

HOTĂRÂREA CURȚII

DIN 10 APRILIE 1984¹

Sabine von Colson și Elisabeth Kamann

împotriva Land Nordrhein-Westfalen

(cerere pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare, formulată de Arbeitsgericht Hamm)

„Egalitatea de tratament între bărbați și femei – Accesul la încadrarea în muncă”

Cauza 14/83

În cauza 14/83,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, de către Arbeitsgericht Hamm pentru pronunțarea, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe între

SABINE VON COLSON ȘI ELISABETH KAMANN

și

LAND NORDRHEIN-WESTFALEN,

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea Directivei 76/207 a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40),

CURTEA,

constituită din J. Mertens de Wilmars, președinte, T. Koopmans, K. Bahlmann și Y. Galmot, președinți de cameră, P. Pescatore, Mackenzie Stuart, A. O’Keeffe, G. Bosco, O. Due, U. Everling și C. Kakouris, judecători,

avocat general: S. Rozès

grefier: H. A. Rühl, administrator principal

pronunță prezenta

¹ Limba de procedură: germana

HOTĂRÂRE

În drept,

1 Prin Ordonanța din 6 decembrie 1982, primită la Curte la 24 ianuarie 1983, Arbeitsgericht Hamm a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, mai multe întrebări preliminare referitoare la interpretarea Directivei 76/207 a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40).

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu dintre două asistente sociale calificate, Sabine von Colson și Elisabeth Kamann, și Landul Nordrhein-Westfalen. Din motivarea ordonanței de trimitere rezultă că penitenciarul din Werl, rezervat deținuților de sex masculin și administrat de Landul Nordrhein-Westfalen a refuzat, pe criteriul de sex, să angajeze reclamantele în acțiunea principală. Funcționarii însărcinați cu recrutarea și-au motivat refuzul de a le angaja pe reclamante invocând problemele și riscurile legate de angajarea în instituții de acest tip a unor candidate de sex feminin și, din aceste motive, au preferat candidați de sex masculin, cu o calificare, cu toate acestea, inferioară.

3 Instanța națională a reținut existența discriminării și a apreciat că, în temeiul dreptului german, singura sancțiune în cazul unei discriminări comise la angajare era repararea „prejudiciului de încredere” (Vertrauensschaden), respectiv a prejudiciului care decurge în cazul candidaților discriminați din convingerea că raportul de muncă va fi stabilit fără nicio discriminare. O astfel de despăgubire este prevăzută de articolul 611a alineatul (2) din BGB.

4 În temeiul acestei dispoziții angajatorul este obligat, în caz de discriminare privind accesul la încadrarea în muncă, „la plata de daune-interese pentru prejudiciul pe care îl suferă lucrătorul din cauza faptului că acesta crede cu toată convingerea că o astfel de încălcare (a principiului egalității de tratament) nu va constitui un impediment în stabilirea raportului de muncă”. Scopul acestui articol îl reprezintă transpunerea Directivei 76/207 a Consiliului menționată anterior.

5 Prin urmare, instanța națională a considerat că, în temeiul dreptului german, ar putea să dispună numai rambursarea cheltuielilor de deplasare pretinse de reclamanta von Colson cu ocazia candidaturii sale pentru locul de muncă respectiv (7,20 DEM) și că ar trebui să respingă celelalte capete de cerere ale acțiunii reclamantelor.

6 Cu toate acestea, pentru a stabili normele de drept comunitar aplicabile în caz de discriminare privind accesul la încadrarea în muncă, instanța națională a adresat Curții următoarele întrebări:

„1) Din dispozițiile Directivei din 9 februarie 1976 a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (76/207/CEE) rezultă că o discriminare bazată pe criteriul de sex în cazul accesului la încadrarea în muncă (neîncheierea unui contract de muncă pe criteriul de sex al candidatului/preferința acordată altui candidat pe criteriul de sex) trebuie sancționată prin obligația impusă angajatorului, autor al discriminării, de a încheia un contract de muncă cu candidatul discriminat?

2) În cazul unui răspuns, în principiu, afirmativ la prima întrebare:

- a) Este angajatorul obligat să încheie un contract de muncă numai atunci când, după ce s-a stabilit că acesta a luat decizia în mod subiectiv, pe baza unor criterii de sex, se poate stabili că, în mod obiectiv, candidatul discriminat este – conform unor criterii legale – mai calificat pentru respectivul loc de muncă decât candidatul cu care a fost încheiat contractul de muncă?
- b) Sau este angajatorul obligat în egală măsură să angajeze candidatul discriminat chiar atunci când se poate stabili că angajatorul a luat decizia în mod subiectiv, pe baza unor criterii de sex, dar în mod obiectiv candidatul discriminat și cel care i-a fost preferat sunt la fel de calificați?
- c) În cele din urmă, are candidatul discriminat dreptul de a fi angajat chiar în cazul în care, în mod obiectiv, este mai puțin calificat decât candidatul care i-a fost preferat, însă s-a stabilit că de la început angajatorul, pe baza criteriului de sex al candidatului discriminat, nu l-a luat în considerare pe acesta în luarea deciziei sale pe baza unor criterii legale?

3) În cazul în care, având în vedere întrebările 2 a) și 2 c), soluția depinde de calificarea obiectivă a candidatului:

Este aceasta supusă integral aprecierii instanței și care sunt criteriile și normele procedurale aplicabile în ceea ce privește dovedirea caracterului întemeiat al cererii și în ceea ce privește sarcina probei?

4) În cazul unui răspuns, în principiu, afirmativ la prima întrebare:

În cazul în care există mai mult de doi candidați pentru același loc de muncă și de la început mai mult de o persoană a fost exclusă pe baza criteriului de sex al acesteia, prin alegerea făcută conform unor criterii legale, fiecare dintre aceste persoane este îndreptățită să se prevaleze de dreptul la încheierea unui contract de muncă?

În acest caz, instanța este obligată eventual să facă propria sa alegere între candidații discriminați? În cazul unui răspuns negativ la întrebarea formulată în paragraful anterior, ce altă sancțiune de drept material poate fi aplicată?

5) În cazul unui răspuns, în principiu, negativ la prima întrebare:

Care trebuie să fie atunci, în conformitate cu dispozițiile Directivei 76/207/CEE, sancțiunea unei discriminări constatate privind accesul la încadrarea în muncă?

În această privință este necesar să se opereze o distincție conform întrebărilor de la 2 a) până la 2 c)?

6) Directiva 76/207/CEE, în interpretarea pe care i-o dă Curtea de Justiție ca răspuns la întrebările de mai sus, se aplică direct în Republica Federală Germania?"

7 Aceste întrebări au ca scop principal să stabilească dacă Directiva 76/207 impune statelor membre să prevadă consecințe juridice sau sancțiuni speciale în caz de discriminare privind accesul la încadrarea în muncă (întrebările 1 - 5) și dacă particularii pot, atunci când este cazul, să se prevaleze în fața instanțelor naționale de dispozițiile directivei, în absența transpunerii în ordinea juridică națională, în termenele prevăzute (întrebarea 6).

a) Cu privire la prima întrebare

8 Prin prima sa întrebare, instanța națională întreabă în esență dacă Directiva 76/207 impune ca o discriminare bazată pe criteriul de sex în cazul accesului la încadrarea în muncă să fie sancționată prin obligația impusă angajatorului, autor al discriminării, de a încheia un contract de muncă cu candidatul discriminat.

9 Conform instanței naționale, rezultă clar din considerente și chiar din textul directivei că aceasta impune statelor membre adoptarea unor dispoziții legale care să prevadă sancțiuni efective. În opinia acesteia, este eficientă numai o reparație în natură care să determine angajarea persoanelor care au făcut obiectul unei discriminări.

10 Conform reclamantelor în acțiunea principală, articolul 611a alineatul (2) din BGB, limitând dreptul la despăgubire numai la „prejudiciul de încredere”, a exclus posibilitățile de reparație care rezultă din dreptul comun. Directiva 76/207 impune statelor membre să instituie măsuri corespunzătoare pentru a evita pe viitor discriminările. Ar trebui așadar, cel puțin, să se accepte că articolul 611a alineatul (2) nu trebuie luat în considerare. Acest fapt ar avea drept consecință obligarea angajatorului să încheie un contract de muncă cu candidatul discriminat.

11 Guvernul Republicii Federale Germania, deși este conștient de necesitatea unei transpuneri efective a directivei, insistă asupra faptului că fiecare stat membru dispune, în temeiul articolului 189 alineatul (3) din Tratatul CEE, de o marjă de apreciere în ceea ce privește consecințele juridice care trebuie să rezulte dintr-o încălcare a principiului egalității de tratament. Guvernul german susține, pe de altă parte, posibilitatea instanțelor germane de a elabora, pe baza dreptului privat național și conformându-se conținutului directivei, soluții adecvate corespunzătoare atât principiului egalității de tratament, cât și intereselor tuturor părților. În cele din urmă, o consecință juridică perceptibilă ar fi suficientă, după părerea sa, pentru a face să fie respectat principiul egalității de tratament și aceasta nu ar trebui să fie prevăzută decât în cazul în care candidatul discriminat ar fi mai calificat decât alții pentru locul de muncă respectiv, însă nu și în cazul în care candidații ar avea calificări egale.

12 Guvernul danez consideră că directiva a lăsat statelor membre, în mod deliberat, posibilitatea alegerii sancțiunilor, conform situației lor naționale și sistemului lor juridic. Ar trebui ca statele membre să sancționeze încălcările principiului egalității de tratament în același mod în care sancționează încălcările similare ale normelor de drept intern din domenii înrudite și nereglementate de dreptul comunitar.

13 Guvernul Regatului Unit consideră, de asemenea, că intră în competența statelor membre să aleagă măsurile pe care le consideră necesare pentru a garanta îndeplinirea obligațiilor care le incumbă în temeiul directivei. Directiva nu oferă nicio indicație în privința măsurilor pe care statele membre ar trebui să le adopte, iar întrebările adresate Curții demonstrează prin ele însele și în mod evident dificultățile întâlnite în stabilirea unor măsuri corespunzătoare.

14 În ceea ce o privește, Comisia Comunităților Europene consideră că deși directiva urmărește să lase statelor membre posibilitatea alegerii și determinării sancțiunilor, transpunerea acesteia trebuie totuși să determine rezultate efective. Principiul transpunerii efective a directivei ar impune ca sancțiunile să fie concepute astfel încât să reprezinte, pentru candidatul discriminat, o reparație corespunzătoare, iar pentru angajator, un mijloc de presiune pe care să-l ia în considerare și care l-ar determina să respecte principiul egalității de tratament. O măsură

națională care prevede numai repararea „prejudiciului de încredere” (Vertrauensschaden) nu ar fi suficientă pentru a garanta respectarea acestui principiu.

15 În conformitate cu articolul 189 alineatul (3), „directiva este obligatorie pentru fiecare stat membru destinat cu privire la rezultatul care trebuie atins, lăsând autorităților naționale competența în ce privește forma și mijloacele”. Deși dispoziția respectivă rezervă statelor membre libertatea de a alege căile și mijloacele destinate să asigure punerea în aplicare a directivei, această libertate nu aduce atingere obligației impuse tuturor statelor membre destinate, de a adopta, în cadrul ordinii juridice naționale, toate măsurile necesare pentru a asigura efectul deplin al directivei, conform obiectivului pe care aceasta îl urmărește.

16 Este așadar necesar să se examineze Directiva 76/207 pentru a stabili dacă aceasta impune statelor membre să prevadă anumite consecințe juridice sau sancțiuni în cazul încălcării principiului egalității de tratament în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă.

17 Această directivă are ca obiect punerea în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament între bărbați și femei, asigurând în special, lucrătorilor de ambele sexe, o egalitate efectivă a șanselor în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă. În acest scop, articolul 2 definește principiul egalității de tratament și limitele acestuia, în timp ce articolul 3 alineatul (1) îi stabilește domeniul de aplicare în ceea ce privește, în special, accesul la încadrarea în muncă. Articolul 3 alineatul (2) litera (a) prevede că statele membre adoptă măsurile necesare pentru abrogarea oricăror acte cu putere de lege și acte administrative contrare principiului egalității de tratament.

18 Articolul 6 impune statelor membre să introducă în ordinele juridice interne măsurile necesare pentru a permite oricărei persoane care se consideră lezată de o discriminare, „să își realizeze drepturile pe cale judiciară”. Din această dispoziție rezultă că statele membre sunt obligate să adopte măsuri care să fie suficient de eficiente pentru a realiza scopul directivei și să garanteze că aceste măsuri pot fi invocate efectiv în fața instanțelor naționale de către persoanele interesate. Astfel de măsuri pot, de exemplu, să cuprindă dispoziții care impun angajatorului să angajeze candidatul discriminat sau să acorde o despăgubire pecuniară corespunzătoare, acestea fiind consolidate, după caz, printr-un sistem de amenzi. Cu toate acestea, directiva nu impune o sancțiune determinată; statelor membre le revine libertatea de a alege între diferitele soluții potrivite pentru realizarea obiectivului său.

19 În consecință, răspunsul la prima întrebare este că Directiva 76/207 nu impune ca o discriminare bazată pe criteriul de sex în cazul accesului la încadrarea în muncă să fie sancționată prin obligația impusă angajatorului, autor al discriminării, de a încheia un contract de muncă cu candidatul discriminat.

b) Cu privire la întrebările 2 - 4

20 Nu mai este cazul să se răspundă întrebărilor de la 2 la 4, acestea nefiind adresate decât pentru situația în care angajatorul ar fi obligat să angajeze candidatul discriminat.

c) Cu privire la întrebările 5 și 6

21 Prin cea de-a cincea întrebare, instanța națională solicită, în esență, Curții să se pronunțe dacă este posibil să se deducă din directivă, în caz de discriminare, orice altă sancțiune decât dreptul la încheierea unui contract de muncă. Cea de-a șasea întrebare urmărește să clarifice dacă

directiva, conform interpretării care urmează să i se dea, poate fi invocată de către persoanele lezate în fața instanțelor naționale.

22 Este imposibil să se stabilească o egalitate efectivă a șanselor în absența unui sistem de sancțiuni corespunzător. O astfel de consecință decurge nu numai din finalitatea directivei, ci, în special, din articolul 6 al acesteia care, conferind candidaților pentru un loc de muncă care au făcut obiectul unei discriminări, dreptul la o cale judiciară de atac, recunoaște în favoarea acestora existența unor drepturi care pot fi invocate în justiție.

23 În cazul în care o aplicare completă a directivei nu impune, după cum s-a constatat în răspunsul la prima întrebare, o sancțiune determinată în cazul încălcării interdicției de discriminare, aceasta implică totuși ca sancțiunea respectivă să fie de natură a asigura o protecție juridică efectivă și eficientă. În plus, aceasta trebuie să aibă față de angajator un efect disuasiv real. Rezultă de aici că, atunci când un stat membru hotărăște să sancționeze încălcarea interdicției de discriminare prin acordarea unei despăgubiri, aceasta trebuie în orice caz să fie proporțională cu prejudiciul suferit.

24 În consecință, este evident că legislația națională care limitează dreptul la reparație al persoanelor care au făcut obiectul unei discriminări privind accesul la încadrarea în muncă, la o despăgubire pur simbolică, cum ar fi, de exemplu, cheltuielile ocazionate de candidatura acestora, nu ar fi conformă exigențelor unei transpuneri efective a directivei.

25 Natura sancțiunilor prevăzute în Republica Federală Germania în caz de discriminare privind accesul la încadrarea în muncă și, în special, problema dacă regula prevăzută la articolul 611a alineatul (2) din BGB exclude posibilitățile de despăgubire care decurg din dreptul comun, au fost îndelung discutate în fața Curții. În acest sens, Guvernul Republicii Federale Germania a subliniat în cadrul procedurii orale că acest articol nu ar exclude în mod necesar aplicarea dreptului comun în materie de despăgubire. Este numai de competența instanței naționale să se pronunțe asupra acestui aspect de interpretare privind dreptul său național.

26 Este totuși necesar să se precizeze că obligația statelor membre, care decurge dintr-o directivă, de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și îndatorirea acestora, în temeiul articolului 5 din tratat de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare pentru a asigura executarea acestei obligații, se impun tuturor autorităților statelor membre, inclusiv autorităților jurisdicționale, în cadrul competențelor acestora. Rezultă de aici că prin aplicarea dreptului național și, în special, a dispozițiilor unei legi naționale special introduse în vederea aplicării Directivei 76/207, instanța națională este obligată să interpreteze dreptul său național în lumina textului și a finalității directivei pentru a obține rezultatul prevăzut la articolul 189 alineatul (3).

27 În schimb, după cum rezultă din considerațiile de mai sus, directiva nu cuprinde – în ceea ce privește sancțiunile unei eventuale discriminări – nicio obligație necondiționată și suficient de precisă care să poată fi invocată de către un particular, în absența unor măsuri de aplicare adoptate în termen, pentru a obține o despăgubire determinată în temeiul directivei, atunci când o astfel de consecință nu este prevăzută sau permisă de legislația națională.

28 Este totuși necesar să se precizeze pentru instanța națională că, cu toate că Directiva 76/207 lasă statelor membre, pentru a sancționa încălcarea interdicției de discriminare, libertatea de a alege între diferitele soluții potrivite pentru a atinge scopul acesteia, ea implică totuși faptul că, dacă un stat membru alege sancționarea încălcării interdicției respective prin acordarea unei despăgubiri, aceasta trebuie, în orice caz, pentru a fi eficientă și pentru a avea un efect disuasiv,

să fie proporțională cu prejudiciile suferite și trebuie, așadar, să depășească o despăgubire pur simbolică cum ar fi, de exemplu, numai rambursarea cheltuielilor ocazionate de candidatură. Este de competența instanței naționale să dea legii adoptate în vederea aplicării directivei, în măsura în care dreptul național îi acordă o marjă de apreciere, o interpretare și o aplicare conforme cu exigențele dreptului comunitar.

Cu privire la cheltuielile de judecată

29 Cheltuielile efectuate de către Guvernul Republicii Federale Germania, Guvernul Danemarcei și Guvernul Regatului Unit, precum și de către 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-au fost adresate de Arbeitsgericht Hamm, prin Ordonanța din 6 decembrie 1982, hotărăște:

1) Directiva 76/207 nu impune ca o discriminare bazată pe criteriul de sex privind accesul la încadrarea în muncă să fie sancționată prin obligația impusă angajatorului, autor al discriminării, de a încheia un contract de muncă cu candidatul discriminat.

2) Directiva nu cuprinde, în ceea ce privește sancțiunile unei eventuale discriminări, nicio obligație necondiționată și suficient de precisă care să poată fi invocată de către un particular, în absența unor măsuri de aplicare adoptate în termen, pentru a obține o despăgubire determinată în temeiul directivei, atunci când o astfel de consecință nu este prevăzută sau permisă de legislația națională.

3) Cu toate că Directiva 76/207 lasă statelor membre, pentru a sancționa încălcarea interdicției de discriminare, libertatea de a alege între diferitele soluții potrivite pentru a atinge scopul acesteia, ea implică totuși faptul că, dacă un stat membru alege sancționarea încălcării interdicției respective prin acordarea unei despăgubiri, aceasta trebuie, în orice caz, pentru a fi eficientă și pentru a avea un efect disuasiv, să fie proporțională cu prejudiciile suferite și trebuie, așadar, să depășească o despăgubire pur simbolică cum ar fi, de exemplu, numai rambursarea cheltuielilor ocazionate de candidatură. Este de competența instanței naționale să dea legii adoptate în vederea aplicării directivei, în măsura în care dreptul național îi acordă o marjă de apreciere, o interpretare și o aplicare conforme cu exigențele dreptului comunitar.

Mertens de Wilmars

Koopmans

Bahlmann

Galmot

Pescatore

Mackenzie Stuart

O'Keefe

Bosco

Due

Everling

Kakouris

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 10 aprilie 1984.

Grefier

P. Heim

Președinte

J. Mertens de Wilmars