

HOTĂRÂREA CURȚII
4 februarie 1988¹

Mary Murphy și alții
împotriva
An Bord Telecom Eireann

[cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare
formulată de High Court (Irlanda)]

„Egalitate de remunerare între
lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin”

Cauza 157/86

În cauza 157/86,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, de către High Court (Irlanda) pentru pronunțarea, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe între

Mary Murphy și alții

și

An Bord Telecom Eireann,

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 119 din Tratatul CEE și a articolului 1 din Directiva 75/117 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),

CURTEA,

compusă din domnii G. Bosco, președinte de cameră, în calitate de președinte, O. Due și J. C. Moitinho de Almeida, președinți de cameră, U. Everling, K. Bahlmann, Y. Galmot, C. Kakouris, T. F. O'Higgins și F. Schockweiler, judecători,

avocat general: domnul C. O. Lenz

grefier: doamna D. Louterman, administrator

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru doamna Murphy și alții de către Mary Robinson, SC, și Paul Butler, BL, asistați de Charles B. W. Boyle & Son, solicitors,

— pentru An Bord Telecom Eireann de către E. G. Hall, Company Solicitor, asistat de Hugh Geoghegan, SC și de James O'Reilly, BL,

¹ Limba de procedură: engleza.

— pentru guvernul irlandez de către Louis J. Dockery, Chief State Solicitor, și de către J. Hamilton, BL,

— pentru Comisia Comunităților Europene, de către domnul Julian Currall, membru al Serviciului Juridic,

având în vedere raportul de ședință și în urma ședinței din 10 noiembrie 1987,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din aceeași dată,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin Ordonanța din 4 martie 1986, primită la Curte la 30 iunie 1986, High Court (Irlanda) a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, trei întrebări preliminare privind interpretarea articolului 119 din Tratatul CEE, precum și a articolului 1 din Directiva 75/117 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).

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unei acțiuni inițiate de doamna Mary Murphy și de alți lucrători de sex feminin împotriva angajatorului lor, An Bord Telecom Eireann. Lucrătorii respectivi, au fost angajați ca lucrători în fabrică („*factory workers*”), iar activitatea lor constă în special în a demonta, a curăța, a lubrifia și a remonta telefoane și alte echipamente. Aceștia pretind dreptul de a fi remunerați cu aceeași sumă ca și un lucrător de sex masculin, care lucrează în aceeași fabrică în calitate de responsabil de depozit („*stores labourer*”) și a cărui activitate constă în a curăța, a aduna și a livra echipamentul și părțile componente și, în general, în a oferi asistență atunci când este necesar.

3 Din dosarul cauzei reiese că „*equality officer*”, căruia i-a fost înaintată cererea în primă instanță, în conformitate cu procedura prevăzută de Anti-discrimination (Pay) Act din 1974, a considerat că munca prestată de reclamante era, în ansamblul său, de o valoare superioară celei prestate de către colegul lucrător de sex masculin în cauză și, în consecință, nu constituia „ *aceeași muncă prestată*”, în sensul dispoziției legislative citate anterior. Prin urmare, „*equality officer*” a considerat că nu putea, chiar din acest motiv, să recomande aplicarea, în cazul reclamantelor, a unei remunerări după același barem cu cel aplicat colegului lor de sex masculin; aceasta fiind situația, „*equality officer*” a decis că nu mai era necesar să se pronunțe dacă diferența de remunerare în cauză a condus la o discriminare pe criteriul de sex.

4 Concluziile respective au fost menținute în apel de Labour Court, iar reclamantele au formulat recurs înaintea High Court. Această instanță, deși a menținut interpretarea Anti-discrimination (Pay) Act adoptată de „*equality officer*” și de Labour Court, a analizat dacă legislația națională era compatibilă cu reglementările comunitare în domeniul egalității de remunerare. În consecință, High Court a suspendat judecata și a adresat Curții următoarele întrebări:

„1) Principiul de drept comunitar al egalității de remunerare pentru aceeași muncă prestată se aplică unei cereri de remunerare egală pentru muncă de valoare egală în cazul în care munca reclamantului a fost evaluată la o valoare superioară celei prestate de către persoana pe care reclamantul a ales-o pentru comparație?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, este acest răspuns întemeiat pe dispozițiile articolului 1 din Directiva 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?

3) În cazul în care răspunsul este afirmativ, este articolul 1 din directiva menționată anterior aplicabil în mod direct în statele membre?"

5 Pentru o prezentare mai amplă a faptelor aflate la originea acțiunii principale, a dispozițiilor de drept comunitar în cauză, precum și a desfășurării procedurii și a observațiilor prezentate Curții, se face trimitere la raportul de ședință. Aceste elemente din dosar sunt reluate, în continuare, numai în măsura în care este necesar pentru raționamentul Curții.

Cu privire la prima întrebare

6 Din comparația celor trei întrebări preliminare și a explicațiilor oferite în motivarea ordonanței de trimitere, reiese că prima întrebare urmărește, în esență, să clarifice dacă articolul 119 din Tratatul CEE trebuie să fie interpretat ca reglementând o situație în care lucrătorul care invocă dispoziția respectivă pentru a obține o remunerare egală în sensul acesteia, prestează o muncă de valoare superioară celei prestate de persoana aleasă pentru comparație.

7 În temeiul articolului 119 primul paragraf din tratat, statele membre sunt obligate să asigure și să mențină aplicarea „principiului remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin pentru aceeași muncă prestată”. În conformitate cu jurisprudența constantă a Curții, începând cu prima Hotărâre din 8 aprilie 1976 (Defrenne, 43/75, Rec., p. 455), articolul 119 se aplică direct în special în cazurile în care lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin beneficiază de remunerare inegală pentru aceeași muncă prestată în cadrul aceleiași unități sau serviciu, privat sau public.

8 An Bord Telecom Eireann pretinde că acest principiu nu se aplică într-o situație în care o remunerare inferioară este plătită pentru o muncă de valoare superioară. În sprijinul tezei sale, An Bord Telecom Eireann susține că termenii „aceeași muncă” menționați la articolul 119 din tratat nu puteau fi înțeleși ca vizând o muncă inegală, iar o interpretare contrară ar avea drept consecință că o remunerare egală ar fi plătită pentru o muncă de valoare diferită.

9 Este adevărat că articolul 119 din tratat impune în mod expres aplicarea principiului egalității de remunerare a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin doar în ipoteza aceleiași munci prestate sau, în conformitate cu jurisprudența constantă a Curții, a unei munci echivalente și nu în ipoteza unei munci de valoare inegală. Cu toate acestea, în cazul în care principiul interzice remunerarea inferioară, pe criteriul de sex, a lucrătorilor de un anumit sex care prestează aceeași muncă cu cea a lucrătorilor de sex opus, cu atât mai mult, interzice o diferență de remunerare atunci când categoria de lucrători inferior plătită prestează o muncă de valoare superioară.

10 A adopta o interpretare contrară ar echivala cu privarea principiului egalității de remunerare de efectul său util și cu lipsa de validitate a acestuia. Astfel cum, în mod corect, a subliniat guvernul irlandez, în acest caz, un angajator ar putea cu ușurință să eludeze principiul, atribuind sarcini suplimentare sau mai dificile lucrătorilor de un anumit sex, cărora le-ar putea acorda ulterior o remunerare mai mică.

11 În măsura în care se stabilește că diferența nivelului de remunerare în cauză se bazează pe o discriminare pe criteriul de sex, articolul 119 din tratat se aplică direct, în sensul că lucrătorii interesați îl pot invoca în justiție pentru a obține aceeași remunerare, în sensul dispoziției menționate, iar instanțele naționale au obligația de a ține seama de acest principiu ca un element constitutiv al dreptului comunitar. Este de competența instanței naționale să ofere legii interne, în măsura în care îi este conferită conform dreptului său național marja de apreciere, o interpretare și o aplicare conformă cerințelor dreptului comunitar și, în măsura în care o astfel de interpretare conformă nu este posibilă, să nu aplice o astfel de dispoziție de drept intern.

12 Din aceste motive, este necesar să se răspundă la prima întrebare că articolul 119 din Tratatul CEE trebuie interpretat ca reglementând situația unui lucrător care, invocând dispoziția respectivă pentru a obține aceeași remunerare în baza acesteia, prestează o muncă de valoare superioară celei prestate de persoana aleasă pentru comparație.

Cu privire la a doua și a treia întrebare

13 Din cele prezentate anterior rezultă că acțiunea pendinte înaintea High Court (Irlanda) poate fi soluționată exclusiv prin interpretarea articolului 119 din Tratatul CEE. În aceste condiții, nu este necesar să se răspundă la a doua și la a treia întrebare care privesc interpretarea Directivei 75/117 a Consiliului din 10 februarie 1975.

Cu privire la cheltuielile de judecată

14 Cheltuielile efectuate de guvernul irlandez și de Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura are, în raport cu părțile în acțiunea principală, un caracter incidental față de procedura din fața instanței naționale, este de competența acestei instanțe să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA,

pronunțându-se cu privire la întrebările care i-a fost adresate de High Court (Irlanda), prin Ordonanța din 4 martie 1986, hotărăște:

Articolul 119 din Tratatul CEE trebuie interpretat ca reglementând situația unui lucrător care, invocând dispoziția respectivă pentru a obține aceeași remunerare în baza acesteia, prestează o muncă de valoare superioară celei prestate de persoana aleasă pentru comparație.

Bosco	Due	Moitinho de Almeida	Everling
Bahlmann	Galmot	Kakouris	O'Higgins
			Schockweiler

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 4 februarie 1988.

Grefier
P. Heim

Președinte
A. J. Mackenzie Stuart