

Căutarea eficacității: soluții și sancțiuni dispuse de instanțe în cauze de discriminare bazată pe criteriul de sex

Dragoș Călin



Finanțat în cadrul Programului „Drepturi, Egalitate și Cetățenie 2014-2020” al Comisiei Europene



1

Cadrul juridic UE

- **Art.21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene**

„Nediscriminarea” - (1) Se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală.

- **Art.23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene**

„Egalitatea între femei și bărbați” - Egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea. Principiul egalității nu exclude menținerea sau adoptarea de măsuri care să prevadă avantaje specifice în favoarea sexului sub-reprezentat.



2



Cadrul juridic UE

- **Art.47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene** „Dreptul la o cale de atac eficientă și la un proces echitabil” - Orice persoană ale cărei drepturi și libertăți garantate de dreptul Uniunii sunt încălcate are dreptul la o cale de atac eficientă în fața unei instanțe judecătorești, în conformitate cu condițiile stabilite de prezentul articol.
- **Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 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)**
- **Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică**

3



Cadrul juridic UE

- **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**
- **Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii**
- **Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului**

4

Interdicția oricărei discriminări



Articolul 4 - Capitolul 1 – "Egalitate de remunerare" (Directiva 2006/54/CE)

Interdicția oricărei discriminări

Pentru aceeași muncă sau pentru o muncă căreia i se atribuie o valoare egală, **discriminarea directă sau indirectă** pe criteriul sexului este eliminată din ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare.

În special, atunci când se utilizează un sistem de clasificare profesională pentru stabilirea remunerațiilor, acest sistem se întemeiază pe criterii comune lucrătorilor de sex masculin și feminin și este stabilit astfel încât să excludă discriminarea pe criteriul sexului.

5

Interdicția oricărei discriminări



Articolul 14 - Capitolul 3 – "Egalitatea de tratament în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, la formare și la promovare profesională și condițiile de muncă" (Directiva 2006/54/CE) – **Interzicerea oricărei discriminări**

(1) Se interzice orice **discriminare directă sau indirectă** pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activitățile nesalariale 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 profesională, de formare profesională, de perfecționare și de reconversie profesională, inclusiv dobândirea unei experiențe practice în muncă;

6



Interdicția oricărei discriminări

(c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din tratat;

(d) afilierea la și angajarea în cadrul unei organizații sindicale sau patronale sau în cadrul oricărei organizații ai cărei membri exercită o profesie dată, inclusiv avantajele oferite de acest tip de organizare.

(2) Statele membre pot prevedea, în ceea ce privește accesul la muncă, inclusiv formarea care facilitează accesul, **că o diferență de tratament fondată pe o caracteristică întemeiată pe criteriul sexului nu constituie discriminare atunci când, având în vedere natura activităților profesionale speciale în cauză sau cadrul în care acestea se desfășoară, o astfel de caracteristică constituie o exigență profesională veritabilă și determinantă cu condiția ca obiectivul său să fie legitim, iar exigența să fie proporționată.**

7



Apărarea drepturilor

Articolul 17 (Directiva 2006/54/CE) - **Apărarea drepturilor**

(1) Statele membre se asigură că, după un eventual recurs la alte instanțe competente, inclusiv, atunci când consideră oportun, la proceduri de conciliere, procedurile judiciare având ca scop asigurarea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă sunt accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate de neaplicarea în privința lor a principiului egalității de tratament, chiar și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se presupune că a apărut discriminarea.

(2) Statele membre se asigură că asociațiile, organizațiile sau alte entități juridice care, în conformitate cu criteriile stabilite de legislația lor națională, au interesul legitim de a veghea la respectarea dispozițiilor prezentei directive au posibilitatea, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea acestuia, să angajeze orice procedură judiciară și/sau administrativă prevăzută pentru a determina respectarea obligațiilor rezultând din prezenta directivă.

8



Apărarea drepturilor

(3) Alineatele (1) și (2) nu aduc aduce atingere normelor naționale referitoare la termenele acordate pentru formularea unui recurs în ceea ce privește principiul egalității de tratament.

(a se vedea și al art.9 alin.2 din Directiva 2000/78, art.7 alin.2 din Directiva 2000/43, art.8 alin.3 din Directiva 2004/113, art.9 alin.2 din Directiva 2010/41)

9



Despăgubiri sau măsuri reparatorii

Articolul 18 (Directiva 2006/54/CE) - **Despăgubiri sau măsuri reparatorii**

Statele membre introduc în dreptul intern măsurile necesare pentru a se asigura că prejudiciul suferit de o persoană lezată din cauza discriminării pe criteriul sexului este efectiv reparat sau despăgubit în conformitate cu modalitățile pe care acestea le stabilesc, într-o **manieră care să descurajeze o astfel de discriminare și proporțional cu prejudiciul suferit**. O astfel de despăgubire sau măsură reparatorie nu poate fi limitată *a priori* de un plafon maximal, cu excepția cazului în care angajatorul poate dovedi că unica pagubă suferită de un reclamant ca urmare a discriminării în sensul directivei este refuzul de a i se lua în considerare cererea de încadrare în muncă.

(a se vedea și al art.17 din Directiva 2000/78, art.15 din Directiva 2000/43, art.10 din Directiva 2010/41)

10

Despăgubiri sau măsuri reparatorii



De reținut:

- Statele membre introduc în sistemele lor naționale măsurile necesare pentru a asigura despăgubiri sau măsuri reparatorii reale și efective
- Despăgubirile nu pot fi restricționate de un plafon maximal
- Directiva nu definește termenii "efectivă" (să producă efectul dorit de victimă), "proporțională" (suferința victimei în raport de despăgubire), "disuasivă" (nu doar sancționarea cazului respectiv, dar și prevenție)
- Directiva este obligatorie pentru fiecare stat membru destinat cu privire la rezultatul care trebuie atins, lăsând autorităților naționale competența în ceea ce privește forma și mijloacele (art.288 din TFUE)

11

Conformitate



Articolul 23 (Directiva 2006/54/CE) – **Conformitate**

Statele membre iau toate măsurile necesare pentru ca:

(a) să fie eliminate toate actele cu putere de lege și actele administrative contrare principiului egalității de tratament;

(b) să fie sau să poată fi declarate nule și neavenite sau să fie modificate dispozițiile contrare principiului egalității de tratament care figurează în contractele individuale sau în contractele colective de muncă, în regulamentele interne ale întreprinderilor sau în normele care reglementează profesiunile independente și organizațiile sindicale și patronale sau în orice alt tip de acord;

(c) sistemele profesionale de securitate socială care conțin astfel de dispoziții nu pot face obiectul unor măsuri administrative de aprobare sau de prelungire.

(a se vedea și art. 14 din Directiva 2000/43, art. 16 Directiva 2000/78, art. 13 Directiva 2004/113)

12

Victimizarea



Articolul 24 (Directiva 2006/54/CE) - **Victimizarea**

Statele membre introduc în dreptul intern măsurile necesare prevăzute de legislația și/sau practicile naționale, pentru a-i proteja pe lucrători, inclusiv pe reprezentanții acestora împotriva oricărei concedieri sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului ca reacție la o plângere formulată la nivelul întreprinderii sau la o acțiune în justiție vizând obligarea la respectarea principiului egalității de tratament.

(a se vedea și art. 11 din Directiva 2000/78, art. 9 Directiva 2000/43, art. 10 Directiva 2004/113)

13

Sancțiuni



Articolul 25 (Directiva 2006/54/CE) - **Sancțiuni**

Statele membre determină regimul sancțiunilor aplicabile încălcărilor dispozițiilor naționale adoptate în conformitate cu prezenta directivă și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestor sancțiuni. **Sancțiunile, care pot include plata de despăgubiri unei victime, trebuie să fie efective, proporționale și să fie disuasive.** Statele membre notifică dispozițiile pertinente Comisiei până la 5 octombrie 2005, iar orice modificare ulterioară referitoare la acestea în cel mai scurt timp.

(a se vedea și art. 15 din Directiva 2000/43, art. 17 Directiva 2000/78, art. 14 Directiva 2004/113, art. 10 Directiva 2010/41)

Statele decid la nivel național ce fel de remedii legiferează (civile, penale, administrative, pecuniare etc.), caracterul sancțiunilor (punitive sau nu), scopul, nivelul etc.

14

Jurisprudența CJUE – principiul proporționalității



- În cauza unei armonizări a legislației UE în domeniul sancțiunilor aplicabile în caz de nerespectare a condițiilor prevăzute de un regim instituit prin această legislație, statele membre sunt competente să aleagă sancțiunile care le par adecvate. Acestea sunt totuși obligate să își exercite competențele cu respectarea dreptului UE și a principiilor sale generale și, în consecință, cu respectarea principiului proporționalității. (CJ, C-430/05, Ntioniok)
- Respectiva despăgubire trebuie, în orice caz, pentru a fi eficientă și pentru a avea un efect descurajator, să fie proporțională cu prejudiciile suferite și trebuie, așadar, să nu fie limitată la o reparare pur simbolică. Este de competența instanței naționale să confere legii adoptate în vederea aplicării directivei, de fiecare dată când dreptul național îi acordă o marjă de apreciere, o interpretare și o aplicare conforme cu exigențele dreptului UE. (CJ, C-14/83, von Colson și Kamann)

15

Jurisprudența CJUE – nelimitarea despăgubirii la un plafon maxim stabilit *a priori*



- Articolul 6 din Directivă trebuie să fie interpretat în sensul că se opune faptului ca reparația prejudiciului suferit de către o persoană lezată ca urmare a unei concedieri discriminatorii să fie limitată la un plafon maxim stabilit *a priori*, precum și de lipsa de dobânzi destinate să compenseze pierderea suferită de beneficiarul reparației, ca urmare a trecerii timpului până la plata efectivă a capitalului acordat. (CJ, C-271/91, Marshall)
- Directiva nu se opune dispozițiilor legislative naționale care stabilesc *a priori* un plafon maxim echivalent salariului pentru trei luni drept compensație pe care o poate pretinde un candidat, atunci când angajatorul poate face dovada că, din cauza calificării superioare a candidatului recrutat, acesta nu ar fi obținut postul care trebuia ocupat, chiar dacă selecția s-ar fi desfășurat fără discriminare. Directiva se opune dispozițiilor legislative naționale care, spre deosebire de alte dispoziții naționale din dreptul civil și din dreptul muncii, stabilesc a priori un plafon maxim echivalent salariului pentru trei luni drept compensație care poate fi obținută de un candidat care a fost discriminat pe criterii de sex în cadrul unei proceduri de recrutare, în cazul în care candidatul ar fi obținut postul care trebuia ocupat, dacă selecția s-ar fi desfășurat fără discriminare. (CJ, C-180/95, Draehmpaehl)

16

Jurisprudența CJUE – Sancțiunile în cazurile de discriminare nu trebuie să fie pur simbolice



- Sancțiunile în cazurile de discriminare nu trebuie să fie pur simbolice (par.64). Simplul fapt că o sancțiune determinată nu este, în principal, pecuniară nu semnifică în mod necesar că prezintă doar un caracter simbolic, mai ales în situația în care ea este însoțită de un grad adecvat de publicitate și în ipoteza în care ar facilita, în cadrul unor eventuale acțiuni în răspundere civilă, dovedirea unei discriminări în sensul directivei menționate (par.68). Articolul 17 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia, în cazul constatării unei discriminări pe motive de orientare sexuală, în sensul acestei directive, nu este posibil să se aplice decât un avertisment, precum cel în discuție în litigiul principal, atunci când o asemenea constatare intervine după expirarea unui termen de prescripție de șase luni de la data săvârșirii faptei dacă, în temeiul aceleiași reglementări, o asemenea discriminare nu este sancționată în condiții de fond și de procedură care conferă sancțiunii un caracter efectiv, proporțional și disuasiv. (CJ, C-81/12, Asociația Accept)

17

Jurisprudența CJUE – principiile echivalenței și efectivității



- Presupunând că un stat membru decide să adopte măsuri care permit să se acorde daune interese punitive persoanei discriminate, sarcina de a stabili criteriile care permit determinarea întinderii sancțiunii revine ordinii juridice interne a fiecărui stat membru, cu condiția să fie respectate principiile echivalenței și efectivității (a se vedea prin analogie Hotărârea Manfredi și alții, C-295/04-C-298/04). Articolul 18 din Directiva 2006/54/CE trebuie interpretat în sensul că, pentru ca prejudiciul suferit din cauza unei discriminări pe criteriul sexului să fie efectiv reparat sau despăgubit într-o manieră care să descurajeze și care să fie proporțională, acest articol impune statelor membre care aleg forma pecuniară să introducă în dreptul intern, potrivit modalităților pe care acestea le stabilesc, măsuri care să prevadă plata către persoana lezată a unor daune interese care să acopere integral prejudiciul suferit. (CJ, C-407/14, Arjona Camacho)

18

Jurisprudența CJUE – principiile echivalenței și efectivității



Dreptul primar al Uniunii și articolul 9 din Directiva 2000/78/CE trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei norme de procedură națională potrivit căreia victima unei discriminări la angajare pe motive de vârstă trebuie să sesizeze autorul acestei discriminări cu o contestație pentru a obține repararea prejudiciilor patrimoniale și nepatrimoniale într-un termen de două luni, cu condiția: pe de o parte, ca acest termen să nu fie mai puțin favorabil decât cel referitor la acțiunile similare de natură internă în dreptul muncii, pe de altă parte, ca stabilirea punctului de plecare de la care respectivul termen începe să curgă să nu facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de directivă. Este de competența instanței naționale să verifice dacă sunt îndeplinite aceste două condiții. Articolul 8 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei norme de procedură națională, adoptată pentru a pune în aplicare directiva respectivă, care are ca efect modificarea unei reglementări anterioare care prevede un termen pentru a solicita o despăgubire în caz de discriminare pe motive de sex. (CJ, C-246/09, Bulicke)

19

Jurisprudența CJUE – principiile echivalenței și efectivității



- Principiul efectivității trebuie interpretat în sensul că nu se opune ca un termen național de prescripție a drepturilor care își au temeiul în dreptul Uniunii să înceapă să curgă înainte de data pronunțării unei hotărâri a Curții care a clarificat situația juridică în materie. (CJ, C-417/13, Starjakob)
- În ipoteza în care dispozițiile naționale nu pot fi interpretate într-un mod care să fie conform Directivei 2000/78, instanța națională este ținută să asigure, în cadrul competențelor sale, protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din această directivă și să garanteze efectul deplin al acesteia, lăsând neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție națională contrară. (CJ, C-396/17, Leitner)

20

Jurisprudența CJUE – principiile echivalenței și efectivității



- Articolele 7 și 15 din Directiva 2000/43/CE, citite în lumina articolului 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, trebuie interpretate în sensul că se opun unei legislații naționale care împiedică o instanță sesizată cu o acțiune în despăgubire întemeiată pe invocarea unei discriminări prohibite de această directivă să examineze cererea având ca obiect constatarea existenței acestei discriminări atunci când pârâtul acceptă să plătească despăgubirea solicitată fără a recunoaște însă existența discriminării menționate. Revine instanței naționale sesizate cu un litigiu între particulari sarcina de a asigura, în cadrul competențelor sale, protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din articolul 47 din Cartă, lăsând neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție contrară a legislației naționale. (CJ, C-30/19, Braathens Regional Aviation)

21

Jurisprudența CJUE – lipsa unei victime identificabile



- Faptul că un angajator declară public că nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială constituie o discriminare directă la angajare, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, întrucât astfel de declarații sunt de natură să descurajeze în mod serios anumiți candidați să își depună candidaturile și, prin urmare, sunt de natură să împiedice accesul acestora la piața muncii. Declarațiile publice prin care un angajator informează că, în cadrul politicii sale de recrutare, nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială sunt suficiente pentru a se prezuma, în sensul articolului 8 alineatul (1) din Directiva 2000/43, existența unei politici de angajare direct discriminatorii. Acestui angajator îi incumbă, așadar, obligația de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament. El poate face acest lucru demonstrând că practica reală de angajare a întreprinderii nu corespunde declarațiilor sale.

22

Jurisprudența CJUE – lipsa unei victime identificabile



- Este de competența instanței de trimitere să verifice dacă faptele reproșate sunt dovedite și să aprecieze dacă elementele prezentate în sprijinul afirmațiilor angajatorului menționat, potrivit cărora acesta nu a încălcat principiul egalității de tratament, sunt suficiente. Articolul 15 din Directiva 2000/43 impune ca, și atunci când nu există o victimă identificabilă, sancțiunile care se aplică în cazul încălcării dispozițiilor de drept intern adoptate pentru transpunerea acestei directive să fie eficiente, proporționale și să descurajeze discriminarea. (CJ, C-54/07, Feryn)
- Nu se condiționează nicidecum angajarea răspunderii autorului unei discriminări de dovada unei abateri sau de absența oricăror motive justificative. (CJ, C-177/88, Dekker)

23

Jurisprudența CJUE – interpretarea conformă



- O instanță națională sesizată cu un litigiu între doi particulari este ținută, în cazul în care nu este posibilă interpretarea dreptului național aplicabil în conformitate cu art.4 alin.(2) din Directiva 2000/78, să asigure, în cadrul competențelor sale, protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din articolele 21 și 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și să garanteze efectul deplin al acestor articole, lăsând neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție națională contrară. (CJ, C-414/16, Egenberger)
- Cerința unei *interpretări conforme* impune ca „instanțele naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare dreptul intern în ansamblul său și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, în vederea garantării efectivității depline a directivei în discuție și în vederea identificării unei soluții conforme cu finalitatea urmărită de aceasta”. (CJ, C-282/10, Dominguez)

24

Jurisprudența CJUE – apărarea drepturilor



- Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia o asociație de avocați al cărei obiect statutar constă în apărarea în justiție a persoanelor care au în special o anumită orientare sexuală și în promovarea culturii și a respectării drepturilor acestei categorii de persoane are, ca urmare a acestui obiect și independent de eventualul său scop lucrativ, în mod automat calitatea de a iniția o procedură jurisdicțională prin care se urmărește asigurarea respectării obligațiilor care decurg din această directivă și, dacă este cazul, obținerea unei reparații, atunci când au loc fapte care pot constitui o discriminare, în sensul directivei menționate, împotriva acelei categorii de persoane și nu poate fi identificată o persoană lezată. (CJ, C-507/18, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI)

25

Jurisprudență națională



- Intensitatea și durata comportamentului discriminatoriu trebuie luate în considerare (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Germania); prejudiciul poate fi apreciat similar hărțuirii morale (mobbing) – a se vedea hotărârile instanțelor pentru litigii de muncă din Italia: Agrigent (01.02.2005), La Spezia (04.07.2005), Sondrio (31.03.2006), Sondrio (22.07.2006), Bergamo (08.08.2006), Bergamo (14.06.2007)
- În cauza *Vento v Chief Constable of West Yorkshire Police*, England and Wales Court of Appeal a oferit orientări cu privire la modul de calcul al despăgubirilor pentru prejudiciul cauzat sentimentelor, după cum urmează: sumele de până la £6,000 sunt adecvate pentru cazurile mai puțin grave, cum ar fi cazurile în care actul de discriminare este unul izolat sau nu a avut loc niciodată în mod concret; tranșa de mijloc cuprinsă între £6,000 și £18,000 ar trebui utilizată pentru cazurile grave; în mod normal, limita superioară ar trebui să fie cuprinsă între £18,000 și £30,000. Sumele din acest interval ar trebui acordate în cazurile cele mai grave, cum ar fi cele în care a avut loc o lungă campanie de hărțuire.

26

Jurisprudență națională



- Curtea Supremă din Republica Cehă a decis că este irelevantă motivația personală a reclamanzilor. De asemenea, faptul că incidentul nu a fost zgomotos și că personalul nu s-a comportat în mod nepolitic față de reclamanzii nu ar reduce intensitatea încălcării drepturilor personale ale acestora.
- În Germania, o hotărâre a Tribunalului Muncii din Rheinland-Pfalz (Az: 5 Sa 509/13, 14.08.2014) a făcut referire la principiile adecvării și proporționalității în stabilirea cuantumului compensației. Reclamanta, la fel ca multe alte femei, era remunerată inferior colegilor de sex masculin, pentru aceeași muncă. Valoarea prejudiciului cauzat de gravitatea și durata tratamentului discriminatoriu a fost considerată ca atare, astfel încât o plată compensatorie ar trebui să fie „perceptibilă”. În plus, faptul că tratamentul discriminatoriu a fost direct și intenționat a fost menționat ca un factor relevant, în timp ce faptul că plata inegală nu a fost ascunsă, ci practică în mod deschis, nu a fost considerat dezincriminator.

27

Jurisprudență națională



- Tribunalul din Livorno, Italia, prin Decizia din 6 iulie 2015, într-un caz privind un elev cu handicap care s-a confruntat cu o atitudine ostilă a profesorului său, a constatat că au avut loc mai multe acte de discriminare și hărțuire și a condamnat școala la plata unei sume de 10,000 EUR, daune morale. Elevul a fost exclus în mod continuu de la activități colective, a fost închis într-o sală separată ca o soluție extremă la atitudinea sa pretins violentă și la dificultățile care decurg din handicapul său, a fost luat în discuție în mod repetat în fața clasei. Cuantumul despăgubirilor a fost calculat ținând seama și de stresul emoțional generat de aceste fapte pentru elev.

28

Ce sancțiuni pot fi considerate eficiente?



- sancțiuni administrative dacă acestea au un caracter punitiv
- publicarea deciziilor
- despăgubiri la un nivel care au un efect disuasiv
- cerințe/recomandări pentru desființarea structurilor/procedurilor discriminatorii
- restabilirea unei situații lipsite de discriminare
- cererea de a efectua activități neremunerate
- cerință de a introduce politici antidiscriminare – în cazul în care acestea pot duce la schimbări efective
- avertismente – în cazul în care acestea au potențialul de a deteriora imaginea

29

Ce sancțiuni pot fi considerate eficiente?



- Obligații/recomandări de a pune capăt practicilor/procedurilor discriminatorii (AT, LT, MT)
- Compensații cu caracter disuasiv (AT, LV, MT) sau dacă acestea îmbunătățesc cu adevărat statutul financiar al reclamanților (CZ), deoarece prevăd despăgubiri financiare pentru persoanele fizice și pot acționa ca un factor de descurajare pentru organizații, nu numai din cauza sancțiunii financiare, ci și din cauza prejudicierii reputației
- Impunerea obligației de a presta servicii comunitare (NL)
- Obligații/recomandări de punere în aplicare a politicilor și/sau a planurilor de combatere a discriminării (AT, UK), deoarece acestea pot asigura schimbarea locului de muncă

30

Orientări pentru evaluarea efectelor disuasive ale unei sancțiuni



- Nu sunt disuasive în cazul în care victimele ar putea fi reticente în a-și exercita drepturile, infracțiunile repetate ar putea indica faptul că sancțiunea nu are efectul dorit, nu este pur simbolică, nu neapărat monetară, este necesară și în cazurile în care nu există o victimă directă.
- Rolul judecătorului național: rămâne obligat să interpreteze și să aplice legislația națională adoptată pentru punerea în aplicare a directivelor relevante în conformitate cu cerințele dreptului UE; în cazul în care o astfel de legislație națională nu este conformă cu dreptul UE, aceasta poate fi înlăturată de instanța națională.
- Pentru o decizie privind cuantumul despăgubirilor se iau în considerare diverși factori, cum ar fi: resursele financiare ale făptuitorilor; statutul autorilor (autoritate publică sau persoană fizică/societate); numărul de fapte discriminatorii (recidivă); amploarea discriminării (discriminare multiplă)

31

Provocări și bariere



- Nu există o sancțiune ideală pentru fiecare caz în parte
- Concluzii legate de răzbunare/victimizare
- Cunoașterea insuficientă a drepturilor și a căilor de atac
- Nivel limitat de despăgubiri acordate
- Deciziile fără caracter obligatoriu emise de unele organisme de promovare a egalității (lipsa eficacității)
- Lipsa experienței și sensibilității unor judecători
- Lipsa unor mecanisme practice de aplicare a legii
- Caracterul disuasiv în majoritatea statelor UE poate fi afectat de numărul limitat de căi de atac proactive și de eșecurile în asigurarea unei monitorizări adecvate

32

Provocări și bariere



- Complexitate, durată și costuri aferente procedurilor (reprezentare juridică și taxe judiciare)
- Proportionalitatea poate fi afectată de absența unor ghiduri privind condamnarea sau despăgubirile
- Teamă de represalii ca barieră în calea căilor de atac
- Lipsa certitudinii juridice cu privire la perspectivele de succes ale reclamanților (lipsa de jurisprudență)
- Lipsa nivelurilor de despăgubire prevăzute de lege și/sau emise de instanțe (neproporționalitate, lipsa caracterului disuasiv)
- Alegerea obiectivului este esențială și depinde de diverși factori, cum ar fi interesul persoanei sau al grupului afectat de discriminare și/sau interesul unui grup de interese sau al unui organism de promovare a egalității

33

Soluții la nivel național



- Încetarea discriminării; restabilirea *status quo antes*; asigurarea despăgubirilor pentru prejudiciile suferite și pierderea viitoare a veniturilor; reinstituirea sancțiunilor penale și administrative; o sumă forfetară nu este, în esență, disuasivă (Marshall, punctul 32), cu excepția cazului în care s-ar fi produs oricum efectul negativ
- Sancțiuni penale și administrative - un număr limitat de state - includ avertismente sau amenzi administrative, amenzi penale, măsuri disciplinare (Cipru, Portugalia, Finlanda, Italia, Norvegia, Republica Cehă, Austria, Slovacia). Articolul 7 alin.(2) Directivă este o cerință minimă în unele țări, legislația națională recunoaște *actio popularis* sau acțiunea colectivă (Ungaria, Slovacia, Germania, Austria, Norvegia, Țările de Jos)
- În caz de discriminare multiplă nu există o soluție explicită, deși diferite motive pot fi adăugate cu efect disuasiv - poate impune ca sancțiunea să fie mai mare decât ar fi fost în cazul în care discriminarea ar fi avut legătură doar cu unul dintre motivele protejate

34

Soluții la nivel național



- O măsură foarte eficientă ar fi includerea pe o listă neagră a întreprinderilor discriminatorii și împiedicarea acestora de a participa la licitații și a primi subvenții din sectorul public – În SUA există o astfel de listă neagră - Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), US Department of Labor;
- În Bulgaria, consilierea și recomandările Comisiei pentru protecția împotriva discriminării sunt obligatorii, actele administrative discriminatorii pot fi revocate, iar compensația medie acordată este relativ ridicată. Comisia pentru protecția împotriva discriminării ia în considerare cifra de afaceri anuală a angajatorului atunci când stabilește dacă amenda ar trebui să fie apropiată de suma maximă sau minimă prevăzută de lege. În conformitate cu art.27 alin.(2) din Legea bulgară privind încălcările și sancțiunile administrative: ”la stabilirea pedepsei se ține seama de gravitatea încălcării, de motivele sau stimulentele pentru comiterea acesteia și de alte circumstanțe atenuante sau agravante, precum și de situația patrimonială a autorului infracțiunii”.

35

Soluții la nivel național



- În Belgia, se poate dispune plata unei sume forfetare de autorul faptei pentru a compensa pierderile economice și neeconomice, dar și pentru a asigura un element punitiv. Se raportează că angajatorii sunt mai susceptibili să analizeze în detaliu legalitatea deciziei lor înainte de a întreprinde o acțiune discriminatorie atunci când plata unei sume forfetare cvasi automate este în pericol.
- Katrin Wladasch -The Sanctions Regime in Discrimination Cases and its Effects -
https://www.archive.equineteurope.org/IMG/pdf/sanctions_regime_discrimination_-_final_for_web.pdf

36

Aspecte din legislația și jurisprudența din România



Directiva 2000/43/CE și Directiva 2000/78/CE au fost transpuse și în Codul muncii. De asemenea, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați reprezintă tot transpunerea parțială a Directivei 2006/54/CE și a Directivei 2010/41/UE. Conform Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, constituie contravenții, discriminarea după criteriul de sex, în ipotezele: refuzului accesului la serviciile publice administrative și juridice, de sănătate, la alte servicii, bunuri și facilități; refuzului accesului la educație; încălcării libertății de circulație, dreptului la libera alegere a domiciliului și accesului în locurile publice; atingerii aduse demnității personale. Contravențiile se sancționează cu amendă de la 1.000 de lei (în jur de 200 de euro) la 30.000 de lei (aproximativ 6000 de euro), dacă discriminarea vizează o persoană fizică și cu amendă de la 2.000 de lei (în jur de 400 de euro) la 100.000 de lei (aproximativ 20000 de euro), dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate. Legea nr. 167/2020 a introdus, de la data de 10 august 2020, un nou alineat: „Constituie contravenție hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat și se pedepsește cu amendă de la 10.000 de lei (aproximativ 2000 de euro) la 15.000 de lei (aproximativ 3000 de euro)”.

37

Aspecte din legislația și jurisprudența din România



Nu s-a dovedit că Fotbal Club Steaua București S.A. s-a identificat vreun moment cu declarațiile pârâtului GB sau că, în calitate de angajator, a practicat o politică de discriminare pe criteriul orientării sexuale. Aceste declarații exprimă o poziție personală a pârâtului, fiind plasate într-un context asociat cu credința religioasă a acestuia și nu au fost însușite de clubul de fotbal. Avertismentul aplicat nu este incompatibil cu art.17 din Directiva 2000/78 și nu poate fi considerat *de plano* ca reprezentând o sancțiune *pur simbolică*. La aplicarea acestei sancțiuni, CNCD beneficiază de o marjă de apreciere în cadrul căreia evaluează mai multe elemente, în cadrul cărora contextul săvârșirii faptei, efectele ori urmarea produsă și persoana contravenientului au jucat un rol determinant. Nu în ultimul rând, publicitatea care a însoțit hotărârea de sancționare a autorului faptei de discriminare care și-a exercitat excesiv libertatea de exprimare a exercitat un rol disuasiv în societate. (Înalta Curte de Casație și Justiție - Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr.2224 din 29 mai 2015) – Asociația Accept

38

Aspecte din legislația și jurisprudența din România



CNCD a considerat temeinic că utilizarea în public a unui limbaj jignitor („poponar jegos”, „travestit împuțit”, „poponari nenorociți” etc.), cu caracter discriminatoriu, cu privire la orientarea sexuală a petentei și a clienților barului pe care aceasta îl administra (Club Diva - ”gay friendly”), încalcă principiul egalității de tratament și aduce atingere dreptului la demnitate personală a acestor persoane, așa cum este prevăzut de art.15 din OG nr.137/2000 republicată. S-a dispus amendarea reclamantului, președinte al unei filiale a unui partid politic, cu amendă în cuantum de 4.000 lei. Utilizarea de expresii jignitoare la adresa unui barman al aceluiași club (”ai venit aici ca să te iubești cu spatele, poponar nenorocit” , „ieși afară, mutant genetic ce ești”) justifică suma de 500 euro cu titlu de daune morale. (*Curtea de Apel Constanța, sentința civilă nr. 128/CA din 27 aprilie 2011; Curtea de Apel Constanța, decizia civilă nr.532/C din 18 decembrie 2013*)

39

Vă mulțumesc!



Dragoș Călin,
judecător, Curtea de Apel București,
Formator Institutul Național al Magistraturii
E-mail: dragosdotcalin@yahoo.co.uk
dragos.calin@just.ro

40