

Cuprins

Capitolul I. Egalitatea de șanse și egalitatea de tratament	1
I.1. Principiul egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă	1
I.1.1. 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)	1
I.2. Cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă; principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică	93
I.2.1. 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	93
I.2.2. 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	144
I.3. Concluzii	171
Capitolul II. Informarea lucrătorilor asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă	172
II.1. Directiva 91/533/CEE	
a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă	172
Capitolul III. Protecția tinerilor la locul de muncă	190
III.1. Directiva 94/33/CE	
a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă	190
Capitolul IV. Securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă	206
IV.1. Directiva 89/391/CEE	
a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă	206
Capitolul V. Organizarea timpului de lucru	236
V.1. Directiva 2003/88/CE	
a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru	236

Capitolul VI. Munca pe durată determinată	271
VI.1. Directiva 1999/70/CE	
a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP	271
Capitolul VII. Munca pe fracțiune de normă	332
VII. Directiva 97/81/CE	
a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES	332
Capitolul VIII. Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii	360
VIII.1. Directiva 96/71/CE	
a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii	360
Capitolul IX. Munca prin agent de muncă temporară	411
IX.1. Directiva 2008/104/CE	
a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară	411
Capitolul X. Aproximarea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective	437
X.1. Directiva 98/59/CE	
a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective	437
Capitolul XI. Protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului	463
XI.1. Directiva 2008/94/CE	
a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului (versiune codificată)	463
Capitolul XII. Aproximarea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități	492
XII.1. Directiva 2001/23/CE	
a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități	492
Bibliografie selectivă	555

Capitolul I.

Egalitatea de șanse și egalitatea de tratament

I.1. Principiul egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă

I.1.1. 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)^[1]

Sediul materiei și istoricul reglementării

Prin art. 119 din Tratatul de la Roma^[2], Tratatul privind instituirea Comunităților Economice Europene, s-a prevăzut principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și de sex feminin, stipulându-se:

„Fiecare Stat Membru asigură pe durata primei etape, și prin urmare păstrează, aplicarea principiului egalității retribuțiilor între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin pentru același loc de muncă. Prin remunerație, în sensul prezentului articol, se înțelege salariul sau plata obișnuită de bază sau minimă și toate celelalte avantaje, plătite direct sau indirect, în numerar sau în natura, de angajator angajatului în baza raportului de muncă.

Egalitatea retribuției, fără discriminare bazată pe sex, implică următoarele:

- a) retribuiția acordată pentru același loc de muncă plătit la unitate de măsură să fie stabilită pe baza aceleiași unități de măsură;
- b) retribuiția plătită pentru un loc de muncă plătit în funcție de timp să fie egală cu cea pentru un loc de muncă egal.”

Dispozițiile art. 119 din Tratat au făcut obiectul analizei Curții de Justiție în trilogia *Defrenne*^[3], cauza *Defrenne II*^[4] fiind prilej de consacrare a unuia din principiile de bază

^[1] Publicată în JOUE L 206 din 26 iulie 2006, p. 23.

^[2] Tratatul CEE, semnat la Roma în 25.03 1957 și intrat în vigoare la 01.01.1958, nepublicat, reunește Franța, Germania, Italia și Beneluxul într-o Comunitate care are drept scop integrarea prin intermediul schimburilor în vederea dezvoltării economice. În urma Tratatului de la Maastricht, CEE devine Comunitatea Europeană, exprimând astfel voința statelor membre de a extinde competențele comunitare dincolo de domeniile economice; pentru istoricul evoluției Tratatelor a se vedea <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=URISERV%3Axy0023>.

^[3] Curtea de Justiție a pronunțat trei hotărâri interpretative (Cauzele 80/70, 43/75 și respectiv 149/77) în litigiile privitoare la *Gabrielle Defrenne*, care a fost angajată de către *Société anonyme belge de navigation aérienne*, Sabena la 10 decembrie 1951, ca stewardesă. Angajamentul său a fost confirmat la 1 octombrie 1963 printr-un nou contract de muncă, care prevedea atribuirea de însoțitor de bord și de stewardesă – însoțitor de zbor principal. Domnișoara Defrenne a încetat să își exercite funcțiile la 15 februarie 1968, în temeiul art. 5 alin. (6) din contractul de muncă al personalului navigant de bord al SABENA, conform căruia contractul personalului de sex feminin încetează de drept în ziua în care angajata împlinește vârsta de 40 de ani.

ale ordinii juridice instituite prin Tratatul de la Roma, respectiv principiul efectului direct^[5] orizontal al Tratatului, în sensul că acesta creează drepturi direct în beneficiul particularilor, care le pot opune altor particulari. Astfel în cauza *Defrenne II*, Curtea a reținut următoarele:

„16. Întrucât, în conformitate cu art. 119 primul paragraf, statele membre sunt obligate să asigure și să mențină „aplicarea principiului remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin pentru aceeași muncă prestată”;

17. Întrucât paragrafele al doilea și al treilea ale aceluiași articol adaugă un anumit număr de precizări referitoare la noțiunile de remunerare și de muncă, utilizate de primul paragraf;

18. Întrucât, în vederea aplicării acestor dispoziții, este necesar să se stabilească o distincție, în interiorul domeniului de aplicare global al art. 119, între, pe de-o parte, discriminările directe și deschise, care pot fi constatate doar cu ajutorul criteriilor de identitate a muncii și de egalitate a remunerării reținute de art. citat și, pe de altă parte, discri-

Aceasta a introdus o plângere la Consiliul de Stat al Belgiei în vederea anulării decretului de Stat din 03 noiembrie privind regimul pensionării și o acțiune în despăgubire pentru prejudiciul suferit, din triplul punct de vedere al remunerației, al indemnizației pentru încetarea contractului și al pensiei, din cauza inegalității de tratament între stewardese și personalul însoțitor de zbor de sex masculin care exercită o activitate identică.

Deși, la acel moment, Curtea a acordat o interpretare restrictivă a noțiunii de „remunerație” (excluzând drepturile aferente pensiei – *Defrenne I*) și a domeniului de aplicare a art. 119 din Tratat, arătând că acesta este aplicabil doar remunerației, nu și altor condiții de muncă (*Defrenne III*), a consacrat însă principiul respectării drepturilor fundamentale ale omului și a subliniat că eliminarea discriminării întemeiate pe sex, face parte din aceste drepturi (a se vedea în acest sens, cauza 149/77, *Defrenne III* – parag. 26, 27).

^[4] Cauza 43/75, Hotărârea Curții, 08 aprilie 1976, *Gabrielle Defrenne împotriva Sociétés anonymes belges de navigation aérienne Sabena* ECLI:EU:C:1976:56, în traducere parțială.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=88931&pageIndex=0&doclang=R O&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=224536>; integral în *Jurisprudența istorică a instanțelor comunitare* (Culegere de hotărâri integrale), Institutul European Român, București, 2008, disponibil pe http://beta.ier.ro/documente/Jurisprudenta/DCT_Jurisprudenta_hotarari_integrale_vol_1.pdf 1.

^[5] Efectul direct al dreptului european a fost consacrat de Curtea Europeană de Justiție, în Hotărârea Curții din 5 februarie 1963, dată în cauza 26/63, *Societatea N.V. Algemene Transport – en Expeditie Onderneming van Gend & Loos împotriva Nederlandse Administratie der belastingen* (administrația fiscală olandeză), ECLI:EU:C:1963:1

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=87120&pageIndex=0&doclang=R O&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=390146> Curtea a reținut în esență: „Comunitatea constituie o nouă ordine juridică de drept internațional, în favoarea căreia statele și-au limitat drepturile suverane, chiar dacă într-un număr limitat de domenii, și ale cărei subiecte sunt nu numai statele membre, ci și resortisanții acestora.

(...) prin urmare, independent de legislația statelor membre, dreptul comunitar nu creează numai obligații în sarcina particularilor, ci este destinat de asemenea să confere drepturi care intră în patrimoniul lor juridic.

(...) aceste drepturi iau naștere nu numai atunci când acestea sunt acordate explicit prin tratat, ci și ca urmare a unor obligații pe care tratatul le impune într-un mod bine definit atât particularilor”. Principiul efectului direct are două aspecte: vertical – dispozițiile unei reglementări europene putând fi opuse statului, în sens larg (orice autoritate, instituție, funcție ce derivă și se grefează pe autoritatea statală) și orizontal – dispozițiile unei reglementări europene putând fi opuse direct altor particulari, în lipsa unei norme interne care să confere aceleași drepturi ca norma europeană.

minărilor indirecte și deghizate care nu pot fi identificate decât în funcție de dispoziții de aplicare mai explicite, cu caracter comunitar sau național;

19. Întrucât, într-adevăr, nu se poate ignora faptul că punerea în aplicare integrală a obiectivului urmărit prin art. 119, prin eliminarea tuturor discriminărilor directe sau indirecte între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin, nu doar din perspectiva întreprinderilor individuale, ci și a unor ramuri întregi ale industriei și chiar a economiei globale, poate implica, în anumite cazuri, stabilirea unor criterii a căror punere în aplicare impune intervenția unor măsuri comunitare și naționale corespunzătoare;

20. Întrucât această abordare se impune cu atât mai mult cu cât actele comunitare din acest domeniu, la care se face trimitere în răspunsul la cea de-a doua întrebare, pun în aplicare art. 119 în sensul unei extinderi a criteriului strict al „aceleași munci”, în special, în conformitate cu dispozițiile Convenției nr. 100 din 1951 privind egalitatea de remunerare, adoptată de Organizația Internațională a Muncii, al cărui articol 2 are în vedere egalitatea remunerării pentru o muncă „de valoare egală”;

21. Întrucât, printre discriminările directe, susceptibile de a fi constatate doar cu ajutorul criteriilor prevăzute la art. 119, se numără, în special, cele care își au originea în dispozițiile de natură legislativă sau în convențiile colective de muncă, astfel de discriminări putând fi puse în evidență pe baza unor analize pur juridice;

22. Întrucât, cu atât mai mult, în cazul unei remunerări inegale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin pentru aceeași muncă, realizată în aceeași instituție sau în același serviciu, privat sau public;

23. Întrucât, în prezența unei astfel de situații – așa cum s-a demonstrat prin constatările hotărârii de trimitere – instanța este în măsură să stabilească toate elementele de fapt care îi permit să aprecieze dacă un lucrător de sex feminin primește o remunerație inferioară celei a unui lucrător de sex masculin care îndeplinește sarcini identice;

24. Întrucât, cel puțin într-o astfel de situație, art. 119 se aplică direct și poate genera, în consecință, în favoarea justițiabililor, drepturi pe care instanțele au obligația de a apăra;

25. Întrucât, de altfel, dispozițiile legislative naționale adoptate în aplicarea principiului remunerării egale nu fac, în general, decât să reproducă în esență termenii art. 119 în ceea ce privește discriminările directe în cazul aceleiași munci;

(.....)

27. Întrucât termenii utilizați de art. 119 nu pot fi invocați împotriva acestei concluzii;

28. Întrucât, în primul rând, nu se poate folosi drept argument, împotriva efectului direct, utilizarea, în acest articol, a termenului „principiu”, deoarece, în limbajul tratatului, acesta este utilizat tocmai pentru a sublinia caracterul fundamental al anumitor dispoziții, astfel cum reiese, de exemplu, din titlul dat primei părți a tratatului, consacrată „principiilor”, și din art. 113, conform căruia politica comercială a Comunității se întemeiază pe „principii uniforme”;

29. Întrucât, atenuând această noțiune, până la a o reduce la o indicație vagă, se aduce în mod indirect atingere înseși principiilor de bază ale Comunității și coerenței relațiilor sale externe;

30. Întrucât nu este posibil nici să se invoce drept argument faptul că art. 119 nu vizează în mod explicit decât „statele membre”;

31. Întrucât, într-adevăr, astfel după cum Curtea a constatat deja în alte contexte, *faptul că anumite dispoziții ale tratatului sunt adresate în mod formal statelor membre nu exclude faptul că, în același timp, pot fi conferite drepturi oricărui particular interesat de respectarea obligațiilor astfel definite;*

32. Întrucât rezultă din însuși textul art. 119 că acesta impune statelor o obligație de rezultat, care este necesar să fie realizată obligatoriu într-un termen determinat;

33. Întrucât eficacitatea acestei dispoziții nu poate fi afectată de împrejurarea că obligația impusă prin tratat nu a fost respectată de anumite state membre și că instituțiile comune au reacționat insuficient împotriva acestei abțineri de a acționa;

34. Întrucât a admite contrariul riscă să transforme încălcarea dreptului în regulă de interpretare, poziție pe care Curtea nu poate să o adopte fără a fi în contradicție cu misiunea care îi este încredințată prin art. 164 din tratat;

35. Întrucât, în sfârșit, făcând trimitere la „statele membre”, art. 119 se referă la aceste state în exercitarea acelora dintre funcțiile lor care pot contribui în mod util la punerea în aplicare a principiului remunerării egale;

36. Întrucât, contrar a ceea ce a fost expus pe parcursul procedurii, această dispoziție este așadar departe de a fi epuizată printr-o trimitere la competența autorităților legislative naționale;

37. Întrucât trimiterea art. 119 la „statele membre” nu poate fi, așadar, interpretată ca excluzând intervenția autorității judecătorești în aplicarea directă a tratatului;

38. Întrucât nu se poate reține nici obiecția care decurge din faptul că aplicarea de către instanțele naționale a principiului remunerării egale are ca efect modificarea a ceea ce părțile au convenit prin acte care aparțin domeniului autonomiei private sau profesionale, cum sunt contractele individuale și convențiile colective de muncă;

39. Întrucât, într-adevăr, art. 119 având un caracter imperativ, interdicția discriminărilor între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin se impune nu doar acțiunii autorităților publice, ci se extinde, în egală măsură, asupra tuturor convențiilor care au ca scop reglementarea în mod colectiv a muncii salariate, precum și asupra contractelor între particulari;

40. Întrucât, prin urmare, este necesar să se răspundă la prima întrebare că principiul remunerării egale prevăzut la art. 119 poate fi invocat în fața instanțelor naționale și că acestea au obligația de a asigura protecția drepturilor pe care această dispoziție le conferă justițiabililor, în special, în cazul discriminărilor care își au originea în mod direct în dispoziții legislative sau în convenții colective de muncă, precum și în cazul unei remunerări inegale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin pentru aceeași muncă, atunci când aceasta este realizată în aceeași instituție sau în același serviciu, privat sau public”.

Reținând că totuși „considerații imperioase de securitate juridică ținând de ansamblul intereselor publice și private care sunt în joc, împiedică, în principiu, repunerea în discuție a remunerațiilor pentru perioade din trecut”, Curtea a limitat în timp efectele interpretării date, reținând că „efectul direct al art. 119 nu poate fi invocat în sprijinul unor revendicări referitoare la perioade de remunerare anterioare datei prezentei

hotărâri, cu excepția cazurilor lucrătorilor care au introdus anterior o acțiune în justiție sau au formulat o cerere echivalentă”^[6].

Ulterior, Curtea a adus clarificări interpretative în ceea ce privește întinderea efectului direct orizontal al dispozițiilor art. 119 din Tratat, arătând că „în hotărârea Barber, Curtea, după ce a constatat că pensiile plătite în cadrul schemelor contractate în exterior intră în domeniul de aplicare al art. 119, a apreciat că rămâne indiferent faptul că sistemul (*n.n. – de pensii*) a fost instituit sub forma unui trust și este administrat de către administratori care sunt în mod oficial independenți față de către angajator, dat fiind că art. 119 se aplică și sumelor primite în mod indirect de la angajator. Din moment ce administratorii unui sistem de pensii, cu toate că nu sunt parte la raportul de muncă, sunt chemați să plătească prestații care constituie „remunerație” în sensul art. 119, aceștia trebuie să se conformeze acestei dispoziții prin a face tot ce e în puterile lor, pentru a se asigura că principiul egalității de tratament este respectat, în acest sens, iar membrii afiliați trebuie să poată să se bazeze pe aceasta dispoziție împotriva lor. Eficacitatea art. 119 ar fi diminuată în mod considerabil și protecția juridică necesară pentru a obține egalitatea reală ar fi afectată în cazul în care un angajat ar putea invoca această dispoziție numai împotriva angajatorului și nu și împotriva administratorilor sistemului care sunt însărcinați în mod expres cu îndeplinirea obligațiilor angajatorului”^[7].

Tratatul de la Maastricht^[8] privind Uniunea Europeană și Tratatul de la Amsterdam^[9] au reluat prin dispozițiile art. 141, în noua renumerotare, în linii generale, prevederile fostului art. 119, nefiind aduse modificări substanțiale.

Ca urmare a Tratatului de Funcționare a Uniunii Europene^[10], principiul a fost înscris în prevederile art. 157 (fostul art. 141 din TCE), cu următorul conținut:

„(1) Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

(2) În sensul prezentului articol, prin remunerație se înțelege salariul sau suma obișnuită, de bază sau minimă, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta.

^[6] *Ibidem*, paragraf. 74-75.

^[7] Cauza C-128/93, Hotărârea Curții 14 septembrie 1994, *Geertruida Catharina Fisser împotriva Voorhuis Hengelo BV și Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel*, vers. engl., tr. ns., paragraf. 18, 29, 31.

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=99065&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=782013>.

^[8] A fost semnat la data de 07.02.1992 și a intrat în vigoare la 01.11.1993, fiind publicat în JO C 191 din 29.07.1992.

^[9] A fost semnat la data de 02.10.1997 și a intrat în vigoare la data de 01.05.1999, fiind publicat JO C 340 din 10.11.1997.

^[10] Versiune consolidată a Tratatului privind Uniunea Europeană și a Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene – Tratatul privind Uniunea Europeană (versiune consolidată) – Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (versiune consolidată) – Protocoale – Anexe – Declarații anexate la Actul final al Conferinței interguvernamentale care a adoptat Tratatul de la Lisabona semnat la 13 decembrie 2007, publicat în JO C 326, 26.10.2012, p. 001-0390.

Egalitatea de remunerare, fără discriminare pe motiv de sex, presupune ca:

(a) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită la normă să fie stabilită pe baza aceleiași unități de măsură;

(b) remunerația acordată pentru aceeași muncă plătită cu ora să fie aceeași pentru locuri de muncă echivalente.

(3) Parlamentul European și Consiliul hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară și după consultarea Comitetului Economic și Social, adoptă măsuri necesare pentru a asigura punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă, inclusiv a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă echivalentă.

(4) Pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică un stat membru să mențină sau să adopte măsuri care să prevadă avantaje specifice menite să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul mai slab reprezentat, să prevină sau să compenseze dezavantaje în cariera profesională.”

Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene stabilește la rândul ei, prin dispozițiile art. 21 alin. (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. Potrivit alin. (2) al aceluiași articol în domeniul de aplicare a tratatelor și fără a aduce atingere dispozițiilor speciale ale acestora, se interzice orice discriminare pe motiv de cetățenie.

Dispozițiile art. 23 din Carta, particularizează principiul enunțat anterior, stabilind că egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea.

În ceea ce privește legislația secundară, potrivit paragrafului întâi din preambulul directivei analizate, „Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă^[11] și Directiva 86/378/CEE a Consiliului din 24 iulie 1986 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul sistemelor profesionale de securitate socială^[12] au fost modificate în mare parte^[13]. Directiva 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin^[14] și Directiva 97/80/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe criterii de

^[11] Publicată în JO L 39 din 14.02.1976, p. 40.

Directiva a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului publicată în JO L 269, 05.10.2002, p. 15.

^[12] Publicată în JO L 225, 12.08.1986, p. 40, astfel cum a fost modificată prin Directiva 96/97/CE publicată în JO L 46, 17.02.1997, p. 20.

^[13] A se vedea anexa I partea A.

^[14] Publicată în JO L 45, 19.02.1975, p. 19.

sex^[15] conțin, de asemenea, dispoziții având ca obiect punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei. Având în vedere faptul că se aduc noi modificări acestor directive, este necesar, pentru mai multă claritate, ca dispozițiile în cauză să facă obiectul unei reforme și să se adune într-un singur text principalele dispoziții care există în acest domeniu, precum și anumite elemente noi care decurg din jurisprudența Curții de Justiție a Comunităților Europene (denumită în continuare „Curtea de Justiție”). În acest sens, a fost adoptată Directiva 2006/54/CE ce face obiectul analizei de față.

În ceea ce privește terminologia, s-a arătat că termenul „Acquis-ul UE privind egalitatea de gen” se referă la toate dispozițiile relevante ale tratatului, legislația și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) în ceea ce privește egalitatea de gen. Un alt termen folosit de multe ori, în loc de egalitate de gen, este „egalitatea de sex”. (...) Cu toate acestea, trebuie remarcat faptul că în timp ce termenul „sex” se referă în primul rând la starea biologică și, prin urmare, la diferența dintre femei și bărbați, termenul „gen” este mai larg, în sensul că acesta cuprinde, de asemenea, diferențele sociale dintre femei și bărbați, cum ar fi anumite idei despre rolurile lor în cadrul familiei și în societate.”^[16]

Titlul I. Dispoziții generale

Articolul 1

A. Obiect

Potrivit art. 1, directiva își propune să garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.

În acest scop, aceasta conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește:

- a) accesul la muncă, inclusiv la promovare, și la formare profesională;
- b) condițiile de muncă, inclusiv remunerațiile;
- c) sistemele profesionale de securitate socială.

Aceasta conține, de asemenea, dispoziții ce vizează modalități practice de aplicare a acestui principiu prin stabilirea unor proceduri corespunzătoare.

Potrivit Curții de Justiție a Uniunii Europene, „În ceea ce privește Directiva 2006/54, ea vizează, conform art. 1 primul paragraf din aceasta, să garanteze 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. În special, rezultă din art. 3 alin. (1) lit. a) din Directiva 2000/78, precum și din art. 1 al doilea paragraf lit. a) și din art. 14 alin. (1) lit. a) din Directiva 2006/54 că aceste directive *sunt aplicabile unei persoane care urmărește să*

^[15] Publicată în JO L 14, 20.01.1998, p. 6. Directiva astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/52/CE publicată în JO L 205, 22.07.1998, p. 66.

^[16] Susanne Burri, Sacha Prechal, EU Gender Equality Law, update 2013 by Susanne Burri, European Commission Directorate-General for Justice, vers. engl., tr. ns., p. 1.

http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/your_rights/eu_gender_equality_law_update2013_en.pdf.

obțină un loc de muncă, inclusiv în ceea ce privește criteriile de selecție și condițiile de recrutare pentru acest loc de muncă (a se vedea Hotărârea din 19 aprilie 2012, *Meister*, C-415/10, EU:C:2012:217, pct. 33).^[17]

Cu toate acestea, Curtea a exclus din domeniul de aplicare al directivei situațiile pur ipotetice sau situațiile ce aveau la bază deturnarea prevederilor de la finalitatea în vederea căreia au fost edictate. În acest sens, Curtea a reținut că „o persoană care își prezintă candidatura pentru un loc de muncă în condiții precum cele descrise la pct. 29^[18] din prezenta hotărâre nu urmărește, în mod vădit, să obțină locul de muncă pentru care și-a depus candidatura în mod formal. În consecință, ea nu se poate prevala de protecția conferită de Directivele 2000/78 și 2006/54. O interpretare contrară ar fi incompatibilă cu obiectivul urmărit de acestea, care constă în a asigura oricărei persoane egalitatea de tratament „în materie de încadrare în muncă și de muncă”, oferindu-i o protecție eficace împotriva anumitor discriminări, printre altele în ceea ce privește „acces[ul] la încadrare în muncă”.

În plus, o astfel de persoană nu poate fi considerată, în aceste condiții, ca fiind o „victimă”, în sensul art. 17 din Directiva 2000/78 și al art. 25 din Directiva 2006/54, sau o „persoană lezată” care a suferit un „prejudiciu”, în sensul art. 18 din Directiva 2006/54.

Pe de altă parte, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, justițiabilii nu se pot prevala în mod fraudulos sau abuziv de normele Uniunii Europene (a se vedea Hotărârea din 13 martie 2014, *SICES și alții*, C-155/13, EU:C:2014:145, pct. 29, precum și jurisprudența citată).

Constatarea existenței unei practici abuzive impune întrunirea unui element obiectiv și a unui element subiectiv (a se vedea Hotărârea din 13 martie 2014, *SICES și alții*, C-155/13, EU:C:2014:145, pct. 31). Pe de o parte, în ceea ce privește elementul obiectiv, această constatare necesită să rezulte dintr-un ansamblu de circumstanțe obiective că, în pofida unei respectări formale a condițiilor prevăzute de reglementarea Uniunii, obiectivul urmărit de această reglementare nu a fost atins (a se vedea Hotărârea din 14 decembrie 2000, *Emsland-Stärke*, C-110/99, EU:C:2000:695, pct. 52, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, *SICES și alții*, C-155/13, EU:C:2014:145, pct. 32). Pe de altă parte, o astfel de constatare impune existența unui element subiectiv, și anume trebuie să rezulte dintr-un ansamblu de elemente obiective că scopul esențial al operațiunilor în cauză este obținerea unui avantaj necuvenit. Astfel, interzicerea practicilor abuzive nu este relevantă atunci când operațiunile în cauză pot avea o altă justificare decât simpla obținere a unui avantaj (a se vedea Hotărârea din 21 februarie 2006, *Halifax și alții*, C-255/02, EU:C:2006:121, pct. 75, Hotărârea din 22 decembrie 2010, *Weald Leasing*, C-103/09, EU:C:2010:804, pct. 30, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, *SICES și alții*, C-155/13, EU:C:2014:145, pct. 33). Pentru a dovedi existența acestui al doilea element,

^[17] Cauza C-423/15, Hotărârea Curții (Camera întâi), 28 iulie 2016, *Nils-Johannes Kratzer împotriva R+V Allgemeine Versicherung AG*, ECLI:EU:C:2016:604, parag. 33-34.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=182298&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=490416>.

^[18] Potrivit pct. 29: „litigiul principal se caracterizează prin faptul că domnul Kratzer și-a prezentat candidatura pentru un post de stagiar la R+V nu în vederea obținerii acestui post, ci doar a statutului formal de candidat, cu unicul scop de a solicita o despăgubire în temeiul Directivei 2000/78 și 2006/54.”.