

ATELIER II

Principiul nediscriminării – egalitatea de tratament.

Discriminarea întemeiată pe celelalte criterii protejate la nivelul UE (orientarea sexuală, vârsta, handicapul, religia, originea etnică)

Conf. univ. dr. av. Felicia Roșioru

Teme abordate:

1. Caracterul limitativ al motivelor (criteriilor) de discriminare în dreptul UE (diferență față de CEDO)
2. Discriminarea pe criteriul orientării sexuale
3. Discriminarea pe criteriul vârstei și justificarea tratamentului diferențiat
4. Discriminarea pe criteriul handicapului și justificarea tratamentului diferențiat
5. Discriminarea pe criteriul religiei și justificarea tratamentului diferențiat
6. Discriminarea pe criteriul originii etnice

Timp alocat: 2 ore

IMPORTANT! Evaluarea se realizează prin aprecierea răspunsurilor la aplicațiile practice și evaluarea continuă a cunoștințelor în cadrul atelierelor

ASPECTE INTRODUCATIVE (vezi, pe larg, suportul Atelierului 1 DEM)

I. Cadrul normativ european

UE

Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;

Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.

Consiliul Europei

+ Convenția Europeană a Drepturilor Omului : art. 14 și Protocolul 12.

II. Cadrul normativ național

- Art. 16; art. 41 alin. 4 din Constituție
- art. 5, art. 59, art. 159 alin. (3) din Codul Muncii;
- OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;

III. Definiție

Discriminarea = o diferență de tratament între persoane aflate în situații analoge sau comparabile, care nu poate fi justificată obiectiv sau rezonabil.

3 ELEMENTE CONSTITUTIVE:

- *Diferența defavorabilă de tratament*
- *Caracteristica protejată*
- *Justificarea obiectivă și rezonabilă*

IV. Surse ale discriminării:

- lege
- jurisprudența contradictorie (CEDO, *Beian contra României* și *Driha contra României*)
- prevederile contractului colectiv de muncă (CJUE, cauza C-447/09 *Reinhard Prigge c. Deutsche Lufthansa AG*)
- practicile angajatorului
- practicile autorităților

Discriminarea

întemeiată pe celelalte criterii protejate la nivelul UE

(orientarea sexuală, vârsta, handicapul, religia, originea etnică)

Reclamanții, care sunt magistrați, au sesizat tribunalul cu o acțiune formulată în vederea obținerii reparării prejudiciului reprezentat de diferența dintre salariul încasat efectiv și cel pe care ar fi trebuit să îl încaseze prin luarea în considerare a coeficientului de multiplicare prevăzut de OUG nr. 27/2006. În susținerea acestei acțiuni, ei au arătat că făceau obiectul unei discriminări în raport cu vechii magistrați care beneficiaseră de o majorare de salariu, dat fiind că au prestat aceeași muncă, în aceeași perioadă și pentru același angajator. În perioada 2006-2009, majoritatea magistraților în funcție în România (denumiți în continuare „vechii magistrați”) au obținut hotărâri judecătorești prin care li s-a recunoscut dreptul de a beneficia de plata unor indemnizații lunare brute de încadrare majorate, ținându-se seama, pe de o parte, de aplicarea la salariul lor a unui coeficient de multiplicare mai ridicat, corespunzător celui de care beneficiau procurorii din cadrul DNA și DIICOT (acestora li se acorda o salarizare corespunzătoare cu cea a procurorilor de la Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție), precum și, pe de altă parte, de o valoare de referință sectorială majorată, în conformitate cu dispozițiile articolului 1 din OG nr. 10/2007.

Ca urmare a intrării în vigoare, la 1 ianuarie 2010, a Legii-cadru nr. 330/2009 salariile tuturor judecătorilor au fost calculate în mod egal în conformitate cu dispozițiile acestei legi, iar toate acțiunile formulate de magistrații care au intrat în funcție începând cu 1 ianuarie 2010 pentru a beneficia de majorările de salariu menționate la punctul anterior au fost respinse în temeiul acestei egalități salariale. Prin decizia RIL nr. 7 din 11 februarie 2019, obligatorie pentru instanțele naționale, ÎCCJ a decis că, în conformitate cu art. 1 alin. (2) din Legea-cadru nr. 330/2009, majorările prevăzute la art. 1 alin. (1) din OG nr. 10/2007 erau și rămâneau incluse în indemnizația lunară brută de încadrare chiar și după data intrării în vigoare a acesteia.

Instanțele în cauză au invocat, pe de o parte, prescripția dreptului material la acțiune, în temeiul articolului 211 litera c) din Legea dialogului social, arătând că trecuseră mai mult de 3 ani de la data la care survenise pretinsul prejudiciu și, pe de altă parte, au susținut că în speță nu exista o situație de discriminare întrucât situația celor două categorii de magistrați nu este comparabilă.

Reclamanții vă solicită sfatul în calitate de avocat, rugându-vă să precizați dacă o asemenea situație constituie o discriminare.

1. Caracterul limitativ al motivelor (criteriilor) de discriminare în dreptul UE

CJUE, 2011, *Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești v Ștefan Agafiței*, C-310/10
 CJUE, 2019, *Carlos Escribano Vindel c. Ministerio de Justicia*, C-49/18
 CJUE, 2018, *Associação Sindical dos Juizes Portugueses*, C-64/16
 CJUE, 2022, *Curtea de Apel Alba Iulia și alții împotriva YF și alții*, C-301/21

Domeniu de aplicare diferit Directive – OG nr. 137/2000

Directiva 2000/78/CE și 2000/43/CE	OG nr. 137/2000
<p>Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de <u>apartenență religioasă sau convingeri</u>, <u>handicap</u>, <u>vârstă</u> sau <u>orientare sexuală</u>, 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.</p> <p>Scopul prezentei directive este de a stabili un cadru pentru combaterea discriminării pe baza rasei sau originii etnice, în vederea punerii în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament.</p> <p>Directiva 2000/78/CE se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:</p> <p>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;</p> <p>b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice;</p> <p>c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;</p> <p>d) afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.</p> <p>+ Directiva 2000/43/CE – rasă sau etnie:</p> <p>(e) protecția socială, inclusiv securitatea socială și îngrijirea sănătății;</p> <p>(f) avantajele sociale;</p> <p>(g) educația;</p> <p>(h) accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora, la dispoziția publicului, inclusiv în ceea ce privește locuința.</p>	<p>(2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:</p> <p>a) dreptul la un tratament egal în fața instanțelor judecătorești și a oricărui altui organ jurisdicțional;</p> <p>b) dreptul la securitatea persoanei și la obținerea protecției statului împotriva violențelor sau maltratărilor din partea oricărui individ, grup sau instituție;</p> <p>c) drepturile politice, și anume drepturile electorale, dreptul de a participa la viața publică și de a avea acces la funcții și demnități publice;</p> <p>d) drepturile civile, în special:</p> <p>(i) dreptul la libera circulație și la alegerea reședinței;</p> <p>(ii) dreptul de a părăsi țara și de a se întoarce în țară;</p> <p>(iii) dreptul de a obține și de a renunța la cetățenia română;</p> <p>(iv) dreptul de a se căsători și de a-și alege partenerul;</p> <p>(v) dreptul de proprietate;</p> <p>(vi) dreptul la moștenire;</p> <p>(vii) dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie;</p> <p>(viii) dreptul la libertatea de opinie și de exprimare;</p> <p>(ix) dreptul la libertatea de întrunire și de asociere;</p> <p>(x) dreptul de petiționare;</p> <p>e) drepturile economice, sociale și culturale, în special:</p> <p>(i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;</p> <p>(ii) dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate;</p> <p>(iii) dreptul la locuință;</p> <p>(iv) dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale;</p> <p>(v) dreptul la educație și la pregătire profesională;</p> <p>(vi) dreptul de a lua parte, în condiții de egalitate, la activități culturale și sportive;</p> <p>f) dreptul de acces la toate locurile și serviciile destinate folosinței publice.</p>

2. Discriminarea pe criteriul orientării sexuale

► Directiva 2000/78/CE - combaterea discriminării pe motive de orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare a principiului egalității de tratament.

2. Dna R vă cere sfatul în calitate de avocat referitor la faptul că, în urma efectuării unei operații de reatribuire de gen (de schimbare de sex) din bărbat în femeie, a dorit să își solicite pensia la cea de a 60-a aniversare, vârsta de pensionare pentru femei la momentul respectiv. Doamnei R. i-a fost imposibil să obțină recunoașterea noului său sex în sensul legislației privind pensiile, iar autoritatea competentă a refuzat să îi acorde pensia, susținând că reclamanta nu a beneficiat de un tratament nefavorabil în comparație cu cei aflați într-o situație similară. Potrivit autorității în cauză, reclamanta trebuia considerată „bărbat” în sensul legislației privind pensiile. Analizați tipul discriminării și posibilitățile de acțiune ale reclamantei.

3. Discriminarea pe criteriul vârstei și justificarea tratamentului diferențiat

3. Domnul V vă solicită sfatul în calitate de avocat, deoarece a candidat pentru ocuparea unui post de agent al poliției locale, fiind respins deoarece, potrivit Regulamentului de ocupare a posturilor din Poliția locală, candidații trebuie să nu depășească vârsta de 30 de ani. Dl V consideră că această cerință îi încalcă dreptul fundamental de acces în condiții de egalitate la un loc de muncă.

În aceeași zi, vă solicită sfatul în calitate de avocat dl. W, candidat pentru postul de pompier în cadrul serviciului tehnic intermediar de pompieri, candidatură respinsă deoarece depășește limita de vârstă prevăzută de lege de 30 de ani. Prin decizia de respingere a candidaturii s-a menționat că această vârstă a fost stabilită în considerarea obiectivului legitim ca angajații să fie în serviciu activ pe o perioadă cât mai îndelungată și pentru asigurarea caracterului operațional și a bunei funcționări a corpului pompierilor profesioniști. Astfel, activitățile serviciului tehnic intermediar de pompieri sunt caracterizate prin natura lor fizică, constând în combaterea incendiilor, acordarea de prim ajutor persoanelor, sarcini privind protecția mediului, acordarea de prim ajutor animalelor și protecția împotriva animalelor periculoase, precum și sarcini de sprijin, cum ar fi întreținerea și controlul echipamentelor de protecție și al vehiculelor de intervenție. Or, anumite sarcini, precum combaterea incendiilor sau acordarea primului ajutor persoanelor, necesită capacități fizice deosebit de ridicate și nu pot fi exercitate decât de pompieri tineri, deoarece musculatura, rezistența și capacitățile respiratorii se diminuează odată cu vârsta, începând de la 45 de ani, necesitatea de a dispune de capacitatea fizică deplină de a exercita profesia de pompier al serviciului tehnic intermediar fiind astfel legată de vârsta membrilor acestui serviciu. În plus, persoana recrutată va trebui să urmeze o formare profesională cu o durată de 2 ani, impunerea vârstei maxime de recrutare de 30 de ani fiind necesară, în acest context, pentru ca angajații să fie în serviciu activ pe o perioadă cât mai îndelungată

Identificați, în ambele cazuri, dacă există discriminare, tipul acesteia și dacă tratamentul diferențiat este justificat sau nu.

Directiva 2000/78/CE - combaterea discriminării pe motive de vârstă, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare a principiului egalității de tratament.

Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă

OBSERVAȚIE: există justificări speciale pentru un tratament diferențiat pe baza vârstei la care pot recurge statele membre

(1) Statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta) din 2 aprilie 2020

CO împotriva **Comune di Gesturi**,

cauza C-670/18

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, în special articolul 2 alineatul (2), articolul 3 alineatul (1) și articolul 6 alineatul (1) din aceasta, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care interzice administrațiilor publice să atribuie misiuni de studiu și de consultanță unor pensionari, în măsura în care, pe de o parte, această reglementare urmărește un obiectiv legitim de politică a ocupării forței de muncă și a pieței muncii și, pe de altă parte, mijloacele puse în aplicare pentru realizarea acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare. Revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă această situație se regăsește în mod efectiv în cauza principală.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

a) aplicarea unor *condiții speciale* de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;

b) stabilirea unor *condiții minime* de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;

c) stabilirea unei *vârste maxime pentru încadrare*, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înaintea pensionării.

(2) Statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex.

4. Discriminarea pe criteriul handicapului și justificarea tratamentului diferențiat

Directiva 2000/78/CE:

- o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza handicapului;
- o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane cu un anumit handicap în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

- această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare sau
- în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, are obligația, în temeiul legislației naționale, să ia măsuri adecvate în conformitate cu principiile prevăzute la articolul 5, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică

4. Domnul K a fost angajat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, în calitate de asistent maternal, pentru a îngriji copii la domiciliul său. În toată perioada angajării, dl K era „obez”, în sensul definiției furnizate de Organizația Mondială a Sănătății (OMS), înscrisă la codul E66 din Clasificarea statistică internațională a bolilor și a problemelor de sănătate conexe, obezitate care s-a agravat în timp. Ca urmare a scăderii numărului de copii care aveau nevoie de asistent maternal, domnul K a avut de îngrijit doar trei copii în loc de patru, număr pentru care fusese autorizat, fiind concediat pentru desființarea locului de muncă ocupat de salariat. În cursul unei întâlniri cu angajatorul său, dl K a solicitat să i se comunice motivul pentru care el este singurul asistent maternal concediat, fiind invocată verbal obezitatea sa, cu precizarea angajatorului că obezitatea domnului K nu a fost un element luat în considerare în procesul decizional care a condus la concedierea sa. Dl K vă cere sfatul în calitate de avocat. Ce mijloace de acțiune aveți în acest caz?

Considerentele Directivei 2000/78/CE în materia discriminării pe criteriul handicapului

- ▶ încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă reprezintă elementele esențiale - premisele garantării șanselor egale pentru toți și contribuie într-o mare măsură la deplina participare a cetățenilor la viața economică, culturală și socială, precum și la dezvoltarea personală (9)
- ▶ orice discriminare directă sau indirectă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în domeniul reglementat de prezenta directivă trebuie să fie interzisă în Comunitate; interdicția acestui tip de discriminare trebuie să se aplice, de asemenea, resortisanților din țări terțe, dar nu vizează diferențele de tratament bazate pe cetățenie și nu aduce atingere dispozițiilor privind intrarea și șederea resortisanților din țări terțe și accesul lor la încadrare în muncă și ocuparea forței de muncă (12)
- ▶ directiva nu se aplică regimurilor de securitate socială și de protecție socială ale căror avantaje nu sunt asimilate unei remunerații în sensul atribuit acestui termen în aplicarea articolului 141 TCE și nici plăților de orice natură efectuate de către stat, care au ca obiectiv accesul la încadrare în muncă sau menținerea lucrătorilor în funcție (13)
- ▶ Aplicarea unor măsuri care țin cont de nevoile persoanelor cu handicap la locul de muncă îndeplinește un rol major în combaterea discriminărilor pe motive de handicap (16)
- ▶ *directiva nu impune ca o persoană care nu este nici competentă, nici capabilă și nici disponibilă să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului sau să urmeze anumite cursuri de formare, să fie recrutată, promovată sau să rămână în funcție, sau să i se interzică o formare, fără a aduce atingere obligației de a prevedea adaptări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap (17)*

► *directiva nu poate avea ca efect constrângerea forțelor armate, a serviciilor de poliție, a*

DEFINIȚIA HANDICAPULUI

Ca urmare a ratificării de către UE a Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, care a fost aprobată în numele Comunității Europene prin Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009, potrivit CJUE noțiunea „handicap”, în sensul Directivei 2000/78, trebuie:

1. înțelesă ca referindu-se la o **limitare care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători**
2. interpretată ca referindu-se nu numai la imposibilitatea de a desfășura o activitate profesională, ci și la îngreunarea exercitării unei astfel de activități. O altă interpretare ar fi incompatibilă cu obiectivul acestei directive, care vizează în special ca o persoană cu handicap să poată avea acces la un loc de muncă sau să exercite o activitate legată de acesta
3. Interpretată independent de măsura în care o persoană a putut sau nu a putut contribui la apariția handicapului său.

penitenciarelor sau a forțelor de securitate să angajeze sau să mențină în funcție persoanele care nu posedă capacitățile necesare pentru a îndeplini ansamblul de funcții pe care ar putea fi solicitate să le exercite, având în vedere obiectivul legitim de menținere a caracterului operațional al acestor servicii (18). Pentru ca statele membre să poată continua menținerea capacității forțelor lor armate, acestea pot opta să aplice sau nu dispozițiile prezentei directive cu privire la handicap și vârsta tuturor sau numai a unora dintre cei care intră în forțele armate; statele membre care exercită această opțiune trebuie să definească domeniul de aplicare al acestei derogări (19)

► *trebuie prevăzute măsuri corespunzătoare, adică măsuri eficiente și practice destinate amenajării locului de muncă în funcție de handicap, de exemplu prin amenajarea localurilor sau adaptarea echipamentelor, ritmului de lucru, repartizării sarcinilor sau a ofertei de mijloace de formare sau de încadrare* (20). Pentru a stabili dacă măsurile în cauză generează costuri disproporționate, trebuie să se țină seama, în special, de costurile financiare și de altă natură pe care le implică, de dimensiunea și de resursele financiare ale organizației sau întreprinderii și de posibilitatea de a obține fonduri publice sau orice alte ajutoare (21).

Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap

În scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, **cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator**. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap.

5. Discriminarea pe criteriul religiei și justificarea tratamentului diferențiat

Directiva 2000/78/CE: interzicerea discriminării directe și indirecte pe motive de apartenență religioasă sau convingeri

5. Dna A vă solicită sfatul în calitate de avocat deoarece a fost refuzată angajarea sa ca bucătăreasă în cadrul unei entități patronate de Biserica Ortodoxă, entitate care administrează un cămin pentru persoane în vârstă, pentru că dna A nu este de religie ortodoxă. În cursul interviului, entitatea angajatoare a precizat că, având în vedere specificul său, apartenența tuturor salariaților la religia ortodoxă reprezintă o cerință profesională reală și determinantă.

6. E.W., o organizație privată a cărei etică este bazată pe religie, a publicat o ofertă de angajare pe durată determinată în cadrul unui proiect referitor la întocmirea raportului alternativ asupra Convenției internaționale a ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, candidații trebuind să aparțină „la o biserică protestantă sau la o biserică membră a Asociației Profesionale a Bisericilor Creștine din Germania și identificarea cu misiunea diaconală. Vă rugăm să precizați apartenența dumneavoastră religioasă în CV”. Doamna E, care nu aparține niciunei confesiuni, și-a depus candidatura pentru postul anunțat. Deși candidatura sa a fost luată în considerare după o primă selecție făcută de E.W., dna E nu fost invitată la un interviu. Persoana care a fost angajată a menționat în CV că este un „creștin care ține de Biserica Protestantă regională din Berlin”.

Dna E a considerat că refuzul său de angajare este întemeiat pe criteriul discriminatoriu, solicitând în scris EW să precizeze de ce nu a fost invitată la interviu. EW a precizat că apartenența la o anumită religie reprezintă o cerință profesională justificată, ținând seama de identitatea acestei comunități religioase. Astfel, conform religiei evanghelice, toate femeile și bărbații care lucrează în cadrul Bisericii și al Diaconiei contribuie în diferite moduri la îndeplinirea acestei misiuni, care constituie temeiul drepturilor și obligațiilor angajatorilor, precum și ale colaboratoarelor și ale colaboratorilor. Acestea și aceștia „contribuie la îndeplinirea misiunilor lor ecleziale și diaconale în funcție de competențele, sarcinile și de domeniul lor de responsabilitate, comportamentul lor general în timpul și în afara serviciului trebuind să fie în conformitate cu acestea”.

Justificarea tratamentului diferențiat

Statele membre:

- pot menține în legislația lor națională în vigoare la data adoptării prezentei directive sau
- pot prevedea într-o legislație viitoare, care preia practicile naționale existente la data adoptării prezentei directive,

dispoziții în temeiul cărora, în cazul activităților profesionale ale bisericilor și ale altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când:

- prin natura acestor activități sau
- prin contextul în care sunt exercitate,

religia sau convingerile constituie o *cerință profesională esențială, legitimă și justificată* în privința eticii organizației. Acest tratament diferențiat trebuie exercitat cu respectarea dispozițiilor și principiilor constituționale ale statelor membre, precum și a principiilor generale de drept comunitar, și nu poate justifica o discriminare bazată pe un alt motiv.

Cu condiția ca dispozițiile să fie respectate în restul situațiilor, Directiva 2000/78.CE, fără a aduce atingere dreptului bisericilor și al altor organizații publice sau private a căror etică este

bazată pe religie sau convingeri, acționând în conformitate cu dispozițiile constituționale și legislative naționale, poate impune personalului care lucrează pentru ele o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica organizației.

6. Discriminarea pe criteriul originii etnice

Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.

Directiva 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 locurile de muncă, nesalariate sau salariate, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent care este ramura de activitate și avându-se în vedere toate nivelele ierarhiei profesionale, inclusiv promovarea;
- b) accesul la toate tipurile și la toate nivelele de orientare profesională, formare profesională, perfecționare și recalificare, inclusiv experiența practică de lucru;
- c) condițiile de angajare și condițiile de muncă, inclusiv concedierile și remunerarea
- d) afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului sau în orice organizație ai cărei membri aparțin unei anumite profesii, inclusiv beneficiile oferite de asemenea organizații;
- e) protecția socială, inclusiv securitatea socială și îngrijirea medicală;
- f) avantajele sociale;
- g) educația;
- h) accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora, la dispoziția publicului, inclusiv în ceea ce privește locuința.

Directiva nu se referă la diferența de tratament bazată pe cetățenie și nu aduce atingere dispozițiilor și condițiilor legate de intrarea și rezidența cetățenilor din terțe țări și a persoanelor apatride, pe teritoriul statelor membre, precum și la orice tratament care izvorăște din statutul legal al cetățenilor din terțe țări și al persoanelor apatride.

Cerințe profesionale reale și determinante

Statele membre pot stabili că o diferență de tratament bazată pe o caracteristică legată de rasă sau origine etnică nu constituie discriminare, atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale în cauză sau a contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.

Acțiune pozitivă

În vederea punerii în practică a egalității depline, principiul egalității de tratament nu trebuie să împiedice un stat membru să mențină și să adopte măsuri specifice pentru prevenirea sau compensarea dezavantajelor legate de rasă sau origine etnică

7. Un ONG care protejează și apără interesele lucrătorilor migranți vă cere sfatul în calitate de avocat referitor la declarațiile publice ale directorului unei întreprinderi care comercializează și asigură montajul ușilor, declarații potrivit cărora, în esență, întreprinderea sa urmărea să recruteze instalatori, dar că aceasta nu putea să angajeze „alohtoni” (antonim al autohtonilor, *n.n*) din cauza reticenței clienților de a le permite accesul pe durata lucrărilor în locuința lor privată: „Trebuie să răspund exigențelor clienților mei. Dacă îmi spuneți „vreau cutare produs sau vreau așa ori așa”, iar eu vă răspund „nu fac eu asta, vi-i trimit pe oamenii aceia”, dumneavoastră îmi veți răspunde „atunci nici eu nu vă cumpăr ușa”. Aș ajunge să dau faliment. Trebuie să răspundem exigențelor clienților. Nu este treaba mea. Nu eu am creat problema. Eu vreau ca întreprinderea mea să funcționeze și să realizez cifra de afaceri la sfârșitul anului și cum ajung la acest rezultat ... Ca să îl obțin trebuie să mă conformez dorințelor clientului!»”

Constituie contravenție, conform nr. OG 137/2000:

- ▶ refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege
- ▶ condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situațiilor prevăzute de lege
- ▶ discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.

Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanța cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților.

Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Obiectivele urmărite:

Delimitarea dintre discriminarea directă și cea indirectă întemeiată pe criteriile recunoscute în dreptul european. Aplicarea justificărilor tratamentului diferențiat specifice anumitor criterii de discriminare.

Precizarea aspectelor referitoare la competența materială, sarcina probei și cererile care pot fi formulate.

Încurajarea dezbaterii contradictorii și a capacităților de argumentare ale cursanților.

BIBLIOGRAFIE OBLIGATORIE:

Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;

Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.

BIBLIOGRAFIE FACULTATIVĂ

I.T.ȘTEFĂNESCU, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2012, 2016

S. PANAINTE, *Dreptul european al muncii*, Ed. Hamangiu, București, 2017;

L. DIMA, *Relațiile de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, Ed. C.H.Beck, București, 2012;