

HOTĂRÂREA CURȚII  
8 noiembrie 1990\*

**Elisabeth Johanna Pacifica Dekker**  
**împotriva**  
**Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum)**  
**Plus**

(cerere pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare, formulată de Hoge Raad der  
Nederlanden)

„Egalitatea de tratament pentru femei și bărbați –Refuzul de a angaja o femeie însărcinată”

**Cauza C-177/88**

În cauza C-177/88,

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

**Elisabeth Johanna Pacifica Dekker**

și

**Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus,**

unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolelor 2 și 3 din Directiva nr. 76/207/CEE 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),

CURTEA,

compusă din domnii O. Due, președinte, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias și M. Díez de Velasco, președinți de cameră, Sir Gordon Slynn, domnii C. N. Kakouris și F. Grévisse, judecători,

avocat general: domnul M. Darmon  
grefier: doamna B. Pastor, administrator,

după examinarea observațiilor scrise prezentate:

- în numele doamnei Dekker, reclamanta în acțiunea principală, de către Van Dijk, avocat în baroul din Haga,

- în numele VJV, pârâta în acțiunea principală, de către J. L. de Wijkerslooth, avocat în baroul din Haga,

---

\* Limba de procedură: olandeza.

- în numele Guvernului Regatului Unit, de către domnișoara J. A. Gensmantel, de la Treasury Solicitor's Department, în calitate de agent,
- în numele guvernului olandez, de către E. F. Jacobs, secretar general al Ministerului Afacerilor Externe, în calitate de agent,
- în numele Comisiei Comunităților Europene, de către doamna K. Banks și domnul B. J. Drijber, membri ai Serviciului juridic, în calitate de agenți,

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea observațiilor orale ale doamnei E. J. P. Dekker, de la VJV-Centrum, reprezentată de către doamna S. M. Evers, avocat în baroul din Haga, ale guvernului olandez, reprezentat de către domnul J. W. de Zwaan, în calitate de agent, ale Guvernului Regatului Unit, reprezentat de către domnul M. Pannick, în calitate de agent și ale Comisiei în ședința din 3 octombrie 1989,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 14 noiembrie 1989,

pronunță prezenta

### **Hotărâre**

1 Prin hotărârea din 24 iunie 1988, primită la Curte la 30 iunie 1988, Hoge Raad der Nederlanden a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE patru întrebări preliminare privind interpretarea articolelor 2 și 3 din Directiva nr. 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament pentru femei și bărbați 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, denumită în continuare „directiva”).

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între doamna Dekker și Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus (denumită în continuare „VJV”). În iunie 1981, doamna Dekker și-a depus candidatura pentru postul de educator la centrul de formare pentru tinerii adulți gestionat de către VJV. La 15 iunie 1981, aceasta a informat comisia responsabilă cu examinarea candidaturilor că este însărcinată în trei luni. Totuși, această comisie a propus-o conducerii VJV drept candidatul cel mai apt să exercite funcția în cauză. Prin scrisoarea din 10 iulie 1981, VJV a informat-o, cu toate acestea, pe doamna Dekker că nu este angajată.

3 În această scrisoare, VJV a precizat că această decizie se datora faptului că doamna Dekker era deja însărcinată în momentul depunerii candidaturii și că, în conformitate cu informațiile pe care le obținuse aceasta, situația implica faptul că, în cazul în care angaja partea interesată, asigurătorul său, Risicofonds Sociale Voorzieningen Bijzonder Onderwijs (Fond de asigurare a prestațiilor sociale pentru învățământul special, denumit în continuare „Risicofonds”), nu îi rambursa indemnizațiile zilnice pe care aceasta avea obligația de a le vărsa doamnei Dekker în timpul concediului său de maternitate. Prin urmare, VJV s-ar vedea pusă în imposibilitatea financiară de a angaja un înlocuitor în timpul absenței doamnei Dekker și astfel ar suferi o pierdere de personal.

4 Într-adevăr, rezultă din dosar că, în conformitate cu articolul 6 din Ziekengeldreglement (regulamentul intern al Risicofonds privind indemnizațiile zilnice datorate în caz de boală),

conducerea Risicofonds are puterea de a refuza, total sau parțial, rambursarea acestor indemnizații zilnice unui afiliat (angajatorul) în ipoteza în care un asigurat (angajatul) a devenit incapabil să își exercite atribuțiile în termen de șase luni care urmează după producerea de efecte a asigurării, dat fiind că în momentul intrării în vigoare a asigurării starea de sănătate a părții interesate a lăsat să se prevadă survenirea acestei incapacități într-un asemenea termen. Contrar dispozițiilor articolului 44 alineatul (1) litera (b) din Ziektewet, legea olandeză privind asigurarea de boală, care prevede sistemul asigurărilor sociale aplicabile, în general, angajaților din sectorul privat, Ziekengeldreglement, aplicabilă doar doamnei Dekker, nu prevede nicio derogare, pentru cazurile de sarcină, de la norma care permite refuzul de a rambursa indemnizațiile zilnice în caz de „boală previzibilă”.

5 Întrucât Arrondissementsrechtbank din Haarlem și Gerechtshof din Amsterdam a respins în mod succesiv acțiunea doamnei Dekker care încerca să obțină condamnarea VJV de a-i plăti daune-interese pentru pierderea sa financiară, aceasta a introdus recurs în fața Raad der Nederlanden.

6 Estimând faptul că acest recurs ridică dificultăți de interpretare a Directivei 76/207 a Consiliului, Hoge Raad der Nederlanden a decis să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Un angajator acționează, fie direct, fie indirect, încălcând principiul egalității de tratament menționat la articolele 2 alineatul (1) și 3 alineatul (1) din Directiva [Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament pentru femei și bărbați în ceea ce în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (76/207/CEE)], în cazul în care acesta refuză să încheie un contract de muncă cu o candidată pe care a considerat-o aptă pentru a exercita activitatea în cauză, atunci când acest refuz de angajare se întemeiază pe consecințele cauzatoare de prejudicii pentru angajator, ale sarcinii candidatei care există în momentul depunerii candidaturii sale, la care trebuie să se aștepte, în temeiul normelor din domeniul incapacității de muncă adoptate de către autoritățile publice, care asimilează incapacitatea de a exercita o activitate din cauza sarcinii și a nașterii cu incapacitatea de a exercita o activitate din cauza bolii?

2) Trebuie să se răspundă în mod diferit la prima întrebare, presupunând că nu există candidați de sex masculin?

3) Este compatibil cu articolele 2 și 3 faptul că:

a) în cazul în care se stabilește că a existat o încălcare a principiului egalității de tratament în detrimentul candidatei care a fost refuzată, se solicită, în plus, în vederea aprobării unei cereri întemeiate pe încălcarea acestui principiu, să existe o abatere imputabilă angajatorului;

b) în cazul în care se stabilește că a existat o încălcare a acestui principiu, angajatorul încă are de partea sa posibilitatea de a invoca o cauză de exonerare de răspundere, fără să se prezinte una dintre ipotezele evocate la articolul 2 alineatele (2) – (4)?

4) În cazul în care abaterea, astfel cum este menționată la întrebarea nr. 3, este imputabilă angajatorului sau în cazul în care este posibil să se invoce motive justificative, este suficient, pentru a nu se atribui angajatorului abaterea sau pentru a se invoca motive justificative, ca angajatorul să fie supus riscurilor menționate în prezentarea faptelor prezentei hotărâri sau articolele 2 și 3 se interpretează în sensul că acesta trebuie să suporte aceste riscuri, cu condiția să nu fi dobândit certitudinea absolută că prestațiile datorate pentru incapacitatea de

muncă urmează a fi refuzate sau că acesta urmează a pierde personal și că a făcut tot posibilul pentru a evita o astfel de situație?”

7 Pentru o prezentare mai detaliată a faptelor în acțiunea principală, a derulării procedurii, precum și a observațiilor scrise prezentate Curții, se face trimitere la raportul de ședință. Aceste elemente din dosar sunt reluate în continuare numai în măsura necesară pentru raționamentul Curții.

### **Cu privire la prima întrebare**

8 Este necesar să se reamintească, cu titlu introductiv, faptul că în conformitate cu articolul 1 alineatul (1), această directivă vizează punerea în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, inclusiv formarea și promovarea profesională, precum și în ceea ce privește condițiile de muncă.

9 Articolul 2 alineatul (1) din această directivă precizează că „principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială”. În temeiul articolului 3 alineatul (1) „, aplicarea principiului egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex în privința condițiilor de angajare, inclusiv a criteriilor de selecție, în toate locurile sau posturile de muncă...”.

10 Este necesar să se examineze problema dacă un refuz de angajare în cazul menționat de instanța națională poate constitui o discriminare directă pe criterii de sex în sensul directivei. Răspunsul care se dă acestei întrebări depinde de problema de a ști dacă motivul principal al refuzului de angajare este un motiv care se aplică în mod nediferențiat lucrătorilor de ambele sexe sau, dimpotrivă, dacă aceasta se aplică exclusiv unuia din cele două sexe.

11 Motivul dat de către angajator pentru a refuza angajarea doamnei Dekker constă în principal, în faptul că acesta nu putea obține din partea Risicofonds rambursarea indemnizațiilor zilnice pe care avea obligația să le plătească părții interesate pe perioada absenței acesteia din cauza sarcinii și, în plus, acesta avea totuși obligația să angajeze un înlocuitor . Această situație se explică prin faptul că, pe de o parte, regimul național în cauză asimilează sarcina cu boala și că, pe de altă parte, Ziekengeldreglement nu prevede nicio dispoziție care să excludă sarcina din cazurile în care Risicofonds este îndreptățit să refuze rambursarea indemnizațiilor zilnice.

12 În această privință, este necesar să se observe că un refuz de angajare pe motivul sarcinii nu poate fi imputat decât femeilor și constituie, prin urmare, o discriminare directă pe criteriul sexului. Or, un refuz de angajare datorat consecințelor financiare rezultate de pe urma unei absențe pe motiv de sarcină se consideră a fi întemeiat în mod esențial pe faptul de a fi însărcinată. O astfel de discriminare nu poate fi justificată prin motive întemeiate pe prejudiciul financiar suferit de către angajator în cazul angajării unei femei însărcinate, în timpul concediului de maternitate al acesteia.

13 De altfel, faptul că sarcina este asimilată cu boala și că dispozițiile din Ziekewet și din Ziekengeldreglement în ceea ce privește rambursarea indemnizațiilor zilnice legate de sarcină nu sunt identice nu poate fi considerat ca implicând o discriminare pe criteriul sexului în sensul directivei. În cele din urmă, în măsura în care refuzul de angajare, din partea angajatorului, întemeiat pe consecințele financiare ale unei absențe datorate sarcinii, constituie o discriminare directă, nu este necesar să se examineze problema de a ști dacă

dispozițiile de drept intern precum cele menționate anterior exercită o asemenea presiune asupra angajatorului încât îl determină pe acesta să refuze să angajeze o femeie însărcinată și astfel acestea conduc la o discriminare în sensul respectivei directive.

14 Rezultă din considerațiile menționate anterior că este necesar să se răspundă la prima întrebare preliminară că un angajator acționează în mod direct încălcând principiul egalității de tratament menționat la articolul 2 alineatul (1) și articolul 3 alineatul (1) din Directiva 76/207 a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament pentru femei și bărbați în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, în cazul în care acesta refuză să încheie un contract de muncă cu o candidată pe care a considerat-o aptă pentru a exercita activitatea în cauză, atunci când acest refuz de angajare se întemeiază pe consecințele cauzatoare de prejudicii pentru angajator, prin angajarea unei femei însărcinate și care rezultă în temeiul normelor adoptate de autoritățile publice în materie de incapacitate de muncă, care asimilează incapacitatea de a exercita o activitate din cauza sarcinii și a nașterii cu incapacitatea de a exercita o activitate din cauza bolii.

### **Cu privire la a doua întrebare**

15 Prin cea de-a doua întrebare, Hoge Raad dorește să afle dacă faptul că niciun candidat de sex masculin nu s-a prezentat pentru postul care urmează a fi ocupat este de natură să modifice răspunsul la prima întrebare.

16 VJV susține faptul că la cea de-a doua întrebare este necesar să se răspundă afirmativ, întrucât nu este vorba despre efectul discriminatoriu al unei măsuri abstracte, ci de o decizie concretă a unui angajator de a nu angaja un candidat anume. Atunci când un angajator face o alegere între candidați de sex exclusiv feminin, alegerea sa nu poate fi atribuită unei discriminări pe criteriul sexului, întrucât într-un astfel de caz angajatorul este ghidat de alte considerații de natură financiară sau administrativă.

17 În această privință, este necesar să se amintească faptul că răspunsul la întrebarea de a ști dacă refuzul de a angaja o femeie constituie o discriminare directă sau indirectă depinde de motivul acestui refuz. Atunci când acest motiv constă în faptul că partea interesată este însărcinată, decizia este direct legată de sexul candidatului. În aceste condiții, absența candidaților de sex masculin nu poate influența răspunsul dat la prima întrebare preliminară.

18 Prin urmare, este necesar să se răspundă la cea de-a doua întrebare preliminară că faptul că niciun candidat de sex masculin nu s-a prezentat pentru postul care urmează a fi ocupat nu este de natură să modifice răspunsul la prima întrebare.

### **Cu privire la a treia întrebare**

19 A treia întrebare urmărește să afle dacă articolele 2 și 3 din directivă se opun faptului că o acțiune în despăgubiri întemeiată pe încălcarea principiului egalității de tratament nu poate fi acceptată decât dacă s-a stabilit, în plus, că angajatorul a comis o abatere și că nu poate să beneficieze de nicio cauză de exonerare de răspundere.

20 Atât doamna Dekker cât și guvernele olandez și al Regatului Unit estimează că, imediat după ce încălcarea principiului egalității de tratament este stabilită, aceasta este suficientă pentru a angaja răspunderea angajatorului.

21 Din partea sa, VJV subliniază faptul că distincția care este făcută în cele două părți ale celei de-a treia întrebări preliminare, între o abatere imputabilă angajatorului și eventuala absență a unei cauze de exonerare a răspunderii sale este parțial legată de dreptul național, aplicabilă în acțiunea principală, care prevede consecințe juridice diferite după caz. Acesta estimează că directiva în cauză permite doar să se răspundă la întrebarea de a ști dacă o încălcare a principiului egalității de tratament poate fi justificată într-un anumit caz .

22 Este necesar să se sublinieze în această privință că această directivă, la alineatele (2) – (4) din articolul 2, prevede excepții de la principiul egalității de tratament, enunțat la alineatul (1) din acest articol, însă aceasta nu condiționează nicidecum angajarea răspunderii autorului unei discriminări de dovada unei abateri sau de absența oricăror motive justificative.

23 Articolul 6 din directiva în cauză recunoaște în ceea ce privește victimele discriminării existența unor drepturi care pot fi invocate în justiție. În cazul în care o aplicare completă a directivei în cauză nu impune o anumită formă de sancțiune în caz de încălcare a interdicției privind discriminarea, aceasta implică, în schimb, faptul că această sancțiune este de natură să asigure o protecție jurisdicțională efectivă și eficientă (Hotărârea din 10 aprilie 1984, Von Colson și Kamann, punctul 23, 14/83, Rec. p. 1891). În plus, este necesar ca aceasta să aibă un efect disuasiv real asupra angajatorului.

24 Este necesar să se observe că, în cazul în care răspunderea unui angajator față de încălcarea principiului egalității de tratament depinde de dovedirea unei abateri care i-a fost imputată și absenței oricăror motive justificative recunoscute de dreptul intern aplicabil, efectul util al acestor principii este diminuat în mod substanțial.

25 Rezultă din cele de mai sus că, atunci când sancțiunea aleasă de statul membru se înscrie în cadrul unui regim de răspundere civilă al angajatorului, încălcarea interdicției privind discriminarea este suficientă în sine pentru a angaja întreaga răspundere a autorului său, fără a putea fi reținute motivele justificative prevăzute de dreptul intern.

26 În consecință, este necesar să se răspundă că, în cazul în care Directiva 76/207 lasă statelor membre, pentru a sancționa încălcarea interdicției privind discriminarea, libertatea de a alege din diferitele soluții corespunzătoare realizării obiectivului său, aceasta implică totuși că, atunci când un stat membru alege o sancțiune care se înscrie în cadrul unui regim de răspundere civilă, orice încălcare a interdicției privind discriminarea este suficientă în sine pentru a angaja întreaga răspundere a autorului acesteia, fără a putea fi luate în considerare motivele justificative prevăzute de dreptul intern.

### **Cu privire la a patra întrebare**

27 Având în vedere răspunsul dat la a treia întrebare preliminară, nu este necesar să se pronunțe cu privire la cea de-a patra întrebare.

### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

28 Cheltuielile efectuate de guvernele olandez și al Regatului Unit, precum 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-au fost adresate de Hoge Raad der Nederlanden, prin hotărârea din 24 iunie 1988, hotărăște:

**1) Un angajator acționează în mod direct încălcând principiul egalității de tratament menționat la articolul 2 alineatul (1) și articolul 3 alineatul (1) din Directiva 76/207 a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament pentru femei și bărbați în ceea ce în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, în cazul în care acesta refuză să încheie un contract de muncă cu o candidată pe care a considerat-o aptă pentru a exercita activitatea în cauză, atunci când acest refuz de angajare se întemeiază pe consecințele cauzatoare de prejudicii pentru angajator, prin angajarea unei femei însărcinate și care rezultă în temeiul normelor adoptate de autoritățile publice în materie de incapacitate de muncă, care asimilează incapacitatea de a exercita o activitate din cauza sarcinii și a nașterii cu incapacitatea de a exercita o activitate din cauza bolii.**

**2) Faptul că niciun candidat de sex masculin nu s-a prezentat pentru postul care urmează a fi ocupat este de natură să modifice răspunsul la prima întrebare.**

**3) În cazul în care Directiva 76/207 lasă statelor membre, pentru a sancționa încălcarea interdicției privind discriminarea, libertatea de a alege din diferitele soluții corespunzătoare realizării obiectivului său, aceasta implică totuși faptul că, atunci când un stat membru alege o sancțiune care se înscrie în cadrul unui regim de răspundere civilă, orice încălcare a interdicției privind discriminarea este suficientă în sine pentru a angaja întreaga răspundere a autorului acesteia, fără a putea fi luate în considerare motivele justificative prevăzute de dreptul intern.**

Due  
Díez de Velasco

Moitinho de Almeida  
Slynn

Rodríguez Iglesias  
Kakouris Grévisse

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 8 noiembrie 1990.

Grefier  
J.-G. Giraud

Președinte  
O. Due