

HOTĂRÂREA CURȚII
30 iunie 1998*

Mary Brown
împotriva
Rentokil Initial UK Ltd (fostă Rentokil Ltd)

[cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare
formulată de House of Lords (Regatul Unit)]

„Egalitate de tratament între femei și bărbați — Concedierea unei femei însărcinate —
Absențe cauzate de o boală legată de sarcină”

Cauza C-394/96

În cauza C-394/96,

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

Mary Brown

și

Rentokil Initial UK Ltd (fostă Rentokil Ltd),

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 2 alineatul (1) și a articolului 5 alineatul (1) 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),

CURTEA,

compusă din domnii C. Gulmann, președintele camerelor a treia și a cincea, în calitate de președinte, H. Ragnemalm, M. Wathelet și R. Schintgen, președinți de cameră, G. F. Mancini, P. J. G. Kapteyn (raportor), J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet, P. Jann și L. Sevón, judecători,

avocat general: domnul D. Ruiz-Jarabo Colomer,

* Limba de procedură: engleza.

grefier: domnul H. von Holstein, grefier adjunct,

după examinarea observațiilor scrise prezentate:

— pentru doamna Brown, de către domnii Colin McEachran, QC, și Ian Truscott, avocat, împuterniciți de către Mackay Simon, *solicitors*,

— pentru Rentokil Initial UK Ltd, de către domnii John Hand, QC, și Gerard F. McDermott, *barrister*, împuterniciți de către domnul Gareth T. Brown, *solicitor*,

— pentru Guvernul Regatului Unit, de către doamna Stephanie Ridley, de la Treasury Solicitor's Department, în calitate de agent, asistată de către doamna Dinah Rose, *barrister*,

— pentru Comisia Comunităților Europene, de către domnul Pieter Jan Kuyper, consilier juridic, și doamna Marie Wolfcarius, membră a Serviciului juridic, în calitate de agenți,

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea observațiilor orale ale doamnei Brown, ale Rentokil Initial UK Ltd, ale Guvernului Regatului Unit și ale Comisiei prezentate în ședința din 16 decembrie 1997,

după ascultarea concluziilor avocatului general prezentate în ședința din 5 februarie 1998,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin Ordonanța din 28 noiembrie 1996, primită la Curte la 9 decembrie 1996, House of Lords a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, două întrebări cu privire la interpretarea articolului 2 alineatul (1) și a articolului 5 alineatul (1) 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).

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între doamna Brown și Rentokil Initial UK Ltd (denumită în continuare „Rentokil”) având ca obiect concedierea sa intervenită în perioada în care era însărcinată.

3 Din ordonanța de trimitere rezultă că doamna Brown era angajată de Rentokil în calitate de șofer. Munca sa consta în principal în transportul și înlocuirea unităților

„Sanitact” în magazine și în alte centre. Conform persoanei în cauză, era vorba de o muncă grea.

4 În luna august 1990, doamna Brown a informat Rentokil că era însărcinată. Ulterior, a avut dificultăți asociate stării sale de graviditate. Începând cu 16 august 1990, aceasta a prezentat o succesiune de certificate pentru patru săptămâni menționând diferite tulburări cauzate de sarcină. După jumătatea lunii august 1990, nu a mai lucrat.

5 Contractele de muncă ale Rentokil conțineau o clauză conform căreia, în cazul în care un lucrător absentă ca urmare a unei boli pentru o perioadă mai mare de 26 de săptămâni fără întrerupere, acesta sau aceasta era concediat(ă).

6 La 9 noiembrie 1990, reprezentanții Rentokil au informat-o pe doamna Brown că jumătatea perioadei de 26 de săptămâni trecuse și i-au amintit că la 8 februarie 1991 contractul său de muncă urma să înceteze, în cazul în care nu ar fi reluat lucrul până la acea dată, după efectuarea unei examinări medicale independente. O scrisoare în acest sens i-a fost trimisă în aceeași zi.

7 Doamna Brown nu a reluat munca ca urmare a acestei scrisori. Părțile au declarat, de comun acord, că posibilitatea ca doamna Brown să se întoarcă la lucru înainte de sfârșitul perioadei de 26 de săptămâni nu a fost adusă niciodată în discuție. Prin scrisoarea din 30 ianuarie 1991, ce își producea efectele la 8 februarie 1991, ea a fost, în consecință, concediată în perioada de graviditate. Copilul său s-a născut la 22 martie 1991.

8 La data la care doamna Brown a fost concediată, articolul 33 din Employment Protection (Consolidation) Act 1978 prevedea că un lucrător de sex feminin care lipsea de la locul de muncă, în parte sau în totalitate, ca urmare a sarcinii sau a nașterii avea, în anumite condiții, dreptul de a relua lucrul. În special, lucrătorul de sex feminin trebuia să fi fost angajat până în perioada imediat anterioară începutului celei de-a unsprezecea săptămâni înainte de săptămâna în care urma să aibă loc nașterea, și, de asemenea, la începutul celei ce-a unsprezecea săptămâni trebuia să fi fost angajat de cel puțin doi ani fără întrerupere.

9 Conform ordonanței de trimitere, dacă se pleacă de la ipoteza conform căreia data de naștere a copilului doamnei Brown a fost și data la care s-a preconizat că va avea loc nașterea, aceasta, dat fiind că nu fusese angajată de doi ani la data de 30 decembrie 1990, nu avea dreptul să lipsească de la locul de muncă de la începutul celei de-a unsprezecea săptămâni înaintea nașterii, în temeiul articolului 33 din Employment Protection (Consolidation) Act, și nici să reia lucrul pe parcursul celor 29 de săptămâni după naștere. Cu toate acestea, ea avea dreptul la „Statutory Maternity Pay” (alocația legală de maternitate), în temeiul articolelor 46-48 din Social Security Act 1986.

10 Prin decizia din 5 august 1991, Industrial Tribunal a respins acțiunea formulată de doamna Brown, în temeiul Sex Discrimination Act 1975, având ca obiect concedierea sa. Instanța a reținut că, în cazul în care o absență cauzată de o boală legată de sarcină, dar care a debutat cu mult timp înainte ca dispozițiile legale privind maternitatea să fie aplicabile și a continuat fără întrerupere și ulterior, este urmată de concediere, aceasta nu

intră în categoria concedierilor care trebuie automat considerate discriminatorii pe motiv că sunt cauzate de graviditate.

11 Prin decizia din 23 martie 1992, Employment Appeal Tribunal a respins apelul introdus de doamna Brown.

12 Prin hotărârea din 18 ianuarie 1995, Extra Division din cadrul Court of Session a ajuns la concluzia preliminară că în prezenta cauză nu este vorba de discriminare în sensul Sex Discrimination Act 1975. Conform acestei instanțe, din moment ce Curtea a stabilit o distincție clară între graviditate și boală cauzată de graviditate (Hotărârea din 8 noiembrie 1990, Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund, denumită „Hertz”, C-179/88, Rec., p. I-3979), doamna Brown, a cărei absență era cauzată de boală și care fusese concediată pe motivul bolii respective, nu putea să obțină câștig de cauză.

13 Doamna Brown a introdus un recurs în fața House of Lords, care a sesizat Curtea în legătură cu următoarele întrebări preliminare:

„1) a) Este contrar articolului 2 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului Comunităților Europene (denumită în continuare „Directiva privind egalitatea de tratament”) ca un lucrător de sex feminin să fie concediat într-un moment oarecare în perioada de graviditate, ca urmare a absenței cauzate de o boală în legătură cu sarcina?

b) Circumstanța că lucrătorul de sex feminin respectiv a fost concediat pe baza unei clauze contractuale care îi permite angajatorului să concedieze lucrătorii, indiferent de sexul lor, după un anumit număr de săptămâni de absență continuă, are o influență asupra răspunsului care trebuie dat întrebării 1 litera (a)?

2) a) Este contrar articolului 2 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din Directiva privind egalitatea de tratament ca un lucrător de sex feminin să fie concediat ca urmare a absenței cauzate de o boală legată de sarcină, lucrătorul neîndeplinind condițiile pentru a beneficia de dreptul de a lipsi de la locul de muncă pe motiv de graviditate sau de maternitate în perioada stabilită prin legislația națională deoarece nu a fost angajat pe durata impusă de legislația națională, atunci când concedierea intervine pe parcursul acestei perioade?

b) Circumstanța că lucrătorul de sex feminin respectiv a fost concediat pe baza unei clauze contractuale care îi permite angajatorului să concedieze lucrătorii, indiferent de sexul lor, după un anumit număr de săptămâni de absență continuă, are o influență asupra răspunsului care trebuie dat întrebării 2 litera (a)? ”

Cu privire la prima parte a primei întrebări

14 Cu titlu introductiv, este necesar să se aducă aminte că, în conformitate cu articolul său 1 alineatul (1), Directiva 76/207 urmărește punerea în aplicare, în statele membre, 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.

15 Articolul 2 alineatul (1) din directivă prevede 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) „[a]plicarea 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”.

16 Conform jurisprudenței constante a Curții, concedierea unui lucrător de sex feminin pe motiv de graviditate sau pentru un motiv fondat în esență pe această stare nu poate să privească decât femeile și constituie, prin urmare, o discriminare pe criterii de sex (a se vedea Hotărârea din 8 noiembrie 1990, Dekker, C-177/88, Rec., p. I-3941, punctul 12; Hertz, citată anterior, punctul 13; Hotărârea din 5 mai 1994, Habermann-Beltermann, C-421/92, Rec., p. I-1657, punctul 15, și Hotărârea din 14 iulie 1994, Webb, C-32/93, Rec., p. I-3567, punctul 19).

17 Astfel cum în Hotărârea Webb, citată anterior, punctul 20, Curtea a subliniat, articolul 2 alineatul (3) din Directiva 76/207, rezervând statelor membre dreptul de a menține sau de a introduce dispoziții menite să protejeze femeia în legătură cu „graviditatea și maternitatea”, recunoaște legitimitatea, cu privire la principiul egalității de tratament între sexe, pe de o parte, a protejării condiției biologice a femeii în timpul stării de graviditate și ulterior acesteia și, pe de altă parte, a protejării legăturii speciale dintre femeie și copilul său pe parcursul perioadei care urmează stării de graviditate și nașterii.

18 Ținând seama mai ales de riscul pe care o eventuală concediere îl poate avea asupra stării fizice și psihice a femeilor gravide, a celor care au născut recent sau a celor care alăptează, inclusiv riscul deosebit de grav ca lucrătoarea gravidă să întrerupă în mod voluntar sarcina, legiuitorul comunitar a prevăzut ulterior, în temeiul articolului 10 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă a lucrătoarelor însărcinate, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO L 348, p. 1), care trebuia transpusă în legislația statelor membre în cel mult doi ani de la adoptarea sa, o protecție specifică pentru femeie, prin interzicerea concedierii pe parcursul perioadei de la începutul sarcinii până la sfârșitul concediului de maternitate. Articolul 10 din Directiva 92/85 nu a prevăzut nicio excepție sau derogare de la interdicția de concediere a femeii însărcinate pe parcursul acestei perioade, în afara cazurilor excepționale care nu au legătură cu starea acesteia (a se vedea, în această privință, Hotărârea Webb, citată anterior, punctele 21 și 22).

19 Este necesar să se răspundă la prima parte a primei întrebări preliminare care se referă la Directiva 76/207, ținând seama de contextul general.

20 Mai întâi, din dosarul cauzei rezultă că această întrebare se referă la concedierea unui lucrător de sex feminin în timpul stării de graviditate din cauza absențelor cauzate de incapacitatea de muncă apărută ca urmare a acestei stări. După cum a arătat Rentokil,

cauza concedierii doamnei Brown constă în aceea că a fost bolnavă în timpul stării de graviditate într-o asemenea măsură încât a devenit inaptă de muncă pe o perioadă de 26 de săptămâni. Este bine cunoscut, de asemenea, că boala sa era cauzată de sarcină.

21 Cu toate acestea, concedierea unei femei în timpul stării de graviditate nu poate avea la bază incapacitatea acesteia, cauzată de starea în care se află, de a-și îndeplini atribuțiile care îi revin în temeiul contractului de muncă. În cazul în care s-ar adopta o astfel de interpretare, protecția garantată de dreptul comunitar femeii în timpul stării de graviditate ar fi rezervată doar lucrătoarelor însărcinate care sunt în măsură să respecte obligațiile prevăzute de contractul de muncă, astfel încât dispozițiile Directivei 76/207 ar deveni inaplicabile (a se vedea Hotărârea Webb, citată anterior, punctul 26).

22 Deși starea de graviditate nu este în niciun fel comparabilă cu o stare patologică (Hotărârea Webb, citată anterior, punctul 25), nu este mai puțin adevărat că, astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 56 al concluziilor sale, graviditatea corespunde unei perioade în cursul căreia pot surveni tulburări și complicații susceptibile a constrânge femeia să se supună unei supravegheri medicale stricte și, după caz, să păstreze un repaus absolut pe toată durata stării de graviditate sau a unei părți a acesteia. Tulburările și complicațiile respective, care pot antrena incapacitatea de muncă, fac parte din riscurile inerente stării de graviditate și sunt astfel o trăsătură specifică a acesteia.

23 În Hotărârea Hertz, citată anterior, punctul 15, Curtea a subliniat de asemenea, pe baza articolului 2 alineatul (3) din Directiva 76/207, că aceasta permite adoptarea unor dispoziții naționale care garantează femeilor drepturi specifice pentru motive ce țin de graviditate și de maternitate. Curtea a concluzionat că, pe durata concediului de maternitate, de care beneficiază în temeiul legislației naționale, femeia este protejată împotriva concedierilor motivate de absența sa.

24 Cu toate că, în temeiul articolului 2 alineatul (3) din Directiva 76/207, o astfel de protecție împotriva concedierii trebuie recunoscută femeii pe durata concediului de maternitate (Hotărârea Hertz, citată anterior, punctul 15), principiul nediscriminării impune o protecție similară pe durata întregii perioade de graviditate. În cele din urmă, astfel cum rezultă pe baza punctului 22 al prezentei hotărâri, concedierea unui lucrător de sex feminin care intervine în timpul stării de graviditate pe motivul absențelor cauzate de incapacitatea de muncă survenită ca urmare a gravidității este legată de apariția riscurilor inerente stării de graviditate și trebuie, prin urmare, considerate ca fiind esențial bazate pe starea de graviditate. O astfel de concediere poate afecta numai femeile și, în consecință, constituie o discriminare directă pe criterii de sex.

25 Rezultă că articolul 2 alineatul (1) și articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207/CEE se opun concedierii unui lucrător de sex feminin în orice moment în timpul stării de graviditate pe motivul absențelor cauzate de incapacitatea de muncă survenită ca urmare a unei boli legate de sarcină.

26 Cu toate acestea, în cazul în care stările patologice cauzate de graviditate sau de naștere intervin ulterior sfârșitului concediului de maternitate, acestea intră sub incidența normelor generale aplicabile în caz de boală (a se vedea, în acest sens, Hotărârea Hertz, citată mai sus, punctele 16 și 17). Într-o astfel de situație, singura întrebare este dacă absențele lucrătorului de sex feminin, ulterioare concediului de maternitate, cauzate de

incapacitatea de muncă pe care o antrenează aceste tulburări, sunt tratate în același mod ca absențele unui lucrător de sex masculin cauzate de incapacitatea de muncă având aceeași durată; dacă sunt tratate în același mod, nu este vorba de discriminare pe criterii de sex.

27 Contrar Hotărârii Curții din 29 mai 1977, Larsson (C-400/95, Rec., p. I-2757, punctul 23), din toate considerațiile anterioare rezultă, de asemenea, că, atunci când un lucrător de sex feminin este absent ca urmare a unei boli legate de sarcină sau de naștere, iar această boală a apărut pe parcursul stării de graviditate și s-a prelungit în timpul și după concediul de maternitate, absența nu doar în timpul concediului de maternitate, ci și pe parcursul perioadei ce se întinde de la începutul stării de graviditate până la începutul concediului de maternitate nu poate fi luată în considerare pentru calculul perioadei care justifică concedierea sa în temeiul legislației naționale. În ceea ce privește absența unei femei ulterior concediului de maternitate, aceasta poate fi luată în considerare în aceleași condiții ca absența unui bărbat, având aceeași durată, din cauza incapacității de muncă.

28 Trebuie să se răspundă la prima parte a primei întrebări că articolul 2 alineatul (1) și articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207/CEE se opun concedierii unui lucrător de sex feminin în orice moment în timpul stării de graviditate pe motivul absențelor cauzate de incapacitatea de muncă survenită ca urmare a unei boli legate de sarcină.

Cu privire la partea a doua a primei întrebări

29 A doua parte a primei întrebări se referă la o clauză contractuală în temeiul căreia angajatorul poate să concedieze lucrătorii, indiferent de sexul acestora, după un anumit număr de săptămâni de absență continuă.

30 Conform jurisprudenței constante, discriminarea presupune aplicarea unor reguli diferite în cazul unor situații comparabile sau aplicarea aceleiași reguli unor situații diferite (a se vedea, în special, Hotărârea din 13 februarie 1996, Gillespie și alții, C-342/93, Rec. p. I-475, punctul 16).

31 În măsura în care este invocată pentru concedierea unei lucrătoare însărcinate din cauza absențelor cauzate de incapacitatea de muncă survenită ca urmare a stării sale de graviditate, o astfel de clauză contractuală, aplicabilă atât bărbaților, cât și femeilor, se aplică în același mod unor situații diferite, din moment ce, astfel cum rezultă din răspunsul dat la prima parte a primei întrebări, situația unei lucrătoare însărcinate aflată în incapacitate de muncă din cauza tulburărilor legate de starea de sa de graviditate nu poate fi considerată similară situației unui lucrător de sex masculin bolnav care este absent aceeași perioadă de timp din cauza incapacității de muncă.

32 În consecință, aplicarea respectivei clauze contractuale în circumstanțe precum cele din prezenta speță constituie o discriminare directă pe criterii de sex.

33 Prin urmare, trebuie să se răspundă la a doua parte a primei întrebări că faptul că lucrătorul de sex feminin a fost concediat în timpul stării de graviditate pe baza unei clauze contractuale în temeiul căreia angajatorul poate să concedieze lucrătorii,

indiferent de sexul acestora, după un anumit număr de săptămâni de absență continuă, nu poate aduce atingere răspunsului dat la prima parte a primei întrebări.

Cu privire la a doua întrebare

34 Având în vedere răspunsul dat la prima întrebare, nu este necesar să se răspundă la a doua întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

35 Cheltuielile efectuate de către Guvernul Regatului Unit și de către Comisie, 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 pendinte 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 28 noiembrie 1996, hotărăște:

Articolul 2 alineatul (1) și articolul 5 alineatul (1) 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 se opun concedierii unui lucrător de sex feminin în orice moment în timpul stării de graviditate pe motivul absențelor cauzate de incapacitatea de muncă survenită ca urmare a unei boli legate de sarcină.

În această privință, faptul că lucrătorul de sex feminin a fost concediat în timpul stării de graviditate pe baza unei clauze contractuale în temeiul căreia angajatorul poate să concedieze lucrătorii, indiferent de sexul acestora, după un anumit număr de săptămâni de absență continuă, nu poate aduce atingere răspunsului oferit.

Gulmann	Ragnemalm	Wathelet	Schintgen
Mancini	Kapteyn	Murray	Edward
	Puissochet	Jann	Sevôn

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 30 iunie 1998.

Grefier

Președinte

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias

