

HOTĂRÂREA CURȚII
8 noiembrie 1990*

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark
împotriva
Dansk Arbejdsgiverforening

(cerere pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare, formulată de Højesteret)

„Egalitate de tratament pentru femei și bărbați – Condiții de concediere — Absența pe caz de boală care își are originea în sarcină sau naștere”

Cauza C-179/88

În cauza C-179/88,

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

Handels - og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, acționând în calitate de mandatar în numele doamnei Birthe Vibeke Hertz,

și

Dansk Arbejdsgiverforening, acționând în calitate de mandatar în numele Aldi Marked K/S,

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea Directivei 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 Handels - og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, acționând în calitate de mandatar în numele doamnei Birthe Vibeke Hertz, reclamanta în acțiunea principală, de către L. S. Andersen, avocat în Baroul din Aarhus,

– în numele Dansk Arbejdsgiverforening, acționând în calitate de mandatar în numele Aldi Marked K/S, intimată în acțiunea principală, de către J. P. Buhl, avocat la Copenhaga,

* Limba de procedură: daneza.

- în numele Guvernului Regatului Unit, de către domnișoara J. A. Gensmantel, de la Treasury Solicitor's Department, în calitate de agent,

– în numele guvernului italian, de către P. G. Ferri, avvocato dello Stato, în calitate de agent,

– în numele Comisiei Comunităților Europene, de către doamna I. Langermann, membru al Serviciului juridic, în calitate de agent,

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea observațiilor orale ale Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, ale Dansk Arbejdsgiverforening, ale Regatului Unit, ale guvernului italian 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 30 iunie 1988, primită la Curte la 4 iulie 1988, Højesteret din Danemarca a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, două întrebări preliminare privind interpretarea Directivei 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, denumită în continuare „directiva”).

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între doamna Birthe Vibeke Hertz, casieră și vânzătoare cu timp parțial și fostul angajator al acesteia, Aldi Marked K/S. Doamna Hertz, angajată de către Aldi Marked la 15 iulie 1982, a născut, în iunie 1983, un copil, în urma unei sarcini considerate „cu complicații” și a fost, în cea mai mare parte a timpului și cu acordul angajatorului său, în concediu de boală.

3 La terminarea concediului de maternitate, care, în conformitate cu dispozițiile legii daneze aplicabile, era de douăzeci și patru de săptămâni după naștere, doamna Hertz și-a reluat munca la sfârșitul anului 1983. Aceasta nu a avut nicio problemă de sănătate până în iunie 1984. În schimb, în perioada iunie 1984 și iunie 1985, aceasta a fost în concediu de boală pentru o sută de zile lucrătoare. Este cert între părți că boala doamnei Hertz era ca urmare a sarcinii și nașterii copilului.

4 Prin scrisoarea din 27 iunie 1985, Aldi Marked a adus la cunoștință doamnei Hertz că îi desface contractul de muncă cu preavizul legal de patru luni. În continuare, Aldi Marked a precizat că absențele doamnei Hertz erau cauza concedierii sale și că era o practică obișnuită să fie concediați lucrătorii care sunt adesea absenți din motive de sănătate.

5 Întrucât Søg- og Handelsretten (Instanța Maritimă și Comercială) a respins acțiunea introdusă de doamna Hertz împotriva acestei concedieri, doamna Hertz a formulat apel împotriva acestei hotărâri în fața Højesteret. În fața acestei instanțe, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (Uniunea angajaților din comerț și administrație din Danemarca) s-a prezentat în calitate de mandatar al doamnei Hertz și Dansk Arbejdsgiverforening (Confederația angajatorilor danezi) în calitate de mandatar al Aldi Marked. 6 Estimând faptul

că această acțiune ridică dificultăți de interpretare a Directivei 76/207 a Consiliului, Højesteret a decis să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare :

„1) Dispozițiile preliminare privind interpretarea articolului 5 alineatul (1) coroborate cu articolul 2 alineatul (1) din Directiva 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), reglementează concedierile care sunt consecința unor absențe cauzate de o boală care își găsește originea în sarcină sau naștere?

2) În caz de răspuns afirmativ, protecția împotriva concedierilor datorate unei boli cauzate de o sarcină sau o naștere este valabilă fără limită de timp?”

6 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

7 Observațiile prezentate Curții indică amploarea dificultăților ridicate de întrebarea adresată de către instanța națională.

8 Pe de o parte, se susține faptul că această concediere a unei femei pe motiv de sarcină, de naștere sau de absențe repetate pe caz de boală care își are originea într-o sarcină sau o naștere, indiferent de momentul în care această boală își face apariția, este contrară principiului egalității de tratament, de vreme ce astfel de tulburări nu pot afecta pe un lucrător de sex masculin și că, prin urmare, acesta din urmă nu ar putea fi concediat din același motiv.

9 Pe de altă parte, se susține faptul că nu se poate interzice unui angajator să concedieze un lucrător de sex feminin din cauza numeroaselor sale concedii de boală doar pe motiv că boala în cauză își are originea în sarcină sau naștere. O concediere dintr-un astfel de motiv nu este suficientă pentru a stabili o încălcare a principiului egalității de tratament. Într-adevăr, o astfel de interdicție care s-ar aplica angajatorului, timp de mai mulți ani după naștere, ar risca să provoace nu doar dificultăți de gestionare și consecințe nedrepte pentru angajatori, ci și efecte negative asupra muncii femeilor. În plus, cu toate că articolul 2 alineatul (3) din directivă permite statelor membre să introducă norme care urmăresc protecția femeilor în ceea ce privește sarcina și maternitatea, nu oferă nicio orientare în ceea ce privește conținutul precis al unor astfel de norme.

10 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 pentru femei și bărbați în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, inclusiv formarea și promovarea profesională, precum și în ceea ce privește condițiile de muncă.

11 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 5 alineatul (1) „aplicarea principiului egalității de tratament în privința condițiilor de muncă, inclusiv a condițiilor care reglementează concedierea, presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex”.

12 Articolul 2 alineatul (3) din această directivă precizează că „prezenta directivă nu se opune dispozițiilor referitoare la protecția femeii, în special în ceea ce privește gravitatea și maternitatea”.

13 Rezultă din dispozițiile menționate anterior ale directivei că o concediere a unui lucrător de sex feminin din cauza sarcinii sale constituie o discriminare directă pe motive de sex, astfel cum este, de asemenea, și refuzul de a angaja o femeie însărcinată (a se vedea hotărârea din aceeași zi, Dekker, C-177/88, Rec. p. I-3941).

14 În schimb, concedierea unui lucrător de sex feminin ca urmare a concediilor de boală repetate, care nu își au originea într-o sarcină sau o naștere, nu constituie o discriminare directă pe motive de sex, în măsura în care astfel de concedii de boală determină concedierea lucrătorului de sex masculin în aceleași condiții.

15 Este necesar să se constate că directiva nu urmărește ipoteza bolii care își are originea într-o sarcină sau o naștere. Totuși, aceasta permite dispozițiile naționale care garantează femeilor drepturi specifice pe motiv de sarcină și maternitate, precum concediul de maternitate. De aici rezultă că pe durata concediului de maternitate, de care aceasta beneficiază în temeiul dreptului național, femeia este protejată împotriva concedierilor motivate de absența sa. Este de competența fiecărui stat membru să fixeze perioadele de concediu de maternitate, astfel încât să permită lucrătorilor de sex feminin să lipsească în timpul perioadei în decursul căreia apar tulburările inerente sarcinii și nașterii.

16 Fiind vorba de o boală care apare după concediul de maternitate, nu este necesar să se facă distincția între boala care își are originea în sarcină sau în naștere și orice altă boală. O astfel de stare patologică este, prin urmare, reglementată de regimul general aplicabil în caz de boală.

17 Într-adevăr, lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin sunt, de asemenea, expuși la pericolul îmbolnăvirii. Chiar dacă este adevărat că anumite tulburări sunt specifice unuia sau celuilalt sex, singura întrebare este, prin urmare, aceea de a afla dacă o femeie este concediată din cauza absenței pe caz de boală, în aceleași condiții cu un bărbat; în cazul în care este așa, nu există nicio discriminare directă pe motive de sex.

18 De asemenea, într-un astfel de caz, nu este necesar să se ia în considerare problema de a ști dacă femeile sunt absente pe caz de boală mai des decât bărbații și, prin urmare, nici existența unei eventuale discriminări indirecte.

19 Prin urmare, este necesar să se răspundă la prima întrebare că, sub rezerva dispozițiilor dreptului național adoptate în temeiul articolului 2 alineatul (3) din Directiva 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), dispozițiile articolului 5 alineatul (1) coroborate cu cele ale articolului 2 alineatul (1) din această directivă nu se opun concedierilor care sunt consecința absențelor pe caz de boală care își are originea în sarcină sau naștere.

Cu privire la a doua întrebare

20 Având în vedere răspunsul dat la prima întrebare, nu este necesar să se pronunțe cu privire la a doua întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

21 Cheltuielile efectuate de Guvernul Regatului Unit și de cel italian, 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 adresate acesteia de către Højesteret din Danemarca, prin ordonanța din 30 iunie 1988, hotărăște:

Sub rezerva dispozițiilor dreptului național adoptate în temeiul articolului 2 alineatul (3) din Directiva 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), dispozițiile articolului 5 alineatul (1) coroborate cu cele ale articolului 2 alineatul (1) din această directivă nu se opun concedierilor care sunt consecința absențelor pe caz de boală care își are originea în sarcină sau naștere.

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