



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 46/12
Люксембург, 19 април 2012 г.

Решение по дело C-415/10
Galina Meister/Speech Design Carrier Systems GmbH

Законодателството на Съюза не предвижда право на работник — който твърди по правдоподобен начин, че отговаря на условията, посочени в обява за работа, и чиято кандидатура е отхвърлена, — да получи достъп до информация, посочваща дали при приключване на процедурата за назначаване работодателят е назначил друг кандидат

Пълният отказ за достъп до тази информация обаче може да се окаже едно от обстоятелствата, които трябва да се вземат предвид при доказването на фактите, от които може да бъде заключено, че е налице дискриминация

Правото на Съюза¹ забранява всякаква дискриминация основана на пол, възраст или етнически произход, по-специално в процедура за назначаване. Когато едно лице се счита засегнато поради неприлагането спрямо него на принципа на равно третиране то трябва да докаже пред съда или друг компетентен орган фактите, които позволяват да се допусне съществуването на дискриминация. След това противната страна трябва да докаже, че не е имало нарушение на посочения принцип. Държавите членки трябва да предприемат необходимите мерки в съответствие със своите съдебни системи, за да гарантират приложението на този принцип.

Г-жа Meister е родена през 1961 г. и е от руски произход. Тя притежава руска диплома за „системен“ инженер, която е призната в Германия за съответстваща на германска диплома, издадена от висше професионално учебно заведение.

Дружеството Speech Design публикува последователно две обяви с подобно съдържание, за да наеме „опитен софтуерен разработчик М/Ж“. В отговор на двете обяви г-жа Meister подава кандидатурата си. Последователните ѝ кандидатури са отхвърлени без да е канена на събеседване и без предприятието да ѝ предостави информация относно доводите за отхвърлянето. Считайки, че отговаря на изискванията за заемане на длъжността, г-жа Meister приема, че е третирана по-неблагоприятно в сравнение с друго лице, поставено в подобно положение, поради своя пол, възраст и етнически произход. Тя се обръща към германското правосъдие като иска, от една страна, Speech Design да ѝ изплати обезщетение за дискриминация при наемането на работа, и от друга страна, дружеството да представи преписката относно наетия кандидат, което щяло да ѝ даде възможност да докаже, че е по-квалифицирана от него.

Разглеждащият спора Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия), по същество иска от Съда да се произнесе дали правото на Съюза предвижда възможност работник — който твърди по правдоподобен начин, че отговаря на условията, посочени в обява за

¹ Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 година относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етнически произход (ОВ L 180, стр. 22; Специално издание на български език, 2007 г., глава 20, том 1, стр. 19).

Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).

Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262).

работа, и чиято кандидатура е отхвърлена, — да получи достъп до информация, посочваща дали работодателят е назначил друг кандидат, и ако това е така, въз основа на какви критерии е извършено назначаването. Освен това националната юрисдикция иска да установи дали от обстоятелството, че работодателят не предоставя поисканата информация, може да се заключи, че е налице твърдяната от работника дискриминация.

Съдът първо напомня, че лицето, което се счита засегнато поради неспазването на принципа на равно третиране, следва най-напред да докаже фактите, които позволяват да се допусне съществуването на дискриминация. Единствено ако това лице е доказало такива факти, ответникът следва да докаже, че не е имало нарушение на принципа на недопускане на дискриминация². Както Съдът вече е постановил именно националните съдебни органи следва да преценят съгласно националното право и/или националните практики фактите, които позволяват да се допусне съществуването на дискриминация.

След това Съдът потвърждава своята практика³, съгласно която правото на Съюза не предвижда изрично възможност лице, което се счита за жертва на дискриминация, да получи достъп до информация, за да може да докаже факти, които позволяват да се допусне съществуването на дискриминация. Въпреки това не може да се изключи възможността отказ на информация от страна на ответника при доказването на такива факти да застраши постигането на преследваната цел и по-специално да лиши правото на Съюза от полезното му действие.

Съдът приема, че тази практика е приложима към разглеждания случай, тъй като въпреки развитието на законодателството законодателят на Съюза не е пожелал да измени правната уредба на тежестта на доказване. Следователно германската юрисдикция трябва да се увери, че отказът на информация от страна на Speech Design не застрашава постигането на целите, преследвани от правото на Съюза. По-специално тя трябва да вземе предвид всички обстоятелства по спора, за да определи дали има достатъчно данни, въз основа на които да се приемат за доказани фактите, от които може да бъде заключено, че е налице такава дискриминация. В това отношение Съдът напомня, че националното законодателство или практика на държавите членки може да предвижда дискриминацията да се доказва с всички средства, включително въз основа на статистически данни.

Един от елементите, които могат да се вземат предвид, по-специално е обстоятелството, че Speech Design изглежда е отказало на г-жа Meister всякакъв достъп до исканата от нея информация. Освен това може да бъде взет предвид и фактът, че работодателят не оспорва съответствието между равнището на квалификация на г-жа Meister и посоченото такова в обявата за работа, както и обстоятелството, че въпреки това Speech Design не я кани на събеседване за наемане на работа след публикуването на двете обяви за свободно работно място.

Съдът заключава, че законодателството на Съюза трябва да се тълкува в смисъл, че не предвижда право на работник — който твърди по правдоподобен начин, че отговаря на условията, посочени в обява за работа, и чиято кандидатура е отхвърлена, — да получи достъп до информация, посочваща дали при приключване на процедурата за назначаване работодателят е назначил друг кандидат.

Не може да се изключи обаче възможността пълният отказ за достъп до информация от страна на ответник да се окаже едно от обстоятелствата, които трябва да се вземат предвид при доказването на фактите, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация. Запитващата юрисдикция следва да провери дали

² Решение на Съда от 21 юли 2011 г. по дело Kelly (C-104/10). В това решение Съдът тълкува Директива 97/80/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно тежестта на доказване в случаите на дискриминация, основана на пола (ОВ L 14, 1998 г., стр. 6; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 32), чиито релевантни разпоредби са почти идентични с разпоредбите на директивите, чието тълкуване се иска в случая.

³ Решение по дело Kelly, посочено по-горе.

такъв е случаят в разглежданото дело, като вземе предвид всички обстоятелства по спора, с който е сезирана.

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки, в рамките на спор, с който са сезирани, да се обърнат към Съда с въпрос относно тълкуването на правото на Съюза или валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор. Националната юрисдикция трябва да се произнесе по делото в съответствие с решението на Съда. Това решение обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ, предназначен за медиите, който не обвързва Съда.

[Пълният текст](#) на съдебното решение е публикуван на уебсайта CURIA в деня на обявяването.

За допълнителна информация се свържете с Илияна Пальова ☎ (+352) 4303 3708

Кадри от обявяването на решението са достъпни на „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106