

HOTĂRÂREA CURȚII  
22 aprilie 1997\*

**Nils Draehmpaehl**  
**împotriva**  
**Urania Immobilienservice OHG**

[cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare  
formulată de l'Arbeitsgericht din Hamburg (Germania)]

„Politică socială - Egalitate de tratament între bărbați și femei —  
Directiva 76/207/CEE — Dreptul la despăgubire în caz de discriminare  
în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă —  
Alegerea sancțiunilor de către statele membre – Stabilirea  
unui plafon pentru acordarea compensațiilor — Stabilirea unui plafon pentru acordarea  
compensațiilor cumulate”

**Cauza C-180/95**

În cauza C-180/95,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CE de către  
Arbeitsgericht (instanța competentă cu soluționarea litigiilor de muncă) din Hamburg  
(Germania), pentru pronunțarea, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe, între

**Nils Draehmpaehl**

și

**Urania Immobilienservice OHG,**

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),

---

\* Limba de procedură: germana.

## CURTEA,

compusă din domnii G. C. Rodríguez Iglesias, președinte, G. F. Mancini (raportor), J. C. Moitinho de Almeida și L. Sevón, președinți de cameră, C. N. Kakouris, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, G. Hirsch, H. Ragnemalm, M. Wathelet și R. Schintgen judecători,

avocat general: domnul P. Léger,

grefier: domnul H. von Holstein, grefier adjunt,

după examinarea observațiilor scrise prezentate:

- pentru domnul Draehmpaehl, de către Klaus Bertelsmann, avocat în Hamburg, și de către doamna Heide M. Pfarr, Profesor,

- pentru guvernul german, de către domnii Ernst Röder, Ministerialrat în Ministerul Federal al Economiei și Gereon Thiele, Assessor în același minister, în calitate de agenți,

- pentru Comisia Comunităților Europene, de către doamna Marie Wolfcarius, membru al serviciului juridic, și domnul Horstpeter Kreppel, funcționar național detașat la acest serviciu, în calitate de agenți,

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea observațiilor orale ale domnului Draehmpaehl, reprezentat de către Klaus Bertelsmann, ale guvernului german, reprezentat de către domnul Ernst Röder, și ale Comisiei, reprezentată de către domnul Bernhard Jansen, consilier juridic, în calitate de agent, și de către doamna Marie Wolfcarius, în ședința din 26 noiembrie 1996,

după ascultarea concluziilor avocatului general, prezentate în ședința din 14 ianuarie 1997,

pronunță prezenta

### **Hotărâre**

1 Prin Ordonanța din 22 mai 1995, primită la Curte la 9 iunie 1995, l'Arbeitsgericht din Hamburg a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CE, patru întrebări preliminare privind interpretarea articolelor 2 și 3 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, denumită în continuare „directiva”).

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între domnul Draehmpaehl și Urania Immobilienservice OHG (denumită în continuare „Urania”) având ca obiect repararea prejudiciului care se presupune că a fost suferit de către domnul Draehmpaehl ca urmare a unei discriminări pe bază de sex cu ocazia unei recrutări.

### **Cu privire la directivă**

3 Directiva are ca obiect, în conformitate cu articolul 1, 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 la promovarea și la formarea profesională, precum și condițiile de muncă.

4 În acest scop, articolul 2 alineatul (1) din directivă dispune că principiul egalității de tratament între bărbați și femei implică „absența oricărei discriminări pe criterii de sex, direct sau indirect, cu referire, în special starea matrimonială sau familială”.

5 În temeiul articolului 3 alineatul (1) din directivă, aplicarea acestui principiu implică absența oricărei discriminări pe criterii de sex în ceea ce privește condițiile de acces, inclusiv criteriile de selecție, la locurile de muncă sau posturi. Articolul 3 alineatul (2) litera (a) dispune că statele membre trebuie să ia măsurile necesare în vederea eliminării actelor cu putere de lege și a actelor administrative contrare principiului egalității de tratament.

6 În cele din urmă, articolul 6 din directivă obligă statele membre să introducă în sistemele lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite tuturor persoanelor care se consideră vătămate ca urmare a absenței punerii în aplicare, în ceea ce le privește, a principiului egalității de tratament, să își valorifice drepturile pe cale jurisdicțională, după recurgerea, eventuală, la alte autorități competente.

### **Cu privire la legislația națională relevantă**

7 Dispozițiile relevante ale legislației naționale privind egalitatea de tratament între bărbați și femei în viața profesională aplicabile în acțiunea principală figurează în Bürgerliches Gesetzbuch (Codul civil german, denumit în continuare „BGB”).

8 În temeiul articolului 611a alineatul (1) din BGB, un angajator nu poate dezavantaja un lucrător pe criterii de sex, în legătură cu o convenție sau cu adoptarea de dispoziții, în special în ceea ce privește stabilirea unui raport de muncă, promovarea profesională, acordarea de instrucțiuni sau concedierea. Cu toate acestea, o diferență de tratament pe criterii de sex este permisă, în cazul în care convenția sau dispozițiile adoptate privesc o activitate care, prin prisma naturii sale specifice, nu poate fi exercitată de către lucrătorii de un anumit sex sau de celalalt. Sarcina probei că activitatea nu putea fi exercitată decât de lucrătorii de un anumit sex sau de celalalt îi revine angajatorului.

9 Articolul 611a alineatul (2) din BGB dispune că, în cazul în care un angajator este responsabil, în stabilirea unui raport de muncă, de o încălcare a interdicției de discriminare enunțată la alineatul (1), candidatul discriminat poate pretinde o compensație pecuniară corespunzătoare, a cărei valoare nu poate depăși salariul pentru trei luni. Un salariu lunar este ceea ce candidatul ar fi fost îndreptățit să primească, în numerar și în natură, pentru o muncă obișnuită în cursul lunii în care ar fi trebuit să se stabilească raportul de muncă.

10 În temeiul articolului 611b din BGB, un angajator nu poate oferi un loc de muncă doar lucrătorilor de un anumit sex sau de celalalt, cu excepția cazului menționat la articolul 611a alineatul 1 teza a doua.

11 În conformitate cu articolul 61b alineatul (2) din Arbeitsgerichtsgesetz (Legea privind organizarea instanțelor competente pentru soluționarea litigiilor de muncă, denumită în continuare „ArbGG”), în cazul în care mai multe persoane discriminate în cadrul constituirii unui raport de muncă pretind, pe cale judecătorească, o compensație în temeiul articolului 611a alineatul (2) din BGB, valoarea compensațiilor trebuie să fie limitată, atunci când angajatorul solicită acest lucru, la salariul corespunzător unui număr de șase luni sau unui număr de douăsprezece luni atunci când o procedură de recrutare unică a fost organizată în vederea stabilirii mai multor raporturi de muncă. Atunci când angajatorul a soluționat deja cererile de acordare a compensațiilor, valoarea maximă, astfel cum este stabilită la prima teză, se reduce proporțional. În cazul în care compensațiile cumulate la care ar avea dreptul solicitanții depășesc per ansamblu această valoare maximă, fiecare despăgubire se reduce proporțional cu suma respectivă.

### **Cu privire la faptele premergătoare litigiului**

12 Reiese din dosarul acțiunii principale că, prin scrisoarea din 17 noiembrie 1994, domnul Draehmpaehl și-a depus candidatura pentru o ofertă de loc de muncă a Urania, publicată în cotidianul „Hamburger Abendblatt”, care era redactată astfel:

„Căutăm o asistentă cu experiență pentru Direcția noastră de vânzări. Dacă sunteți capabilă să vă înțelegeți cu membrii haotici ai unei întreprinderi orientate spre vânzări, sunteți dispusă să le faceți cafea, în cazul în care puteți accepta să primiți puține laude dar să munciți mult, sunteți persoana potrivită pentru noi. La noi, trebuie să puteți lucra pe calculator și în echipă cu ceilalți. Dacă doriți cu adevărat să înfrunțați această provocare, așteptăm dosarul dumneavoastră de candidatură. Dar să nu spuneți ca nu v-am prevenit...”

Urania nu a răspuns la scrisoarea domnului Draehmpaehl și nici nu i-a returnat dosarul de candidatură.

13 Susținând că era candidatul cel mai calificat pentru acest post și că a suferit o discriminare pe criterii de sex în cadrul procedurii de recrutare, domnul Draehmpaehl a introdus în fața Arbeitsgericht Hamburg o acțiune pentru a obține repararea prejudiciului

suferit prin plata unei compensații de o valoare egală cu salariul pentru trei luni și jumătate de muncă.

14 Rezultă, de asemenea, din dosarul cauzei că, în cadrul unei acțiuni paralele introduse în fața unei alte camere a instanței de trimitere, un alt candidat de sex masculin a intentat, de asemenea, din motive similare, o acțiune în despăgubiri împotriva Urania.

15 Instanța de trimitere a considerat că reclamantul în acțiunea principală făcuse obiectul unei discriminări pe criterii de sex săvârșite de Urania, oferta de loc de muncă a acesteia din urmă fiind formulată într-un mod care nu era neutru, și destinată, în mod evident, femeilor. În plus, instanța de trimitere a constatat că nu păreau să existe motive care să justifice o excepție, în sensul articolului 611a alineatul (1) din BGB, și a concluzionat că Urania era obligată, în principiu, să îl despăgubească pe reclamantul în acțiunea principală. Considerând totuși că soluționarea litigiului depindea de interpretarea dreptului comunitar, Arbeitsgericht din Hamburg a decis să suspende judecata și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Dispozițiile legale care condiționează repararea prejudiciului suferit, ca urmare a unei discriminări pe criterii de sex în cadrul recrutării, de existența unei culpe a angajatorului, sunt contrare articolelor 2 alineatul (1) și 3 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 (76/207/CEE)?

2) Dispozițiile legale care – spre deosebire de alte dispoziții naționale ale dreptului civil și ale dreptului muncii – stabilesc *a priori* un plafon maxim echivalent salariului pentru trei luni drept compensație care poate fi obținută în cazul unei discriminări pe criterii de sex în cadrul recrutării pentru candidații/candidatele care au făcut obiectul discriminării în procedura de recrutare dar care, din cauza calificării superioare a candidatului sau candidatei recrutat(e), nu ar fi obținut postul care trebuia ocupat, chiar dacă selecția s-ar fi desfășurat fără discriminare, sunt contrare articolelor 2 alineatul (1) și 3 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 (76/207/CEE)?

3) Dispozițiile legale care – spre deosebire de alte dispoziții naționale ale dreptului civil și ale dreptului muncii – stabilesc *a priori* un plafon maxim echivalent salariului pentru trei luni drept compensație care poate fi obținută în cazul unei discriminări pe criterii de sex în cadrul recrutării pentru candidații/candidatele care au făcut obiectul discriminării în procedura de recrutare și care ar fi obținut postul care trebuia ocupat, în cazul în care selecția s-ar fi desfășurat fără discriminare, sunt contrare articolelor 2 alineatul (1) și 3 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 (76/207/CEE)?

4) Dispozițiile legale care – spre deosebire de alte dispoziții naționale ale dreptului civil și ale dreptului muncii – stabilesc *a priori* un plafon global echivalent salariului pentru șase luni drept sumă a compensațiilor cumulate pentru toate persoanele vătămate în urma unei discriminări pe criterii de sex în cadrul recrutării, atunci când mai multe persoane pretind despăgubiri, sunt contrare articolelor 2 alineatul (1) și 3 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 (76/207/CEE)?“

### **Cu privire la prima întrebare**

16 Prin prima întrebare, instanța de trimitere solicită, în esență, să se răspundă dacă directiva și, în special, articolele 2 alineatul (1) și 3 alineatul (1) se opun dispozițiilor legale care condiționează repararea prejudiciului suferit ca urmare a unei discriminări pe criterii de sex în cadrul procedurii de recrutare de existența culpei.

17 În această privință, este necesar să se amintească că, în Hotărârea din 8 noiembrie 1990, Dekker (C-177/88, Rec., p. I-3941, punctul 22), Curtea a reținut că directiva nu subordonează angajarea responsabilității autorului unei discriminări probei culpei sau absenței oricărei cauze exoneratoare de răspundere.

18 Curtea a menționat, de asemenea, în Hotărârea Dekker, citată anterior, la punctul 25, că, atunci când sancțiunea aleasă de către un stat membru se înscrie în cadrul unui regim de răspundere civilă a angajatorului, încălcarea interdicției de discriminare trebuie să fie suficientă pentru a angaja întreaga răspundere a autorului său, fără a putea fi reținute cauzele exoneratoare prevăzute de dreptul național.

19 Trebuie, prin urmare, să se constate că directiva se opune dispozițiilor legale care, precum articolul 611a alineatele (1) și (2) din BGB, subordonează repararea prejudiciului suferit ca urmare a unei discriminări pe criterii de sex în cadrul procedurii de recrutare condiției existenței unei culpe.

20 Această concluzie nu poate fi infirmată de argumentul guvernului german, conform căruia proba unei astfel de culpe este ușor de realizat, din moment ce culpa, în sensul dreptului german, antrenează răspunderea autorului său pentru actele săvârșite cu intenție sau din neglijență.

21 În această privință, este necesar să se aducă aminte că, astfel cum s-a constatat în Hotărârea Dekker, citată anterior, punctul 25, directiva nu prevede nicio cauză exoneratoare de răspundere de care ar putea beneficia autorul discriminării și nu condiționează repararea unui astfel de prejudiciu de existența unei culpe, indiferent de cât de ușor ar fi de dovedit.

22 Prin urmare, este necesar să se răspundă la prima întrebare că, atunci când un stat membru alege să sancționeze, în temeiul normelor care reglementează răspunderea civilă, încălcarea interdicției de discriminare, directiva și, în special, articolele 2 alineatul (1) și 3 alineatul (1) se opun dispozițiilor legale care condiționează de existența unei culpe repararea prejudiciului suferit ca urmare a unei discriminări pe criterii de sex în cadrul procedurii de recrutare.

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

23 Prin aceste întrebări, care este necesar să fie examinate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se răspundă, dacă directiva se opune dispozițiilor legale care stabilesc un plafon maxim echivalent salariului pentru trei luni drept compensație care poate fi obținută de candidații care au fost discriminați pe criterii de sex în cadrul unei proceduri de recrutare. În plus, urmărește să obțină clarificarea dacă răspunsul la această întrebare se impune în aceeași măsură atât în privința candidaților care au făcut obiectul unei discriminări în cadrul procedurii de recrutare dar care, din cauza calificării superioare a candidatului recrutat, nu ar fi obținut acest post, chiar dacă selecția s-ar fi desfășurat fără discriminare, cât și în privința celor care au făcut obiectul unei discriminări în cadrul procedurii de recrutare și care ar fi obținut postul care trebuia ocupat, în cazul în care selecția s-ar fi desfășurat fără discriminare.

24 În această privință, este necesar, mai întâi, să se aducă aminte că, chiar dacă directiva nu impune statelor membre o anumită sancțiune, cu toate acestea articolul 6 le obligă să adopte măsuri care să fie suficient de eficiente pentru realizarea obiectivului directivei și să se asigure că măsurile respective pot fi în mod efectiv invocate în fața instanțelor naționale de către persoanele vizate (Hotărârea din 10 aprilie 1984, Von Colson și Kamann, 14/83, Rec., p. 1891, punctul 18).

25 De altfel, directiva impune ca, în cazul în care un stat membru alege să sancționeze încălcarea interdicției de discriminare prin acordarea unei compensații, aceasta trebuie să fie de natură a asigura o protecție jurisdicțională efectivă și eficientă, trebuie să aibă un real efect disuasiv în privința angajatorului și trebuie să fie, în orice caz, adecvată prejudiciului suferit. O compensație pur simbolică nu ar putea fi conformă cerințelor unei transpuneri eficiente a directivei (Hotărârea Von Colson și Kamann, citată anterior, punctele 23 și 24).

26 De asemenea, nu poate fi considerată întemeiată teza guvernului german potrivit căreia o compensație reprezentând maxim salariul corespunzător a trei luni depășește cadrul compensației simbolice și impune angajatorului o sarcină financiară considerabilă, semnificativă și disuasivă, acordând astfel persoanei discriminate o compensație apreciabilă.

27 Într-adevăr, astfel cum a reținut Curtea în Hotărârea Von Colson și Kamann, citată anterior, la punctul 23, de îndată ce statele membre aleg să repare prejudiciile suferite ca urmare a unei discriminări interzise de directiva în conformitate cu normele de reglementare a răspunderii civile a angajatorului, compensația acordată trebuie să fie adecvată prejudiciului suferit.

28 În plus, din hotărârea de trimitere, din răspunsurile oferite la întrebările adresate de către Curte și din precizările aduse în cadrul ședinței rezultă că dispozițiile legislației germane aplicabile acțiunii principale stabilesc un plafon de despăgubire specific, care nu este prevăzut de celelalte dispoziții naționale ale dreptului civil și ale dreptului muncii.

29 Alegând soluția corespunzătoare pentru a garanta atingerea obiectivului directivei, statele membre trebuie să se asigure că încălcările dreptului comunitar sunt sancționate în condițiile, de fond și de procedură, similare celor aplicabile încălcărilor dreptului național de o natură și o importanță asemănătoare (Hotărârea din 21 septembrie 1989, Comisia/Grecia, 68/88, Rec., p. 2965, punctul 24).

30 Rezultă din cele de mai sus că dispozițiile legislative naționale care, spre deosebire de alte dispoziții naționale ale dreptului civil și ale dreptului muncii, stabilesc *a priori* un plafon maxim echivalent salariului pentru trei luni drept compensație care poate fi obținută în cazul unei discriminări pe criterii de sex în cadrul unei proceduri de recrutare, nu îndeplinesc aceste condiții.

31 Prin urmare, întrebarea care trebuie analizată este dacă acest răspuns se impune în aceeași măsură atât în privința candidaților la recrutare care, din cauza calificării superioare a candidatului recrutat, nu ar fi obținut acest post, chiar dacă selecția s-ar fi desfășurat fără discriminare, cât și în privința celor care ar fi obținut postul care trebuia ocupat, în cazul în care selecția s-ar fi desfășurat fără discriminare.

32 În această privință, este necesar să se aducă aminte că, astfel cum evidențiază punctele 25 și 27 din prezenta hotărâre, compensația trebuie să fie adecvată prejudiciului suferit.

33 Cu toate acestea, o astfel de reparare poate să țină seama de faptul că, chiar dacă selecția s-ar fi desfășurat fără discriminare, anumiți candidați nu ar fi obținut postul care trebuia ocupat ca urmare a calificărilor superioare ale candidatului recrutat. Nu se poate contesta că astfel de candidați, care nu au suferit decât un prejudiciu care rezultă din excluderea lor de la procedura de recrutare, nu pot pretinde că întinderea prejudiciului pe care l-au suferit este identică cu cea a candidaților care ar fi obținut postul care trebuia ocupat, în cazul în care selecția s-ar fi desfășurat fără discriminare.

34 Prin urmare, un candidat care aparține primei categorii, menționată la punctul 31 din prezenta hotărâre, nu a suferit decât un prejudiciu care rezultă din neluarea în considerare a candidaturii sale, ca urmare a unei discriminări pe criterii de sex, în timp ce un candidat care aparține celei de-a doua categorii a suferit un prejudiciu care rezultă dintr-un refuz de a-l angaja, ca urmare a aprecierii obiectiv eronate a dosarului său de către angajator, consecință a unei discriminări pe criterii de sex.



35 Având în vedere aceste considerații, nu pare nerezonabil faptul ca un stat membru să instituie o prezumție legală în temeiul căreia prejudiciul suferit de către un candidat care aparține primei categorii nu poate depăși un plafon de trei luni de salariu.

36 În această privință, este necesar să se precizeze că angajatorului, care are la dispoziția sa toate dosarele de candidatură depuse, îi revine sarcina de a dovedi că respectivul candidat nu ar fi obținut postul care trebuia ocupat, chiar și în absența oricărei discriminări.

37 În aceste condiții, este necesar să se răspundă la cea de-a doua și a treia întrebare că Directiva 76/207 nu se opune dispozițiilor legislative naționale care stabilesc *a priori* un plafon maxim echivalent salariului pentru trei luni drept compensație pe care o poate pretinde un candidat, atunci când angajatorul poate face dovada că, din cauza calificării superioare a candidatului recrutat, acesta nu ar fi obținut postul care trebuia ocupat, chiar dacă selecția s-ar fi desfășurat fără discriminare. În schimb, directiva se opune dispozițiilor legislative naționale care, spre deosebire de alte dispoziții naționale din dreptul civil și din dreptul muncii, stabilesc *a priori* un plafon maxim echivalent salariului pentru trei luni drept compensație care poate fi obținută de un candidat care a fost discriminat pe criterii de sex în cadrul unei proceduri de recrutare, în cazul în care candidatul ar fi obținut postul care trebuia ocupat, dacă selecția s-ar fi desfășurat fără discriminare.

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

38 Prin cea de-a patra întrebare, instanța de trimitere solicită să se răspundă, în esență, dacă directiva se opune dispozițiilor legislative naționale care prevăd o plafonare a compensațiilor cumulate datorate mai multor candidați discriminați pe criterii de sex în cadrul unei proceduri de recrutare.

39 Astfel cum a reținut Curtea în Hotărârea Von Colson și Kamann, citată anterior, punctul 23, directiva necesită ca sancțiunea aleasă de către statele membre să aibă un efect disuasiv real în privința angajatorului și să fie adecvată în raport cu prejudiciile suferite, pentru a asigura o protecție jurisdicțională efectivă și eficientă.

40 Este evident că o dispoziție precum cea a articolului 61b alineatul (2) din ArbGG, care stabilește *a priori* un plafon global echivalent salariului pentru șase luni drept compensații cumulate pentru toți candidații vătămăți de o discriminare pe criterii de sex în cadrul unei proceduri de recrutare, atunci când mai mulți candidați pretind compensația, poate determina acordarea de compensații reduse și poate avea drept consecință descurajarea candidaților vătămăți de la invocarea drepturilor lor. O astfel de consecință nu este corespunzătoare protecției jurisdicționale efective și eficiente și nu are un efect disuasiv real asupra angajatorului, așa cum impune directiva.

41 În plus, din hotărârea de trimitere, din răspunsurile la întrebările adresate de către Curte și din precizările aduse în cadrul ședinței rezultă că o astfel de plafonare a compensațiilor

cumulate nu este prevăzută de celelalte dispoziții naționale ale dreptului civil și dreptului muncii.

42 Or, astfel cum Curtea s-a pronunțat deja, procedurile și condițiile de reglementare a dreptului la reparare întemeiat pe dreptul comunitar nu trebuie să fie mai puțin favorabile decât cele prevăzute normele naționale comparabil (Hotărârea Comisia/Grecia, citată anterior, punctul 24).

43 Prin urmare, este necesar să se răspundă că directiva se opune dispozițiilor legislative naționale care, spre deosebire de alte dispoziții naționale ale dreptului civil și ale dreptului muncii, atunci când mai mulți candidați pretind o despăgubire, acestea stabilesc *a priori* un plafon global echivalent salariului pentru șase luni drept compensații cumulate pe care candidații care au fost discriminați pe criterii de sex în cadrul unei proceduri de recrutare le pot pretinde.

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

44 Cheltuielile efectuate de către guvernul german și de către Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura are, în raport cu părțile din 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 Arbeitsgericht din Hamburg, prin Ordonanța din 22 mai 1995, hotărâște:

**1) Atunci când un stat membru alege să sancționeze, în temeiul normelor care reglementează răspunderea civilă, încălcarea interdicției de discriminare, 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 și, în special, articolele 2 alineatul (1) și 3 alineatul (1) se opun dispozițiilor legale care condiționează de existența unei culpe repararea prejudiciului suferit ca urmare a unei discriminări pe criterii de sex în cadrul procedurii de recrutare.**

**2) Directiva 76/207 nu se opune dispozițiilor legislative naționale care stabilesc *a priori* un plafon maxim echivalent salariului pentru trei luni drept compensație pe care o poate pretinde un candidat, atunci când angajatorul poate face dovada că, din cauza calificării superioare a candidatului recrutat, acesta nu ar fi obținut postul care**

trebuia ocupat, chiar dacă selecția s-ar fi desfășurat fără discriminare. În schimb, directiva se opune dispozițiilor legislative naționale care, spre deosebire de alte dispoziții naționale din dreptul civil și din dreptul muncii, stabilesc *a priori* un plafon maxim echivalent salariului pentru trei luni drept compensație care poate fi obținută de un candidat care a fost discriminat pe criterii de sex în cadrul unei proceduri de recrutare, în cazul în care candidatul ar fi obținut postul care trebuia ocupat, dacă selecția s-ar fi desfășurat fără discriminare.

3) Directiva 76/207 se opune dispozițiilor legislative naționale care, spre deosebire de alte dispoziții naționale ale dreptului civil și ale dreptului muncii, atunci când mai mulți candidați pretind o despăgubire, acestea stabilesc *a priori* un plafon global echivalent salariului pentru șase luni drept compensații cumulate pe care candidații care au fost discriminați pe criterii de sex în cadrul unei proceduri de recrutare le pot pretinde.

Rodríguez Iglesias

Mancini

Moitinho de Almeida

Sevón

Kakouris

Kapteyn

Gulmann

Hirsch

Ragnemalm

Wathelet

Schintgen

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, la 22 aprilie 1997.

Grefier

Președinte

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias