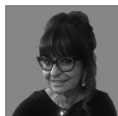


TRANSPARENȚA SALARIALĂ - COMPONENTĂ ESENȚIALĂ ÎN APLICAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE REMUNERARE PENTRU LUCRĂTORUL FEMEIE ȘI PENTRU LUCRĂTORUL BĂRBAT (PARTEA A II-A)



Carmen Adriana GHEORGHE¹



Roxana MATEFI²

Abstract

Although it is one of the foundations of the European Union, as we stated in the first part of our analysis, the principle of equal pay for equal work or work of equal value implies a number of obstacles in the application process, and the European strategy for wage transparency – a wish difficult to achieve.

Keywords: *equality wage transparency, remuneration, objective criteria, jurisprudence.*

I. De la discriminare la transparență salarială

Implicarea profesională a femeilor, prin prisma profesiilor preponderent solicitante pe parcursul situației pandemice declanșate în martie 2020, a readus în actualitate problema discriminării din această perspectivă, cea a respectării egalității între femei și bărbați sub aspectul remunerării pentru aceeași muncă și/sau pentru muncă de aceeași valoare.

Când și cum se poate aplica eficient, cu rezultate palpabile, întreaga strategie europeană de transparență în domeniul remunerării egale între femei și bărbați, așa-numita *transparență salarială* – sunt întrebări la care revenim, deoarece putem răspunde deocamdată numai parțial: nu foarte curând, respectiv foarte greu.

¹ Universitatea Transilvania din Brașov, Facultatea de Drept.

² Universitatea Transilvania din Brașov, Facultatea de Drept.

Considerând că aplicarea prevederilor Pilonului European al Drepturilor Sociale³ (cu obiectivele sale de îndeplinit până în 2030), a propunerii de Directivă și întregul ansamblu al preocupărilor legislative privind egalitatea muncii între femei și bărbați a fost deturnat esențial prin conflictul militar declanșat recent în Ucraina s-ar putea spune că instrumentul jurisdicțional ar fi singurul în măsură să determine o oarecare clarificare în viitor.

II. Considerații privind jurisprudența în domeniul transparenței salariale

Volumul redus al informațiilor privind jurisprudența din domeniu face ca o analiză a soluțiilor instanțelor – naționale, a CJUE și a CEDO – să fie blocată oarecum de principiul confidențialității și de individualizarea aspectelor de dreptul muncii, la care se adaugă reglementările GDPR. Cu toate acestea, jurisprudența CJUE a subliniat în repetate rânduri că statele membre ar trebui să clarifice conceptul de „muncă de aceeași valoare” în legislația internă și că valoarea muncii ar trebui evaluată și comparată pe baza unor criterii obiective precum: cerințele educaționale, profesionale și în materie de formare, competențele, efortul și responsabilitatea, munca prestată efectiv și natura sarcinilor în cauză⁴.

III. Jurisprudența CJUE. Noțiuni specifice definite

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 Uniunii⁵.

Avem următoarele date ale problemei de la care putem începe analiza: jurisprudența CJUE nu este abundentă; aplicarea legii este problematică; există greutăți privind aria de comparație; există greutăți în compararea societăților comerciale/industriilor; nu există un element de comparație ipotetic; lipsesc informații despre remunerații; informațiile sunt individuale și confidențiale; există legislații naționale care interzic dezvăluirea informațiilor salariale și clauze de confidențialitate în contracte; lipsesc resursele reclamantilor pentru declanșarea unui proces; sunt probleme de securitate a locului de muncă, a reputației; procedurile naționale sunt complicate s.a.⁶.

³ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_ro.

⁴ http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/Transparenta_decizionala/09032021Anexa_1_SNESVD_cu_ANDPDCA_CNPP_29_01.pdf.

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016E157>.

⁶ A se vedea și http://www.eracomm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/120SDV152_Foubert_RO.pdf.

Deja celebru, litigiul Tesco aduce clarificări privind cele trei aspecte care par a fi neclare în economia legii încă din 2009. Este vorba de cauza C-624/19, Tesco Stores cu angajații săi și de principiul *egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin* consacrat de dreptul Uniunii care poate fi invocat în mod direct deopotrivă pentru *aceeași muncă* și pentru o *muncă de aceeași valoare*, în litigii între particulari⁷. Instanța europeană, CJUE, reușește să interpreteze următoarele noțiuni:

- aceeași muncă
- muncă de aceeași valoare
- sursa unică

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*.

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.

Astfel, reiese dintr-o jurisprudență constantă că, contrar celor susținute de TESCO Stores Ltd, 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, CJUE precizează că problema dacă lucrătorii în cauză efectuează „*aceeași muncă*” sau o „*muncă de aceeași valoare*” ține de o apreciere de fapt a instanței.

Printr-o acțiune colectivă, 6.000 de angajați și foști angajați din TESCO Stores⁸ s-au adresat Tribunalului pentru Litigii de Muncă din Watford⁹, Regatul Unit (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 TFUE. 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.

În acest context, instanța de trimitere a sesizat CJUE. În hotărârea sa, Curtea statuează că articolul 157 TFUE are efect *direct* în litigiile între particulari în care

⁷ <https://www.juridice.ro/733955/cjue-c-624-19-tesco-stores-principiul-egalitatii-de-remunerare-intre-lucratorii-de-sex-masculin-si-cei-de-sex-feminin-consacrat-de-dreptul-uniunii-poate-fi-invocat-in-mod-direct-deopotri-va-pentru.html> din 3 iunie 2021.

⁸ Din cei 250.000 de angajați în total plus 11.000 în rețeaua de distribuție, pe <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2021-06/cp210095ro.pdf>, Comunicatul de presa nr. 95/21 a CJUE.

⁹ Ca instanță de trimitere, tribunalul invocă punctul 18 din Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne, 43/75, *idem*.

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 articol¹⁰.

Astfel, revenind la sursa primară, CJUE statuează, cu accentuarea nuanțelor, că articolul 157 TFUE poate fi invocat 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*. Avem deci muncă de aceeași valoare, bărbați și femei, angajați de același angajator, deși, în unități diferite – aici este vorba despre vânzarea fizică, de vânzarea on-line și de distribuție –, precum și sursa unică evidentă¹¹.

IV. Concluzii

Lucrătorii de la TESCO, femei și bărbați, nu beneficiaseră de o remunerație egală pentru muncă egală, iar TESCO susținea că este o muncă diferită între femei și bărbați în centrele de distribuție. Ca atare, Camera a doua a CJUE a făcut lumina la data de 3 iunie 2021 în privința a doua aspecte – unul se referă la decizia de cerere preliminară privind interpretarea art. 157 din TFUE, în sensul aplicării directe în litigiile dintre particulari a prevederii de mai sus, al doilea privește definirea noțiunilor de aceeași muncă, munca de aceeași valoare și sursa unică, în sensul că art. 157 TFUE poate fi invocat în fața instanțelor naționale într-un litigiu întemeiat pe o muncă de aceeași valoare, realizată de lucrători de sex diferit care au același angajator din unități diferite ale acestui angajator, în cazul în care acestea constituie o astfel de sursă unică.

¹⁰ Cu titlu introductiv, Curtea constată competența sa, în temeiul articolului 86 din Acordul de retragere, de a răspunde la cererea de decizie preliminară, în pofida retragerii Regatului Unit din Uniunea Europeană. Mai precis, Curtea arată că, în conformitate cu 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. A se vedea și <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?lgrec=fr&td=%3BALL&language=en&num=C-624/19&jur=C>.

¹¹ <https://www.juridice.ro/733955/cjue-c-624-19-tesco-stores-principiul-egalitatii-de-remunerare-intre-lucratorii-de-sex-masculin-si-cei-de-sex-feminin-consacrat-de-dreptul-uniunii-poate-fi-invocat-in-mod-direct-deopotriiva-pentru.html> din 3 iunie 2021. Cu titlu introductiv, Curtea constată competența sa, în temeiul articolului 86 din Acordul de retragere, de a răspunde la cererea de decizie preliminară, în pofida retragerii Regatului Unit din Uniunea Europeană. Mai precis, Curtea arată că, în conformitate cu 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. A se vedea și <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?lgrec=fr&td=%3BALL&language=en&num=C-624/19&jur=C>.

Bibliografie

- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene;
- Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene;
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0671>;
- <http://www.laurageorgescu.ro/consideratii-privind-principiul-la-munca-egala-salariu-egal/>;
- http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/120SDV152_Foubert_RO.pdf, Petra Foubert;
- <https://www.juridice.ro/733955/cjue-c-624-19-tesco-stores-principiul-egalitatii-de-remunerare-intre-lucratorii-de-sex-masculin-si-cei-de-sex-feminin-consacrat-de-dreptul-uniunii-poate-fi-invocat-in-mod-direct-deopotri-va-pentru>;
- http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/05_Equal_Pay/2014_April_Rayner_Pres_RO.pdf;
- <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?lgrec=fr&td=%3BALL&language=en&num=C-624/19&jur=C>.