



## Discriminare religioasă la locul de muncă

APLICAREA LEGISLAȚIEI EUROPENE PRIVIND COMBATERICA  
DISCRIMINĂRII

Imane El Morabet

17 oct. 2022



This training session is funded under the Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020 of the European Commission.

1

## Discriminare religioasă la locul de muncă

- Cadrul legal
- Veștimente și simboluri religioase la locul de muncă
- Conștiința religioasă
- Biserici și alte organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie
- Există facilități corespunzătoare?

2

## Discriminare religioasă la locul de muncă

### Cadrul legal

- (1) Libertate de religie
- (2) Interzicerea discriminării pe motive de apartenență religioasă

- (1) Libertatea de religie: Art. 9 § 1 al Convenției Europene a Drepturilor Omului (CEDO)

*“1. Orice persoană are dreptul la libertate de gândire, de conștiință și de religie; acest drept include libertatea de a-și schimba religia sau convingerile, precum și libertatea de a-și manifesta religia sau convingerea în mod individual sau colectiv, în public sau în particular, prin cult, învățământ, practici și îndeplinirea ritualurilor.*

3

## Discriminare religioasă la locul de muncă

### Cadrul legal

Articolul 9 - CEDO

Două filiere:

- 1) Dreptul la libertate de gândire, de conștiință și de religie [și] libertatea de a-și schimba religia sau convingerile (absolut și necondiționat);
- 2) Libertatea de a-și manifesta religia sau convingerea în mod individual sau colectiv, în public sau în particular (nu este un drept absolut).

4

## Discriminare religioasă la locul de muncă

### Cadrul legal

*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*

Articolul 1 – Obiectivul

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.

→ Interzicerea discriminării

5

## Discriminare religioasă la locul de muncă

### Cadrul legal

*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*

Articolul 3 - Domeniu de aplicare

- (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;
- (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;
- (c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;
- (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.

6

## Discriminare religioasă la locul de muncă

### Cadrul legal

- Cuvintele „religie/convingere” nu sunt definite în textul Art. 9 al Directivei 2000/78 și definiția lor nu rezultă nici din jurisprudență.
- Menirea acestui articol este să protejeze atât opiniile și convingerile religioase, cât și cele nereligioase.
- Trebuie să atingă un *anumit nivel de convingere, de seriozitate, de coeziune și de importanță*.
- Protejează dreptul de a avea o religie și de a-și manifesta religia atât în particular, CÂT ȘI în public: *forum internum și forum externum*.

7

## Discriminare religioasă la locul de muncă

### Cadrul legal

Art. 9 al Convenției Europene a Drepturilor Omului

Limitări

*2. Libertatea de a-și manifesta religia sau convingerile nu poate face obiectul altor restrângeri decât cele prevăzute de lege care, într-o societate democratică, constituie măsuri necesare pentru siguranța publică, protecția ordinii, a sănătății, a moralei publice, a drepturilor și a libertăților altora.*

8

## Discriminare religioasă la locul de muncă

### Cadrul legal

Art. 9 al Convenției Europene a Drepturilor Omului

Limitări

Trei condiții

- 1) Prevăzute de lege
- 2) În interesul siguranței publice, pentru protecția ordinii publice, a sănătății, a moralei publice, sau pentru protecția drepturilor și a libertăților altora.
- 3) Necesare într-o societate democratică (principiul proporționalității).

9

## Discriminare religioasă la locul de muncă

### Cadrul legal

Directiva 2000/78/CE

Discriminarea pe motive de apartenență religioasă sau convingeri este interzisă, cu excepția situațiilor în care este justificată:

- Existența unei justificări obiective și rezonabile a acestor măsuri: art. 2 (*i*)
- Cerințe profesionale: Art. 4.1
- Biserici și alte organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri: Art. 4.2

10

## Discriminare religioasă la locul de muncă

### Veștminte și simboluri religioase - CEDO

*ECHR Eweida și alții v. Regatul Unit (2013): dosarul dnei Eweida*

Suspendarea contractului de muncă al unei angajate a British Airways, după ce aceasta refuzat să ascundă medalionul cu cruce, în timp ce simbolurile altor religii (cum ar fi turbanul și *hijab*-ul).

Încălcarea Articolul 9 - CEDO:

- Nu există un echilibru corect
- S-a acordat o pondere prea mare dorinței societății de a avea o anumită imagine comercială.
- Crucea era „discretă” și nu a există vreo dovadă referitoare la vreun impact negativ al portului acelor simboluri asupra imaginii sau brandului angajatorului.

11

## Discriminare religioasă la locul de muncă

### Veștminte și simboluri religioase - CEDO

*CEDO – Eweida și alții v Regatul Unit (2013): dosarul dnei Chaplin*

O asistentă de la un spital public a trebuit să-și scoată pandantivul în formă de cruce, pentru motive de siguranță.

Nu s-a încălcat art. 9 CEDO:

- Era important pentru angajată să aibă posibilitatea să-și arate religia prin portul unui pandantiv în formă de cruce la loc vizibil.
- Dar protejarea sănătății publice și a siguranței într-un spital este mai importantă.
- Marjă amplă de apreciere

12

## Discriminare religioasă la locul de muncă Veștminte și simboluri religioase - CEDO

*CEDO – Ebrahimian v. Franța (2015)*

*O femeie musulmană era angajată ca asistent social în cadrul serviciului de psihiatrie al unui spital public din Franța. I s-a solicitat să-și scoată eșarfa de pe cap, dar a refuzat. Nu i s-a mai prelungit contractul de muncă.*

*Nu s-a încălcat art. 9 CEDO:*

- *Garantarea unei stricte neutralități religioase, pentru a putea păstra drepturile și interesele beneficiarilor de servicii publice constituie un obiectiv legitim.*
- *Respectarea convingerilor religioase și a orientării spirituale a utilizatorilor.*
- *Se acordă o pondere mai mare principiului neutralității seculare.*
- *Marjă amplă de apreciere*

13

## Discriminare religioasă la locul de muncă Veștminte și simboluri religioase - CJUE

*CJUE – Achbita & Bougnaoui (C-157/15 și C-188/15, 2017)*

*O recepționistă lucrează la o companie de securitate privată și i s-a desfăcut contractul de muncă pentru că a decis să poarte *hijab* la 3 ani după ce a fost angajată. Angajatorul a invocat o politică generală de neutralitate care interzice toate semnele vizibile ce constituie manifestări ale unor convingeri politice, filozofice sau religioase.*

*Un inginer proiectant la o firmă de IT din Franța. Inginera respectivă purta la muncă un *hijab*, însă angajatorul i-a spus să și-l scoată atunci când se deplasează la sediul clientului, după ce angajații clientului s-au plâns de înfățișarea femeii. Aceasta a refuzat să se conformeze și a fost concediată.*

14

## Discriminare religioasă la locul de muncă Veștminte și simboluri religioase - CJUE

CJUE Achbita (C-157/15, 2017)

- Discriminare indirectă;
- o politică de neutralitate politică, filozofică și religioasă = scop legitim → libertatea de a desfășura o activitate comercială (Art. 16 al Cartei)
- Dacă:
  - există un contact vizual cu clienții;
  - se manifestă în mod consecventă și sistematic;
  - nu este posibilă alocarea pe un alt post, care să nu implice un contact vizual cu clienții.

15

## Discriminare religioasă la locul de muncă Veștminte și simboluri religioase - CJUE

CJUE Bougnaoui (C-188/15, 2017)

- Nu există un regulament intern.
- Se fac diferențieri nemijlocite, pe bază de religie
- Cerință ocupațională esențială și decisivă?
- Dorința de a lua în considerare dorințele discriminatorii ale unui client, → fără justificare.

16



## **Discriminare religioasă la locul de muncă** **Veștminte și simboluri religioase - CJUE**

CJUE WABE & MH Müller Handel (C-804/18 și C-341/19 2021)

O îngrijitoare de persoane cu nevoi speciale și o vânzătoare au fost împiedicate să poarte un văl islamic (și sancționate pentru portul acestuia), pe baza unor reguli interne care interziceau purtarea oricăror semne vizibile care constituie manifestări ale unor convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă.

17

## **Discriminare religioasă la locul de muncă** **Veștminte și simboluri religioase - CJUE**

CJUE WABE și MH Müller Handel (ref: C-804/18 și C-341/19, anul: 2021)

- Confirmarea jurisprudenței anterioare
- Nevoie de a se prezenta în fața clienților cu o imagine neutră sau de a preveni orice dispută de ordin social
- Nevoie esențială
- Manieră consecventă și sistematică; Limitarea interdicției de a purta însemna de mari dimensiuni nu poate fi justificată.
- Principiul proporționalității = limitarea la ceea ce este strict necesar.

18

## Discriminare religioasă la locul de muncă

### Conștiința religioasă

*CEDO – Grimmark v. Sweden și Steen v. Sweden (2020)*

Anumite angajate din domeniul sănătății au refuzat să participe la intervențiile de avort și prin urmare nu au mai fost angajate ca moașe.

Nu s-a încălcat art. 9 CEDO:

- Obligația pozitivă a statelor membre cu privire la asigurarea asistenței medicale.
- Îndatoririle moașelor
- Astfel s-a realizat un echilibru corect între mai multe interese opuse.

*Cf. CEDO Ladele v. Regatul Unit (2013) și McFarlane v. Regatul Unit (2013)*

19

## Discriminare religioasă la locul de muncă

### Biserici și alte organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie

Articolul 4.2: Cerințe profesionale

*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, prezenta directivă, 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**.*

20

## Discriminare religioasă la locul de muncă

### Biserici și alte organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie

- Bisericele și alte organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie și conștiință fac excepție.
- Religia sau convingerile constituie o *cerință profesională esențială, legitimă și justificată*.
- Obligația de a acționa cu bună-credință și cu loialitate față de principiile etice ale angajatorului.

21

## Discriminare religioasă la locul de muncă

### Biserici și alte organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie

*CJUE Egenberger (C-414/16, 2016) și IR (C-68/17, 2017)*

*Egenberger:* Un candidat ateu nu a fost invitat la un interviu pentru angajarea pe contract pentru proiect de 18 luni de elaborarea a unui studiu privind discriminarea rasială. Conform unei cerințe din anunțul de angajare, candidații trebuiau să-și declare convingerile religioase. Pentru funcția respectivă, a fost preferat un candidat care s-a declarat protestant.

*IR:* Unui bărbat care administra una dintre clinicile Bisericii Romano-catolice i-a fost desfăcut contractul de muncă pentru că divorțase și se recăsătorise, fără dezlegare de la jurământul făcut în biserică. Deci cea de-a doua căsătorie nu a fost considerată valabilă după legea canonică, aceasta considerându-se o încălcare a obligațiilor de loialitate față de angajatorul catolic conform regulilor stabilite de arhiepiscopia din Koln.

22

## Discriminare religioasă la locul de muncă

### Biserici și alte organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie

- Bisericele și alte organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie, când fac angajări, pot decide în mod autonom pe cine vor să angajeze, aplicând criteriile de afiliere religioasă sau de etică. Cu toate acestea, aceste criterii sunt supuse unui **control jurisdicțional complet**.
- Autoritățile naționale trebuie să interpreteze legislația aplicabilă în conformitate cu dispozițiile din Directive. Dacă acest lucru nu se poate face și dacă devine necesar, se ignoră prevederea națională, inclusiv dispozițiile stabile de biserici și de alte organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie.
- Cerințele stabilite de angajator trebuie verificate pentru a se constata dacă, din punct de vedere obiectiv, există o legătură directă între cerința profesională stabilită de angajator și activitatea în cauză. Aceasta poate rezulta din natura activității sau din circumstanțele în care este desfășurată activitatea respectivă.

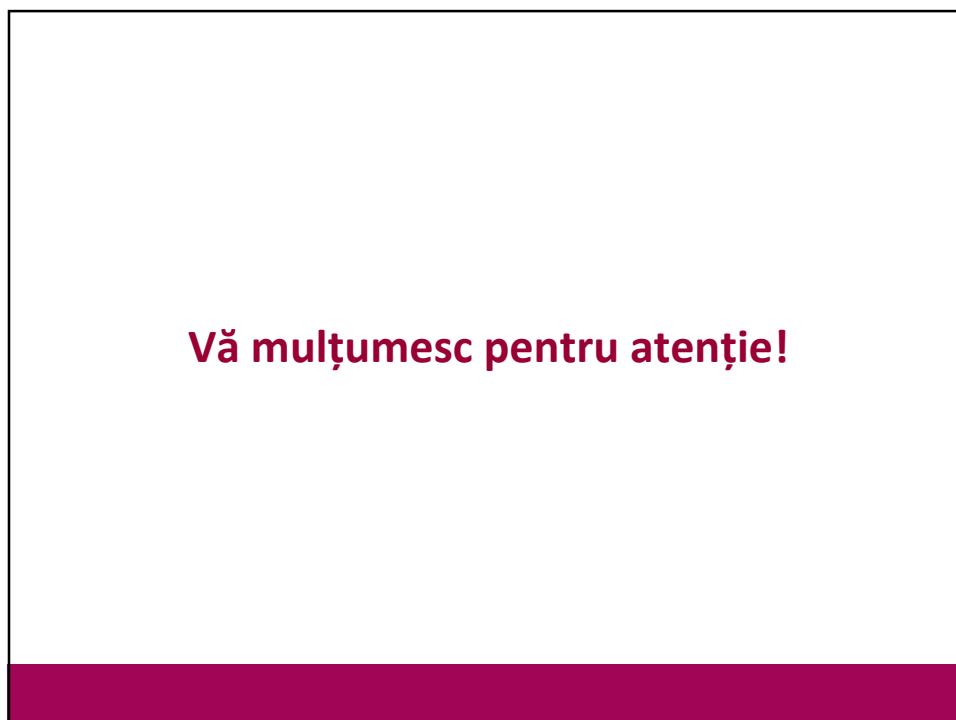
23

## Discriminare religioasă la locul de muncă

### Facilități corespunzătoare

- Art. 5 – Directive 2000/78: pentru disabilități
- Nu sunt obligatorii amenajările pentru persoane cu diverse orientări/convingeri religioase
- CJUE Achbita: „Oferirea unui loc de muncă ce nu implică niciun contact vizual cu clienții, în loc de desfacerea contractului de muncă”.

24



25



26

