

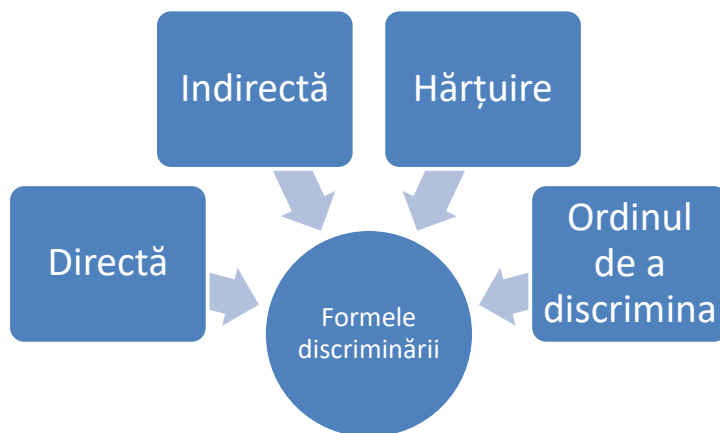
Concepte cheie ale legislației europene privind egalitatea de drepturi



Finanțat în cadrul programului "Cetățeni, egalitate, drepturi și valori 2021-2027" al Comisiei Europene

Concepte cheie

- Comparabilitate reală/virtuală
- Motive obiective
- Criterii protejate
- Multidiscriminare



I. Discriminare directă

= o persoană este tratată mai puțin favorabil **(1)** decât este, a fost sau ar fi **(2)** o altă persoană, într-o situație comparabilă **(3)**, pe baza unuia dintre criteriile protejate **(4)**.

3

(1) Tratament mai puțin favorabil

- Ce înseamnă “tratament”? Poate fi o simplă afirmație. Uneori nu există o victimă identificabilă. Ex: afirmația publică a unui angajator că nu va angaja lucrători de o anumită rasă sau origine etnică = o discriminare directă la angajare, deoarece poate conduce la descurajarea unor candidați de la a aplica pentru postul respectiv (Feryn, CJEU C-54/07)
- Poate fi un beneficiu, neasigurat tuturor
- Deci avem nevoie de o **probă dublă**: caracter diferit + caracter dezavantajos.

4

(2) Persoana comparabilă

- **ESTE -**

Prezent (de ex., cu cât este plătit salariatul comparabil?)

- **A FOST -**

Trecut (de ex., cu cât a fost plătit?)

- **AR FI -**

Termen virtual: (de ex., cu cât ar fi plătit un salariat comparabil?)

5

(3) Criterii protejate

- Directiva 2000/78: religie sau credință, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală
- Directiva 2000/43: rasă sau origine etnică
- Directiva 2006/54/EC; 2004/113/EC: gen
- Dreptul UE cuprinde o listă limitativă de criterii protejate. Alte criterii (de ex., boala) nu pot fi adăugate (Case C-13/05 Chacon Navas)
- Dimpotrivă, lista de criterii protejate prevăzută de CEDO este deschisă
- Legătura de cauzalitate dintre tratamentul dezavantajos și caracteristica protejată.

6

II. Discriminarea indirectă

= o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră **(1)**, care afectează un grup definit printr-un "criteriu protejat" **(2)** într-un mod semnificativ mai dezavantajos decât pe cei aflați în situații similare **(3)** cu excepția cazului în care dispoziția, criteriul sau practica sunt obiectiv justificate de un scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt adecvate și necesare **(4)**.

7

(1) Regulă sau practică neutră

- De ex., reguli diferite aplicabile salariaților cu fracțiuni de normă, cumparat cu cei cu normă întreagă – cu efect indirect asupra salarizării (cauza Schönheit)
- Poate rezulta din tratamentul identic al unor persoane aflate în situații diferite
- Situațiile similare presupun tratament egal; situațiile diferite presupun tratament diferit

8

(2) Dezavantajul

- Se utilizează un alt criteriu, nu criteriul protejat...
- ... Dar trebuie să existe o legătură între ele



(3) Comparația cu alte persoane în situații similare

- Aici discriminarea indirectă se deosebește de cea directă:
 - Discriminarea directă privește individul
 - Discriminarea indirectă privește grupul de indivizi
- Consecințe deja discriminatorii, sau care au potențialul de a deveni astfel

(4) Justificare obiectivă

- Scop legitim + mijloace adecvate și necesare
- Pârâtul trebuie să dovedească:
 - a) Absența unei situații similare cu a "comparatorului";
 - b) Sau faptul că diferența de tratament se bazează pe un factor obiectiv, nelegat de criteriul protejat

11

Justificare obiectivă – DA:

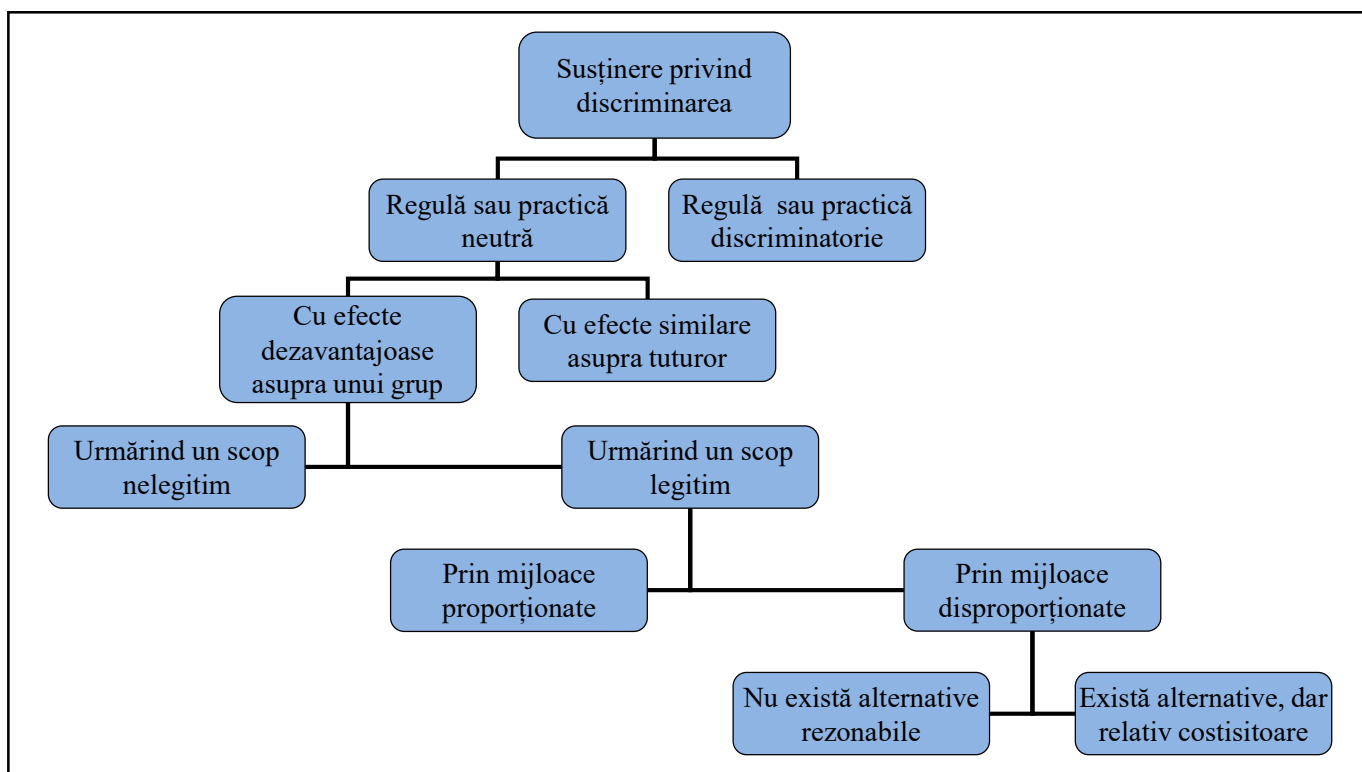
- Vechime (dacă este obiectiv necesară)
- Formare profesională (nivel de pregătire)
- Maternitatea, **dar** numai proporțional (Cauza C-207/98 – Mahlburg (refuzul de a numi o femeie gravidă pe un post cu durată nedeterminată, pentru că nu-și putea îndeplini atribuțiile pe durata gravidității))
- Vârsta – politici de ocupare (Directiva 2000/78 – art. 6)
- Cerințe reale ale fișei postului
- Excepție legată de instituțiile religioase – (Cauza C-414/16 Vera Egenberger)

Justificare obiectivă – NU:

- **Reducerea costurilor**
- Cauza externă – **Solicitarea clienților** (cauza Feryn)
- **Lipsa intenției** ("nu am vrut să discriminez"). Victima nu trebuie să probeze intenția sau fraudă
- Nevoia de **protecție** ("femeile au nevoie de protecție, deci nu pot lucra în schimbul de noapte, nu pot presta ore suplimentare, nu pot lucra în condiții speciale etc.")
- Tradițiile, *pattern*-ul cultural, obiceiurile religioase.

Exemplu – cauza *Bilka*

- Angajații cu fracțiune de normă au fost excluși din sistemul de pensii ocupaționale de către Bilka (un magazin universal). Ei s-au plâns că această excludere constituie o **discriminare indirectă împotriva femeilor**, care formau marea majoritate a lucrătorilor cu fracțiune de normă.
- Curtea a constatat că aceasta ar putea fi o discriminare indirectă, cu excepția cazului s-ar putea proba o justificare obiectivă a diferenței de beneficii. Pentru aceasta, ar fi trebuit arătat că „măsurile alese de Bilka corespund unei **nevoi reale** din partea întreprinderii, sunt **adecvate** în vederea atingerii obiectivelor urmărite și sunt **necesare** în acest scop”.
- Bilka a susținut că scopul diferenței de tratament a fost descurajarea muncii cu fracțiune de normă.
- Curtea a considerat că cerința ca măsurile luate să fie „necesare” implică faptul că trebuie să se demonstreze că **nu există mijloace alternative rezonabile** care ar cauza o interferență mai mică cu principiul egalității de tratament.



III. Hărțuirea

- o conduită nedorită legată de un criteriu protejat are loc cu **scopul sau efectul** de a încălca demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.
- Nu este nevoie de un **comparator** pentru a se dovedi hărțuirea.
- Convenția ILO No. 190 (2019) recunoaște dreptul fiecărei persoane la un spațiu al muncii fără violență și hărțuire

IV. Ordinul de a discrimina

- Este considerat o formă de discriminare, în pofida absenței unei definiții în directive
- O persoană indică alteia să săvârșească un act de discriminare directă sau indirectă sau un act de hărțuire a altei persoane

17

Dizabilitate

- Poate include nu numai obligația de "a nu face", ci și obligația de "a face": **acomodări rezonabile** care să permită celor cu dizabilități fizice sau psihice egalitate de șanse la angajare
- **Discriminarea prin asociere** (Cauza Coleman): concedierea unei persoane care nu avea ea însăși dizabilități, ci al cărei copil avea dizabilități
- **Obezitatea** – nu o "dizabilitate" prin natura ei **dar** Cauza C-354/13 Kaltoft: excepție, atunci când implică o limitare pe termen lung care rezultă în special din deficiențe fizice, mentale sau psihologice care pot împiedica participarea deplină și efectivă a acelei persoane la viața profesională în condiții egale cu ceilalți lucrători

18

Religie

- Criteriu protejat + libertate
- Nu numai religiile tradiționale
- Religia poate fi rezultatul unei opțiuni personale (o credință proprie) sau poate fi un element al însăși identității unei comunități



19

Gen

- Directiva 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor
- Propunere de directivă privind transparența salarială - eliminarea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați în UE.



Gen

- Acces la forme flexibile de muncă...
- ... Dar reglementarea nu ar trebui să perpetueze distribuția tradițională a rolurilor de gen, prin menținerea bărbaților într-o poziție subsidiară sub aspectul exercitării autorității părintești
- Protecția poate însemna discriminare
- Rolul legii: *poiesis* sau *praxis*?



Vârstă

- Tineri/vârstnici
- Cerințe la angajare **dar** cu respectarea principiului proporționalității (Cauza C-416/13 Mario Vital Pérez – vârsta maximă la recrutare în poliția locală este de 30 de ani)

Orientare sexuală

- Activități salariale/nesalariale. Deci nu numai la încheierea unui contract de muncă, dar și a unui contract civil
- C-356/21 - TP (Editor audiovizual pentru televiziunea publică): Refuzul de a încheia un contract de prestări de servicii cu un lucrător care desfășoară **activități nesalariale** din cauza orientării sexuale
- → Libertatea de a alege o parte contractantă nu poate constitui un temei util pentru justificarea discriminării pe motiv de orientare sexuală.

23

Multidiscriminare

- **Când criteriile protejate se intersectează**
- O persoană poate fi discriminată din două sau mai multe perspective în același timp (minoritate în cadrul unei minorități)
- În multe dintre minoritățile discriminate în mod tradițional, femeile sunt încă și mai dezavantajate decât bărbații (de exemplu, femeile rome)
- Fiecare dintre noi aparținem mai multor minorități simultan. Dar reducerea la o singură dimensiune poate fi utilă uneori în practică

24

Concluzie

- “De ce ai discriminat?” – o întrebare nerelevantă, în cazul discriminării indirecte.
Nu contează motivația sau intenția, ci doar efectele
- Răspunderea obiectivă
- **O abordare postmodernă:** Discriminarea nu se bazează întotdeauna pe caracteristici de grup, ci uneori pe caracteristici individuale