



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

28 iulie 2016*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 2000/78/CE — Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Articolul 3 alineatul (1) litera (a) — Directiva 2006/54/CE — Egalitate de șanse și egalitate de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă — Articolul 14 alineatul (1) litera (a) — Domeniu de aplicare — Noțiunea «acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă» — Prezentarea unei candidaturi pentru un loc de muncă prin care se urmărește obținerea statutului formal de candidat doar cu scopul de a solicita o despăgubire pentru discriminare — Abuz de drept”

În cauza C-423/15,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), prin decizia din 18 iunie 2015, primită de Curte la 31 iulie 2015, în procedura

Nils-Johannes Kratzer

împotriva

R+V Allgemeine Versicherung AG,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta (raportor), președinte de cameră, și domnii A. Arabadjiev, J.-C. Bonichot, C. G. Fernlund și S. Rodin, judecători,

avocat general: domnul M. Wathelet,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Kratzer, de el însuși;
- pentru R+V Allgemeine Versicherung AG, de B. Göpfert, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul german, de T. Henze și de A. Lippstreu, în calitate de agenți;
- pentru guvernul Regatului Unit, de M. Holt, în calitate de agent, asistat de K. Apps, barrister;

* Limba de procedură: germana.

— pentru Comisia Europeană, de M. Kellerbauer și de D. Martin, în calitate de agenți,
având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,
pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 3 alineatul (1) litera (a) din 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 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7) și a articolului 14 alineatul (1) litera (a) din 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 în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Nils-Johannes Kratzer, pe de o parte, și R+V Allgemeine Versicherung AG (denumită în continuare „R+V”), pe de altă parte, în legătură cu cererile domnului Kratzer de despăgubire, de reparare a prejudiciului material și de încetare introduse pentru motivul că ar fi suferit o discriminare din cauza vârstei și a sexului său ca urmare a respingerii de către aceasta din urmă a candidaturii sale pentru un post care a făcut obiectul unei invitații de depunere a candidaturilor.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 2000/78

- 3 Articolul 1 din Directiva 2000/78 prevede:

„Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”

- 4 Articolul 3 alineatul (1) din această directivă prevede:

„În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât din sectorul public, cât și din cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

- (a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

[...]”

5 Articolul 17 din directiva menționată are următorul cuprins:

„Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Sancțiunile astfel prevăzute, care pot consta în despăgubirea victimei, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive. [...]”

Directiva 2006/54

6 Articolul 1 din Directiva 2006/54 prevede:

„Prezenta directivă își propune să garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.

În acest scop, aceasta conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește:

(a) accesul la muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională;

[...]”

7 Potrivit articolului 14 alineatul (1) din această directivă:

„Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activitățile nesalariale sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

[...]”

8 Articolul 18 din directiva menționată are următorul cuprins:

„Statele membre introduc în dreptul intern măsurile necesare pentru a se asigura că prejudiciul suferit de o persoană lezată din cauza discriminării pe criteriul sexului este efectiv reparat sau despăgubit în conformitate cu modalitățile pe care acestea le stabilesc, într-o manieră care să descurajeze o astfel de discriminare și proporțional cu prejudiciul suferit. [...]”

9 Articolul 25 din aceeași directivă prevede:

„Statele membre determină regimul sancțiunilor aplicabile încălcărilor dispozițiilor naționale adoptate în conformitate cu prezenta directivă și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestor sancțiuni. Sancțiunile, care pot include plata de despăgubiri unei victime, trebuie să fie efective, proporționale și să fie disuasive. [...]”

Dreptul german

- 10 Articolul 1 din Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Legea generală privind egalitatea de tratament) din 14 august 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897), în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumită în continuare „AGG”), prevede:

„Prezenta lege are drept obiectiv să împiedice sau să elimine orice discriminare pe motive de rasă sau origine etnică, sex, religie sau credință, handicap, vârstă sau identitate sexuală.”

- 11 Articolul 2 alineatul 1 din AGG prevede:

„În temeiul prezentei legi, discriminările întemeiate pe unul dintre motivele enumerate la articolul 1 sunt ilicite în ceea ce privește:

1. condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare,

[...]”

- 12 Articolul 6 alineatul 1 din AGG prevede:

„Sunt angajați în sensul prezentei legi:

1. lucrătoarele și lucrătorii,

[...]

De asemenea, sunt considerate angajați persoanele care sunt candidate la un loc de muncă, precum și cele al căror raport de muncă a luat sfârșit.”

- 13 Potrivit articolului 7 alineatul 1 din AGG:

„Lucrătorii nu trebuie să sufere nicio discriminare pentru motivele enumerate la articolul 1; această interdicție se aplică deopotrivă atunci când autorul discriminării nu face decât să presupună existența unuia dintre motivele prevăzute la articolul 1 în cadrul faptului discriminatoriu.”

- 14 Articolul 15 alineatele 1 și 2 din AGG are următorul cuprins:

„(1) În cazul încălcării interdicției privind discriminarea, angajatorul trebuie să repare prejudiciul cauzat. Această obligație nu se aplică în cazul în care angajatorul nu este răspunzător de încălcare.

(2) Lucrătorul poate solicita o despăgubire pecuniară corespunzătoare pentru un prejudiciu nepatrimonial. În cazul nerecrutării, această despăgubire nu poate depăși trei salarii lunare în cazul în care lucrătorul nu ar fi fost recrutat nici în cadrul unei proceduri de selecție nediscriminatorii.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 15 În luna martie 2009, R+V a publicat o invitație de depunere a candidaturilor pentru posturi de stagiar destinate unor absolvenți în domeniul științelor economice, al matematicii aplicate în economie, al informaticii aplicate în economie și al dreptului.

- 16 Criteriile impuse prin această invitație de depunere a candidaturilor constau în posesia unei diplome de studii superioare cu un nivel foarte bun în una dintre disciplinele în discuție, obținută cu cel mult un an înainte sau care urma să fie obținută în lunile următoare, și o experiență profesională practică și de calificare, obținută, de exemplu, printr-o formare, prin stagii sau prin muncă în timpul studiilor. În ceea ce privește candidaturile în domeniul dreptului, erau de asemenea necesare reușita la cele două examene de stat în drept și o opțiune „dreptul muncii” sau cunoștințe medicale.
- 17 Domnul Kratzer și-a prezentat candidatura pentru un post de stagiar în domeniul dreptului, subliniind nu numai că îndeplinește toate criteriile prevăzute în invitația de depunere a candidaturilor, ci și că, în calitate de avocat și de fost cadru într-o societate de asigurări, avea o experiență în funcții de conducere și era obișnuit să își asume responsabilități și să lucreze în mod independent. De asemenea, a precizat că urmează o formare pentru a deveni avocat specializat în dreptul muncii și că, în urma decesului tatălui său, se ocupa de un dosar voluminos privind dreptul medical, astfel încât dispune de o largă experiență în acest domeniu.
- 18 La 19 aprilie 2009, R+V a respins candidatura domnului Kratzer arătând că nu era în măsură să îi ofere în acel moment o posibilitate de angajare.
- 19 La 11 iunie 2009, domnul Kratzer a adresat R+V o reclamație scrisă prin care îi solicita o despăgubire de 14 000 de euro pentru discriminare pe motive de vârstă.
- 20 R+V l-a invitat atunci pe domnul Kratzer la o întrevedere, la începutul lunii iulie 2009, cu șeful de personal, precizând că respingerea candidaturii sale fusese generată în mod automat și că nu corespundea intențiilor sale.
- 21 Domnul Kratzer a refuzat această invitație și a propus să discute despre viitorul său la R+V atunci când cererea sa de despăgubiri va fi fost admisă.
- 22 El a formulat o acțiune în despăgubire în cuantum de 14 000 de euro pentru discriminare pe motive de vârstă la Arbeitsgericht Wiesbaden (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Wiesbaden, Germania). Ulterior, după ce a aflat că R+V atribuisese cele patru posturi de stagieri în cauză doar unor femei, în condițiile în care cele peste 60 de candidaturi prezentate pentru aceste posturi se repartizau în mod aproape egal între bărbați și femei, domnul Kratzer a solicitat o despăgubire suplimentară de 3 500 de euro pentru discriminare pe criterii de sex.
- 23 După ce Arbeitsgericht Wiesbaden (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Wiesbaden) i-a respins acțiunea, domnul Kratzer a declarat apel împotriva acestei decizii de respingere la Hessisches Landesarbeitsgericht (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă al Landului Hessen, Germania), care, la rândul său, a respins acțiunea domnului Kratzer.
- 24 Domnul Kratzer a declarat atunci recurs la instanța de trimitere.
- 25 În aceste condiții, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78 și articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că urmărește «acces[ul] la încadrare în muncă [sau] la muncă» și persoana care, astfel cum rezultă din candidatura sa, nu urmărește recrutarea sau încadrarea în muncă, ci vizează recunoașterea statutului de candidat?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:

Situația în care statutul de candidat nu a fost obținut pentru recrutarea sau încadrarea în muncă, ci numai pentru a avea posibilitatea de a invoca dreptul la despăgubire, poate fi considerată, în temeiul dreptului Uniunii, un abuz de drept?”

Cu privire la întrebările preliminare

- 26 Prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78 și articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că o situație în care o persoană care, prin prezentarea candidaturii sale pentru un loc de muncă, nu vizează să obțină acel loc de muncă, ci doar statutul formal de candidat, cu unicul scop de a solicita o despăgubire, intră sub incidența noțiunii „acces la încadrare în muncă sau la muncă”, în sensul acestor dispoziții, și dacă, în temeiul dreptului Uniunii, o astfel de situație poate fi calificată ca abuz de drept.
- 27 Trebuie amintit că, în temeiul unei jurisprudențe constante a Curții, în cadrul procedurii preliminare prevăzute la articolul 267 TFUE, întemeiată pe o separare clară a funcțiilor între instanțele naționale și Curte, numai instanța națională este competentă să constate și să aprecieze situația de fapt din litigiul principal (a se vedea printre altele Hotărârea din 25 octombrie 2012, Rintisch, C-553/11, EU:C:2012:671, punctul 15). În acest cadru, Curtea este abilitată să se pronunțe numai cu privire la interpretarea sau la validitatea dreptului Uniunii în raport cu situația de fapt și de drept astfel cum este descrisă de instanța de trimitere, pentru a-i da acesteia din urmă elementele utile soluționării litigiului cu care este sesizată (a se vedea printre altele Hotărârea din 9 noiembrie 2006, Chateignier, C-346/05, EU:C:2006:711, punctul 22).
- 28 În consecință, pe baza elementelor de fapt indicate de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) în decizia de trimitere, trebuie să se răspundă la întrebările adresate de această instanță.
- 29 În această privință, reiese din decizia respectivă că litigiul principal se caracterizează prin faptul că domnul Kratzer și-a prezentat candidatura pentru un post de stagiar la R+V nu în vederea obținerii acestui post, ci doar a statutului formal de candidat, cu unicul scop de a solicita o despăgubire în temeiul Directivelor 2000/78 și 2006/54.
- 30 O situație de fapt care prezintă caracteristici precum cele descrise în decizia menționată nu intră, în principiu, în domeniul de aplicare al Directivelor 2000/78 și 2006/54.
- 31 Astfel, este necesar să se arate că, potrivit însuși modului de redactare a titlului acestor directive, ele privesc încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.
- 32 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, atât din titlul și din preambulul Directivei 2000/78, cât și din conținutul și din finalitatea sa rezultă că aceasta urmărește să stabilească un cadru general pentru a asigura oricărei persoane egalitatea de tratament „în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă”, oferindu-i o protecție eficientă împotriva discriminărilor bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1, printre care figurează vârsta (a se vedea printre altele Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punctul 42, Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 39, precum și Hotărârea din 13 noiembrie 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, punctul 28).

- 33 În ceea ce privește Directiva 2006/54, ea vizează, conform articolului 1 primul paragraf din aceasta, să garanteze punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.
- 34 În special, rezultă din articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78, precum și din articolul 1 al doilea paragraf litera (a) și din articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54 că aceste directive sunt aplicabile unei persoane care urmărește să obțină un loc de muncă, inclusiv în ceea ce privește criteriile de selecție și condițiile de recrutare pentru acest loc de muncă (a se vedea Hotărârea din 19 aprilie 2012, Meister, C-415/10, EU:C:2012:217, punctul 33).
- 35 Or, o persoană care își prezintă candidatura pentru un loc de muncă în condiții precum cele descrise la punctul 29 din prezenta hotărâre nu urmărește, în mod vădit, să obțină locul de muncă pentru care și-a depus candidatura în mod formal. În consecință, ea nu se poate prevala de protecția conferită de Directivele 2000/78 și 2006/54. O interpretare contrară ar fi incompatibilă cu obiectivul urmărit de acestea, care constă în a asigura oricărei persoane egalitatea de tratament „în materie de încadrare în muncă și de muncă”, oferindu-i o protecție eficace împotriva anumitor discriminări, printre altele în ceea ce privește „acces[ul] la încadrare în muncă”.
- 36 În plus, o astfel de persoană nu poate fi considerată, în aceste condiții, ca fiind o „victimă”, în sensul articolului 17 din Directiva 2000/78 și al articolului 25 din Directiva 2006/54, sau o „persoană lezată” care a suferit un „prejudiciu”, în sensul articolului 18 din Directiva 2006/54.
- 37 Pe de altă parte, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, justițiabilii nu se pot prevala în mod fraudulos sau abuziv de normele Uniunii Europene (a se vedea Hotărârea din 13 martie 2014, SICES și alții, C-155/13, EU:C:2014:145, punctul 29, precum și jurisprudența citată).
- 38 Constatarea existenței unei practici abuzive impune întrunirea unui element obiectiv și a unui element subiectiv (a se vedea Hotărârea din 13 martie 2014, SICES și alții, C-155/13, EU:C:2014:145, punctul 31).
- 39 Pe de o parte, în ceea ce privește elementul obiectiv, această constatare necesită să rezulte dintr-un ansamblu de circumstanțe obiective că, în pofida unei respectări formale a condițiilor prevăzute de reglementarea Uniunii, obiectivul urmărit de această reglementare nu a fost atins (a se vedea Hotărârea din 14 decembrie 2000, Emsland-Stärke, C-110/99, EU:C:2000:695, punctul 52, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, SICES și alții, C-155/13, EU:C:2014:145, punctul 32).
- 40 Pe de altă parte, o astfel de constatare impune existența unui element subiectiv, și anume trebuie să rezulte dintr-un ansamblu de elemente obiective că scopul esențial al operațiunilor în cauză este obținerea unui avantaj necuvenit. Astfel, interzicerea practicilor abuzive nu este relevantă atunci când operațiunile în cauză pot avea o altă justificare decât simpla obținere a unui avantaj (a se vedea Hotărârea din 21 februarie 2006, Halifax și alții, C-255/02, EU:C:2006:121, punctul 75, Hotărârea din 22 decembrie 2010, Weald Leasing, C-103/09, EU:C:2010:804, punctul 30, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, SICES și alții, C-155/13, EU:C:2014:145, punctul 33).
- 41 Pentru a dovedi existența acestui al doilea element, care privește intenția operatorilor, se poate ține seama în special de caracterul pur artificial al operațiunilor în cauză (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 decembrie 2000, Emsland-Stärke, C-110/99, EU:C:2000:695, punctele 53 și 58, Hotărârea din 21 februarie 2006, Halifax și alții, C-255/02, EU:C:2006:121, punctul 81, Hotărârea din 21 februarie 2008, Part Service, C-425/06, EU:C:2008:108, punctul 62, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, SICES și alții, C-155/13, EU:C:2014:145, punctul 33).
- 42 Este de competența instanței de trimitere să verifice, potrivit regulilor de probă din dreptul național, atât timp cât nu se aduce atingere eficacității dreptului Uniunii, dacă elementele constitutive ale unei practici abuzive sunt întrunite în litigiul principal (a se vedea Hotărârea din 14 decembrie 2000,

Emsland-Stärke, C-110/99, EU:C:2000:695, punctul 54, Hotărârea din 21 iulie 2005, Eichsfelder Schlachtbetrieb, C-515/03, EU:C:2005:491, punctul 40, Hotărârea din 21 februarie 2006, Halifax și alții, C-255/02, EU:C:2006:121, punctul 76, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, SICES și alții, C-155/13, EU:C:2014:145, punctul 34).

- 43 În această privință, deși rezultă în mod obiectiv, pe de o parte, că, în pofida respectării formale a condițiilor prevăzute de Directivele 2000/78 și 2006/54, obiectivul urmărit de acestea nu a fost atins și, pe de altă parte, că domnul Kratzer a candidat în mod artificial la un loc de muncă nu cu scopul esențial de a ocupa efectiv acest loc de muncă, ci de a se prevala de protecția conferită de aceste directive în vederea obținerii unui avantaj necuvenit, ceea ce este de competența instanței de trimitere să verifice, ar trebui atunci să se considere că domnul Kratzer se prevalează în mod abuziv de protecția menționată.
- 44 În aceste condiții, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78 și articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că o situație în care o persoană, prin prezentarea candidaturii sale pentru un loc de muncă, nu vizează să obțină acel loc de muncă, ci doar statutul formal de candidat, cu unicul scop de a solicita o despăgubire, nu intră sub incidența noțiunii „acces la încadrare în muncă sau la muncă”, în sensul acestor dispoziții, și poate fi calificată abuz de drept în cazul în care sunt întrunite condițiile impuse în temeiul dreptului Uniunii.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 45 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

Articolul 3 alineatul (1) litera (a) din 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 și articolul 14 alineatul (1) litera (a) din 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 în materie de încadrare în muncă și de muncă trebuie interpretate în sensul că o situație în care o persoană, prin prezentarea candidaturii sale pentru un loc de muncă, nu vizează să obțină acel loc de muncă, ci doar statutul formal de candidat, cu unicul scop de a solicita o despăgubire, nu intră sub incidența noțiunii „acces la încadrare în muncă sau la muncă”, în sensul acestor dispoziții, și poate fi calificată abuz de drept în cazul în care sunt întrunite condițiile impuse în temeiul dreptului Uniunii.

Semnături