

HOTĂRÂREA CURȚII
din 30 ianuarie 1985*

Comisia Comunităților Europene
împotriva
Regatului Danemarcei

„Remunerare egală a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin”

Cauza 143/83

În cauza 143/83,

Comisia Comunităților Europene, reprezentată de consilierul juridic al acesteia, domnul Johannes Føns Buhl, în calitate de agent, cu domiciliul ales în Luxemburg, la biroul domnului Manfred Beschel, membru al serviciului juridic al acesteia, bâtiment Jean Monnet,

reclamantă,

împotriva

Regatului Danemarcei, reprezentat de domnul Laurids Mikaelson, consilier juridic la Ministerul Afacerilor Externe, cu domiciliul ales în Luxemburg, la biroul domnului Ib Bodenhagen, Chargé d' Affaires al Danemarcei, Ambasada Danemarcei, 11 B, boulevard Joseph-II,

pârât,

având ca obiect constatarea faptului că prin neadoptarea în termenul prevăzut a măsurilor necesare pentru respectarea Directivei 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO L 45, p.19, Ediție specială, 5/vol. 1, p. 156) Regatul Danemarcei nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul Tratatului CEE,

CURTEA,

compusă din domnii Mackenzie Stuart, președinte, O. Due și C. Kakouris, președinți de cameră, U. Everling, K. Bahlmann, Y. Galmot și R. Joliet, judecători,

avocat general: domnul P. VerLoren van Themaat

grefier: domnul P. Heim

**

* Limba de procedură: daneza.

* După ascultarea concluziilor avocatului general, prezentate în ședința din 24 octombrie 1984,

pronunță prezenta

HOTĂRÂRE

1 Prin cererea depusă la grefa Curții la 18 iulie 1983, Comisia Comunităților Europene a introdus, în temeiul articolului 169 din Tratatul CEE, o acțiune având ca obiect constatarea faptului că Regatul Danemarcei nu a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul Tratatului CEE prin neadoptarea, în termenul prevăzut, a măsurilor necesare pentru respectarea Directivei 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO L 45, p. 19, Ediție specială, 5/vol. 1, p. 156).

2 Această directivă, adoptată în baza articolului 100 din tratat, clarifică în anumite aspecte sfera de aplicare materială a articolului 119 și prevede, în plus, diverse dispoziții destinate, în esență, îmbunătățirii protecției jurisdicționale a lucrătorilor eventual lezați prin neaplicarea principiului egalității de remunerare. În această perspectivă, la articolul 1 primul paragraf, aceasta prevede că:

„Principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, prevăzut la articolul 119 din tratat, [...] implică, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă socotită de valoare egală, eliminarea oricărei discriminări pe criterii de sex, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.”

3. Articolul 2 din directiva menționată obligă statele membre să introducă în ordinea lor juridică internă „măsurile necesare pentru a permite oricărui lucrător care se consideră lezat prin neaplicarea principiului egalității de remunerare să își realizeze drepturile pe cale judiciară, după ce a recurs, eventual, la alte autorități competente”.

4 Directiva ar fi trebuit să fie pusă în aplicare, în conformitate cu articolul 8 din aceasta, în termen de un an de la publicarea acesteia. Întrucât acest termen expira la 12 februarie 1976 pentru Regatul Danemarcei, acesta a adoptat Legea nr. 32 din 4 februarie 1976 privind remunerarea egală a bărbaților și a femeilor (Lovtidende A, p. 64), al cărei articol 1 prevede că:

„Orice angajator care a angajat bărbați și femei pentru a lucra la același loc de muncă trebuie să le plătească același salariu pentru aceeași muncă prestată („*samme arbejde*”), în temeiul prezentei legi, în cazul în care nu este deja obligat să facă acest lucru în temeiul unei convenții colective”.

5 Comisia consideră că legislația daneză nu îndeplinește toate obligațiile care decurg din Directiva 75/117 în măsura în care, pe de o parte, aceasta obligă angajatorul să plătească bărbaților și femeilor același salariu pentru aceeași muncă prestată, dar nu și pentru o muncă echivalentă și că, pe de altă parte, aceasta nu prevede o cale de atac care să le permită lucrătorilor lezați prin neaplicarea principiului egalității de remunerare pentru o muncă echivalentă să își valorifice drepturile.

6 În schimb, guvernul danez susține că dreptul danez este în conformitate cu directiva. Astfel, dreptul danez garantează același salariu nu numai pentru aceeași muncă prestată, ci și pentru o muncă echivalentă.

7 În această privință, guvernul danez precizează în primul rând că Legea din 4 februarie 1976, citată anterior, nu constituie decât o garanție subsidiară a principiului egalității de remunerare, în cazul în care acest principiu nu ar fi deja garantat în cadrul convențiilor colective. Convențiile colective, care reglementează cea mai mare parte a raporturilor de muncă în Danemarca, consacră în mod clar ideea că principiul egalității de remunerare se aplică, de asemenea, în privința muncii echivalente. Această interpretare are la bază în special convenția din 1971 încheiată între principalele organizații în domeniul muncii, și care prevede în mod expres că „prin remunerare egală trebuie să se înțeleagă faptul că același salariu este plătit pentru o muncă echivalentă, indiferent de sex”. În plus, această practică este confirmată printr-o sentință arbitrală a președintelui Statens forligsinstitution i arbejdsstridigheder (instituție națională de conciliere în domeniul conflictelor de muncă) din 8 decembrie 1977, în care arbitrul a aplicat principiul egalității de remunerare pentru o muncă „echivalentă în cazul producției la locul de muncă”.

8 Este necesar să se admită că statelor membre le este permis să lase problema aplicării principiului egalității de remunerare în primul rând în seama partenerilor sociali. Totuși, această posibilitate nu le scutește de obligația de a garanta, prin măsuri legislative sau administrative corespunzătoare, că toți lucrătorii din Comunitate pot beneficia de protecția prevăzută de directivă în întregul său domeniu de aplicare. Garanția oferită de stat trebuie să intervină în toate cazurile în care lipsește o protecție eficientă asigurată în alt mod, oricare ar fi motivul unei astfel de absențe și în special atunci când lucrătorii în cauză nu sunt membrii sindicali, sectorul în cauză nu face obiectul unei convenții colective sau o astfel de convenție nu garantează principiul egalității de remunerare în întregul său domeniu de aplicare.

9 În această privință, legea daneză în litigiu nu are claritatea și precizia necesare pentru protecția lucrătorilor în cauză. Admițând chiar și afirmațiile guvernului danez, conform cărora aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, în sensul larg prevăzut de directivă, este asigurată în cadrul convențiilor colective de muncă, nu s-a demonstrat că aceeași aplicare a acestui principiu este garantată pentru lucrătorii ale căror drepturi nu sunt definite prin astfel de convenții.

10 Deoarece acești lucrători nu sunt organizați legal și lucrează în întreprinderi mici sau mijlocii, este necesar să se aibă o grijă deosebită în privința garantării acestor drepturi care le sunt conferite de directivă. Principiul certitudinii juridice și cel al protecției persoanelor de drept privat necesită, prin urmare, o formulare lipsită de echivoc, care să le permită persoanelor în cauză să își cunoască drepturile și obligațiile într-un mod clar și precis și instanțelor să asigure respectarea acestora.

11 În prezenta speță, se pare că formularea legii daneze nu îndeplinește aceste condiții, deoarece aceasta enunță principiul egalității de remunerare cu un domeniu de aplicare mai restrâns decât cel al directivei și nu menționează munca echivalentă. Faptul că, în expunerea de motive a proiectului său de lege, guvernul afirmase că expresia „aceeași muncă” a fost interpretată în Danemarca într-un sens atât de larg încât adăugarea expresiei „o muncă echivalentă” nu ar implica nicio extindere reală, nu este suficient pentru a asigura o informare corespunzătoare a persoanelor în cauză.

12 Relevanța acestor considerații nu se modifică prin faptul că guvernul danez a introdus în procesul-verbal al Consiliului, în timpul lucrărilor pregătitoare care au condus la adoptarea

Directivei 75/117, o declarație în sensul că „Danemarca consideră că poate continua să utilizeze termenii «aceeași muncă prestată» în sistemul danez de drept al muncii”.

13 Ține de jurisprudența constantă a Curții faptul că astfel de declarații unilaterale nu pot fi invocate în interpretarea unui act comunitar atunci când domeniul de aplicare obiectiv al normelor adoptate de instituțiile comune nu poate fi modificat de rezerve sau obiecții pe care statele membre le-ar fi putut formula cu ocazia elaborării acestora.

14 Prin urmare, este necesar să se concluzioneze că Regatul Danemarcei nu și-a îndeplinit obligațiile care decurg din articolul 1 primul paragraf din Directiva 75/117, omițând să extindă, în textul Legii nr. 32 din 4 februarie 1976, principiul egalității de remunerare pentru o muncă echivalentă. Deoarece această constatare implică faptul că legea menționată nu le-a asigurat lucrătorilor care se consideră lezați de neaplicarea acestui principiu pentru o muncă egală posibilitatea efectivă de a-și invoca drepturile pe cale legală în conformitate cu articolul 2 din directivă, nu sunt necesare concluzii separate cu privire la acest motiv.

15 Este necesar să se adauge că în cursul ședinței au fost exprimate îndoieli în ceea ce privește condiția prevăzută la articolul 1 din legea daneză în litigiu, conform căreia principiul egalității de remunerare pentru aceeași muncă prestată trebuie evaluat numai pentru „același loc de muncă”. Cu toate acestea, întrucât Comisia nu a ridicat această obiecție, nu este necesar să se pronunțe o hotărâre cu privire la acest punct.

16 Pentru toate aceste motive, este necesar să se constate că prin neadoptarea în termenul prevăzut a tuturor măsurilor necesare pentru respectarea Directivei 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, Regatul Danemarcei nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul Tratatului CEE.

Cu privire la cheltuielile de judecată

17 În conformitate cu articolul 69 alineatul (2) din Regulamentul de procedură, partea care cade în pretenții este obligată la plata cheltuielilor de judecată; întrucât pârâtul a căzut în pretenții, acesta trebuie obligat la plata cheltuielilor de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA

declară și hotărăște:

1) Prin neadoptarea în termenul prevăzut a tuturor măsurilor necesare pentru respectarea Directivei 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, Regatul Danemarcei nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul Tratatului CEE.

2) Obligă Regatul Danemarcei la plata cheltuielilor de judecată.

Mackenzie Stuart
Everling Bahlmann

Due
Galmot

Kakouris
Joliet

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 30 ianuarie 1985.

Grefier
P. Heim

Președinte
A. J. Mackenzie Stuart