

Cuprins

CAPITOLUL I

NOȚIUNI ȘI PRINCIPII APLICABILE DREPTULUI MUNCII11

1. Noțiunea „remunerație”. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Tratament diferențiat pe motive de vârstă. Legislație națională care prevede, în anumite ipoteze, o impozitare mai ridicată pentru veniturile din pensii decât pentru veniturile salariale.....11
2. Munca prin agent de muncă temporară. Domeniu de aplicare. Noțiunea „lucrător”. Noțiunea „activitate economică”. Personal de îngrijire care nu este titular al unui contract de muncă, pus la dispoziția unei instituții de sănătate de către o asociație fără scop lucrativ16
3. Noțiunea „timp de lucru”. Lucrători care nu au un loc de muncă fix sau obișnuit. Timp de deplasare între domiciliul lucrătorilor și locurile în care se află primul și ultimul client.....22
4. Principiile egalității și nediscriminării pe motive de vârstă. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Tratament diferențiat pe motive de vârstă. Caracterul comparabil al situațiilor. Plata unei indemnizații pentru încetarea contractului pe durată determinată menite să compenseze precaritatea. Excluderea tinerilor care lucrează în timpul vacanțelor școlare sau universitare.....30
5. Noțiunea „prestări de servicii efectuate cu titlu oneros”. Tichete valorice puse la dispoziție de o societate angajaților săi în cadrul remunerării acestora din urmă36

CAPITOLUL II

EGALITATEA DE TRATAMENT ȘI NEDISCRIMINAREA41

6. Interdicție impusă titularilor unor licențe de pilot care au atins vârsta de 65 de ani să acționeze ca piloți pe o aeronavă care asigură transport aerian comercial. Libertatea de alegere a ocupației. Egalitate de tratament. Discriminare pe motive de vârstă41
7. Egalitate de tratament pentru femei și bărbați. Candidați de sex masculin și de sex feminin care au calificări egale. Prioritate pentru candidații de sex feminin. Clauză de salvagardare.....51
8. Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Discriminare pe motive de vârstă. Limitarea recrutării agenților Poliției comunității autonome Țara Bascilor la candidații care nu au împlinit vârsta de 35 de ani. Noțiunea „cerință profesională esențială și determinantă”55
9. Concedierea unui lucrător aflat în situație de incapacitate temporară de muncă pentru o durată incertă. Interzicerea oricărei discriminări pe motive de handicap. Noțiunea „incapacități fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale pe termen lung”61

10. Interzicerea discriminării pe motive de vârstă. Discriminare operată în funcție de apartenența la o categorie socioprofesională sau de locul de muncă. Legislație națională care interzice, în anumite limite, cumulul pensiei cu veniturile salariale obținute din exercitarea unei activități profesionale în sectorul public. Încetare de drept a raporturilor de muncă sau a raporturilor de serviciu70
11. Principiile egalității de tratament și nediscriminării pe motive de vârstă. Legislație națională care plafonează deducerea cheltuielilor cu formarea efectuate după o anumită vârstă. Acces la formare profesională75
12. Discriminare pe motive de vârstă. Convenție colectivă de muncă. Prolungire a termenului de promovare din treapta întâi în treapta a doua de salarizare. Inegalitate de tratament indirectă pe motive de vârstă80
13. Egalitate de șanse și egalitate de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă. Noțiunea „acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă”. Prezentarea unei candidaturi pentru un loc de muncă prin care se urmărește obținerea statutului formal de candidat doar cu scopul de a solicita o despăgubire pentru discriminare85
14. Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap. Protecție consolidată în cazul concedierii unor salariați cu handicap. Inexistența unei astfel de protecții pentru funcționarii cu handicap. Principiul general al egalității de tratament90

CAPITOLUL III

- CALIFICĂRI ȘI CERINȚE PROFESIONALE. CALITATEA DE LUCRĂTOR**100
15. Recunoașterea calificărilor profesionale. Accesul la profesia de arhitect. Titluri de calificare care nu figurează în anexa V punctul 5.7.1. Noțiunile „motiv special și excepțional” și „arhitect”100
16. Noțiunea „calificare profesională”. Încadrare în administrația publică. Noțiunea „profesie reglementată”. Admitere la un concurs pentru recrutarea de referenți juridici la Cour de cassation (Belgia). Directiva 2005/36/CE108
17. Regulament intern al unei întreprinderi care interzice lucrătorilor purtarea de semne vizibile de natură politică, filozofică sau religioasă la locul de muncă. Interdicție impusă unei lucrătoare de a purta un văl Islamic. Discriminare pe motive de apartenență religioasă sau convingeri117
18. Menținerea calității de lucrător care desfășoară activități independente. Persoană care a încetat să desfășoare o activitate independentă. Legislația unui stat membru care limitează acordarea unei indemnizații pentru persoane care caută de lucru la persoanele care au drept de ședere pe teritoriul aceluiași stat membru123
19. Cerință profesională esențială și determinantă. Concediere întemeiată pe nerespectarea unei norme interne care interzice portul oricărui semn vizibil al convingerilor politice, filosofice sau religioase. Directiva 2000/78/CE. Discriminare pe motive de apartenență religioasă sau convingeri129

20. Directiva 2006/123/CE. Domeniu de aplicare *ratione materiae*. Profesia de coșar. Atribuții specifice apărării împotriva incendiilor. Limitare teritorială a autorizației profesionale. Serviciu de interes economic general. Necesitate. Proportionalitate135

CAPITOLUL IV

- CONTRACTUL DE MUNCĂ PE DURATĂ DETERMINATĂ**.....146
21. Lucrători temporari din domeniul spectacolului. Contracte de muncă pe durată determinată succesive. Măsuri de prevenire a recurgerii abuzive la contractele pe durată determinată succesive. Noțiunea „motive obiective” care justifică astfel de contracte.....146
22. Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Contracte de muncă pe durată determinată succesive. Asistentă veterinară în domeniul controlului sanitar-veterinar. Măsuri de prevenire a recurgerii abuzive la contracte pe durată determinată. Noțiunea „motive obiective” care justifică astfel de contracte. Înlocuirea unor posturi vacante în așteptarea rezultatului unor proceduri de concurs155
23. Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public. Restructurarea organizării universitare. Integrarea cadrelor didactice din colegiile universitare în corpul profesorilor universitari. Obținerea titlului de doctor. Transformarea posturilor cu normă întreagă în posturi cu jumătate de normă. Aplicare numai în cazul cadrelor didactice angajate ca agenți netitulari.....164

CAPITOLUL V

- TIMPUL DE LUCRU ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ**.....173
24. Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă. Organizarea timpului de lucru. Dreptul la concediul anual plătit. Calculul drepturilor la concediu în cazul creșterii timpului de lucru. Interpretarea principiului *pro rata temporis*173
25. Noțiunea „timp de lucru”. Noțiunea „timp de lucru maxim săptămânal”. Pădurar care, potrivit contractului său de muncă și contractului colectiv aplicabil, are un program de lucru flexibil de opt ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Reglementare națională potrivit căreia pădurarul poartă răspunderea pentru orice prejudiciu produs în cadrul cantonului silvic aflat în gestiunea sa. Efect al orelor suplimentare asupra remunerației și a indemnizațiilor persoanei în cauză181
26. Perioade de repaus ale conducătorului auto. Reglementare a unui stat membru care privează un angajat aflat în deplasare în interesul serviciului de dreptul la indemnizațiile forfetare de cazare în cazul cazării garantate de angajator pe cheltuiala acestuia. Incluziune eventuală a cazării conducătorului unui camion la bordul vehiculului său191

CAPITOLUL VI

- DREPTURI SALARIALE**.....196
27. Drepturi salariale ale magistraților. Discriminare operată în funcție de apartenența la o categorie socioprofesională sau de locul de muncă. Condiții de despăgubire pentru prejudiciul suferit. Inadmisibilitatea cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare196

28. Remunerarea medicilor specialiști în formare profesională. Recunoașterea reciprocă a diplomelor, a certificatelor și a altor titluri oficiale de calificare ca medic202
29. Recuperarea creanțelor care decurg dintr-un contract de muncă. Dreptul de a exercita, în fața aceleiași instanțe, o acțiune împotriva societății și a administratorului acesteia, în calitate sa de responsabil și de codebitor solidar al datoriilor societății210

CAPITOLUL VII

- LUCRĂTORI MIGRANȚI**215
30. Dreptul de ședere al membrilor familiei unui lucrător turc încadrat pe piața legală a muncii dintr-un stat membru. Condiții. Lipsa necesității ca lucrătorul turc să fie încadrat pe piața legală a muncii în primii trei ani de ședere a membrului de familie215
31. Prestări de servicii în sectorul construcțiilor și lucrărilor publice într-un alt stat membru. Deplasare cu propriul personal. Libera circulație a lucrătorilor. Libertatea de a presta servicii. Angajarea forței de muncă la fața locului sau la obținerea unui permis de muncă pentru personalul portughez223
32. Oficiu public de muncă ce exercită activități de plasare. Consultanță în recrutarea de cadre și directori de întreprinderi. Societate de consultanță în recrutare dintr-un stat membru227
33. Persoană care desfășoară o activitate salariată și o activitate independentă în două state membre diferite. Stabilirea legislației aplicabile. Efectele deciziilor Comisiei administrative pentru coordonarea sistemelor de securitate socială. Inadmisibilitate234
34. Personal navigant. Lucrători detașați în alt stat membru. Sucursală elvețiană. Certificat E 101. Forță probatorie240
35. Persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau a mai multe state membre. Stabilirea legislației aplicabile. Regulamentul (CEE) nr. 1408/71. Persoană angajată într-un stat membru și care desfășoară activități salariate pe teritoriul unui alt stat membru în perioada concediului fără plată de trei luni247
36. Lucrători frontalieri. Impozit pe venituri. Repartizarea competenței fiscale. Element de legătură fiscal. Evitarea dublei impunerii. Discriminare pe motive de cetățenie. Resortisant al unui stat membru al Uniunii Europene252
37. Medici veterinari. Libertate de stabilire. Efectul direct al directivelor258
38. Scutire de impozit a veniturilor provenite din desfășurarea cu titlu accesoriu a unei activități didactice în serviciul unei persoane juridice de drept public care are sediul într-un stat membru al Uniunii Europene sau într-un stat căruia i se aplică Acordul privind Spațiul Economic European din 2 mai 1992. Legislație a unui stat membru care exclude de la această scutire venituri provenite dintr-o astfel de activitate desfășurată în serviciul unei persoane juridice de drept public care are sediul în Elveția262

CAPITOLUL VIII

CONCEDIEREA ȘI REZILIEREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ	269
39. Concediere discriminatorie. Despăgubiri sau măsuri reparatorii pentru prejudiciul suferit efectiv. Caracter disuasiv. Daune-interese punitive. Egalitate de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă	269
40. Criză financiară. Entitate financiară supusă unui proces de restructurare. Concedierea unui lucrător. Reglementare națională referitoare la cuantumul indemnizațiilor de concediere	273
41. Concedieri colective. Noțiunea „lucrători angajați în mod normal” în cadrul unității în cauză. Noțiunile „concediere” și „încetare a contractului de muncă asimilată concedierilor”. Modalități de calcul al numărului de lucrători concediați	277
42. Concedieri colective. Noțiunea „unitate”. Noțiunea „întreprindere”. Metode de calcul al numărului de lucrători concediați	285
43. Apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective. Reglementare națională care conferă unei autorități administrative prerogativa de a se opune unor concedieri colective după evaluarea condițiilor de pe piața muncii, a situației întreprinderii și a interesului economiei naționale. Criză economică gravă. Rată a șomajului național deosebit de ridicată.....	293
44. Rezilierea unui contract de muncă. Autorizație acordată de un organism public unui angajator, în vederea rezilierii unui contract de muncă. Asigurare de protecție juridică. Libera alegere a avocatului de către asigurat. Noțiunea „procedură judiciară”. Noțiunea „procedură administrativă”	310
45. Noțiunea „condiții de încadrare în muncă”. Indemnizație pentru rezilierea unui contract de muncă. Indemnizație care nu este prevăzută de reglementarea națională pentru contracte de muncă temporară. Diferență de tratament în raport cu lucrătorii pe durată nedeterminată.....	314

CAPITOLUL IX

TRANSFERUL DE ÎNTREPRINDERI ȘI INSOLVABILITATEA ANGAJATORULUI	322
46. Menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi. Convenții colective aplicabile cesionarului și cedentului. Termene de preaviz suplimentar acordat lucrătorilor concediați. Luarea în considerare a vechimii dobândite la cedent.....	322
47. Protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului. Creanțe salariale neachitate ale marinarilor care lucrează la bordul unei nave sub pavilionul unui stat terț. Angajator cu sediul social în acest stat terț. Contract de muncă supus dreptului aceluiași stat terț. Falimentul angajatorului declarat într-un stat membru în care acesta are sediul efectiv. Legislație națională care prevede o garantare a creanțelor salariale neachitate ale marinarilor aplicabilă numai în cazul abandonării acestora în străinătate	327
48. Transferuri de întreprinderi. Menținerea drepturilor lucrătorilor. Excepții. Procedură de insolvență. „Pre-pack”. Supraviețuirea unei întreprinderi	337

49. Transfer de întreprinderi. Menținerea drepturilor lucrătorilor. Domeniu de aplicare. Noțiunile „lucrător” și „transfer de unitate”. Noțiunea „activitate economică”344
50. Transfer de întreprindere sau de unitate. Menținerea drepturilor lucrătorilor. Obligație de preluare a lucrătorilor de către cesionar. Prestarea de servicii de pază și de securitate efectuată de o întreprindere. Atribuirea contractului altei întreprinderi. Nepreluarea personalului. Dispoziție națională care exclude din „noțiunea de transfer al unei întreprinderi sau al unei unități” pierderea unui client de către un operator în urma atribuirii unui contract de achiziții de servicii altui operator.....352

CAPITOLUL X

- INSPECȚIA MUNCII**358
51. Reglementare națională care impune persoanei la care sunt încadrați în muncă lucrători salariați detașați sau stagiați detașați să îi declare pe cei care nu pot prezenta confirmarea de primire a declarației care ar fi trebuit să fie efectuată în statul membru gazdă de angajatorul lor stabilit în alt stat membru358
52. Măsuri de control în domeniul muncii. Introducerea de noi restricții privind libertatea de stabilire, libera prestare a serviciilor și condițiile de acces la încadrarea în muncă. Detașare de lucrători. Resortisanți ai unor țări terțe. Cerința unui permis de muncă pentru punerea la dispoziție de forță de muncă367
53. Libera circulație a lucrătorilor. Societate stabilită în regiunea de limbă olandeză a Regatului Belgiei. Obligație de a redacta contractele de muncă în limba olandeză. Contract de muncă cu caracter transfrontalier. Restricție. Lipsa proporționalității376
54. Detașare de lucrători. Măsuri tranzitorii. Accesul resortisanților polonezi pe piața muncii din statele membre ale Uniunii înainte de aderarea Republicii Polone. Cerința unei autorizații de muncă pentru punerea la dispoziție a forței de muncă380
55. Detașare de lucrători. Restricții. Angajatori stabiliți într-un alt stat membru. Înregistrarea unei declarații prealabile de detașare. Documente sociale sau de muncă echivalente cu cele prevăzute de dreptul statului membru gazdă. Ținere la dispoziția autorităților naționale388
56. Egalitate de tratament între lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă. Discriminare. Obstacol administrativ de natură să restrângă posibilitățile de muncă pe fracțiune de normă395
57. Critici exprimate public de către un funcționar al statului responsabil cu inspecția muncii. Directiva 98/37/CE. Măsuri cu efect echivalent. Echipamente tehnice prezumate a fi conforme cu Directiva 98/37/CE.....400
58. Neîndeplinirea obligațiilor de către un stat membru. Detașarea lucrătorilor. Dispoziții de ordine publică. Odihnă săptămânală. Obligația de prezentare a documentelor referitoare la o detașare la simpla cerere a autorităților naționale. Obligația de a desemna un mandatar ad-hoc cu reședința în Luxemburg, care să păstreze toate documentele necesare în scopul controalelor.....414

CAPITOLUL VIII

CONCEDIEREA ȘI REZILIEREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

39

Concediere discriminatorie. Despăgubiri sau măsuri reparatorii pentru prejudiciul suferit efectiv. Caracter disuasiv. Daune-interese punitive. Egalitate de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă

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, articolul 18 din 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 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.

În aceste condiții, un stat membru care adopta măsuri care permit să se acorde daune-interese punitive persoanei discriminate, sarcina de a stabili criteriile care permit determinarea întinderii sancțiunii revenind ordinii juridice interne a fiecărui stat membru, cu condiția să fie respectate principiile echivalenței și efectivității.

↳ CJUE, Camera a patra, Hotărârea din 17 decembrie 2015, cauza C-407/14

Tipul și obiectul

Cererea de decizie preliminară a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Arjona Camacho, pe de o parte, și Securitas Seguridad España SA¹, pe de altă parte, în legătură cu acordarea unor daune-interese punitive în favoarea doamnei Arjona Camacho, în urma concedierii sale care constituie o discriminare pe criteriul sexului, și privește interpretarea articolului 18 din 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 muncă².

Litigiul principal și întrebarea preliminară

La 1 iulie 2012, doamna Arjona Camacho a fost angajată de Securitas Seguridad España, în calitate de agent de securitate, pentru a lucra cu normă întreagă în cadrul unui centru de detenție pentru minori din Cordoba (Spania). Aceasta a fost concediată la 24 aprilie 2014.

¹ Denumită în continuare „Securitas Seguridad España”.

² JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262.

Nefiind de acord cu concedierea, doamna Arjona Camacho a depus, la 6 mai 2014, o cerere de conciliere cu angajatorul său la Centrul de Mediere, Arbitraj și Conciliere din Cordoba. Concilierea nu a dat rezultate.

La 26 mai 2014, doamna Arjona Camacho a introdus la Juzgado de lo Social no 1 de Córdoba¹ o acțiune în contestarea concedierii sale, susținând că aceasta trebuie declarată nulă.

În această privință, doamna Arjona Camacho a arătat, cu titlu principal, că concedierea sa constituia, printre altele, o discriminare pe criteriul sexului. Ea a solicitat acordarea de daune-interese în valoare de 6000 de euro pentru prejudiciul suferit.

Instanța de trimitere arată că reține că concedierea doamnei Arjona Camacho constituie o discriminare pe criteriul sexului și că, în hotărârea pe care o va pronunța în urma răspunsului Curții, va expune mijloacele de probă pe care se întemeiază această constatare.

Instanța de trimitere adaugă că hotărârea pe care o va pronunța va preciza și motivele pentru care consideră că suma de 3000 de euro, cu titlu de daune-interese, este suficientă pentru repararea integrală a prejudiciului suferit de doamna Arjona Camacho ca urmare a concedierii sale întemeiate pe criteriul sexului.

Cu toate acestea, instanța de trimitere ridică problema dacă, în aplicarea articolului 18 din Directiva 2006/54, potrivit căruia prejudiciul trebuie reparat sau despăgubit într-o manieră care să descurajeze, aceasta trebuie să îi acorde doamnei Arjona Camacho daune-interese care depășesc despăgubirea integrală pentru prejudiciul pe care l-a suferit, sub formă de daune-interese punitive, pentru a servi drept exemplu fostului său angajator, precum și altora.

Instanța de trimitere precizează că noțiunea „daune-interese punitive” nu există în dreptul spaniol.

În aceste condiții, Juzgado de lo Social no 1 de Córdoba a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea **întrebare preliminară**:

„Articolul 18 din Directiva 2006/54, care prevede că despăgubirea victimei unei discriminări pe criteriul sexului trebuie să aibă un caracter disuasiv (precum și efectiv și proporțional cu prejudiciul suferit), poate fi interpretat în sensul că permite instanței naționale să pronunțe, cu titlu suplimentar, obligarea la plata de daune-interese punitive rezonabile – cu alte cuvinte, la plata unei sume suplimentare care, deși se situează dincolo de repararea integrală a prejudiciului real suferit de victimă, să servească drept exemplu pentru alții (în plus de exemplul pe care îl constituie pentru persoana care a cauzat prejudiciul) –, cu condiția ca această sumă să nu fie disproporționată, inclusiv în situația în care noțiunea de daune-interese punitive nu face parte din tradiția juridică a instanței naționale?”

Cu privire la întrebarea preliminară

Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 18 din Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că, pentru ca prejudiciul suferit de o persoană lezată din cauza unei discriminări pe criteriul sexului să fie

¹ Instanța pentru litigii de muncă nr. 1 din Cordoba.

efectiv reparat sau despăgubit într-o manieră care să descurajeze, acestei persoane trebuie să i se acorde, pe lângă daune-interese cu titlu de reparație, și daune-interese punitive.

Potrivit respectivului articol 18, 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 care să fie proporțională cu prejudiciul suferit, iar această despăgubire nu poate fi limitată a priori de un plafon maximal, cu excepția cazului unui refuz de a se lua în considerare o cerere de încadrare în muncă.

Dispoziția menționată reproduce textul articolului 6 alineatul (2) din Directiva 76/207, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73.

Or, astfel cum reiese din considerentul (18) al Directivei 2002/73, aceasta a modificat articolul 6 din Directiva 76/207 în scopul de a lua în considerare jurisprudența Curții și în special Hotărârile *Marshall*¹ și *Draehmpaehl*².

În această privință, trebuie amintit că, în cadrul interpretării articolului 6 din Directiva 76/207, care a fost abrogată și înlocuită prin Directiva 2006/54, Curtea a arătat că statele membre sunt ținute să adopte măsurile necesare pentru a permite oricărei persoane care se consideră lezată printr-o discriminare contrară directivei menționate să își valorifice drepturile pe cale judiciară. O astfel de obligație implică necesitatea ca măsurile în cauză să fie suficient de eficiente pentru a atinge obiectivul urmărit de Directiva 76/207 și să poată fi efectiv invocate în fața instanțelor naționale de către persoanele interesate³.

Potrivit jurisprudenței Curții, respectivul articol 6 nu impune statelor membre o anumită măsură în caz de încălcare a interdicției discriminării, ci lasă statelor membre libertatea de a alege între diferitele soluții care asigură realizarea obiectivului Directivei 76/207, în funcție de diferitele situații care pot apărea⁴.

Totuși, măsurile apte să asigure restabilirea egalității efective a șanselor trebuie să asigure o protecție jurisdicțională efectivă și eficientă și să aibă un efect disuasiv real asupra angajatorului⁵.

Astfel de imperative implică în mod necesar luarea în considerare a caracteristicilor proprii fiecărui caz de încălcare a principiului egalității. Or, în ipoteza unei concedieri discriminatorii, restabilirea situației de egalitate nu ar putea fi realizată fără o reintegrare a persoanei discriminate sau, alternativ, fără o reparație pecuniară a prejudiciului suferit⁶.

În sfârșit, potrivit jurisprudenței Curții, atunci când măsura reținută pentru atingerea obiectivului de a restabili egalitatea efectivă a șanselor este reparația pecuniară, aceasta

¹ C-271/91, EU:C:1993:335.

² C-180/95, EU:C:1997:208.

³ A se vedea Hotărârea *Marshall*, C-271/91, EU:C:1993:335, punctul 22, și Hotărârea *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, punctul 43.

⁴ A se vedea Hotărârea *von Colson și Kamann*, 14/83, EU:C:1984:153, punctul 18, Hotărârea *Marshall*, C-271/91, EU:C:1993:335, punctul 23, precum și Hotărârea *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, punctul 44.

⁵ A se vedea Hotărârea *von Colson și Kamann*, 14/83, EU:C:1984:153, punctele 23 și 24, Hotărârea *Draehmpaehl*, C-180/95, EU:C:1997:208, punctul 25, precum și Hotărârea *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, punctul 45.

⁶ Hotărârea *Marshall*, C-271/91, EU:C:1993:335, punctul 25.

trebuie să fie adecvată, în sensul că trebuie să permită compensarea integrală a prejudiciilor efectiv suferite din cauza concedierii discriminatorii, potrivit normelor naționale aplicabile¹.

În consecință, din dispozițiile articolului 6 din Directiva 76/207, atât în versiunea sa originală, cât și în versiunea sa modificată, precum și din jurisprudența Curții menționată în prezenta hotărâre rezulta că efectul disuasiv real urmărit de respectivul articol 6 nu implica acordarea în favoarea persoanei lezate din cauza unei discriminări pe criteriul sexului a unor daune-interese punitive, care depășesc repararea integrală a prejudiciilor efectiv suferite și constituie o măsură de sancționare.

Această constatare este confirmată de natura alternativă, în cazul unei concedieri discriminatorii, a reparării prejudiciului acordate sub formă pecuniară.

Nicio schimbare substanțială nu a avut loc în dreptul Uniunii pentru ca articolul 18 din Directiva 2006/54 să facă, în această privință, obiectul unei interpretări diferite de cea a articolului 6 din Directiva 76/207.

Prin urmare, trebuie să se constate că, asemenea articolului 6 din Directiva 76/207 și 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, articolul 18 din Directiva 2006/54 impune statelor membre care aleg forma pecuniară să introducă în dreptul intern măsuri care să prevadă plata către persoana lezată a unor daune-interese care să acopere integral prejudiciul suferit, potrivit modalităților pe care acestea le stabilesc, dar nu prevede plata unor daune-interese punitive.

Pe de altă parte, articolul 25 din Directiva 2006/54 prevede că statele membre determină regimul sancțiunilor aplicabile încălcărilor dispozițiilor naționale adoptate în conformitate cu această directivă și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestor sancțiuni. Articolul menționat prevede de asemenea că sancțiunile, care „pot include plata de despăgubiri unei victime”, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive.

În consecință, în timp ce articolul 18 din Directiva 2006/54 urmărește să impună despăgubirea sau repararea prejudiciului suferit de persoana lezată, din modul de redactare a articolului 25 din directiva menționată rezultă că acesta conferă statelor membre posibilitatea de a adopta măsuri menite să sancționeze discriminarea pe criteriul sexului sub forma unor despăgubiri acordate victimei.

Astfel, articolul 25 din Directiva 2006/54 permite, dar nu impune, statelor membre să ia măsuri care să prevadă plata unor daune-interese punitive victimei unei discriminări pe criteriul sexului.

În același sens, articolul 27 alineatul (1) din această directivă prevede că statele membre pot adopta sau pot menține dispoziții mai favorabile protecției principiului egalității de tratament decât cele care sunt prevăzute de directiva menționată.

În speță, instanța de trimitere arată că noțiunea „daune-interese punitive” nu există în dreptul spaniol. În aceste condiții, în lipsa unei dispoziții a dreptului național care să permită plata de daune-interese punitive unei persoane lezate printr-o discriminare pe criteriul sexului, articolul 25 din Directiva 2006/54 nu prevede că instanța națională poate pronunța ea însăși obligarea autorului acestei discriminări la astfel de daune-interese.

¹ A se vedea Hotărârea *Marshall*, C-271/91, EU:C:1993:335, punctul 26, și Hotărârea *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, punctul 46.