

HOTĂRÂREA CURȚII
14 septembrie 1999¹

Gabriele Gruber
împotriva
Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG

[cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată de Landesgericht Linz (Austria)]

„Egalitate de remunerare între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin — Plată compensatorie la încetarea contractului de muncă — Discriminare indirectă”

Cauza C-249/97

În cauza C-249/97,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CE (devenit articolul 234 CE), de către Landesgericht Linz (Austria), de pronunțare, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe, între

Gabriele Gruber

și

Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG,

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 119 din Tratatul CE (articolele 117-120 din Tratatul CE au fost înlocuite de articolele 136 CE-143 CE),

CURTEA,

compusă din domnii G.C. Rodríguez Iglesias, președinte, P. J. G. Kapteyn (raportor), J.-P. Puissechet, G. Hirsch și P. Jann, președinți de cameră, J. C. Moitinho de Almeida, C. Gulmann, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, L. Sevón, M. Wathelet și R. Schintgen, judecători,

avocat general: domnul P. Léger,
grefier: domnul H. A. Rühl, administrator principal,

luând în considerare observațiile scrise prezentate:

— pentru doamna Gruber, de domnul Klaus Mayr, „Sekretär der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Ober-Österreich” în Linz,

¹ Limba de procedură: germana.

— pentru Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG, de Christoph Szep, avocat în Linz,

— pentru guvernul austriac, de domnul Wolf Okressek, Ministerialrat în Cancelarie, în calitate de agent,

— pentru Guvernul Regatului Unit, de doamna Lindsey Nicoll, de la Treasury Solicitor's Department, în calitate de agent, asistată de domnul Clive Lewis, *barrister*,

— pentru Comisia Comunităților Europene, de doamnele Marie Wolfcarius și Barbara Brandtner, membre ale Serviciului juridic, în calitate de agenți, asistate de Stefan Köck și Martin Oder, avocați în Baroul din Bruxelles,

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea observațiilor orale prezentate de doamna Gruber, de Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG și de Comisie în ședința din 8 decembrie 1998,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 23 februarie 1999,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin Ordonanța din 24 octombrie 1996, primită la Curte la 8 iulie 1997, Landesgericht Linz a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CE (devenit articolul 234 CE), două întrebări preliminare privind interpretarea articolului 119 din Tratatul CE (articolele 117-120 din Tratatul CE au fost înlocuite de articolele 136-143 CE).

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unui litigiu între doamna Gruber, pe de o parte, și Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG (denumită în continuare „Silhouette”), pe de altă parte.

Cadrul juridic

Dreptul austriac

3 Articolul 23 alineatul (1) din Angestelltengesetz (Legea privind salariații, denumită în continuare „AngG”) prevede că, în cazul încetării unui raport de muncă cu o durată neîntreruptă de trei ani, salariatul are dreptul la o plată compensatorie la încetarea contractului de muncă.

4 Potrivit articolului 23 alineatul (7) din AngG, plata compensatorie la încetarea contractului de muncă nu este totuși obligatorie în cazul în care salariatul notifică încetarea contractului, demisionează, fără un motiv important, înainte de sfârșitul perioadei contractuale sau în cazul în care este răspunzător pentru concedierea sa înainte de sfârșitul perioadei contractuale.

5 Motivele importante pentru care un salariat poate pune capăt contractului și poate primi întreaga plată compensatorie la încetarea contractului de muncă, prevăzută la articolul 23 alineatul (1) din AngG, sunt stabilite prin lege. Acestea sunt enumerate la articolele 26 din AngG și 82a din Gewerbeordnung 1859 (Codul comercial, denumit în continuare „GewO 1859”) care se aplică muncitorilor.

6. Articolul 26 din AngG este formulat astfel:

„Este considerat a fi un motiv important care justifică plecarea prematură a salariatului, în special:

- 1) imposibilitatea salariatului de a continua activitatea profesională sau de a face acest lucru fără a aduce atingere sănătății sale sau bunelor moravuri;
- 2) reducerea neîntemeiată sau reținerea de către angajator a remunerației la care salariatul are dreptul, discriminarea acestuia prin furnizarea de hrană nesănătoasă sau insuficientă ori unei locuințe insalubre, în cazul plății în natură, sau încălcarea altor dispoziții contractuale importante;
- 3) neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor legale în materie de protecție a vieții, sănătății și bunelor moravuri ale salariatului;
- 4) producerea, de către angajator, a unei vătămări fizice sau psihice a salariatului sau unui membru al familiei acestuia, a unei atingeri adusă reputației acestora sau refuzarea acordării protecției salariatul împotriva unor astfel de comportamente din partea unui coleg sau membru al familiei angajatorului.”

7 Articolul 82a din GewO 1859 prevede:

„Un muncitor poate încheia activitatea înainte de sfârșitul perioadei contractuale și fără notificare:

- a) în cazul în care nu își poate continua activitatea fără producerea unei atingeri demonstrabile a sănătății sale;
- b) în cazul în care angajatorul produce o vătămare fizică sau psihică salariatului sau unui membru al familiei acestuia ori aduce atingere reputației acestora;
- c) în cazul în care angajatorul sau un membru al familiei acestuia incită muncitorul sau un membru al familiei acestuia la comportamente nelegale sau contrare bunelor moravuri;
- d) în cazul în care angajatorul refuză în mod incorect să îi plătească salariul convenit sau încalcă alte dispoziții contractuale importante;
- e) în cazul în care angajatorul nu este în măsură să îi plătească salariul sau refuză să facă acest lucru.”

8 Articolul 23a alineatul (3) din AngG, introdus în 1971, prevede că lucrătorii de sex feminin care au fost angajați timp de cinci ani fără întrerupere au dreptul la jumătate din plata compensatorie, la încetarea contractului de muncă, acordată în temeiul articolului 23 alineatul (1), în condițiile în care aceștia demisionează înainte de termen după nașterea unui copil viu în cadrul perioadei de protecție menționate la articolul 5 alineatul (1) din Mutterschutzgesetz (Legea privind protecția maternității, denumită în continuare „MSchG”). În cazul în care lucrătorul de sex feminin își exercită dreptul la concediu pentru creșterea copilului, în conformitate cu MSchG, demisia trebuie înaintată cu cel puțin trei luni înainte de sfârșitul concediului pentru creșterea copilului.

9 În temeiul articolului 23a alineatul (4) din AngG, dreptul de a primi această plată compensatorie la încetarea contractului de muncă există și pentru lucrătorii de sex masculin care și-au exercitat dreptul la concediu pentru creșterea copilului în temeiul Eltern-Karenzurlaubsgesetz (Legea privind concediul pentru creșterea copilului, denumită în continuare „EKUG”) sau în temeiul dispozițiilor legale similare și care își prezintă demisia anticipată cu cel puțin trei luni înainte de sfârșitul acestui concediu.

10 Atât MSchG, cât și EKUG dau dreptul lucrătorilor la concediul pentru creșterea copilului de doi ani.

11 Potrivit articolului 2 din Arbeitersabfertigungsgesetz (Legea privind plata compensatorie la încetarea raporturilor de muncă), dispozițiile articolelor 23 și 23a din AngG sunt aplicabile muncitorilor.

Acțiunea principală

12 Doamna Gruber a lucrat pentru Silhouette din 23 iunie 1986 și până la 13 decembrie 1995 ca muncitoare.

13 Aceasta este mamă a doi copii născuți la 1 octombrie 1993 și, respectiv, 19 mai 1995. Doamna Gruber a beneficiat de doi ani de concediu pentru creșterea copilului atât pentru primul copil, cât și pentru al doilea, astfel încât din toamna anului 1993 i s-a aplicat regimul perioadei de concediu de maternitate (protecție înainte și după naștere), apoi regimul concediului de creștere a copilului. Confruntată cu dificultăți în asigurarea supravegherii copiilor săi din cauza lipsei serviciilor de îngrijire și de supraveghere a copiilor, în ciuda faptului că și-a manifestat o dorință reală de a continua activitatea salariată, la 16 noiembrie 1995, a încetat contractul de muncă pentru a se ocupa de copii.

14 Ca urmare a primirii notificării conținând motivarea încetării contractului de muncă, Silhouette a acordat doamnei Gruber plata compensatorie la încetarea contractului de muncă prevăzută la articolul 23a alineatul (3) din AngG.

15 Argumentând că demisia sa avea la bază motive importante legate de lipsa serviciilor de îngrijire și de supraveghere a copiilor sub 3 ani, doamna Gruber a introdus în fața Landesgericht Linz o acțiune având ca obiect contestarea reducerii plății compensatorii acordate la încetarea contractului de muncă. Aceasta a susținut că avea dreptul la plata compensatorie integrală la încetarea contractului de muncă în temeiul articolului 23 alineatul (1) din AngG pe motiv că dispozițiile naționale care i-au limitat drepturile constituie o discriminare indirectă a lucrătorilor de sex feminin interzisă de articolul 119 din tratat.

16 Considerând că soluționarea litigiului cu care era sesizată depindea de interpretarea acestei ultime dispoziții, Landesgericht Linz a decis să suspende judecata și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Este compatibilă cu articolul 119 din Tratatul CE situația în care predominant femeile sunt cele care, din cauza lipsei serviciilor de îngrijire și de supraveghere a copiilor, trebuie să înceteze raporturile de muncă pentru a se ocupa de copii, și că aceste femei, în ciuda îndeplinirii condițiilor suplimentare (o vechime mai mare în cadrul întreprinderii), primesc numai maximum jumătate din plata compensatorie la încetarea contractului de muncă care li s-ar cuveni pentru durata efectivă de muncă prestată [articolul 23a alineatul (3) din AngG], în timp ce bărbații își mențin dreptul de a primi o plată compensatorie la încetarea contractului de muncă pe baza perioadei complete de muncă?

2) Este relevant că, în Austria, grădinițele sun, în mare parte, operate de servicii publice sau cu sprijinul financiar al acestora?”

Cu privire la admisibilitatea întrebărilor preliminare

17 Silhouette argumentează că întrebările trebuie declarate inadmisibile. Astfel, potrivit acesteia, respectivele întrebări sunt ipotetice deoarece, contrar celor susținute de instanța de trimitere și de doamna Gruber, aceasta din urmă nu a fost constrânsă să demisioneze din cauza lipsei posibilității asigurării serviciilor de îngrijire și de supraveghere pentru copilul său, având în vedere că ar fi putut beneficia de mai mult de un an de concediu pentru creșterea copilului. În consecință, doamna Gruber nu se poate prevala de dispozițiile articolului 23 alineatul (1) din AngG. Pe parcursul ședinței, Comisia a împărțit parțial acest punct de vedere, motivând că dreptul de a beneficia în continuare de concediu pentru creșterea copilului putea fi decisiv în cadrul examinării întrebării dacă era vorba de o situație care a obligat lucrătorul să părăsească piața muncii.

18 În ședință, doamna Gruber a recunoscut că ar fi putut într-adevăr beneficia de încă un an de concediu pentru creșterea copilului. În același timp, aceasta a susținut că problema ridicată de instanța de trimitere ar fi apărut oricum la sfârșitul acestui concediu, în condițiile în care copiii pot fi plasați în grădinițe doar de la vârsta de trei ani, astfel încât situația copilului între doi și trei ani nu s-ar fi schimbat.

19 Astfel cum a arătat avocatul general la punctul 23 din concluziile sale, obiecția ridicată de Silhouette echivalează cu critica adusă evaluării faptelor și aplicării dreptului național de către instanța de trimitere. Cu toate acestea, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, instanțelor naționale sunt cele care trebuie să furnizeze Curții elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care îi sunt adresate. Potrivit aceleiași jurisprudențe, instanța națională trebuie să interpreteze dispozițiile naționale în litigiu. Curtea nu poate, prin urmare, să substituie propria sa hotărâre celei a instanței de trimitere în ceea ce privește întrebarea dacă dispozițiile respective se aplică în litigiul cu care este sesizată.

20 Prin urmare, întrebările preliminare sunt admisibile.

Cu privire la prima întrebare

21 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 119 din tratat se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia se acordă o plată compensatorie la încetarea contractului de muncă lucrătorilor care încetează prematur raporturile de muncă pentru a se ocupa de copiii lor, ca urmare a lipsei structurilor de îngrijire și de supraveghere a acestora, atunci când această plată care este redusă în raport cu cea primită, pentru aceeași perioadă efectivă de lucru, de lucrătorii care notifică intenția încetării contractului de muncă pentru un motiv important, în condițiile în care lucrătorii care primesc plata compensatorie redusă la încetarea contractului de muncă sunt predominant femei.

22 Cu titlu introductiv, este necesar să se arate că nu se contestă că plata la încetarea contractului de muncă intră în sfera de aplicare a noțiunii de „remunerație” în sensul articolului 119 din tratat. Acțiunea principală se referă la calculul sumei plății la încetarea contractului de muncă pe care persoana în cauză o poate solicita.

23 De asemenea, nu se contestă că, în prezenta cauză, nu este vorba de o discriminare directă pe criterii de sex. Acordarea plății compensatorii la încetarea contractului de muncă prevăzută

la articolul 23a din AngG se efectuează în aceleași condiții în cazul lucrătorilor de sex feminin și în cazul lucrătorilor de sex masculin care încetează raporturile de muncă după nașterea unui copil.

24 Prin urmare, este necesar să se stabilească dacă aplicarea unei dispoziții precum articolul 23a din AngG, în împrejurări precum cele menționate de instanța de trimitere, constituie o măsură indirect discriminatorie împotriva lucrătorilor de sex feminin.

25 Potrivit unei jurisprudențe constante, discriminarea indirectă apare atunci când aplicarea unei măsuri naționale, deși formulată în mod neutru, dezavantajează în fapt un număr mult mai mare de femei decât de bărbați (a se vedea, în special, Hotărârea din 2 octombrie 1997, Gerster, C-1/95, Rec., p. I-5253, punctul 30).

26 Rezultă, de asemenea, din jurisprudența Curții că articolul 119 din tratat se opune aplicării unor dispoziții care mențin diferențele de tratament între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin în aplicarea unor criterii care nu se întemeiază pe sex atunci când aceste diferențe de tratament nu pot fi atribuibile unor factori justificați în mod obiectiv și străini de orice discriminare bazată pe criterii de sex (a se vedea, în special, Hotărârea din 9 februarie 1999, Seymour-Smith și Perez, C-167/97, Rec., p. 1-623, punctul 52).

27 Este necesar să se examineze în primul rând dacă aplicarea articolului 23a alineatul (3) dezavantajează un lucrător precum doamna Gruber în raport cu alți lucrători aflați într-o situație identică sau similară cu a acesteia.

28 În această privință, au fost susținute două puncte de vedere diferite.

29 Potrivit primului punct de vedere, avansat de doamna Gruber și Comisie, grupurile care trebuie comparate sunt, pe de o parte, lucrătorii care demisionează din motive legate de maternitate și, pe de altă parte, cei care demisionează din motive importante. Din această perspectivă, există un dezavantaj, primul grup neprimind decât jumătate din plata compensatorie la încetarea contractului de muncă acordată celui de al doilea grup. Astfel, potrivit acestui raționament, demisia din motive legate de maternitate este considerată ca fiind echivalentă cu un motiv important în sensul articolului 26 din AngG, dând dreptul la acordarea în întregime a plății compensatorii la încetarea contractului de muncă prevăzută la articolul 23 alineatul (1) din această lege.

30 În schimb, Silhouette și guvernul austriac susțin că grupurile care trebuie comparate sunt lucrătorii care demisionează din motive legate de maternitate și aceia care demisionează fără un motiv important sau care încheie raporturile de muncă în mod voluntar din motive personale. Din această perspectivă, nu ar exista niciun dezavantaj, întrucât primul grup are dreptul la o plată compensatorie la încetarea contractului de muncă, în timp ce al doilea grup nu primește nicio plată compensatorie. Rezultă că articolul 23a alineatul (3) din AngG care dă dreptul la o plată compensatorie la încetarea contractului de muncă limitată constituie o dispoziție specială care acordă un tratament preferențial pentru lucrătorii în cauză.

31 Temeinicia ambelor puncte de vedere depinde de circumstanța dacă obiectul și cauza situației în care se găsesc lucrătorii care demisionează pentru a se ocupa de copiii lor sunt similare celor care caracterizează situația lucrătorilor care demisionează din motive importante în sensul articolelor 26 din AngG și 82a din GewO 1859.

32 Din exemplele menționate la articolele 26 din AngG și 82a din GewO 1859 pare să rezulte că situațiile avute în vedere au drept caracteristică comună pe aceea a conexiunii lor cu

condițiile de muncă din cadrul întreprinderii sau cu comportamentul angajatorului care face imposibilă continuarea activității, astfel încât nu i se poate cere lucrătorului să își mențină raportul de muncă, chiar și pe parcursul perioadei de preaviz prevăzută în mod obișnuit în caz de demisie.

33 În aceste condiții, situațiile menționate anterior au un obiect și o cauză de altă natură decât cea în care se află un lucrător precum doamna Gruber.

34 Rezultă că excluderea unui lucrător precum doamna Gruber de la acordarea beneficiilor prevăzute la articolului 23 alineatul (1) din AngG nu constituie o măsură de discriminare indirectă.

35 În consecință, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 119 din tratat nu se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia se acordă o plată compensatorie la încetarea contractului de muncă lucrătorilor care încetează prematur raporturile de muncă pentru a se ocupa de îngrijirea copiilor lor, ca urmare a lipsei structurilor de îngrijire și de supraveghere a acestora, plată care este redusă în raport cu cea primită, pentru aceeași perioadă efectivă de lucru, de lucrătorii care demisionează dintr-un motiv important legat de condițiile de muncă din întreprindere sau de comportamentul angajatorului.

Cu privire la a doua întrebare

36 Prin intermediul celei de-a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă faptul că, în respectivul stat membru, grădinițele sunt în mare parte operate de servicii publice sau cu sprijinul financiar al acestora influențează răspunsul dat la prima întrebare.

37 În această privință, este necesar doar să se remarce că întrebarea dacă acordarea unei plăți compensatorii reduse lucrătorilor care întrerup prematur raporturile de muncă pentru a se ocupa de copiii lor ca urmare a lipsei structurilor de îngrijire și de supraveghere a copiilor, constituie sau nu o discriminare în sensul articolului 119 din tratat nu poate depinde de caracterul public sau privat al unor astfel de structuri.

38 Trebuie, prin urmare, să se răspundă la a doua întrebare în sensul în care faptul că, în respectivul stat membru, grădinițele sunt în mare parte operate de servicii publice sau cu sprijinul financiar al acestora nu influențează în niciun fel răspunsul dat la prima întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

39 Cheltuielile efectuate de guvernul austriac și de Guvernul Regatului Unit, precum și de 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 Landesgericht Linz, prin Ordonanța din 24 octombrie 1996, declară:

1. Articolul 119 din Tratatul CE (articolele 117-120 din Tratatul CE au fost înlocuite de articolele 136 CE-143 CE) nu se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia se acordă o plată compensatorie la încetarea contractului de muncă lucrătorilor care încetează prematur raporturile de muncă pentru a se ocupa de îngrijirea copiilor lor, ca urmare a lipsei structurilor de îngrijire și de supraveghere a acestora, plată care este redusă în raport cu cea primită, pentru aceeași perioadă efectivă de lucru, de lucrătorii care demisionează dintr-un motiv important legat de condițiile de muncă din întreprindere sau de comportamentul angajatorului.

2. Faptul că, în respectivul stat membru, grădinițele sunt în mare parte operate de servicii publice sau cu sprijinul financiar al acestora nu influențează în niciun fel răspunsul dat la prima întrebare.

Rodríguez Iglesias	Kapteyn	Puissochet
Hirsch		Jann
Moitinho de Almeida	Gulmann	Murray
Edward	Ragnemalm	
Sevón	Wathelet	Schintgen

Pronunțată astfel în ședință publică la Luxemburg, 14 septembrie 1999.

Grefier
R. Grass

Președinte
G. C. Rodríguez Iglesias