



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 46/12
Luxemburg, 19 aprilie 2012

Hotărârea în cauza C-415/10
Galina Meister/Speech Design Carrier Systems GmbH

Legislația Uniunii nu prevede dreptul unui lucrător care invocă în mod plauzibil faptul că îndeplinește condițiile cuprinse într-un anunț de recrutare și a cărui candidatură nu a fost reținută, de a avea acces la informațiile care precizează dacă angajatorul, la finalul procedurii de recrutare, a angajat un alt candidat

Totuși, refuzul oricărui acces la aceste informații poate constitui unul dintre elementele care trebuie luate în considerare în cadrul stabilirii faptelor pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări

Dreptul Uniunii¹ interzice orice discriminare întemeiată pe sex, vârstă și origine etnică în cadrul unei proceduri de recrutare. Atunci când o persoană se consideră lezată de nerespectarea în privința sa a principiului egalității de tratament, aceasta trebuie să dovedească în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte instanțe competente, faptele pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări. În continuare, revine părții adverse sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a acestui principiu. Statele membre trebuie să adopte măsurile necesare, în conformitate cu propriul sistem judiciar pentru a garanta aplicarea acestui principiu.

Doamna Meister, de origine rusă, este născută în 1961 și este titulara unei diplome rusești de inginer „de sisteme” a cărei echivalență cu o diplomă germană eliberată de o instituție de învățământ profesional superior a fost recunoscută în Germania.

Societatea Speech Design a publicat succesiv două anunțuri, cu un conținut aproape similar, pentru a recruta un „dezvoltator de software cu experiență M/F”. Doamna Meister a răspuns la aceste două anunțuri prezentându-și candidatura pentru respectivul post. Candidaturile sale succesive au fost respinse, fără ca aceasta să fie convocată la un interviu și fără ca întreprinderea să îi furnizeze indicații cu privire la motivele acestei respingeri. Estimând că îndeplinea condițiile necesare pentru a ocupa postul, aceasta consideră că i-a fost aplicat un tratament mai puțin favorabil decât cel aplicat unei alte persoane într-o situație similară, pe motivul sexului său, al vârstei sale și al originii sale etnice. Ca atare, a sesizat autoritățile judecătorești din Germania solicitând, pe de o parte, ca Speech Design să îi plătească o despăgubire pentru discriminare la încadrarea în muncă și, pe de altă parte, ca societatea să prezinte dosarul candidatului recrutat, fapt care i-ar permite să demonstreze că ea este mai calificată decât acesta din urmă.

Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), sesizată cu litigiul, solicită Curții de Justiție, în esență, să stabilească dacă dreptul Uniunii prevede posibilitatea ca un lucrător – care consideră în mod plauzibil că îndeplinește condițiile cuprinse într-un anunț de recrutare, dar a cărui candidatură nu a fost reținută – să aibă acces la informațiile care precizează dacă angajatorul a recrutat un alt candidat și, în acest caz, pe baza căror criterii. În plus, instanța națională solicită să se stabilească dacă împrejurarea că angajatorul nu comunică informațiile

¹ Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (JO L 180, p. 22, Ediție specială, 20/vol. 1, p. 19); Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7); Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei de încadrare în muncă și de muncă (JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).

solicitate constituie un fapt pe baza căruia se poate prezuma existența discriminării invocate de lucrător.

Curtea amintește, în primul rând, că revine persoanei care se consideră lezată de nerespectarea principiului egalității de tratament sarcina de a stabili faptele pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări. Numai în cazul în care această persoană a stabilit existența faptelor respective revine pârâtului sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului nediscriminării². Astfel cum a statuat deja Curtea, instanța națională are în special obligația de a aprecia conform dreptului național și/sau practicii interne, faptele pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări.

Curtea confirmă în continuare jurisprudența sa³ potrivit căreia dreptul Uniunii nu prevede în mod specific posibilitatea unei persoane care se consideră victimă a unei discriminări de a avea acces la informații pentru a fi în măsură să demonstreze fapte pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări. Totuși, nu este mai puțin adevărat că nu se poate exclude ca un refuz al pârâtului de a permite accesul la informații, în cadrul procesului de stabilire a unor asemenea fapte, poate să compromită realizarea obiectivului urmărit și, în special să priveze dreptul Uniunii de efectul său util.

Curtea consideră că această jurisprudență este aplicabilă în speță întrucât, în pofida evoluțiilor legislative, legiuitorul Uniunii nu a intenționat să modifice regimul sarcinii probei. Astfel, instanța germană are obligația de a se asigura că refuzul Speech Design de a permite accesul la informații nu riscă să compromită realizarea obiectivelor urmărite de dreptul Uniunii. În special, instanța menționată are obligația să ia în considerare toate împrejurările litigiului pentru a stabili dacă există suficiente indicii pentru ca faptele pe baza cărora se poate prezuma existența unei astfel de discriminări să fie considerate stabilite. În această privință, Curtea amintește că dreptul național sau practica internă a statelor membre pot prevedea că discriminarea se poate dovedi prin orice mijloace, inclusiv pe baza unor date statistice.

Printre elementele care pot fi luate în considerare figurează, în special, împrejurarea că Speech Design pare să fi refuzat doamnei Meister orice acces la informațiile pe care le-a solicitat. În plus, pot fi luate în considerare împrejurarea că angajatorul nu contestă faptul că nivelul de calificare al doamnei Meister corespunde celui menționat în anunțul de recrutare, precum și împrejurarea că, în pofida acestei situații, Speech Design nu a convocat-o la un interviu de angajare după publicarea celor două anunțuri privind locul de muncă disponibil.

Curtea concluzionează că **legislația Uniunii trebuie interpretată în sensul că nu prevede dreptul unui lucrător care invocă în mod plauzibil faptul că îndeplinește condițiile cuprinse într-un anunț de recrutare și a cărui candidatură nu a fost reținută, de a avea acces la informațiile care precizează dacă angajatorul, la finalul procedurii de recrutare, a angajat un alt candidat.**

Totuși, nu se poate exclude ca **un refuz al pârâtului de a permite accesul la informații poate constitui unul dintre elementele care trebuie luate în considerare în cadrul stabilirii faptelor pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte.** Instanța de trimitere are obligația, luând în considerare toate împrejurările litigiului cu care este sesizată, să verifice dacă acesta este cazul în speță.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Instanța națională are obligația de a soluționa cauza

² Hotărârea Curții din 21 iulie 2011, Kelly ([C-104/10](#)). În această hotărâre, Curtea interpretează Directiva 97/80/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex (JO 1998, L 14, p. 6, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 32), ale cărei dispoziții pertinente sunt aproape identice cu cele ale directivelor a căror interpretare este solicitată în speță.

³ Hotărârea Kelly citată anterior.

conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Claudiu Ecedi-Stoisavlevici ☎ (+352) 4303 3720

Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106