

## Discriminarea religioasă la locul de muncă și jurisprudența CJUE privind purtarea basmalei islamice

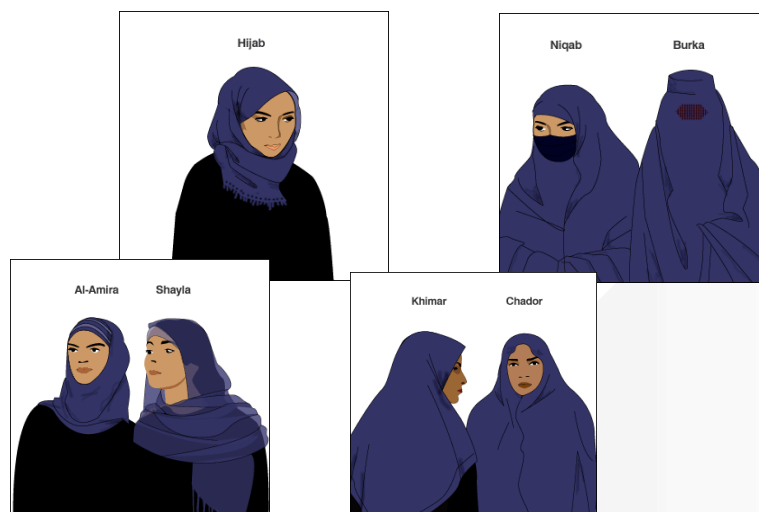
Profesor Erica Howard, Universitatea Middlesex



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

### Purtarea basmalei (hijab) și a vălului pe față (niqab/burka)

Fotografii: <http://www.bbc.co.uk/newsround/24118241>



## Prevederi legale împotriva discriminării bazate pe religie sau convingeri din UE

Directiva 2000/78/CE din data de 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 [2000] JO L 303/16

Vizează:  
religia sau convingerile,  
dizabilitățile, vârsta și  
orientarea sexuală.

Se aplică în domeniul  
încadrării și ocupării  
forței de muncă.

## Articolul 2 din Directiva 2000/78/CE

(a) **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 unuia dintre motivele menționate la articolul 1 (pe bază de religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală);

(b) **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 de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, **cu excepția cazului în care:**

(i) 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.**

## islamice

C-157/15 *Samira Achbita și Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva G4S Secure Solutions NV*, EU:C:2017:203;

C-188/15 *Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (Asociația pentru Apărarea Drepturilor Omului) (ADDH) împotriva Micropole Univers SA*, EU:C:2017:204;

Cauzele contopite C-804/18 *IX împotriva Wabe eV*. și C-341/19 *MH Müller Handels GmbH împotriva MJ*, EU:C:2021:594.

C-344/20 *LF împotriva SCRL*, EU:C:2022:774.

Cauză aflată pe rol:

C-148/22 *OP*

împotriva

comunei D'Ans,

Opinia lui AG Collins,

EU:C:2023:378

(imagine de pe:

[www.mdx.ac.uk](http://www.mdx.ac.uk))

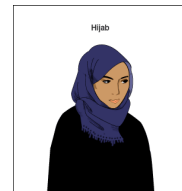
© Universitatea Middlesex



Slide  
5

## Achbita și Bougnaoui

- Ambele femei au dorit să poarte hijab la locul de muncă.
- Ambele au refuzat să și-l scoată și au fost concediate.
- Achbita era recepționeră. Regula de lucru a angajatorului era aceea că angajații nu puteau purta însemne vizibile legate de propriile convingeri politice, filozofice sau religioase la locul de muncă. Întrebare: constituie acest lucru discriminare directă?
- Bougnaoui era inginer proiectant care se deplasa ocazional pentru a lucra la sediul clientului. În urma unei vizite la un client, acesteia i s-a cerut să își scoată hijab-ul, datorită faptului că un membru al personalului clientului s-a plâns în legătură cu aceasta. Întrebare: a fost dorința clientului de a nu-i mai fi furnizate servicii de un angajat care purta o basma islamică o cerință profesională reală și determinantă în conformitate cu articolul 4(1) din Directiva 2000/78/CE?



© Universitatea Middlesex

Slide  
6

## Cauzele *Achbita* și *Bougnaoui* la CJUE

- ***Achbita***: CJUE: nu a existat o discriminare directă:
  - regula se aplică tuturor angajaților în mod egal.
  - însă instanța națională era cea careia îi revenea sarcina de a decide acest lucru.
- CJUE a furnizat îndrumări cu privire la justificarea discriminării indirecte:
- Scop legitim? Da, art. 16 din Carta UE privind drepturile fundamentale.
- Mijloace adecvate și necesare? Da, în măsura în care:
  - interdicția era aplicată cu adevărat într-o manieră unitară și sistematică;
  - regula se limita la angajații care aveau contact direct cu clienții; și
  - angajatorul a avut în vedere faptul dacă angajata putea fi transferată într-un loc de muncă fără contact direct cu clienții.
- ***Bougnaoui***: ~~dorința clientului nu constituie o cerință profesională reală și determinantă~~

## Faptele din cauza *Wabe* și *Müller*

- IX era îngrijitoare pentru nevoi speciale într-o creșă condusă de Wabe. În momentul în care a revenit din concediul de maternitate, acestea i s-a solicitat să nu mai poarte basma islamică la locul de muncă. Wabe introdusese o politică de neutralitate, care impunea ca angajații să se abțină să poarte orice însemne vizibile legate de convingerile politice, ideologice sau religioase ale acestora. IX a refuzat să-și scoată basmauă islamică și a fost eliberată din funcție. IX a contestat această măsură ca fiind discriminare directă bazată pe religie sau convingeri și discriminare bazată pe gen și origine etnică.
- Müller conduce o serie de farmacii. În momentul întoarcerii sale din concediul de maternitate, MJ a început să poarte o basma islamică pe baza convingerilor sale religioase. Müller i-a cerut să își scoată basmauă islamică, deoarece acest lucru contravenea politicii companiei referitoare la purtarea oricăror însemne proeminente și de mari dimensiuni legate de convingerile religioase, filozofice și politice. După ce a refuzat de două ori să-și scoată basmauă islamică, MJ a fost trimisă acasă. Aceasta a contestat acest tratament ca reprezentând o încălcare a dreptului său la libertatea de religie și o discriminare religioasă.

## Interpretarea CJUE a sintagmei 'religia sau convingerile'

- Noțiunea de religie include manifestarea acesteia în public;
- Termenii 'religia sau convingerile' prezintă două fațete ale aceluiași motiv unic de discriminare;
- Termenii trebuie separați de motivul constând din opiniile politice sau cele de orice altă natură;
- Termenii vizează atât convingerile religioase cât și convingerile filozofice și spirituale;



© Universitatea Middlesex

Slide  
9

## Interpretarea CJUE a sintagmei 'religia sau convingerile' - continuare

- termenii corespund și trebuie interpretați în conformitate cu art. 10 din Cartă și cu art. 9 din CEDO;
- interdicția discriminării bazate pe religie sau convingeri cuprinsă în Directivă nu se limitează la diferențele de tratament dintre persoanele care au o anumită religie și anumite convingeri și cele care nu au o astfel de religie sau convingeri;
- tratamentul mai puțin favorabil trebuie să fie resimțit ca urmare a religiei sau convingerilor.

**Discriminarea pe motivul purtării unei basmale islamice se încadrează în aria de aplicare a principiului prevăzut de Directivă.**

© Universitatea Middlesex

Slide  
10

## Discriminarea directă sau indirectă - *Wabe*

În cauza *Wabe*, CJUE urmează raționamentul din cauza *Achbita* și explică în continuare:

- Regula internă prin care se interzice orice însemn vizibil legat de convingerile politice, filozofice sau religioase nu constituie discriminarea unei anumite vestimentații și consideră că aplicarea acestei bazată pe religie sau convingeri în conformitate cu Directiva 2000/78/CE:
- în măsura în care regula se aplică oricărei manifestări, fără deosebire;
- în măsura în care regula tratează toți lucrătorii în același mod; (toate acestea sunt identice în cauza *Achbita*);
- o astfel de regulă nu este legată în mod indisolubil de religie sau convingeri, în pofida faptului că unii lucrători respectă precepte religioase care impun purtarea reguli interne este susceptibilă de a le provoca anumite inconveniențe acestor lucrători.
- IX nu a fost tratată diferit față de oricare dintre ceilalți angajați.
- Instanței sesizate îi revine sarcina de a efectua evaluarea necesară a faptelor și de a stabili dacă regula internă s-a aplicat în general și în mod nediferențiat tuturor lucrătorilor (identice ca în cauza *Achbita* și *Bougnouli*).

## Discriminarea directă sau indirectă - *Müller*

- CJUE: dat fiind faptul că politica de neutralitate interzice doar purtarea unor însemne evidente, de mari dimensiuni, aceasta constituie discriminare directă bazată pe religie sau convingeri, datorită faptului că anumiți lucrători vor fi tratați mai puțin favorabil decât ceilalți în virtutea religiei sau convingerilor acestora.
- CJUE face trimitere la argumentul Comisiei Europene, potrivit căruia această regulă: *“este susceptibilă de a avea un efect mai puternic asupra persoanelor cu convingeri religioase, filozofice sau non-confesionale care impun purtarea unor însemne de mari dimensiuni, cum ar fi un obiect pentru acoperirea capului”*.
- Vine aceasta în contradicție cu decizia potrivit căreia nu există discriminare directă în cauza *Wabe*?

## Argumente cu privire la discriminarea directă în cauza *Wabe*, 1

1. Interdicția este susceptibilă de a avea un efect mai puternic asupra persoanelor cu convingeri religioase, filozofice sau non-confesionale care impun purtarea anumitor simboluri (*Müller*).
2. Cauza C-54/07 *Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV*, EU:C:2008:397, paragrafele 23-25: declarația unui angajator potrivit căreia acesta nu ar angaja 'imigranți' deoarece clienții săi nu doresc să le permită accesul în casă a constituit discriminare **rasială directă**, care contravine Directivei 2000/43/EC din data de 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică [2000] JO L 180/22. CJUE a susținut următoarele: o astfel de declarație este susceptibilă de a descuraja anumiți candidați să solicite un loc de muncă la acest angajator. Același lucru este valabil și pentru regulile de neutralitate din cauzele *Wabe* și *Müller* și *Achbita* și *Bougnaoui*.

## Argumente cu privire la discriminarea directă în cauza *Wabe*, 2

3. Cauza C-83/14 *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD împotriva Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, EU:C:2015:480, paragraful 76: o practică constituie discriminare directă dacă motivul de discriminare protejat stabilit prin hotărârea care a stat la baza tratamentului discriminatoriu sau dacă o măsură a fost introdusă și/sau menținută din considerente care sunt legate de un motiv de discriminare protejat. Instanța care a transmis sesizarea: regula din cauza *Wabe* a avut un efect negativ explicit legat de caracteristicile religiei. Dacă așa stau lucrurile, atunci aceasta constituie discriminare directă.
4. Stereotipurile și prejudecățile pot conduce la constatarea unei discriminări directe (*CHEZ*, paragraful 82). CJUE ar fi trebuit să examineze cel puțin acest aspect.

**Concluzie: instanțele ar trebui să aibă în vedere discriminarea directă.**

## Discriminarea indirectă *Wabe*

- Instanța care a transmis sesizarea: din punct de vedere statistic, regula de neutralitate vizează aproape în mod exclusiv lucrătorii femei care poartă o basma islamică pe motivul credinței musulmane a acestora. Astfel, CJUE pornește de la premisa că regula de neutralitate a *Wabe* reprezintă discriminare religioasă indirectă.
- Aceasta ar putea fi și discriminare indirectă de gen dacă afectează statistic 'aproape exclusiv' lucrătorii femei, însă CJUE stabilește că: nu este necesară examinarea faptului dacă aceasta este o discriminare bazată pe gen, deoarece aceasta nu se încadrează în aria de aplicare a Directivei 2000/78/CE.

## Recomandări cu privire la cauze viitoare

- Invocați discriminarea bazată pe gen care contravine Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din data de 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 (reformă) [2006] JO L 204, 23; discriminare religioasă care contravine Directivei 2000/78/CE; și discriminarea rasială sau cea bazată pe originea etnică ce contravine Directivei 2000/43/EC, deoarece aceste interdicții afectează în principal femeile cu statut de migrant.

**Instanțele naționale** ar trebui să examineze și faptele referitoare la toate celelalte motive de discriminare și ar trebui să invoce întreaga legislație UE împotriva acestor forme de discriminare în momentul transmiterii întrebărilor către CJUE.



## Justificarea discriminării indirecte

- Dorința angajatorului de a prezenta, atât în relațiile sale cu clienții din sectorul public cât și cu cei din sectorul privat, o politică de neutralitate politică, filozofică sau religioasă reprezintă un scop legitim tratat în cadrul libertății de desfășurare a activității prevăzută la art. 16 din Carta UE privind drepturile fundamentale, în special dacă acesta se aplică doar lucrătorilor care vin în contact cu clienții.
- Simpla dorință a angajatorului de a stabili o politică de neutralitate nu este suficientă pentru a justifica discriminarea indirectă bazată pe religie sau convingeri.
- Angajatorul trebuie să demonstreze că există o necesitate reală: sarcina probei revine angajatorului.

### **Condiția existenței unei necesități reale**

© Universitatea Middlesex

Slide  
17

## Justificarea discriminării indirecte bazate pe religie/convingeri

Aspectele care trebuie avute în vedere:

- Drepturile și dezideratele legitime ale clienților sau utilizatorilor.

Angajatorul trebuie să dovedească:

- existența unei necesități reale;
- faptul că, fără o politică de neutralitate, acesta ar suferi consecințe adverse datorită naturii activității sale sau a contextului în care se desfășoară aceasta;
- faptul că regula este aplicată în mod corespunzător;
- faptul că regula este aplicată într-o manieră unitară și sistematică;
- faptul că regula se limitează la ceea ce este strict **necesar**.

© Universitatea Middlesex

Slide  
18

## Proportionalitate

### Echilibrarea proporționalității

Dreptul persoanei de  
manifestare a propriei religii  
Art. 10

Libertatea angajatorului privind  
desfășurarea activității  
Art. 16

Dreptul la  
nediscriminare  
Art. 21

Dreptul părinților  
Art. 14(3)



© Universitatea Middlesex

## Decizia CJUE în cauza Müller

- regula din cazul de față constituie discriminare directă;
- în cazul în care instanța care a transmis sesizarea stabilește că este vorba de discriminare indirectă, CJUE analizează justificarea acesteia;
- CJUE: atât prevenirea conflictelor sociale cât și prezentarea unei imagini neutre a angajatorului față de clienți ar putea corespunde unei necesități reale din partea angajatorului, însă angajatorul trebuie să dovedească acest lucru.
- Regula de neutralitate se limitează doar la ceea ce este strict necesar doar în cazul în care nu sunt permise deloc niciun fel de manifestări legate de convingerile politice, filozofice sau religioase. Acordarea permisiunii de a purta însemne de dimensiuni mici subminează capacitatea măsurii de realizare a obiectivului propus.
- Prin urmare, în cazul în care instanța care a trimis sesizarea constată că nu există o discriminare directă ci una indirectă, acest lucru nu se justifică.

© Universitatea Middlesex

Slide  
20

## Prevederi naționale mai favorabile

- Art. 8(1) Directiva 2000/78/CE: Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității decât cele prevăzute în prezenta directivă.
- Constituția Germaniei prevede faptul că dorința angajatorului de respectare a unei politici de neutralitate religioasă care restrânge dreptul unui angajat la libertatea de religie este legitimă numai dacă angajatorul poate demonstra un risc suficient de specific legat de subminarea respectivului obiectiv.
- CJUE: o astfel de cerință face parte din testul de justificare a discriminării indirecte bazate pe religie sau convingeri.
- CJUE: prevederile naționale care protejează libertatea de religie pot fi avute în vedere ca prevederi mai favorabile în conformitate cu art. 8(1) la examinarea aspectelor care reprezintă o diferență de tratament bazată pe religie sau convingeri.

## LF împotriva SCRL

- *Faptele în cauza LF împotriva SCRL*: o femeie care nu a fost admisă la un stagiu în momentul în care a refuzat să își scoată basmaua islamică.
- CJUE a invocat în principal cauza *Wabe și Müller* în ceea ce privește faptul că termenii 'religia sau convingerile' constituie două fațete ale aceluiași motiv unic de discriminare.
- Regula de neutralitate: nu este vorba de discriminare directă însă ar putea fi vorba de discriminare indirectă; acest lucru rămâne de decis de instanța care a înaintat sesizarea.
- Întrebarea cu care a fost sesizată Curtea: în cazul în care religia și convingerile sunt două fațete ale aceluiași criteriu, poate legislația națională să le considere două criterii distincte în conformitate cu art. 8(1) din Directivă?
- CJUE: Nu, deoarece acest lucru ar aduce în discuție formularea întrebării, contextul și scopul urmărit de motivul respectiv și ar submina eficacitatea cadrului general pentru egalitate de tratament introdus de directiva respectivă prin crearea unor sub-grupe de lucrători.
- CJUE: Considerarea acestor motive ca un criteriu unic 'nu împiedică comparațiile dintre lucrători motivați de convingeri religioase ... și cei motivați de alte convingeri, ...; și nici nu împiedică comparațiile dintre lucrătorii motivați de diferite convingeri religioase'. Acest aspect a fost susținut prin obiectivul Directivei.

## Cauză aflată pe rol: C-148/22 *OP împotriva Comunei d'Ans*

- Opinia dlui. AG Collins, 4 mai 2023: EU:C:2023:378
- Autoritatea municipală a respins solicitarea angajatei de a purta basma islamică la locul de muncă deoarece aceasta le impusese tuturor angajaților să respecte regula strictă de neutralitate.
- AG: nu avem de-a face cu discriminare directă, cu condiția că interdicția este aplicată într-o manieră generală și nediferențiată.
- Justificarea discriminării indirecte: scopul legitim: dorința legată de respectarea unei politici de neutralitate absolută poate constitui un scop legitim, în special pentru respectarea convingerilor filozofice și religioase ale cetățenilor cât și în scopul necesității de asigurare a unui tratament egal și nediscriminatoriu pentru utilizatorii serviciului public.

## Cauza aflată pe rol: C-148/22 *OP împotriva Comunei d'Ans*

- AG: Comuna D'Ans a optat pentru "neutralitate exclusivă" cu scopul de a stabili un mediu administrativ complet neutru.
- Autoritatea municipală va trebui să dovedească o necesitate reală pentru aceasta.
- Instanța națională va trebui să aprecieze dacă aceasta este întemeiată din două perspective:
- în primul rând, dacă nu există vreo obligație legislativă sau constituțională în Belgia care le impune angajaților unei autorități municipale să respecte neutralitatea exclusivă;
- în al doilea rând, ar trebui să stabilească dacă faptele justifică opțiunea autorității municipale. În acest sens, faptul că purtarea unor însemne legate de convingerile filozofice sau religioase este permisă necondiționat în alte orașe din Belgia ridică în mod legitim întrebarea dacă interdicția în speță este adecvată.

## Sensul practic pentru angajatori și instanțe

1. Angajatorii pot introduce o politică de neutralitate însă aceasta trebuie să interzică toate însemnele vizibile legate de convingerile religioase, filozofice și politice, nu doar anumite însemne.
2. Regula trebuie stabilită într-o manieră cu adevărat unitară și sistematică.
3. Regula nu poate face o distincție între diferite religii sau convingeri.
4. Regula trebuie limitată doar la angajații care vin în contact direct cu clienții.
5. Angajatorii trebuie să aibă în vedere faptul dacă angajatul poate fi transferat pe un post în care acesta nu vine în contact direct cu clienții.
6. Angajatorii trebuie să prezinte dovezi cu privire la necesitatea reală, inclusiv în legătură cu faptul că activitatea acestora ar suferi un prejudiciu real.
7. Angajatorii trebuie să țină seama de libertatea de religie a angajaților și de toate celelalte drepturi fundamentale relevante și să stabilească un echilibru echitabil între propriile interese și cele ale angajaților.
8. Prevederile naționale care protejează libertatea de religie pot fi avute în vedere ca prevederi mai favorabile în sensul art. 8(1) din Directiva 2000/78/CE.

Slide  
25

## Articolul 4 din Directiva 2000/78/CE

(1) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.

(2) 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.

© Universitatea Middlesex

Slide  
26

## Articolul 4(2) din Directiva 2000/78/CE

Două elemente la această excepție:

1. Cerința profesională: organizațiile cu o etică religioasă pot trata religia sau convingerile unei persoane ca cerințe profesionale atunci când acest lucru este justificat de natura și contextul activităților. Acest lucru nu trebuie să justifice discriminarea pe un alt motiv.
2. Organizațiile cu o etică religioasă pot solicita angajaților să adopte o conduită care este în conformitate cu etica organizației.

Rămâne la latitudinea statelor membre de a decide dacă doresc să includă această excepție în legislația națională.

### *Cauza C-414/16 Egenberger împotriva Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV EU:C:2018:257*

- Cerința privind necesitatea reală și determinantă prevăzută de articolul 4(2), conform căreia necesitatea trebuie să fie **'reală, legitimă și justificată'**.
- reală: cerința de a practica religia pe care se bazează etica organizației "trebuie să fie necesară datorită importanței activității profesionale în cauză pentru manifestarea eticii respective";
- legitimă: această cerință nu trebuie utilizată pentru urmărirea unui scop care nu are legătură cu etica respectivă;
- justificată: organizația religioasă trebuie să demonstreze că presupusul risc legat de prejudicierea eticii sale este probabil și substanțial, astfel încât impunerea unei astfel de cerințe este cu adevărat necesară.
- Considerentele care nu au legătură cu etica nu ar trebui să dețină vreun rol.
- Cerința trebuie de asemenea să respecte principiul proporționalității, deoarece acesta este unul dintre principiile generale ale dreptului UE.
- Aspecte confirmate în cauza C-68/17 IR împotriva JQ EU:C:2018:696.

**VĂ MULȚUMESC!**

Profesor Erica Howard, Universitatea Middlesex  
[E.howard@mdx.ac.uk](mailto:E.howard@mdx.ac.uk)

