



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 95/21
Luxemburg, 3 iunie 2021

Hotărârea în cauza C-624/19
Tesco Stores

Principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin consacrat de dreptul Uniunii poate fi invocat în mod direct deopotrivă pentru „aceeași muncă” și pentru o „muncă de aceeași valoare”, în litigii între particulari

Tesco Stores este un comerciant cu amănuntul care își vinde produsele online și în magazine situate în Regatul Unit. Aceste magazine, având o dimensiune variabilă, numără aproximativ 250 000 de lucrători în total, care ocupă diferite tipuri de locuri de muncă. Societatea menționată dispune de asemenea de o rețea de distribuție cu aproximativ 11 000 de angajați, care ocupă diverse tipuri de locuri de muncă. Aproximativ 6 000 de angajați sau foști angajați ai Tesco Stores, atât de sex feminin, cât și masculin, care lucrează sau lucrau în cadrul magazinelor acestei societăți, au chemat în justiție societatea respectivă în fața instanței de trimitere, Watford Employment Tribunal (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Watford, Regatul Unit) începând din luna februarie 2018, pentru motivul că nu au beneficiat de egalitate de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin pentru o muncă egală, cu încălcarea reglementării naționale și a articolului 157 TFUE¹. Această instanță a suspendat judecarea cererilor formulate de lucrătorii de sex masculin, apreciind că soluționarea lor depindea de cea a cererilor reclamantelor din litigiul principal de sex feminin.

Or, acestea din urmă arată că munca lor și cea a lucrătorilor de sex masculin angajați de Tesco Stores în centrele de distribuție ale rețelei sale au aceeași valoare și că au dreptul să compare munca lor cu cea a lucrătorilor respectivi, deși această muncă este efectuată în unități diferite, în temeiul articolului 157 TFUE. Conform acestui articol, condițiile lor de muncă și cele ale lucrătorilor respectivi ar putea fi atribuite unei „surse unice”, și anume Tesco Stores. Societatea menționată consideră, la rândul său, că articolul 157 TFUE nu are efect direct în cadrul unor cereri întemeiate pe o muncă de aceeași valoare, astfel încât reclamantele din litigiul principal nu le pot invoca în fața instanței de trimitere. În plus, aceasta contestă că ar putea fi calificată drept „sursă unică”

În ceea ce privește articolul 157 TFUE, instanța de trimitere arată că există, în cadrul instanțelor britanice, o incertitudine cu privire la efectul direct al acestui articol, care este legată în special de distincția care a fost formulată de Curte între discriminările care pot fi constatate numai cu ajutorul criteriilor de identitate a muncii și de egalitate a remunerațiilor și cele care pot fi constatate numai în funcție de dispoziții de aplicare mai explicite². Or, cererile în discuție în litigiul principal ar putea intra în această a doua categorie, lipsită de efect direct.

În acest context, instanța de trimitere a sesizat Curtea. În hotărârea sa, **Curtea statuează că articolul 157 TFUE are efect direct în litigii între particulari în care este invocată nerespectarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin pentru o „muncă de aceeași valoare”, astfel cum este prevăzută la acest articol.**

¹ Potrivit acestei dispoziții, „[f]iecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare”.

² Instanța de trimitere se referă în această privință la punctul 18 din Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne, [43/75](#).

Aprecierea Curții

Cu titlu introductiv, Curtea constată competența sa, în temeiul articolului 86 din Acordul de retragere³, de a răspunde la cererea de decizie preliminară, în pofida retragerii Regatului Unit din Uniunea Europeană.

Cu privire la fond, Curtea arată, mai întâi, în ceea ce privește modul de redactare a articolului 157 TFUE, că acest articol impune, în mod clar și precis, o obligație de rezultat și are un caracter imperativ atât în ceea ce privește „aceeași muncă”, cât și o „muncă de aceeași valoare”. Ea amintește în continuare că, potrivit jurisprudenței sale constante, articolul 157 TFUE produce efecte directe prin crearea, în beneficiul particularilor, a unor drepturi pe care instanțele naționale trebuie să le protejeze, în special în cazul unor discriminări care izvorăsc în mod direct din dispoziții legislative sau din convenții colective de muncă, precum și în cazul în care munca este efectuată în cadrul aceleiași unități sau al aceluiași serviciu, public sau privat. Curtea amintește că a precizat că asemenea discriminări se numără printre cele care pot fi constatate numai cu ajutorul criteriilor de identitate a muncii și de egalitate a remunerării furnizate la articolul 119 din Tratatul CEE și că, într-o asemenea situație, instanța era în măsură să stabilească toate elementele de fapt care îi permit să aprecieze dacă un lucrător de sex feminin primește o remunerație inferioară celei a unui lucrător de sex masculin care efectuează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare⁴. Astfel, reiese dintr-o jurisprudență constantă că, contrar celor susținute de Tesco Stores, efectul direct al articolului 157 TFUE nu se limitează la situațiile în care lucrătorii de sex diferit comparați efectuează „aceeași muncă”, ci include și situațiile de „muncă de aceeași valoare”. În acest context, Curtea precizează că problema dacă lucrătorii în cauză efectuează „aceeași muncă” sau o „muncă de aceeași valoare” ține de o apreciere de fapt a instanței.

În plus, Curtea apreciază că obiectivul urmărit de articolul 157 TFUE, și anume eliminarea, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, a oricărei discriminări pe criterii de sex în ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare, confirmă o astfel de interpretare. Curtea arată în această privință că principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare, prevăzut la articolul 157 TFUE, face parte dintre fundamentele Uniunii.

În sfârșit, Curtea subliniază că, atunci când diferențele observate în condițiile de remunerare a lucrătorilor care efectuează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare nu pot fi atribuite unei surse unice, nu există o entitate care ar putea restabili egalitatea de tratament, astfel încât o asemenea situație nu intră sub incidența articolului 157 TFUE. În schimb, atunci când astfel de condiții de remunerare pot fi atribuite unei surse unice, munca și remunerarea acestor lucrători pot fi comparate, chiar dacă aceștia din urmă lucrează în unități diferite. În consecință, dispoziția menționată poate fi invocată în fața instanțelor naționale într-un litigiu întemeiat pe o muncă de aceeași valoare realizată de lucrători de sex diferit care au același angajator în unități diferite ale acestui angajator, în cazul în care acesta constituie o astfel de sursă unică.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Este de competența instanței naționale să soluționeze cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

³ A se vedea Decizia (UE) 2020/135 din 30 ianuarie 2020 referitoare la încheierea Acordului privind retragerea Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord din Uniunea Europeană și din Comunitatea Europeană a Energiei Atomice (CEEA) (JO 2020, L 29, p. 1), prin care Consiliul Uniunii Europene a aprobat, în numele Uniunii Europene și al CEEA, acest acord, care a fost anexat la decizia menționată (JO 2020, L 29, p. 7). Curtea arată că din articolul 86 din acordul menționat rezultă că ea rămâne competentă să se pronunțe cu titlu preliminar cu privire la cererile instanțelor britanice prezentate înainte de sfârșitul perioadei de tranziție, stabilit la 31 decembrie 2020, situație care se regăsește în speță.

⁴ A se vedea în acest sens Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne, [43/75](#), și Hotărârea din 11 martie 1981, Lloyds Bank, [69/80](#), cu privire la articolul 119 din Tratatul CEE, devenit, după modificare, articolul 141 CE, el însuși devenit articolul 157 TFUE.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Corina-Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 5536

Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106