

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)  
14 iulie 1994\*

**Carole Louise Webb**  
**împotriva**  
**EMO Air Cargo (UK) Ltd**

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

„Egalitate de tratament între bărbați și femei – Directiva 76/207/CEE – Înlocuirea unei lucrătoare salariate aflate în concediu de maternitate – Înlocuitoare gravidă – Concediere”

**Cauza C-32/93**

În cauza C-32/93,

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

**Carole Louise Webb**

și

**EMO Air Cargo (UK) Ltd,**

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 (Camera a cincea),

compusă din domnii J. C. Moitinho de Almeida, președinte de cameră, R. Joliet, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse (raportor) și M. Zuleeg, judecători,

avocat general: domnul G. Tesauro,  
grefier: doamna L. Hewlett, administrator,

după examinarea observațiilor scrise prezentate:

- pentru doamna Carole Louise Webb, de doamnele Laura Cox și Deborah King, Barristers, mandatate de doamna Susan James, Solicitor, Hillingdon Legal Recourse Center,

- pentru Guvernul Regatului Unit, de domnul John Collins, de la Treasury Solicitor's Department, în calitate de agent, asistat de domnul Derrick Wyatt, QC, din Baroul Angliei și Țării Galilor,

- pentru Comisia Comunităților Europene, de domnul Nicholas Khan, membru al serviciului juridic, în calitate de agent,

---

\* Limba de procedura: engleza.

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea observațiilor orale ale doamnei Webb, ale Guvernului Regatului Unit și ale Comisiei, prezentate în ședința din 21 aprilie 1994,

după ascultarea concluziilor avocatului general, prezentate în ședința din 1 iunie 1994,

pronunță prezenta

### **Hotărâre**

1 Prin Ordonanța din 26 noiembrie 1992, primită la Curte la 4 februarie 1993, House of Lords a adresat Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, o întrebare preliminară 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).

2 Această întrebare a fost adresată în cadrul unui litigiu între doamna Webb, pe de o parte, și EMO Air Cargo (UK) Ltd (denumită în continuare „EMO”), pe de altă parte.

3 Din ordonanța de trimitere rezultă că în 1987, EMO a angajat 16 persoane. Una dintre cele patru persoane responsabile de operațiunile de import, doamna Stewart, a aflat că era gravidă în iunie 1987. EMO a hotărât să nu aștepte până la plecarea acesteia în concediu de maternitate pentru a angaja o înlocuitoare pe care doamna Stewart putea să o instruiască pe parcursul perioadei de șase luni anterioare concediului acesteia. Doamna Webb a fost recrutată, inițial, în vederea asigurării înlocuirii doamnei Stewart în urma unei perioade de probă. Cu toate acestea, era prevăzut ca doamna Webb să lucreze în continuare la EMO și după întoarcerea doamnei Stewart. Din dosar rezultă că la încheierea contractului de muncă, doamna Webb nu știa că era gravidă.

4 Doamna Webb a început să lucreze la EMO la 1 iulie 1987. Două săptămâni mai târziu, doamna Webb a crezut că putea fi gravidă. Angajatorul acesteia a fost informat în mod indirect cu privire la aceasta. Atunci, a convocat-o și i-a comunicat acesteia intenția sa de a o concedia. Starea de graviditate a doamnei Webb a fost confirmată o săptămână mai târziu. Doamna Webb a primit la 30 iulie o scrisoare de concediere formulată după cum urmează: „Vă amintiți că, la interviul de angajare de acum aproximativ patru săptămâni, ați fost informată de faptul că locul de muncă pentru care v-ați depus candidatura și pe care l-ați obținut devenise disponibil deoarece una dintre lucrătoarele noastre era gravidă. Din moment ce nu m-ați informat decât acum că sunteți, la rândul dumneavoastră, gravidă, nu am altă alternativă decât să rezilies contractul de muncă dintre dumneavoastră și societatea noastră”.

5 Doamna Webb a introdus, atunci, o acțiune în fața Industrial Tribunal, invocând o discriminare directă pe criteriul sexului și, în subsidiar, o discriminare indirectă.

6 Legislația națională pertinentă în cazul de față este Sex Discrimination Act din 1975. Din dosar rezultă, într-adevăr, că doamna Webb nu se poate prevala nici de articolul 54 din Employment Protection (Consolidation) Act din 1978, care interzice concedierile abuzive, nici de articolul 60 din acesta, potrivit căruia concedierea din cauza stării de graviditate constituie o concediere abuzivă. Într-adevăr, în temeiul articolului 64 din același text, lucrătorii angajați de mai puțin de doi ani nu au dreptul să beneficieze de această protecție.

7 Articolul 1 alineatul (1) din Sex Discrimination Act prevede:

„O persoană discriminează o femeie în orice împrejurare pertinentă în sensul dispozițiilor prevăzute de prezenta lege în cazul în care

a) aceasta o tratează mai puțin favorabil decât tratează sau ar trata un bărbat pe criteriul sexului [...]”

8 În temeiul articolului 2:

„(1) Articolul 1 și dispozițiile secțiunilor II și III cu privire la discriminarea femeilor pe criteriul sexului trebuie interpretate ca aplicându-se, de asemenea, în mod egal tratamentului bărbaților și, în acest scop, trebuie să producă efecte cu modificările care sunt necesare.

(2) Pentru aplicarea alineatului (1), nu se ia în considerare tratamentul special acordat femeilor în legătură cu starea de graviditate sau nașterea”.

9 Articolul 5 alineatul (3) precizează:

„Se compară cazurile de persoane care diferă în funcție de sex și de starea civilă în temeiul articolului 1 alineatul (1) [...] astfel încât împrejurările luate în considerare într-un caz să fie aceleași sau aproape aceleași în celălalt caz”.

10 În cele din urmă, articolul 6 alineatul (2) din Sex Discrimination Act prevede:

„Este ilegal pentru o persoană care angajează o femeie într-o unitate situată în Marea Britanie să o discrimineze pe aceasta

[...]

b) prin concediere sau prin supunerea acesteia oricărei măsuri care ar putea să o defavorizeze”.

11 Acțiunea doamnei Webb a fost respinsă de către Industrial Tribunal. Acesta a hotărât, într-adevăr, că doamna Webb nu fusese victima unei discriminări directe pe criteriul sexului. A considerat că motivul real și decisiv al concedierii doamnei Webb era incapacitatea previzibilă a acesteia de a îndeplini sarcina principală pentru care fusese recrutată și anume asigurarea înlocuirii doamnei Stewart pe parcursul concediului de maternitate al acesteia. În conformitate cu Industrial Tribunal, în cazul în care ar fi fost recrutat un bărbat în același scop ca doamna Webb și în cazul în care acesta ar fi anunțat angajatorul cu privire la absența sa pentru o perioadă comparabilă cu absența probabilă a doamnei Webb, acest bărbat ar fi fost concediat.

12 Industrial Tribunal a hotărât, de asemenea, că doamna Webb nu fusese victima unei discriminări indirecte. Era evident ca mai multe femei decât bărbați să nu poată presta o muncă pentru care au fost recrutate datorită unei eventuale stări de graviditate. Cu toate acestea, potrivit Industrial Tribunal, angajatorul a arătat că nevoile rezonabile ale întreprinderii sale solicitau ca persoana recrutată pentru a o înlocui pe doamna Stewart pe parcursul concediului de maternitate să fie disponibilă.

13 Doamna Webb a introdus, fără succes, acțiuni în fața Employment Appeal Tribunal, apoi în fața Court of Appeal. Doamna Webb a fost autorizată de Court of Appeal să sesizeze House of Lords.

14 House of Lords a constatat că particularitatea acestei cauze se afla în faptul că femeia gravidă care a fost concediată fusese recrutată cu scopul de a înlocui, cel puțin la început, o lucrătoare care urma ea însăși să plece în concediu de maternitate. Instanța națională se întreabă dacă concedierea era imposibilă, deoarece doamna Webb era gravidă sau dacă era necesar să se acorde mai multă importanță motivelor care au justificat recrutarea acesteia.

15 Considerând că îi revenea Curții de Justiție să interpreteze legislația internă aplicabilă astfel încât să o pună în conformitate cu interpretarea Directivei 76/207, astfel cum a fost stabilită de Curte, House of Lords a suspendat judecarea cauzei și a adresat următoarea întrebare preliminară:

„Constituie concedierea de către un angajator a unei lucrătoare („reclamanta”) pe care a angajat-o în sensul înlocuirii unei alte lucrătoare pe perioada concediului de maternitate al acesteia, în urma unei perioade de formare, o discriminare din motive legate de sex, care încalcă Directiva 76/207/CEE,

a) atunci când angajatorul respectiv descoperă la foarte scurt timp după angajare că reclamanta urmează să fie ea însăși în concediu de maternitate pe perioada concediului de maternitate a celeilalte lucrătoare și o concediază, deoarece are nevoie ca titularul postului respectiv să fie la muncă pe parcursul acestei perioade și

b) în cazul în care angajatorul ar fi avut cunoștință de starea de graviditate a reclamantei la data angajării, aceasta n-ar mai fi fost angajată și

c) angajatorul ar fi concediat, de asemenea, un lucrător angajat în același scop care ar fi avut nevoie de un concediu pe parcursul perioadei respective din motive medicale sau din alte motive?”

16 Din dosar reiese că întrebarea preliminară se referă la un contract de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată.

17 Prin articolul 1 alineatul (1), Directiva 76/207 urmărește să pună în aplicare în statele membre principiul egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul pe piața muncii, inclusiv promovarea și formarea profesională, precum și condițiile de muncă.

18 Articolul 2 alineatul (1) din directivă precizează că „principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială”. În temeiul articolului 5 alineatul (1) „aplicarea principiului egalității de tratament în privința condițiilor de muncă, inclusiv a condițiilor care reglementează concedierea, presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex”.

19 După cum a stabilit Curtea în Hotărârea din 8 noiembrie 1990, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (C-179/88, Rec., p. I-3979, punctul 13, denumită în continuare „Hotărârea Hertz”)* și a confirmat în Hotărârea din 5 mai 1994, *Habermann-Beltermann (C-421/92, Rec., p. I-1657, punctul 15)*, concedierea unui lucrător de sex feminin din cauza stării sale de graviditate constituie o discriminare directă pe criterii de sex.

20 De altfel, este necesar să se observe că, rezervând statelor membre dreptul de a menține sau de a introduce dispoziții referitoare la protecția femeilor în ceea ce privește „gravitatea și maternitatea”, articolul 2 alineatul (3) din Directiva 76/207 recunoaște legitimitatea, cu privire la principiul egalității de tratament între sexe, pe de o parte, a protecției condiției biologice a femeii în timpul sarcinii și ulterior aceasta, iar pe de altă parte, protejarea raporturilor caracteristice dintre femeie și copilul său pe parcursul perioadei care urmează sarcinii și nașterii (Hotărârea Habermann-Beltermann, menționată anterior, punctul 21 și Hotărârea din 12 iulie 1984, Hofmann, 184/83, Rec., p. 3047, punctul 25).

21 Ținând seama de riscul pe care o eventuală concediere îl presupune cu privire la situația fizică și psihică a lucrătoarelor gravide, care au născut recent sau care alăptează, inclusiv riscul deosebit de grav de incitare a lucrătoarei gravide de a întrerupe sarcina în mod voluntar, legiuitorul comunitar a prevăzut ulterior, în temeiul articolului 10 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează (JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3), o protecție specifică pentru femei, prin interzicerea concedierii pe parcursul perioadei de la începutul sarcinii până la sfârșitul concediului de maternitate.

22 În afară de aceasta, trebuie subliniat că articolul 10 din Directiva 92/85 nu a prevăzut nicio excepție sau derogare de la interdicția de concediere a femeii gravide pe parcursul acestei perioade, cu excepția cazurilor excepționale care nu au legătură cu starea acesteia.

23 Este necesar să se răspundă întrebării adresate de către House of Lords, care se referă la Directiva 76/207, ținând seama de acest context general.

24 În primul rând, ca răspuns la solicitarea House of Lords, nu se poate face nicio comparație între situația unei femei care se află în incapacitatea de a își îndeplini sarcinile pentru care a fost recrutată, din cauza unei stări de graviditate descoperite la foarte scurt timp de la încheierea contractului de muncă și situația unui bărbat care se află în aceeași incapacitate, din motive medicale sau din alte motive.

25 Într-adevăr, după cum subliniază corect doamna Webb, starea de graviditate nu poate fi asimilată în nici un caz unei stări patologice, cu atât mai puțin unei indisponibilități lipsite de cauze medicale, amândouă fiind situații care pot motiva concedierea unei femei fără ca această concediere să fie discriminatorie pe criterii de sex. În Hotărârea Hertz, menționată anterior, Curtea a făcut o distincție clară între starea de graviditate și boală, chiar și în cazul în care boala își are originea în graviditate, dar se manifestă după concediul de maternitate. Curtea a precizat (punctul 16) că nu este necesar să se facă distincție între o astfel de boală și oricare altă boală.

26 Este necesar să se adauge că, în contradicție cu argumentul prezentat de către Guvernul Regatului Unit, concedierea unei femei gravide, angajate pe perioadă nedeterminată, nu se poate baza pe motive legate de incapacitatea acesteia de a îndeplini una dintre condițiile esențiale ale contractului său de muncă. Disponibilitatea lucrătorului este în mod obligatoriu, pentru angajator, o condiție esențială pentru punerea în aplicare corespunzătoare a contractului de muncă. Cu toate acestea, protecția garantată femeii de către dreptul comunitar pe parcursul sarcinii și ulterior nașterii nu poate depinde de faptul că prezența acesteia, pe parcursul perioadei corespunzătoare maternității, este indispensabilă sau nu este indispensabilă bunei funcționări a întreprinderii în care este angajată. Orice interpretare contrară ar face inaplicabile dispozițiile directivei.

27 Într-o situație precum cea a doamnei Webb, încetarea unui contract încheiat pe perioadă nedeterminată datorită stării de graviditate a lucrătoarei nu poate fi justificată prin faptul că lucrătoarea se află, numai cu titlu temporar, în imposibilitatea de a efectua munca pentru care a fost angajată (a se vedea, în acest sens, Hotărârea Habermann-Beltermann, menționată anterior, punctul 25 și concluziile avocatului general, din prezenta hotărâre, punctele 10 și 11).

28 Faptul că acțiunea principală se referă la o femeie care a fost inițial angajată pentru a înlocui o altă lucrătoare pe parcursul concediului de maternitate al acesteia, dar care se dovedește a fi ea însăși gravidă la scurt timp de la angajare, nu aduce atingere răspunsului care trebuie dat instanței naționale.

29 În consecință, este necesar să se răspundă că dispozițiile articolului 2 alineatul (1), coroborate cu cele ale articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 se opun concedierii unei lucrătoare care a fost angajată pe perioadă nedeterminată inițial în vederea înlocuirii unei alte lucrătoare pe parcursul concediului de maternitate al acesteia și care nu poate asigura această înlocuire, deoarece, la scurt timp după angajare, aceasta se dovedește a fi, la rândul său, gravidă.

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

30 Cheltuielile efectuate de Guvernul Regatului Unit și de Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA (Camera a cincea),

pronunțându-se cu privire la întrebarea care i-a fost adresată de către House of Lords, prin ordonanța din 26 noiembrie 1992, declară:

**Dispozițiile articolului 2 alineatul (1), coroborate cu cele ale 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 se opun concedierii unei lucrătoare care a fost angajată pe perioadă nedeterminată inițial în vederea înlocuirii unei alte lucrătoare pe parcursul concediului de maternitate al acesteia și care nu poate asigura această înlocuire, deoarece, la scurt timp după angajare, aceasta se dovedește a fi, la rândul său, gravidă.**

Moitinho de Almeida  
Grévisse

Joliet

Rodríguez Iglesias  
Zuleeg

Pronunțată astfel în ședință publică la Luxemburg, 14 iunie 1994.

Grefier  
R. Grass

Președintele Camerei a cincea  
J. C. Moitinho de Almeida