

HOTĂRÂREA CURȚII

2 august 1993*

M. Helen Marshall
împotriva
Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority

(cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, formulată de House of Lords)

„Directiva 76/207/CEE – Egalitate de tratament între bărbați și femei – Dreptul la despăgubiri în caz de discriminare”

Cauza C-271/91

În cauza C-271/91,

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

M. H. Marshall

și

Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority,

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, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164),

CURTEA,

compusă din domnii O. Due, președinte, C. N. Kakouris, G. C. Rodríguez Iglesias, M. Zuleeg și J. L. Murray, președinți de cameră, G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, F. Grévisse, M. Díez de Velasco, P. J. G. Kapteyn și D. A. O. Edward, judecători,

avocat general: domnul W. Van Gerven

grefier: domnul H. von Holstein, grefier adjunct

luând în considerare observațiile scrise prezentate:

- pentru domnișoara M. H. Marshall, de către Honourable Michael J. Beloff, QC și domnul Stephen Grosz (Bindman & Partners), solicitor,

- pentru Southampton & South West Hampshire Area Health Authority, de către domnii Robert Webb, QC, Andrew Lydiard, barrister, și Le Brasseurs, solicitors,

- pentru Guvernul Regatului Unit, de către domnul John Collins, de la Treasury Solicitor's Department, asistat de către D. Wyatt, barrister, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: engleza.

- pentru guvernul german, de către domniile Ernst Röder, Ministerialrat în Ministerul Federal al Afacerilor Economice, și Claus-Dieter Quassowski, Oberregierungsrat în același minister, în calitate de agenți,

- pentru Comisia Comunităților Europene, de către domnul Nicholas Khan, membru al Serviciului Juridic, în calitate de agent,

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea observațiilor orale ale domnișoarei M. H. Marshall, ale Southampton & South West Hampshire Area Health Authority, ale Guvernului Regatului Unit, ale guvernului irlandez, reprezentat de către domnul Feichin McDonagh, BL, în calitate de agent, și ale Comisiei, în ședința din 8 decembrie 1992,

după ascultarea concluziilor avocatului general prezentate în ședința din 26 ianuarie 1993,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin Ordonanța din 14 octombrie 1991, primită la Curte la 17 octombrie 1991, House of Lords a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, trei întrebări preliminare privind interpretarea articolului 6 din Directiva 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, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164, denumită în continuare „directiva”).

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între domnișoara Marshall și fostul său angajator, Southampton and South West Hampshire Area Health Authority (denumit în continuare „Authority”), cu privire la o cerere de despăgubire a prejudiciului suferit de către domnișoara Marshall, ca urmare a concedierii acesteia de către Authority.

3 Această cerere este întemeiată pe ilegalitatea concedierii menționate anterior, care nu este contestată în acțiunea principală, întrucât Curtea a considerat, în Hotărârea din 26 februarie 1986, Marshall (cauza 152/84, Rec. p. 723), ca răspuns la întrebările preliminare adresate de către Court of Appeal, că articolul 5 alineatul (1) din directivă trebuie să fie interpretat în sensul că o politică generală de concediere, care presupune concedierea unei femei doar pe motiv că aceasta a atins sau a depășit vârsta la care are dreptul la o pensie de stat și care este diferită pentru bărbați și pentru femei în temeiul legislației naționale, constituie o discriminare pe criterii de sex interzisă de directivă.

4 Acțiunea principală își are originea în faptul că Industrial Tribunal, căruia Court of Appeal îi trimisese cauza cu scopul de a examina problema despăgubirii, a evaluat pierderea financiară a domnișoarei Marshall la 18 405 UKL, dintre care 7 710 UKL cu titlu de dobândă, și i-a acordat acesteia o despăgubire în valoare de 19 405 UKL, inclusiv o sumă de 1 000 UKL pentru prejudiciul moral.

5 Reiese din dosar că, în conformitate cu articolul 65 alineatul (1) litera (b) din Sex Discrimination Act 1975 (denumit în continuare „SDA”), atunci când Industrial Tribunal consideră întemeiată o reclamație pentru discriminare ilegală pe criterii de sex în cadrul unei relații de muncă, acesta poate, în cazul în care consideră că este just și echitabil să o facă, să

ordone pârâtului să plătească reclamantului o sumă care corespunde unor daune-interese la care ar fi putut fi condamnat de către County Court. Cu toate acestea, în temeiul articolului 65 alineatul (2) din SDA, valoarea despăgubirii acordate nu poate depăși o limită specificată care, la momentul respectiv, era de 6 250 UKL.

6 Reiese, de asemenea, din dosar că, în acea perioadă, Industrial Tribunal nu era competent – sau cel puțin dispozițiile aplicabile erau ambigue în privința chestiunii de a ști dacă avea această competență – pentru a acorda dobândă la sumele acordate cu titlu de despăgubire ca urmare a unui act de discriminare ilegală pe criterii de sex în cadrul unei relații de muncă.

7 În speță, Industrial Tribunal a apreciat că articolul 35 A din Supreme Court Act 1981 îl autoriza să includă în decizia sa o sumă reprezentând dobânzile. În opinia sa, despăgubirea era singurul remediu posibil în cazul domnișoarei Marshall, în timp ce limita prevăzută la articolul 65 alineatul (2) din SDA făcea ca această despăgubire să fie necorespunzătoare și contrară articolului 6 din directivă.

8 Ca urmare a acestei decizii a Industrial Tribunal, Authority a plătit domnișoarei Marshall suma de 5 445 UKL, pe lângă suma de 6 250 UKL, care corespundea plafonului indicat mai sus, pe care a plătit-o chiar înainte de sesizarea Industrial Tribunal. Aceasta a făcut totuși apel împotriva acordării sumei de 7 710 UKL cu titlu de dobândă.

9 După ce Employment Appeal Tribunal a admis apelul formulat de Authority, iar Court of Appeal a respins apelul domnișoarei Marshall, aceasta din urmă a introdus un recurs în fața House of Lords care a decis să suspende judecata și să înainteze Curții de Justiție următoarele întrebări preliminare:

„1. Atunci când legislația națională a unui stat membru prevede că orice persoană care a făcut obiectul unei discriminări ilegale de tipul celei interzise de Directiva Consiliului 76/207/CEE din 9 februarie 1976 (denumită în continuare „directiva”) poate reclama în justiție plata unei despăgubiri cu titlu de reparație, acest stat membru se face vinovat de nepunerea în aplicare a articolului 6 din directivă pe motiv că legislația națională impune o limită maximă de 6 250 UKL cu privire la valoarea despăgubirii pe care o poate pretinde această persoană?

2. Atunci când legislația națională prevede plata unei despăgubiri, astfel cum s-a specificat mai sus, este esențial pentru aplicarea corectă a articolului 6 din directivă ca despăgubirea ce urmează să fie acordată:

a) să nu fie mai mică decât valoarea prejudiciului suferit ca urmare a discriminării ilegale, și

b) să includă acordarea unor dobânzi la valoarea principală a prejudiciului astfel stabilit, începând cu data discriminării ilegale până la data la care se face plata despăgubirii?

3. În cazul în care legislația națională a unui stat membru nu a pus în aplicare articolul 6 din directivă sub oricare dintre aspectele menționate la întrebările 1 și 2, o persoană, care a făcut obiectul unei discriminări ilegale de tipul celei descrise mai sus, este îndreptățită ca, împotriva unei autorități care este o emanație a acestui stat membru, să se prevaleze de dispozițiile articolului 6 ca având întâietate asupra limitelor impuse de legislația națională la valoarea despăgubirii care poate fi obținută?”

10 Pentru o expunere mai detaliată a faptelor și a cadrului juridic al acțiunii principale, a derulării procedurii, precum și a observațiilor scrise prezentate Curții, se face trimitere la

raportul de ședință. Aceste elemente din dosar nu sunt reluate în continuare decât în măsura în care acest lucru este necesar pentru raționamentul Curții.

Cu privire la domeniul de aplicare a întrebărilor preliminare

11 Prin întrebările sale, House of Lords urmărește, în esență, să afle dacă rezultă din directivă că o persoană care a făcut obiectul unei discriminări pe criterii de sex, din partea unei autorități care este o emanație a statului, are dreptul la o reparație integrală a prejudiciului suferit și dacă articolul 6 din directivă permite persoanei menționate anterior să se opună aplicării unei legislații naționale, care este menită să pună în aplicare directiva, însă care stabilește limite în privința despăgubirii. Prin urmare, problema fundamentală este cea a determinării sensului și a domeniului de aplicare a articolului 6, în contextul principiilor și al finalităților directivei.

12 Cu toate acestea, este necesar să se constate, având în vedere conținutul întrebărilor menționate anterior, interpretate în lumina hotărârilor anterioare ale Court of Appeal și Employment Appeal Tribunal, că House of Lords s-a abținut de la a adresa întrebări Curții cu privire la problema, ridicată de către Guvernul Regatului Unit, de a ști dacă o instanță, precum Industrial Tribunal, special înființată pentru a soluționa litigiile în materie de forță de muncă, are sau nu posibilitatea sau obligația de a depăși limitele impuse competenței sale de către organul legislativ cu scopul de a îndeplini cerințele dreptului comunitar.

13 Guvernul Regatului Unit și guvernul irlandez au susținut, de altfel, că, în pofida faptului că întrebările preliminare se referă atât la plafonul în litigiu, cât și la dobânzi, Curtea ar trebui să își limiteze răspunsul la această ultimă întrebare, întrucât acțiunea introdusă de către domnișoara Marshall în fața House of Lords se referă exclusiv la problema de a ști dacă Industrial Tribunal are competența de a acorda dobânzi și întrucât rolul Curții de Justiție ar fi acela de a se pronunța cu privire la probleme reale, și nu cu privire la probleme ipotetice.

14 Este necesar să se observe, în această privință, că, sub rezerva aprecierii Curții în privința propriei sale competențe, instanței naționale îi revine sarcina de a stabili aspectele de drept comunitar care trebuie prezentate Curții, cu scopul de a obține din partea acesteia toate elementele de interpretare necesare soluționării litigiului pendinte în fața acesteia.

15 În prezenta cauză, House of Lords a avut grijă să precizeze, la punctul 12 din ordonanța de trimitere, că, deși recursul se referă la competența lui Industrial Tribunal de a acorda dobânzi în caz de discriminare ilegală pe criterii de sex în cadrul unei relații de muncă, litigiul are, de asemenea, ca obiect și avea deja ca obiect, în fața Court of Appeal, limita despăgubirii impuse de articolul 65 alineatul (2) din SDA. Instanța de trimitere a considerat că, în cazul în care această dispoziție ar fi aplicabilă despăgubirii acordate domnișoarei Marshall, problema dobânzilor ar fi, prin urmare, rezolvată, dat fiind că valoarea capitalului pierderii sale depășea limita legală.

16 În aceste circumstanțe, nu există niciun motiv care să se opună luării în considerare a întrebărilor preliminare adresate sub toate aspectele.

Cu privire la sensul și la domeniul de aplicare a articolului 6 din Directiva 76/207

17 Rezultă dintr-o jurisprudență constantă că articolul 189 al treilea paragraf din tratat presupune, pentru fiecare stat membru destinat al unei directive, obligația de a adopta, în ordinea sa juridică internă, toate măsurile necesare în vederea asigurării efectului deplin al

dispozițiilor sale, în conformitate cu obiectivul pe care îl urmărește, lăsându-i totodată posibilitatea de a alege căile și mijloacele folosite pentru atingerea obiectivului în cauză.

18 Prin urmare, este necesar să se identifice obiectivele directivei și să se verifice, în special, dacă, în cazul unei încălcări a interdicției de discriminare, dispozițiile sale lasă statelor membre o marjă de apreciere în ceea ce privește stabilirea tipurilor de sancțiuni care trebuie aplicate, precum și a conținutului acestora.

19 Directiva are ca obiect punerea în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament între bărbați și femei, sub diferitele aspecte ale domeniului privind munca prestată, în special condițiile de muncă, inclusiv condițiile care reglementează concedierea.

20 În acest sens, articolul 2 stabilește principiul egalității de tratament și limitele sale, în timp ce articolul 5 alineatul (1) definește domeniul de aplicare a acestuia în privința condițiilor de muncă, inclusiv a condițiilor care reglementează concedierea, în sensul că acesta presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex.

21 Astfel cum a considerat Curtea în Hotărârea Marshall, citată anterior, întrucât articolul 5 alineatul (1), menționat anterior, exclude, într-o manieră generală și lipsită de ambiguitate, orice discriminare pe criterii de sex, în special în ceea ce privește concedierea, acesta poate fi invocat împotriva unei autorități a statului care acționează în calitate de angajator pentru a evita aplicarea oricăror dispoziții naționale care nu sunt conforme cu acesta.

22 În temeiul articolului 6 din directivă, statele membre au obligația de a adopta măsurile necesare care să permită oricărei persoane care se consideră lezată de o discriminare să își realizeze drepturile pe cale judiciară. O astfel de obligație presupune faptul că măsurile în cauză sunt suficient de eficiente pentru a realiza obiectivul directivei și pot fi efectiv invocate de către persoanele în cauză în fața instanțelor naționale.

23 Astfel cum a recunoscut Curtea în Hotărârea din 10 aprilie 1984, von Colson și Kamann (cauza 14/83, Rec. p. 1891, punctul 18), articolul 6 menționat anterior nu impune o măsură specifică, în cazul unei încălcări a interdicției de discriminare, ci lasă statelor membre libertatea de a alege dintre diferitele soluții adecvate pentru realizarea obiectivului directivei, în funcție de diferitele situații care pot apărea.

24 Cu toate acestea, obiectivul este să se ajungă la o egalitate efectivă de șanse și nu poate, prin urmare, să fie atins în absența unor măsuri corespunzătoare restabilirii acestei egalități, atunci când aceasta nu este respectată. Astfel cum a precizat Curtea în Hotărârea von Colson și Kamann, menționată anterior, punctul 23, aceste măsuri trebuie să asigure o protecție jurisdicțională efectivă și eficientă și să exercite asupra angajatorului un real efect de descurajare.

25 Astfel de imperative implică în mod necesar luarea în considerare a caracteristicilor proprii fiecărui caz de încălcare a principiului egalității. Or, în cazul unei concedieri discriminatorii, contrară articolului 5 alineatul (1) din directivă, restabilirea situației de egalitate nu ar putea fi realizată în lipsa unei reintegrări a persoanei discriminate sau, alternativ, a unei reparații pecuniare a prejudiciului suferit.

26 Atunci când reparația pecuniară este măsura reținută pentru a realiza obiectivul indicat mai sus, aceasta trebuie să fie adecvată în sensul că trebuie să permită compensarea integrală a prejudiciilor suferite efectiv din cauza concedierii discriminatorii, în conformitate cu normele naționale aplicabile.

Cu privire la prima și la a doua întrebare

27 Prin prima sa întrebare, instanța de trimitere urmărește să afle dacă articolul 6 din directivă se opune faptului că dispozițiile naționale fixează o limită maximă la suma despăgubirii pe care o poate pretinde o persoană care a fost discriminată.

28 Prin a doua întrebare, se solicită să se răspundă dacă același articol 6 prevede ca (a) repararea prejudiciului suferit ca urmare a discriminării ilegale să fie completă și ca (b) aceasta să includă acordarea dobânzilor la suma principală, începând cu data discriminării menționate anterior și până la data la care se face plata despăgubirii.

29 Este necesar să se considere, în această privință, că interpretarea articolului 6, astfel cum a fost formulată mai sus, oferă un răspuns direct la prima parte din a doua întrebare referitoare la nivelul despăgubirii prevăzut de această dispoziție.

30 De asemenea, din interpretarea menționată anterior rezultă că stabilirea unui plafon de tipul celui în cauză în acțiunea principală nu poate constitui prin definiție o punere în aplicare corectă a articolului 6 din directivă, dat fiind că acesta limitează *a priori* valoarea despăgubirii la un nivel care nu este în mod necesar conform cu cerința de a asigura o egalitate efectivă de șanse printr-o reparare adecvată a prejudiciului suferit ca urmare a unei concedieri discriminatorii.

31 Cu privire la a doua parte a celei de-a doua întrebări, care se referă la acordarea dobânzilor, este suficient să se constate că o reparare integrală a prejudiciului suferit ca urmare a unei concedieri discriminatorii nu poate să facă abstracție de unele elemente, precum trecerea timpului, care pot să reducă, de fapt, valoarea acesteia. Acordarea de dobânzi, în conformitate cu normele naționale aplicabile, trebuie, prin urmare, să fie considerată drept o componentă indispensabilă a unei despăgubiri care permite restabilirea unei egalități efective de tratament.

32 Prin urmare, este necesar să se răspundă la prima și la a doua întrebare că articolul 6 din directivă trebuie să fie interpretat în sensul că se opune faptului ca reparația prejudiciului suferit de către o persoană lezată ca urmare a unei concedieri discriminatorii să fie limitată la un plafon maxim stabilit *a priori*, precum și de lipsa de dobânzi destinate să compenseze pierderea suferită de către beneficiarul reparației, ca urmare a trecerii timpului până la plata efectivă a capitalului acordat.

Cu privire la a treia întrebare

33 Prin a treia întrebare, House of Lords încearcă să afle dacă o persoană lezată ca urmare a unei concedieri discriminatorii poate să se prevaleze, împotriva unei autorități a statului care acționează în calitate de angajator, de articolul 6 din directivă pentru a se opune punerii în aplicare a unor dispoziții naționale care impun limite la suma despăgubirii care poate fi obținută cu titlu de reparație.

34 Din considerațiile prevăzute mai sus, în ceea ce privește sensul și domeniul de aplicare a articolului 6 din directivă, rezultă că această dispoziție reprezintă un element indispensabil pentru realizarea obiectivului fundamental al egalității de tratament între bărbați și femei, în special în domeniul condițiilor de muncă, inclusiv al condițiilor care reglementează concedierea, menționată la articolul 5 alineatul (1) din directivă, și că, atunci când, în cazul unei concedieri discriminatorii, o reparație pecuniară este măsura reținută pentru a restabili

egalitatea respectivă, o astfel de reparație trebuie să fie integrală și nu poate fi limitată *a priori* în ceea ce privește valoarea sa.

35 Prin urmare, dispozițiile combinate ale articolului 6 și ale articolului 5 din directivă generează, în ceea ce privește o persoană lezată ca urmare a unei concedieri discriminatorii, drepturi de care aceasta trebuie să se poată prevala, în fața instanțelor naționale, împotriva statului și a autorităților care reprezintă o emanație a acestuia.

36 Faptul că se acordă statelor membre posibilitatea de a alege între diferite soluții pentru a atinge obiectivul urmărit de directivă, în funcție de situațiile care pot apărea, nu poate avea drept consecință împiedicarea unei persoane particulare de a se prevala de articolul 6 menționat anterior într-o situație, precum cea din acțiunea principală, în care autoritățile naționale nu dispun de nicio marjă de apreciere în punerea în aplicare a soluției alese.

37 Este necesar să se amintească, în această privință, astfel cum rezultă în special din Hotărârea din 19 noiembrie 1991, Francovich și alții (cauzele conexe C-6/90 și C-9/90, Rec. p. I-5357, punctul 17), că dreptul statului de a alege dintre diferitele mijloace corespunzătoare realizării obiectivelor unei directive nu exclude posibilitatea, pentru persoanele particulare, de a invoca în fața instanțelor naționale drepturi al căror conținut poate fi stabilit cu o precizie suficientă doar în temeiul dispozițiilor directivei.

38 În consecință, este necesar să se răspundă la a treia întrebare preliminară că o persoană lezată ca urmare a unei concedieri discriminatorii poate să se prevaleze de dispozițiile articolului 6 din directivă împotriva unei autorități a statului care acționează în calitate de angajator, pentru a anula o dispoziție națională care impune limite la suma despăgubirii care poate fi obținută cu titlu de reparație.

Cu privire la cheltuielile de judecată

33 Cheltuielile efectuate de către Guvernul Regatului Unit, de către guvernul german, guvernul irlandez, 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 către House of Lords, prin Ordonanța din 14 octombrie 1991, declară:

1) Articolul 6 din Directiva 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 trebuie să fie interpretat în sensul că se opune ca reparația prejudiciului suferit de către o persoană lezată ca urmare a unei concedieri discriminatorii să fie limitată la un plafon maxim stabilit *a priori*, precum și de lipsa de dobânzi destinate să compenseze pierderea suferită de către beneficiarul reparației, ca urmare a trecerii timpului până la plata efectivă a capitalului acordat.

2) O persoană lezată ca urmare a unei concedieri discriminatorii poate să se prevaleze de dispozițiile articolului 6 din directivă împotriva unei autorități a statului care acționează în calitate de angajator, pentru a anula o dispoziție națională care impune limite la suma despăgubirii care poate fi obținută cu titlu de reparație.

Due	Kakouris	Rodríguez Iglesias	Zuleeg
Murray	Mancini	Schockweiler	
Grévisse	Díez de Velasco	Kapteyn	Edward

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, la 2 august 1993.

Grefier
J.-G. Giraud

Președinte
O. Due