

Wilhelm Mestwerdt,

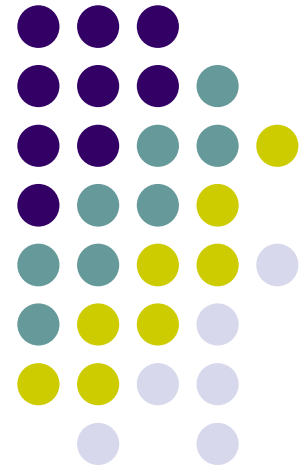
Presidente del Tribunale del Lavoro della Bassa Sassonia

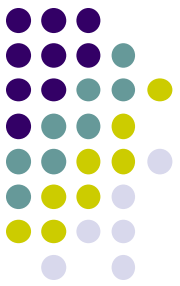


Organizzato nell'ambito del programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza 2014 - 2020" della Commissione europea.

Ricorsi e sanzioni

- Diritto dell'UE in materia di
parità di genere-





Struttura

- Quadro giuridico dell'Unione (art. 21, 23 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, art. 157 TFUE, Direttive 2006/54/CE e 2000/78/CE sulla parità di trattamento).
- Mezzi di ricorso in materia di discriminazione (ricorsi circa le prestazioni, il risarcimento danni, indennizzi)
- Sanzioni (inefficacia di leggi/contratti)

Quadro giuridico dell'Unione

Diritto primario



- Articolo 21 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea: divieto generale di discriminazione per motivi di sesso, *inter alia*
- Articolo 23 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea: parità tra uomini e donne (diritto fondamentale soggettivo, "principio generale del diritto dell'Unione" (CGCE fin dalla sentenza 15 giugno 1978 C-149/77 Defrenne III).
- Art. 157 TFUE: Principio della parità retributiva, specificazione degli art. 21 e 23 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, effetto diretto negli Stati membri!

Quadro giuridico dell'Unione

Diritto derivato



- Parità di trattamento tra uomini e donne Direttiva 2006/54/CE (base giuridica cruciale nel diritto derivato; *cfr.*: Direttiva 2000/78/CE per altri fattori discriminatori)
- Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, le condizioni di lavoro comprese le retribuzioni, i regimi professionali e la sicurezza socioeconomica.

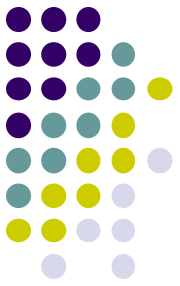
Quadro giuridico dell'Unione

Diritto derivato



- Art. 4 Direttiva 2006/54/CE Divieto di discriminazione nella retribuzione
(integrazione/adeguamento dell'articolo 157 TFUE, effetto diretto!)
- Art. 14 Non discriminazione nelle assunzioni/condizioni di impiego
- Importante, ad es. onere della prova, art. 19
(nessuna tutela è efficace contro la discriminazione senza l'inversione dell'onere della prova!)

risarcimento in caso di discriminazione relativa alla retribuzione



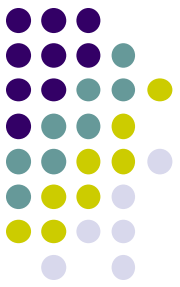
- **BAG (Corte federale del lavoro) 26 settembre 2017 - 3 AZR 733/15** – (discriminazione relativa alla retribuzione secondo l'art. 157 TFUE, sospensione dei propri diritti alla pensione in caso di percepimento di una pensione di reversibilità più elevata)
- Discriminazione indiretta (la sospensione dei diritti è più elevata tra le donne)
- Definizione più ampia di ,remunerazione' (ogni componente della remunerazione, anche il regime pensionistico statale)
- Diritto diretto alla parità di trattamento ai sensi dell'articolo 157 del TFUE

Mezzi di ricorso: diritto al risarcimento in caso di discriminazione relativa alla retribuzione



- Conseguenza giuridica della discriminazione retributiva: "parità di trattamento/aggiustamento verso l'alto" (fin dalla sentenza **CGCE 8 aprile 1976 -43/75 Defrenne II**)
- Ambito di applicazione: legge, contratto collettivo, contratto di lavoro
- Senza restrizioni per il passato (eliminazione delle disparità di trattamento)
- Modificabile per il futuro
- I termini nazionali per l'azione (termini di prescrizione) restano invariati (*cf.* Art. 17, paragrafo 3, della Direttiva 2006/54/CE).

Mezzi di ricorso: risarcimento dei danni



- Principio principale: art. 18 Direttiva 2006/54/CE, par. 1

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie per garantire, per il danno subito da una persona lesa a causa di una discriminazione fondata sul sesso, un risarcimento o una riparazione reali ed effettivi, da essi stessi stabiliti in modo tale da essere dissuasivi e proporzionati al danno subito.

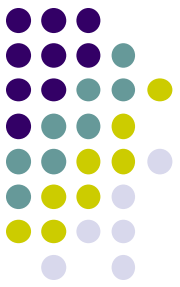
Mezzi di ricorso: risarcimento dei danni



- Limitazione? Art. 18 Direttiva 2006/54/CE S. 2

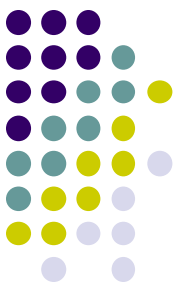
Tale indennizzo o riparazione non può avere un massimale stabilito a priori, fatti salvi i casi in cui il datore di lavoro può dimostrare che l'unico danno subito dall'aspirante a seguito di una discriminazione ai sensi della presente Direttiva è costituito dal rifiuto di prendere in considerazione la sua domanda.

Mezzi di ricorso: risarcimento danni nella Legge tedesca: § 15 Abs. 1 AGG



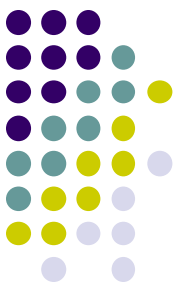
- **BAG (Corte federale del lavoro) 19 agosto 2010 - 8 AZR 530/09** - (Discriminazione in base all'età, annuncio di lavoro, danni e risarcimento)
- Casi tipici: Non-assunzione, negata progressione
- Danni materiali, perdita di guadagno
- Onere della prova pieno per „**but for**“ **test e nesso di causalità** circa il fatto che ha dato origine alla responsabilità (i candidati sarebbero stati assunti senza discriminazioni?)
- Inversione dell'onere della prova. Non si applica l'articolo 19 della Direttiva 2006/54/CE.

Mezzi di ricorso: risarcimento dei danni nella Legge tedesca § 15 Abs. 1 Abs. 1 AGG



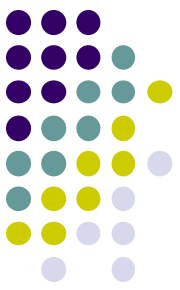
- Problema particolare: limitazione del risarcimento al danno da mancato guadagno nel periodo di preavviso?
- (CGUE 17 dicembre 2015 C-407/14 - Arjona Camacho: risarcimento completo dei danni; LAG Berlino 26 novembre 2008 - 15 Sa 517/08 -: nessun termine, in particolare contestato: il datore di lavoro avrebbe potuto licenziare durante il periodo di prova)
- nessun danno punitivo (*cfr.* sopra) (CGUE, si veda sopra)

Mezzi di ricorso: risarcimento danni nella Legge tedesca § 15 Abs. 2 AGG § 15 Abs. 2 AGG



- Il danno immateriale (violazione del diritto della *privacy*): massimo 3 stipendi mensili, se il ricorrente non sarebbe stato assunto anche qualora la selezione fosse stata esente da discriminazioni.
- Indipendentemente dalla colpa
- L'ignoranza della discriminazione è irrilevante
- Motivo discriminatorio non è richiesto

Mezzi di ricorso: risarcimento dei danni nella Legge tedesca: § 15 Abs. 2 AGG § 15 Abs. 2 AGG

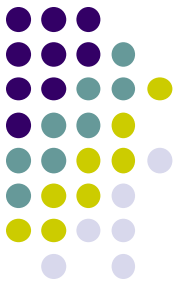


- BAG 26 gennaio 2017 - 8 AZR 848/13 -

"Il fatto, riferito dal lavoratore, che il datore di lavoro, con circa lo stesso numero di candidature di donne e uomini, abbia selezionato solo donne, alcune delle quali erano in qualche misura meno qualificate del lavoratore stesso, non porta necessariamente a concludere, senza ulteriori prove, che il lavoratore sia stato discriminato a causa del suo sesso.

Sanzioni

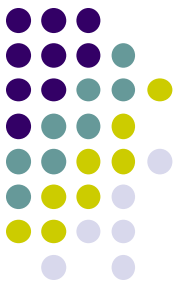
Art. 23 Direttiva 2006/54/CE



- Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che
- le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate,
- le disposizioni dei contratti di lavoro individuali e dei contratti collettivi che sono incompatibili con il principio della parità di trattamento possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate.

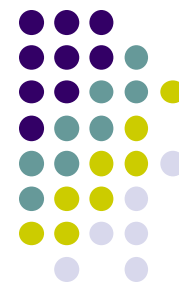
Sanzioni

Articolo 25 Direttiva 2006/54/CE



- Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni da irrogare in caso di violazione delle disposizioni nazionali di attuazione della presente Direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

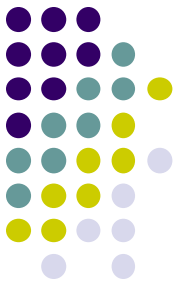
Prassi giudiziaria nel trattare le Direttive



- BAG 21 febbraio 2017 - 1 ABR 62/12 - 1 ABR 62/12 -

"Secondo la giurisprudenza costante della Corte di giustizia dell'Unione europea, i giudici nazionali sono tenuti, nell'applicare il diritto nazionale, ad interpretarlo, per quanto possibile, alla luce del testo e della finalità della Direttiva, al fine di conseguire l'obiettivo fissato dalla Direttiva e quindi di conformarsi all'articolo 288, paragrafo 3, TFUE. L'obbligo di raggiungere l'obiettivo della Direttiva attraverso l'interpretazione trova i suoi limiti in ciò che è metodologicamente consentito dalla tradizione giuridica nazionale. Essa non può servire da base per un'interpretazione del diritto nazionale *contra legem*. Spetta esclusivamente ai giudici nazionali decidere se e in quale misura il diritto interno consenta un'interpretazione conforme alla Direttiva".

Prassi giudiziaria nel trattare le Direttive



- BAG 25 ottobre 2018 - 8 AZR 501/14

(CGCE 7 dicembre 2016 C-414/16- Egenberger)

"Il giudice nazionale investito di una controversia tra due soggetti privati, qualora non sia in grado di interpretare il diritto nazionale rilevante ai sensi dell'art. 4, n. 2, della Direttiva 2000/78, è tenuto, nell'ambito delle sue competenze, a garantire la tutela giuridica conferita ai singoli dagli artt. 21 e 47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e ad assicurare la piena efficacia di tali disposizioni disapplicando, se necessario, qualsiasi disposizione nazionale contrastante.