

Traducerea acestei pagini a fost generată prin traducere automată [\[Link\]](#). Traducerile automate pot conține erori care pot reduce claritatea și exactitatea; Ombudsmanul nu își asumă răspunderea pentru eventuale discrepanțe. Pentru cele mai fiabile informații și securitate juridică, vă rugăm să consultați versiunea sursă din engleză, linkul de mai sus. Pentru mai multe informații, vă rugăm să consultați [politica noastră lingvistică și de traducere \[Link\]](#).

Deciziei în cazul 343/2010/MHZ - Presupusă discriminare într-o procedură de ofertare

Decizie

Caz 343/2010/MHZ - Deschis la 15/02/2010 - Decizie din 20/12/2010 - Instituția vizată
Curtea de Justiție a Uniunii Europene (Nu s-a constatat administrare defectuoasă) |

Reclamanta lucra ca traducător de texte juridice, în timp ce făcea studii de drept. Cu toate acestea, după obținerea diplomei, ea și-a întrerupt activitatea pentru că a devenit mamă. Ulterior, reclamanta a participat la o procedură de ofertare lansată de Curtea de Justiție pentru încheierea unor contracte-cadru de traducere a textelor juridice ale Curții. Oferta sa a fost respinsă deoarece nu a respectat cerința de a avea doi ani de experiență profesională în traducerea textelor juridice după absolvirea studiilor de drept. Reclamanta s-a adresat Ombudsmanului, afirmând că interpretarea formalistă pe care a dat-o Curtea acestei cerințe duce la o discriminare indirectă a femeilor. Ea a afirmat, în acest sens, că probabilitatea ca femeile să-și întrerupă cariera profesională după absolvirea studiilor este mai mare. Prin urmare, ar fi mai multe femei care au prea puțină experiență profesională pentru a lucra pentru Curte.

În avizul său, Curtea a explicat că respectiva cerință trebuie să se aplice candidaților de ambele sexe în mod egal, deoarece traducerea textelor legale necesită experiență profesională obținută după obținerea unei diplome în drept.

Ombudsmanul a fost de acord cu această justificare. Curtea a demonstrat că, deși se face, de fapt, o distincție între femei și bărbați, la care a făcut referire reclamanta, aceasta este justificată de factori obiectivi care nu au nicio legătură cu discriminarea pe motive de gen. Ombudsmanul nu a constatat existența unui caz de administrare defectuoasă și a închis cazul.

Cu privire la istoricul plângerii



1. Reclamanta și-a depus cererea de participare la cererea de ofertă (denumită în continuare „cererea de ofertă”), publicată de Curtea de Justiție (CJ), în vederea încheierii unor contracte-cadru pentru traducerea în polonă a textelor juridice din anumite limbi oficiale ale Uniunii Europene.
2. Cererea de participare a reclamantului a fost respinsă pe motiv că nu avea cel puțin doi ani de experiență în calitate de traducător de texte juridice după ce a obținut o diplomă universitară în domeniul dreptului. Această cerință a fost prevăzută la punctul III.2.3 din cererea de propuneri.
3. Reclamanta a trimis o scrisoare CJ în care a contestat decizia în cauză. Ea a susținut că, în cazul său, CJ nu ar trebui să interpreteze condiția relevantă a ofertei într-un mod formal, ci mai degrabă să analizeze *ratio legis*, care, în opinia sa, este de a selecta traducători profesioniști. Ulterior, ea și-a descris experiența academică (o diplomă în drept și în filologie germană, cu o specializare în traducerea textelor juridice). Ea a explicat că a dobândit doi ani de experiență profesională în cursul studiilor, prin traducerea textelor juridice pentru Centrul de Drept Bancar din cadrul Universității X. În plus, ea a susținut că nu era posibil să obțină doi ani de experiență profesională ulterioară studiilor sale. Acest lucru se datorează faptului că, la acel moment, a decis să-și amâne cariera profesională pentru a deveni mamă. Ea a solicitat CJ să ia în considerare experiența profesională pe care a dobândit-o în timpul studiilor universitare și să accepte cererea sa de participare la licitație.
4. În răspunsul său, CJ a explicat că: (i) trebuie să aplice aceleași criterii pentru toate candidaturile și a subliniat că acestea au fost precizate în mod clar în cererea de propuneri; (II) dispoziția privind doi ani de experiență profesională postuniversitară este clară și nu poate face obiectul interpretării; (III) În viitor, după ce a obținut experiența profesională necesară, reclamanta poate depune cererea de participare la oferte similare.
5. Ulterior, reclamanta a trimis o altă scrisoare către CJ, în care a extins punctele formulate anterior. În special, ea a susținut că nu ar fi putut dobândi experiență profesională în domeniul traducerii după terminarea studiilor, deoarece a plecat în concediu de maternitate în această perioadă și, prin urmare, nu a lucrat. În opinia sa, interpretarea rigidă de către CJ a criteriilor de eligibilitate privind experiența profesională discriminează femeile.
6. Având în vedere că nu a primit un răspuns la ultimul său răspuns, la 11 august 2009, ea s-a adresat Ombudsmanului European pentru prima dată (plângerea 2033/2009/MW). În plângerea sa, ea a susținut că interpretarea formalistă a CJ cu privire la criteriile de eligibilitate privind experiența profesională (punctul III.2.3. din cererea de ofertă) conduce la discriminarea indirectă a femeilor. Ea a susținut că ar trebui să fie acceptată la licitație. La 21 septembrie 2009, Ombudsmanul a informat reclamantul printr-o scrisoare că acesta consideră că CJ nu a avut suficient timp să răspundă la scrisoarea sa (CJ se afla în vacanța de vară din acel moment) înainte de a se plânge. În temeiul articolului 2.4 din Statutul Ombudsmanului, plângerea sa era, așadar, inadmisibilă în această etapă, deoarece nu fuseseră finalizate demersurile administrative prealabile ale instituției. Reclamanta a fost informată că, în cazul în care CJ nu răspunde într-un termen rezonabil, ar putea lua în considerare reînnoirea plângerii sale



adresate Ombudsmanului.

7. La 4 februarie 2010, reclamanta a trimis un e-mail prin care a informat Ombudsmanul că nu a primit un răspuns din partea CJ. E-mailul menționat mai sus a fost înregistrat sub referința prezentei plângeri (343/2010/MHZ). Reclamanta a susținut că CJ nu a răspuns la scrisoarea sa. De asemenea, ea și-a menținut afirmația și afirmația anterioare cuprinse în plângerea nr. 2033/2009/MW.

8. La 15 martie 2010, în urma intervenției Ombudsmanului prin intermediul unei proceduri telefonice, CJ a trimis un răspuns la scrisoarea reclamantului. În acest răspuns, CJ și-a cerut mai întâi scuze pentru că nu a răspuns mai devreme reclamantului. Apoi, CJ a reamintit ceea ce „a fost deja spus reclamantului”, și anume că formularea de la punctul III.2.3 din cerere este clară și neechivocă. Aceasta prevede că, pentru a fi acceptați, solicitanții trebuie să aibă cel puțin doi ani de experiență profesională după încheierea studiilor universitare referitoare la obiectul contractelor pentru care a fost lansată cererea de propuneri. CJ a adăugat că reclamanta este liberă să își depună din nou cererea de îndată ce îndeplinește condiția de mai sus. Întrucât acest răspuns s-a referit numai la afirmația reclamantei de a nu răspunde, și nu la afirmația și cererea sa rămase, Ombudsmanul a decis să deschidă o anchetă.

Obiectul anchetei

9. Ombudsmanul a decis să deschidă prezenta anchetă cu privire la următoarea afirmație și plângere a reclamantului:

Acuzație:

Interpretarea formalistă a CJ cu privire la criteriile de eligibilitate privind experiența profesională (punctul III.2.3. din cererea de propuneri) conduce la discriminarea indirectă a femeilor.

Revendicare:

Reclamantul ar trebui să fie acceptat la licitație.

Ancheta

10. Plângerea a fost transmisă Ombudsmanului la 3 februarie 2010. La 7 aprilie 2010, Ombudsmanul a deschis o anchetă și a trimis plângerea CJ cu o cerere de aviz până la 31 iulie 2010. La 30 iulie 2010, CJ și-a transmis avizul. Ulterior, aceasta a trimis traducerea avizului în limba polonă, care a fost transmisă reclamantului cu o invitație de a prezenta observații până la 31 octombrie 2010. Reclamantul nu a prezentat observații.

Analiza și concluziile Ombudsmanului



A. Presupusă discriminare indirectă a femeilor

Argumente prezentate Ombudsmanului

11. Reclamantul a susținut că cerința de a avea doi ani de experiență profesională după finalizarea studiilor universitare are ca rezultat un dezavantaj indirect pentru femeile care trebuie să aibă grijă de copiii lor născuți în acest moment și care, prin urmare, nu pot dobândi experiență profesională. În schimb, bărbații în mod normal nu au o astfel de constrângere și pot începe să lucreze imediat după studii. În opinia reclamantului, CJ ar fi trebuit să ia în considerare concediul de maternitate atunci când a decis dacă a respectat condiția privind experiența profesională.

12. Reclamanta a recunoscut că nu a lucrat niciodată după obținerea diplomei universitare, dar a susținut că a obținut doi ani de experiență profesională în cursul studiilor. În opinia sa, această experiență ar trebui tratată ca fiind echivalentă cu experiența dobândită după finalizarea studiilor universitare. În opinia sa, CJ nu ar trebui să aplice o abordare formalistă cerinței în cauză, ci să caute „*raportul legis*” al cererii de propuneri, și anume recrutarea de traducători profesioniști.

13. În opinia sa, CJ a susținut că punctul III.2.3 din cererea de propuneri prevede în mod clar că solicitanții trebuie să aibă cel puțin doi ani de experiență profesională „*după o educație universitară în drept*”. [1] [\[Link\]](#) Această cerință a fost stabilită pentru a asigura un nivel adecvat de traducere în limba polonă a textelor juridice complexe produse de CJ. Este evident că traducerile efectuate de traducătorii care nu au absolvit încă o formare juridică universitară nu sunt de o calitate suficient de înaltă și nu pot fi considerate „*echivalente*” cu traducerile efectuate de un traducător care și-a finalizat studiile universitare de drept.

14. Având în vedere că cerința în cauză era clară, autoritatea contractantă nu dispunea de nicio marjă de apreciere atunci când a aplicat-o în cazul reclamantului. În caz contrar, ar fi fost încălcată cererea de ofertă și principiul egalității de tratament a ofertanților.

15. În acest context și ținând seama de argumentele reclamantului, CJ a verificat dacă cerința în cauză contravine principiului nediscriminării pe criterii de sex. Cu alte cuvinte, dacă autoritatea contractantă a respectat sau nu acest principiu atunci când a stabilit cerința menționată în cererea de ofertă.

16. În conformitate cu articolul 135 alineatul (1) din Regulamentul nr. 2342/2002 al Comisiei de stabilire a normelor de aplicare a Regulamentului (CE, Euratom) 1605/2002 al Consiliului privind regulamentul financiar aplicabil bugetului general al Comunităților Europene [2] [\[Link\]](#) („dispozițiile de aplicare”), autoritatea contractantă stabilește criterii de selecție clare și nediscriminatorii.



17. Potrivit unei jurisprudențe constante, principiul nediscriminării, care constituie un principiu fundamental de drept, interzice ca situații comparabile să fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv [3] [Link].

18. Cerința minimă de competențe tehnice se aplică fără distincție tuturor candidaților, indiferent de sex. Aceasta nu implică nicio diferență de tratament pe motive de sex.

19. În măsura în care argumentul reclamantului ar putea fi înțeles în sensul că, prin stabilirea cerinței în cauză, autoritatea contractantă a tratat în mod egal două situații diferite, și anume situațiile candidaților de sex masculin și feminin, deoarece numai aceștia din urmă pot întâmpina constrângeri în obținerea experienței profesionale din cauza concediului de maternitate, acest argument nu poate fi susținut. Pare evident că egalitatea de tratament a candidaților de sexe diferite, astfel cum rezultă din cerința în cauză, este justificată în mod obiectiv.

20. În acest context, CJ a menționat, printre altele: (i) principiul bunei gestiuni financiare și articolul 27 din Regulamentul financiar potrivit căruia „*resursele utilizate de instituție pentru desfășurarea activităților sale sunt puse la dispoziție în... calitate corespunzătoare [...]*”; (II) la articolul 135 alineatul (2) al doilea paragraf din Normele de aplicare, potrivit căruia „*autoritatea contractantă poate stabili niveluri minime de capacitate sub care nu poate selecta candidați*”; și (iii) la articolul 137 din Dispozițiile de punere în aplicare conform cărora „*[i] n procedurile de achiziții [competențele tehnice și profesionale ale operatorilor economici] se evaluează în special în ceea ce privește experiența...*”

21. CJ a concluzionat că cerința în cauză urmărea atingerea obiectivului legitim de a asigura un nivel adecvat de traduceri și, prin urmare, de a permite Curții să își îndeplinească misiunea. În plus, cerința în cauză este proporțională și nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului menționat anterior.

22. CJ a subliniat că cerința privind doi ani de experiență profesională nu implică faptul că o astfel de experiență trebuie dobândită în mod necesar imediat după finalizarea studiilor de către un candidat. CJ a reiterat faptul că reclamanta ar putea, după ce a dobândit doi ani de experiență profesională, să își prezinte din nou oferta în cadrul aceleiași oferte, care, a subliniat Curtea, este deschisă pentru o perioadă de patru ani.

Evaluarea Ombudsmanului

23. De la bun început, Ombudsmanul consideră util să facă trimitere prin analogie la hotărârile preliminare ale CJ în care a susținut în mod constant că apare o discriminare indirectă atunci când o măsură, deși formulată în termeni neutri, acționează în dezavantajul mult mai multor femei decât bărbați.

24. În această privință, nu se poate exclude faptul că cerința în cauză ar putea afecta în primul



rând femeile în ceea ce privește accesul lor la un loc de muncă oferit de CJ prin intermediul cererii de propuneri. Cerința în cauză ar putea dezavantaja femeile care au copii după absolvire și care își amână cariera profesională pentru a avea grijă de ele, în comparație cu bărbații care, pentru că sunt mai puțin susceptibili de a beneficia de un concediu paternal prelungit, pot intra pe piața muncii imediat după obținerea diplomelor. Cu alte cuvinte, un număr mult mai mare de tinere absolvente de drept feminin pot, în cursul unei perioade de doi ani de la finalizarea studiilor, să nu poată fi selectați în cadrul cererii de propuneri și să lucreze ca traducători ai CJ.

25. Cu toate acestea, în astfel de circumstanțe, chiar dacă cerința în cauză ar da naștere, în practică, unei discriminări împotriva femeilor în raport cu bărbații, în opinia sa, CJ a demonstrat în mod clar că, în cazul în care există o distincție între femei și bărbați la care se referă reclamantul, aceasta este justificată de factori obiectivi care nu au legătură cu orice discriminare pe criterii de sex [\[4\]](#) [\[Link\]](#).

26. În avizul său cu privire la prezenta cauză, CJ s-a referit la calitatea traducerilor așteptate de la ofertanții câștigători în cadrul cererii de propuneri și a susținut în mod întemeiat motivul pentru care solicită cele mai bune traduceri ale textelor sale juridice. De asemenea, Ombudsmanul este de acord cu opinia CJ potrivit căreia traducerile textelor juridice efectuate de studenți care nu au absolvit încă dreptul nu pot avea în mod obiectiv aceeași calitate ca și traducerile efectuate de avocați cu diplomă. Contrar celor susținute de reclamant, traducerea textelor juridice devine „*profesională*” numai dacă traducătorii își finalizează studiile în drept și au o diplomă. Acesta este un factor obiectiv care nu are legătură cu orice discriminare pe criterii de sex.

27. Astfel, CJ a justificat în mod corespunzător motivul pentru care solicită tuturor traducătorilor săi (bărbați și femei) să aibă doi ani de experiență profesională după finalizarea studiilor de drept și să nu accepte experiența de traducere, chiar și de înaltă calitate, dobândită în cursul acestor studii.

28. În cele din urmă, merită subliniat faptul că reclamanta **nu** a avut deloc experiență profesională după finalizarea studiilor. Prin urmare, este corect ca concediul de maternitate al reclamantului să nu poată fi luat în considerare.

29. Având în vedere cele de mai sus, Ombudsmanul nu constată un caz de administrare defectuoasă și închide cazul.

B. Concluzii

Pe baza anchetei sale cu privire la această plângere, Ombudsmanul o închide cu următoarea concluzie:

Nu a existat nici un caz de administrare defectuoasă.

Reclamantul și Curtea de Justiție vor fi informate cu privire la această decizie.



P. Nikiforos Diamandouros

Adoptată la Strasbourg la 20 decembrie 2010

[1] [\[Link\]](#) „ *au terme de la formation universitaire en droit* ”.

[2] [\[Link\]](#) JO 2002, L 357, p. 38.

[3] [\[Link\]](#) CJ a făcut trimitere la cauza C-304/01 *Spania/Comisia* , Rec., 2004, p. I-7655, punctul 31.

[4] [\[Link\]](#) În acest context, hotărârile preliminare ale CJ cu privire la situația lucrătorilor pe fracțiuni de normă pot fi adresate: Cauzele 170/84 *Bilka/Weber von Hartz* , Rec. 1986, p. 1607, punctul 29; C-457/93 *Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation* (C-457/93, Rec ., p. I – 243, punctul 31), precum și Hotărârea din 11 septembrie 1991 , Nimz (C-184/89, Rec., p. I 297, punctul 14). În cauza *Kuratorium*, CJ a statuat că „[...] aplicarea unor dispoziții legislative precum cele în discuție [...] determină, în principiu, o discriminare indirectă a lucrătoarelor [...] În caz contrar, numai în cazul în care diferența de tratament constatată ar fi justificată de factori obiectivi care nu au legătură cu orice discriminare pe criterii de sex.” În Hotărârea *Nimz*, CJ a considerat că este imposibil să se identifice criterii obiective care nu au legătură cu orice discriminare pe criterii de sex pe baza unei pretinse legături speciale între vechimea în muncă și dobândirea unui anumit nivel de cunoștințe sau de experiență, întrucât o astfel de cerere nu constituie decât o generalizare privind anumite categorii de lucrători. Pe de altă parte, CJ a susținut că, deși experiența merge mână în mână cu vechimea în muncă, iar experiența permite, în principiu, unui lucrător să își îmbunătățească îndeplinirea sarcinilor care îi sunt atribuite, obiectivitatea unui astfel de criteriu depinde de toate împrejurările fiecărui caz în parte și în special de raportul dintre natura muncii efectuate și experiența dobândită din executarea acestei lucrări la încheierea unui anumit număr de ore de lucru.