

## EGALITATEA BĂRBAȚI-FEMEII ÎN DREPTUL MUNCII AL UNIUNII EUROPENE



*Conf. univ. dr. Carmen-Nora LAZĂR*  
*Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca*

### **Abstract**

*In this article we shall deal with the principle of equality between men and women, which represent a value and an objective of the European Union, more precisely about equality at work. This principle was consecrated since the beginning of the European Communities, in the founding treaties, but only for salaries, then its scope expanded at all the aspects of the work and of the social security. The jurisprudence of the Court of Justice also has contributed to this, which, as in other fields, has often obliged the authors of the treaties and the Union legislator to take into account the evolution of the society and of the habits. The legislation of the Union is not, however, exempted of criticism from the part of the scholar litterature, some authors considering that it has a passivist approach, of fighting discrimination and not of promoting full equality, and that it focuses rather on the effects than on the causes of the discriminations.*

**Keywords:** *equality, direct discrimination, indirect discrimination, directives, men, women, work, social security.*

Egalitatea între bărbați și femei – ca ilustrare particulară a principiului general al egalității<sup>1</sup>, drept și, în același timp, principiu care guvernează celelalte drepturi – este una dintre cele mai importante valori pe care Uniunea se întemeiază și, în același timp, unul dintre obiectivele de atins de către ea (art. 2<sup>2</sup> și 3<sup>3</sup> din Tratatul asupra Uniunii Europene, art. 8<sup>4</sup>, art. 10<sup>5</sup>, art. 19<sup>6</sup>,

---

<sup>1</sup> La fel ca în limbajul curent, această noțiune este și în dreptul Uniunii sinonimă cu cea de nediscriminare, fiind utilizată alternativ, așa cum se va vedea în prezentul articol.

<sup>2</sup> Egalitatea bărbați-femeii ca valoare a statelor membre și a Uniunii.

<sup>3</sup> Uniunea combate discriminările și promovează, printre altele, egalitatea bărbați-femeii.

<sup>4</sup> „În toate acțiunile sale (s.n.), Uniunea urmărește eliminarea inegalităților și promovarea egalității între bărbați și femei.”

<sup>5</sup> „În definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale (s.n.), Uniunea caută să combată orice discriminare bazată pe sex...”

<sup>6</sup> Posibilitatea luptei contra oricărei discriminări bazate, între altele, pe sex.

art. 153<sup>7</sup> și 157<sup>8</sup> din Tratatul asupra funcționării Uniunii Europene, art. 21<sup>9</sup> și 23<sup>10</sup> din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene). Cum totuși competențele Uniunii sunt predominant economice și economico-sociale, dreptul Uniunii vizează egalitatea în activitatea profesională și în materie de securitate socială, nu în societate în general, de aceea în prezentul articol vom trata despre acest drept doar în domeniul muncii. De asemenea, vom trata despre evoluția sa în timp, de la începuturile Comunităților până astăzi. Precizăm că sfera de aplicare a dreptului muncii cuprinde nu numai cetățenii statelor membre, ci pe toți cei care trăiesc și muncesc legal pe teritoriul acestora<sup>11</sup>.

Începuturile au fost modeste. În Tratatul Comunității Economice Europene (art. 119) figura doar egalitatea în materie de remunerație pentru aceeași muncă și numai în materie de muncă salariată, ca și cum autorii tratatelor ar fi considerat că doar aceste aspecte sunt importante. Chiar mai mult, această dispoziție a fost înscrisă numai la insistențele Franței, care se temea ca libera circulație să nu pună în pericol realizările ei legislative privind egalitatea bărbați-femei și să nu aibă astfel ca rezultat o concurență neloială din partea întreprinderilor străine, egalitatea fiind astfel un mijloc economic și nu un drept în sine<sup>12</sup>. În esență, dispoziția menționată impune ca remunerația salariaților masculini și feminini, fie că este

---

<sup>7</sup> Competența Uniunii de a sprijini și completa acțiunile statelor în materia, printre altele, a egalității între bărbați și femei.

<sup>8</sup> Aceasta este prevederea de bază în materie, impunând egalitatea de remunerație pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală și egalitatea de tratament la muncă. Se prevede că prin remunerație se înțelege nu numai salariul, ci orice plată, în bani sau în natură, făcută direct sau indirect de către angajator salariatului pentru munca sa. Se face referire la munca în acord și la cel în regie, egalitatea presupunând că remunerația trebuie să fie acordată pentru ambele sexe pe baza aceleiași unități de măsură, respectiv să fie aceeași pentru posturi echivalente. Prevederea permite statelor, **în vederea realizării deplinei egalități** (s.n.), să ia măsuri constând în avantaje specifice **în favoarea sexului sub-reprezentat** (s.n.), pentru a compensa sau pentru a **preveni** (s.n.) dezavantajele din cariera profesională (așa-numita discriminare pozitivă). Vom arăta ulterior, de-a lungul acestui articol, că pasajele subliniate reprezintă diferențe de abordare ale actualului tratat în comparație cu variantele anterioare și a directivelor adoptate pe temeiul acestora.

<sup>9</sup> Interdicția discriminării bazate, printre altele, pe sex.

<sup>10</sup> Asigurarea egalității bărbați-femei în toate domeniile, inclusiv la muncă, și posibilitatea adoptării de măsuri în favoarea sexului sub-reprezentat.

<sup>11</sup> P.J.G. Kapteyn ș.a., *The law of the European Union and the European Communities*, Ed. Wolters Kluwer, S.U.A.-Țările de Jos, 2008, p. 1070.

<sup>12</sup> A.C.L. Davies, *EU Labour Law*, Ed. Edward Elgar, Marea Britanie și S.U.A., 2012, pp. 109-110 (acest autor arată că, dat fiind că la început munca femeilor avea o pondere mai mică pe piață, nimeni nu și-a imaginat impactul pe care avea să-l aibă prevederea menționată, așa încât celelalte state au fost destul de ușor convinse să o adopte); D. Chalmer ș.a., *European Union law: cases and materials*, Cambridge University Press, Cambridge, 2011, pp. 534-537; N.G. Foster, *EU law*, Ed. Oxford University Press, Oxford, 2012, p. 357; M. Horspool, M. Humphries, *European Union law*, Oxford University Press, Oxford, 2012, pp. 513-514; P.J.G. Kapteyn ș.a., *op. cit.*, p. 1063; J. Steiner, L. Woods, *EU Law*, Oxford University Press, New-York, 2009, p. 606.

plătită în acord sau în regie, să fie aceeași pentru aceeași muncă<sup>13</sup>; prin remunerație se înțelege nu doar salariul, ci și orice avantaj în bani sau în natură, plătit direct sau indirect de către angajator salariatului în legătură cu munca sa<sup>14</sup>. Această dispoziție a fost considerată de Curtea de Justiție ca având efect direct, așa încât ea putea fi invocată de salariați în fața instanțelor judecătorești, atât în raporturile cu angajatorii cât și în raporturile cu statele, fără a aștepta o măsură legislativă din partea Comunității sau a statelor<sup>15</sup>. Tot Curtea de Justiție a extins aplicarea principiului egalității la toate celelalte aspecte ale muncii, arătând că art. 119 are o dublă finalitate, economică și socială, în acest al doilea caz el fiind o parte a obiectivelor sociale ale Comunității – care nu este doar o uniune economică, ci și una destinată să asigure progresul sociale și îmbunătățirea condițiilor de viață ale popoarelor sale – și unul din fundamentele ei<sup>16</sup>; mai mult chiar, ulterior Curtea a statuat că egalitatea reprezintă un drept fundamental și că scopurile sociale prevalează asupra celor economice<sup>17</sup>. Ceea ce este interesant este faptul că, deși noțiunea de „sex” are aparent o semnificație strictă, adică de „gen” căreia persoana îi aparține, jurisprudența a inclus în ea și transsexualitatea (independent de faptul că aceasta este doar o stare psihică sau că a dus la o schimbare medicală a sexului, schimbare recunoscută sau nu pe planul stării civile)<sup>18</sup>, la fel ca și sarcina și maternitatea

<sup>13</sup> În această noțiune intră și munca cu fracțiune de normă (a se vedea hotărârea Curții de Justiție „Kording” 100/95 din 2.10.1997, site-ul europa.eu; hotărârea „Jenkins” 96/80 din 31.03.1981, site-ul europa.eu; M. Horspool, M. Humphries, *op. cit.*, pp. 518-524; J. Steiner, L. Woods, *op. cit.*, pp. 615-616; P.J.G. Kapteyn ș.a., *op. cit.*, p. 1066).

<sup>14</sup> Datorită sensului larg al noțiunii de remunerație, Curtea de Justiție a avut ocazia să includă numeroase avantaje acordate de angajator direct sau indirect: a se vedea în acest sens hotărârea „Bilka” 170/84 din 13.05.1986 (pensie de vârstă acordată în cadrul unui regim complementar instituit de angajator), hotărârea „Barber” 262/88 din 17.05.1990, site-ul europa.eu (pensie de vârstă acordată în cadrul unui regim profesional gestionat de angajator), hotărârea „Garland” 12/81 din 9.02.1982, site-ul europa.eu (avantaje de transport acordate după pensionare), hotărârea „Gillespie ș.a.” 342/93 din 13.02.1996, site-ul europa.eu (indemnizație de maternitate), hotărârea „Seymour-Smith și Perez” 167/97 din 9.02.1999, site-ul europa.eu (indemnizație compensatorie de concediere), hotărârea „Rinner-Kühn” 171/88 din 13.07.1989, site-ul europa.eu (salariul în timpul concediului medical). Sunt totuși excluse prestațiile din cadrul regimului legal de securitate socială (a se vedea hotărârea „Defrenne” 80/70 din 25.05.1971, site-ul europa.eu).

<sup>15</sup> A se vedea hotărârea „Defrenne” 43/75 din 9.04.1976, site-ul europa.eu (în care efectul direct este recunoscut numai în caz de discriminare directă); A.C.L. Davies, *op. cit.*, pp. 111 și 117-118.

<sup>16</sup> A se vedea hotărârea „Defrenne” 43/75 cit. (se poate observa din considerentele ei că, deși pronunțată posterior Directivei 207/76, nu este influențată de ideile acesteia, căci legal vorbind directiva nu era oricum aplicabilă direct, nefiind încă transpusă); P.J.G. Kapteyn ș.a., *op. cit.*, pp. 1063-1064; J. Steiner, L. Woods, *op. cit.*, p. 606.

<sup>17</sup> A se vedea hotărârea „Defrenne” 149/77 din 15.06.1978, site-ul europa.eu; hotărârea „Deutsche Telekom AG” 50/96 din 10.02.2000, site-ul europa.eu; A.C.L. Davies, *op. cit.*, pp. 110-111; D. Chalmer ș.a., *op. cit.*, p. 538; P.J.G. Kapteyn ș.a., *op. cit.*, pp. 1063-1064; J. Steiner, L. Woods, *op. cit.*, p. 606.

<sup>18</sup> A se vedea hotărârea „P” 13/94 din 30.04.1996, site-ul europa.eu (era vorba de concediere pe motiv de schimbare de sex, cu toate că discriminarea era una disimulată, nu una directă); hotărârea „Richards” 423/04 din 27.04.2006, site-ul europa.eu (era vorba de nerecunoașterea schimbării de sex

(având în vedere că acestea sunt absolut și obiectiv legate de sexul feminin), dar nu și orientarea sexuală<sup>19</sup>, această diferențiere atrăgându-i critici<sup>20</sup> (nejustificate, după părerea noastră). La fel, noțiunea de „salariat” a dobândit o semnificație mai largă decât în dreptul național, incluzând și persoanele, formal lucrători independenți, cărora le lipsește în realitate independența necesară și care depind de un alt profesionist<sup>21</sup>.

Aparent surprinzător, nu art. 119 a constituit în primul rând fundamentul adoptării de către Consiliu a Directivei 117/75<sup>22</sup> privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității remunerațiilor între salariați masculini și feminini – în prezent abrogată și înlocuită cu alte acte legislative –, ci art. 100, care viza stabilirea și funcționarea pieței interne; deci, în optica legiuitorului comunitar egalitatea remunerațiilor între bărbați și femei era necesară în primul rând ca să nu existe disparități între state, disparități care ar fi distorsionat concurența comunitară. Având în vedere totuși istoricul art. 119, arătat anterior, recursul la art. 100 în primul rând se explică. Conform Directivei 117/75, statele aveau, pe de o parte, obligația de a suprima orice discriminare bazată pe sex existentă în dreptul pozitiv, iar, pe de altă parte, obligația de a veghea la suprimarea discriminărilor de acest tip existente în contractele colective și individuale de muncă. La fel, statele aveau obligația de a lua măsuri pentru ca salariații care se consideră discriminați să dispună de proceduri judiciare eficace pentru a-și apăra drepturile și pentru ca ei să nu fie concediați pentru inițierea unei proceduri administrative sau judiciare în acest scop<sup>23</sup>; în opinia noastră, directiva ar fi trebuit să se refere la orice măsură defavorabilă (disciplinară sau de alt tip) luată de angajator împotriva salariatului care se plânge de discriminare, nu numai la concediere.

---

în privința vârstei de pensionare); hotărârea „KB” 117/01 din 7.01.2004, site-ul europa.eu (era vorba de nerecunoașterea indirectă a schimbării de sex în privința atribuirii unei pensii partenerului supraviețuitor, în sensul că pensia era atribuită doar partenerilor căsătoriți, iar căsătoria nu era încă posibilă pentru cei care au suferit o schimbare de sex); J. Steiner, L. Woods, *op. cit.*, p. 627; P.J.G. Kapteyn ș.a., *op. cit.*, p. 1071. Este de observat într-un caz de tipul celor prezentate comparația se face nu cu persoanele de sex opus care își schimbă sexul – cum se face când este vorba de o discriminare directă bazată pe apartenența la un sex -, căci este de presupus că acele persoane ar fi tratate la fel ca reclamantii, deci nu ar exista discriminare, ci cu persoanele care **nu** își schimbă sexul; transsexualitatea a fost explicit inclusă în noțiunea de „sex” în preambulul Directivei 54/06, analizate ulterior.

<sup>19</sup> A se vedea hotărârea „Grant” 249/96 din 17.02.1998, site-ul europa.eu (era vorba de acordarea de reduceri pe transportul pe calea ferată doar pentru partenerii – căsătoriți sau nu – de sex opus).

<sup>20</sup> A.C.L. Davies, *op. cit.*, p. 112.

<sup>21</sup> D. Chalmer ș.a., *op. cit.*, p. 545; a se vedea hotărârea „Lawrence” 320/00 din 17.09.2002; hotărârea „Allonby” 256/01 din 13.01.2004, site-ul europa.eu.

<sup>22</sup> Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene partea L 45 din 19.2.1975. Menționăm că, deși practica în dreptul Uniunii este de a se trece anul adoptării unui act normativ înaintea numărului său, pentru o mai bună înțelegere și reținere am procedat invers, cum e logic.

<sup>23</sup> Represaliile contra persoanelor care se plâng de discriminare pot consta și în măsuri luate de fostul angajator, deci ele pot surveni și după încetarea raporturilor de muncă (cum ar fi, de exemplu, refuzul de a da recomandări pentru angajarea la alții); a se vedea în acest sens hotărârea „Coote” 185/97 din 22.09.1998, site-ul europa.eu; M. Horspool, M. Humphries, *op. cit.*, pp. 526-527.

Ulterior, Consiliul a adoptat Directiva 207/76<sup>24</sup> – și ea abrogată în prezent – în scopul asigurării egalității în ceea ce privește accesul la locuri de muncă, accesul la formarea și promovarea profesională și condițiile de muncă<sup>25</sup> (egalitate de tratament). Date fiind limitele art. 119, Directiva 207/76 era bazată pe așa-numita competență indirectă sau subsidiară, care decurgea din art. 235 din Tratatul Comunității Economice Europene; acesta prevedea că ori de câte ori tratatul fixează un obiectiv de atins dar nu stabilește și mijloacele de atingere a lui, Consiliul adoptă măsurile necesare, adică stabilește el – parțial – competențele Comunității. Obiectivul la care Consiliul s-a raportat atunci era egalizarea în progresul condițiilor de muncă și de viață a salariaților, prevăzută la art. 117; formularea acestei dispoziții era suficient de vagă pentru a permite recursul la art. 235 pentru adoptarea Directivei 207/76. Ca în Directiva 117/75, obligația statelor viza atât dreptul pozitiv cât și contractele colective și individuale de muncă, regulamentele interne și statutele profesionale (bineînțeles, în măsura în care acestea din urmă nu sunt adoptate prin acte normative). Ceea ce este interesant în această directivă este faptul că: ia în calcul și discriminarea indirectă, adică cea bazată pe alte criterii decât sexul, mai ales pe statutul familial sau matrimonial, dar care afectează, de fapt, în principal unul din sexe<sup>26</sup>; permite statelor să excludă din sfera de aplicare a principiului egalității acele activități profesionale și, eventual, studiile care dau dreptul la ele pentru care sexul constituie o condiție determinantă în virtutea naturii sau a condițiilor de exercitare a lor<sup>27</sup>, dar în același timp obligă statele să examineze periodic activitățile excluse, pentru a vedea în ce măsură evoluția socială mai justifică menținerea excluderilor respective; nu împiedică măsuri de

<sup>24</sup> Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene partea L 39 din 14.2.1976.

<sup>25</sup> În această expresie intră și vârsta la care salariatul se retrage din câmpul muncii, care nu este aceeași cu vârsta la care sistemele legale de securitate socială acordă o pensie de vârstă (și care este expres exclusă din sfera principiului egalității și a competențelor Uniunii de către directivele în materie de securitate socială); astfel, angajatorii trebuie să respecte egalitatea de gen atunci când stabilesc prin reglementări interne vârsta de încetare a contractului de muncă, chiar dacă fac trimitere la vârsta prevăzută de sistemele legale de securitate socială pentru acordarea unei pensii de vârstă (a se vedea hotărârea „Marshall” 152/84 din 26.02.1986, site-ul europa.eu; N.G. Foster, *op. cit.*, p. 377). La fel, intră aici și condițiile de muncă neprevăzute în contractul de muncă (a se vedea hotărârea „Meyers” 116/94 din 13.07.1995, site-ul europa.eu; N.G. Foster, *ibidem*).

<sup>26</sup> M. Horspool, M. Humphries, *op. cit.*, pp. 518-524 și 534-537. Unii autori arată că pentru Curte este dificil să ia în considerare impactul real pe care îl are asupra femeilor o reglementare aparent neutră, aplicabilă tuturor, acest lucru necesitând prezentarea de statistici (a se vedea A.C.L. Davies, *op. cit.*, p. 116).

<sup>27</sup> Această prevedere a condus la numeroase procese, care au ajuns – pe calea procedurii preliminare – în fața Curții, aceasta din urmă limitând sistematic libertatea statelor de a exclude din sfera egalității diferite profesii, excluderea trebuind să vizeze posturi precise, nu profesii întregi, atât timp cât caracteristicile care justifică excluderea femeilor nu se regăsesc într-o profesie în ansamblul ei (a se vedea hotărârea „Johnston” 222/84 din 15.05.1986, site-ul europa.eu; hotărârea „Sirdar” 273/97 din 26.10.1999, site-ul europa.eu; hotărârea „Kreil” 285/98 din 11.01.2000, site-ul europa.eu).

protecție a femeilor, mai ales în privința sarcinii și a maternității<sup>28</sup>; ca o derogare de la principiul egalității, permite așa-numita discriminare pozitivă în favoarea femeilor, adică măsuri destinate să compenseze inegalitățile de fapt existente care afectează femeile în anumite domenii<sup>29</sup>; permite menținerea autonomiei recunoscute în

---

<sup>28</sup> Protecția sarcinii operează nu numai în timpul concediului de maternitate prevăzut de lege, ci pe toată perioada sarcinii, astfel că o concediere în afara concediului de maternitate, dar legată de absențele cauzate de problemele cu sarcina, constituie o discriminare pe motiv de sarcină (a se vedea hotărârea „Brown” 394/96 din 30.06.1998, site-ul europa.eu); soluția nu ni se pare corectă, angajatorul neprocedând la concediere din cauza sarcinii în sine sau a problemelor sale, ci din cauza absențelor, care îl prejudiciază economic, cauza absențelor însele fiindu-i indiferentă. Discriminarea pe motiv de sarcină și maternitate este considerată de unii autori și de Curtea însăși – în mod corect, după părerea noastră – ca fiind una directă bazată pe sex (a se vedea A.C.L. Davies, *op. cit.*, p. 132; M. Horspool, M. Humphries, *op. cit.*, pp. 537-542; P.J.G. Kapteyn ș.a., *op. cit.*, pp. 1073-1075). Curtea a statuat că nu este necesar să se compare situația femeii reclamante cu cea a unui bărbat, căci aici comparația nu este obiectiv vorbind posibilă (a se vedea hotărârea „Dekker” 177/88 din 8.11.1990, site-ul europa.eu; hotărârea „Webb” 32/93 din 14.07.1994, site-ul europa.eu; hotărârea „Gillespie” 342/93 cit.; hotărârea „Tele Danmark” 109/00 din 4.10.2001, site-ul europa.eu; hotărârea „McKenna” 191/03 din 8.09.2005, site-ul europa.eu; hotărârea „Pacquay” 460/06 din 11.10.2007, site-ul europa.eu). Sunt și autori care se întreabă dacă discriminarea de acest tip este una directă sau una indirectă (voir J. Steiner, L. Woods, *op. cit.*, p. 619). Autoarele se lasă înșelate de aparențe, adică de faptul că o discriminare de acest gen nu vizează expres sexul. Or, dacă o situație este obiectiv vorbind specifică **exclusiv** unui sex (cum sunt sarcina și maternitatea), discriminarea nu are cum să fie decât una directă. În schimb, discriminarea pe motiv de boală cauzată de sarcină sau maternitate nu este considerată una pe motiv de sarcină sau maternitate, astfel că aici este aplicabilă comparația obișnuită în caz de discriminare, adică cea cu situația unui bărbat bolnav, cauza bolii fiind deci indiferentă (a se vedea hotărârea „Herz” 179/88 din 8.11.1990, site-ul europa.eu; hotărârea „Larsson” 400/95 din 29.05.1997, site-ul europa.eu; hotărârea „McKenna” 191/03 cit.). Mărturisim că nu vedem o diferență obiectivă între cele două ipoteze, adică între „problemele” cu sarcina și boala cauzată de aceasta!

<sup>29</sup> Curtea are o atitudine restrictivă față de măsurile de acest gen luate de state, conform unei interpretări formaliste a noțiunii de egalitate, în care egalitatea de șanse nu poate fi înlocuită cu una de rezultat, care ar depăși astfel scopul directivei. Pentru a aprecia compatibilitatea cu dreptul Uniunii a unei măsuri de discriminare pozitivă, ea recurge la un test de proporționalitate care constă în a stabili dacă mijloacele destinate să atingă obiectivul urmărit (fixat de directivă) sunt adecvate și proporționale. În acest sens, o reglementare referitoare la recrutarea personalului nu trebuie să dea prioritate absolută femeilor în condiții de calificare egală și de sub-reprezentare a lor în acel domeniu, ea trebuind să garanteze o evaluare obiectivă a dosarelor tuturor candidaților și să dea prioritate candidaților de sex masculin când există criterii care sunt specifice persoanei lor și care înclină balanța în favoarea lor, cu condiția ca aceste criterii să nu fie discriminatorii față de femei (a se vedea hotărârea „Kalanke” 450/93 din 17.10.1995, site-ul europa.eu; hotărârea „Marshall” 409/95 din 11.11.1997, site-ul europa.eu; hotărârea „Badeck” 158/97 din 28.03.2000, site-ul europa.eu); A.C.L. Davies, *op. cit.*, p. 112 și 128; D. Chalmer ș.a., *op. cit.*, p. 560); cu alte cuvinte, discriminarea pozitivă nu trebuie să fie „prea pozitivă”, după expresia unor autori (a se vedea N.G. Foster, *op. cit.*, pp. 385-386). În ceea ce privește reglementările de tip social, care acordă femeilor cu prioritate sau chiar în exclusivitate avantaje de tipul locurilor în grădinițe sau creșe, al pauzelor la lucru pentru ca ele să se poată ocupa de copii, al concediilor de creștere a copiilor etc. (exceptând concediile de maternitate, reglementate de dispoziția referitoare la protecția sarcinii și a maternității, menționată anterior), dacă la început Curtea le-a tratat cu indulgență (a se vedea hotărârea „Hofmann” 184/83 din 12.07.1984, site-ul europa.eu; hotărârea „Lommers” 476/99 din 19.03.2002, site-ul europa.eu), ulterior ea a statuat că astfel de

unele state instituțiilor private de învățământ și de formare profesională. În fine, ca precedenta directivă, Directiva 207/76 prevede și ea obligația statelor de a proteja de concediere salariații care se plâng de discriminare, iar observația pe care am făcut-o anterior este valabilă și aici. Dispozițiile directivei care prescriu respectarea egalității de gen au fost recunoscute de Curte ca având efect direct în raporturile cu statul, fie el autoritate publică sau angajator<sup>30</sup>.

În materie de muncă independentă Consiliul a adoptat, pe temeiul art. 100 și 235 din Tratatul Comunității Europene, Directiva 613/86<sup>31</sup> – în prezent abrogată. Adoptarea unei directive în această materie a fost percepută ca o expresie a diferenței între dreptul comunitar și cel național al muncii, acesta din urmă neaplicând-se în mod tradițional lucrătorilor independenți<sup>32</sup>. Explicația diferenței ar putea fi totuși aceea că lucrătorii independenți se pot lovi și ei de discriminări legate de activitatea lor, fie din partea autorităților publice, fie din partea partenerilor lor de afaceri, fie din partea clienților lor persoane juridice (deoarece persoanele fizice care comit discriminări nu cad sub incidența legii<sup>33</sup>). *Ratione personae*, ea vizează atât lucrătorii independenți, cât și soții lor care, fără a avea calitatea de salariați sau de asociați, participă în mod obișnuit la desfășurarea activității titularilor, îndeplinind aceleași sarcini sau sarcini complementare. *Ratione materiae*, ea vizează: orice activitate lucrativă (deci economică), adică activitățile comerciale, activitățile agricole și profesiile liberale; crearea, instalarea și extinderea activității, oricare ar fi forma pe care aceasta ar lua-o (de exemplu societate, cabinet etc.), incluzând aspectul facilităților financiare acordate. Directiva prevede că formarea unei societăți între soți nu trebuie să fie mai dificilă decât formarea unei societăți între persoane necăsătorite între ele; condițiile specifice aplicabile unei activități independente trebuie să fie aceleași pentru cele două sexe; este interzisă și discriminarea indirectă, bazată mai ales pe statutul familial sau matrimonial. Spre deosebire de directivele aplicabile muncii salariate, care prevăd doar posibilitatea pentru state de a proteja sarcina și maternitatea, fără a preciza în ce constă aceste măsuri, Directiva 613/86 prevede în acest sens că statele se obligă să examineze în

---

măsuri au efectul de a perpetua stereotipiile referitoare la rolurile bărbaților și femeilor în viața de familie și față de copiii lor (a se vedea hotărârea „Roca Alvarez” 104/09 din 30.09.2010, site-ul europa.eu; A.C.L. Davies, *op. cit.*, p. 129). Ceea ce este curios este faptul că unele din aceste considerații – cu care suntem total de acord – apar și într-o hotărâre anterioară a sa, în care totuși ele n-au prevalat asupra celor care au înclinat balanța în favoarea măsurilor în discuție!

<sup>30</sup> A se vedea hotărârea „Marshall” 152/84 cit.; hotărârea „Seymour-Smith et Perez” 167/97 din 9.02.1999, site-ul europa.eu; hotărârea „A. Foster ș.a.” 188/89 din 12.07.1990; M. Horspool, M. Humphries, *op. cit.*, pp. 522-523.

<sup>31</sup> Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene partea L 359 din 19.12.1986.

<sup>32</sup> A se vedea A.C.L. Davies, *op. cit.*, p. 113; J. Steiner, L. Woods, *op. cit.*, pp. 610-611.

<sup>33</sup> Ceea ce, în opinia noastră, este nejustificat, legiuitorul însuși creând o discriminare nepermisă, deoarece este vorba de raporturile persoanelor fizice cu profesioniștii, nu de cele din viața privată! În plus, legiuitorul „uită” că persoanele fizice pot avea și ele calitatea de profesioniști, cel puțin în această calitate ele trebuind să cadă sub incidența prevederilor referitoare la nediscriminare.

ce condiții femeile care efectuează o activitate independentă – ca titulari sau soții ale titularilor – și care sunt obligate să o întrerupă din cauza sarcinii sau a maternității pot avea acces la servicii de înlocuire sau la alte servicii sociale disponibile sau pot primi prestații în bani în cadrul unui sistem de securitate socială. În mod curios, directiva nu prevede măsuri de protecție contra eventualelor măsuri de „răzbunare” luate de alții (autorități, parteneri de afaceri, clienți, concurenți etc.), a persoanelor care inițiază proceduri contra discriminărilor.

Strâns legată de aceste acte legislative este Directiva Consiliului 80/97<sup>34</sup> – abrogată și ea – referitoare la sarcina probei în cazurile de discriminare bazată pe sex, aplicabilă atât sectorului public cât și celui privat, atât procedurilor administrative cât și celor judiciare, exceptând procedurile penale, procedurile necontencioase – voluntare sau impuse de lege – și, dacă statele o doresc, procedurile în care sarcina probei revine organului competent să judece cauza. Consacrând de fapt jurisprudența Curții<sup>35</sup>, această directivă facilitează situația reclamantilor care invocă o discriminare, stabilind că, dacă reclamantul dovedește un fapt (sau fapte) pe baza căruia se poate prezuma o discriminare directă sau indirectă, pârâutul trebuie să dovedească faptul că nicio discriminare n-a fost comisă. Directiva instituie deci o prezumție legală, plecând de la realitatea – care a stat și la baza jurisprudenței Curții – că discriminările indirecte sau cele care survin în cadrul unor reglementări interne complexe și lipsite de transparență sunt mai dificil de dovedit și, deci, de combătut.

Sub impulsul legislației secundare analizate și a jurisprudenței, Tratatul de la Amsterdam din 1997 modifică Tratatul Comunității Europene<sup>36</sup>, lărgind sfera egalității bărbați-femei. Astfel, art. 2, pct. 2, completând art. 2 din Tratatul Comunității Europene, stabilește egalitatea bărbați-femei printre obiectivele pe care Comunitatea le promovează; pct. 7 al aceluiași articol introduce în Tratatul Comunității Europene o nouă dispoziție, care stabilește criteriile pe baza cărora Consiliul trebuie să combată discriminările, egalitatea bărbați-femei fiind unul dintre ele; pct. 22 modifică art. 118 din Tratatul Comunității Europene, stipulând că acțiunile statelor sunt susținute și completate de Comunitate în domeniile, printre altele, al egalității între bărbați și femei în privința șanselor pe piața muncii și a tratamentului la muncă; la art. 119 menționat anterior s-a introdus un nou paragraf, care permite discriminarea pozitivă pentru cele două sexe, nu numai pentru femei. Este de observat că Tratatul de la Amsterdam impune egalitatea de remunerație nu numai pentru aceeași muncă, ci și pentru o muncă de valoare

<sup>34</sup> Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene partea L 14 din 20.1.1998.

<sup>35</sup> A se vedea hotărârea „Danfoss” 109/88 din 17.10.1989, site-ul europa.eu; hotărârea „Enderby” 127/92 din 27.10.1993, site-ul europa.eu; hotărârea „Brunhoffer” 381/99 din 26.06.2001, site-ul europa.eu.

<sup>36</sup> Fostul Tratat al Comunității Economice Europene, devenit astfel de la Tratatul de la Maastricht (sau Tratatul asupra Uniunii Europene) din 1992.



egală<sup>37</sup>, după cum discriminarea pozitivă, pe de o parte, nu mai apare ca o derogare, ci ca un mijloc de a asigura deplina egalitate, iar, pe de altă parte, nu vizează doar inegalitățile existente, ci și cele care ar putea surveni. Această schimbare de paradigmă se reflectă, evident, și în jurisprudența Curții de Justiție<sup>38</sup>.

Directiva 73/02 a Parlamentului și a Consiliului<sup>39</sup>, actualmente abrogată, modifică substanțial Directiva 207/76 sub mai multe aspecte. Astfel, ea impune statelor să țină cont de principiul egalității de tratament în elaborarea și aplicarea reglementărilor și politicilor și în desfășurarea activităților din domeniul muncii. Pe urmă, în noțiunea de discriminare ea include: hărțuirea, hărțuirea sexuală, orice tratament mai puțin favorabil bazat fie pe respingerea din partea victimei, fie pe supunerea ei unor asemenea comportamente (hărțuirea și hărțuirea sexuală), instigarea la discriminare sexuală și orice tratament mai puțin favorabil bazat pe sarcină și maternitate<sup>40</sup>. Privind excluderea unor activități din sfera principiului egalității, permisă statelor înainte, această directivă precizează că diferența de tratament în favoarea unui sex trebuie să constituie o exigență profesională veritabilă, determinantă și proporțională cu obiectivul vizat și că acesta trebuie să fie legitim. Aplicând dispoziția citată din Tratatul de la Amsterdam, directiva permite discriminarea pozitivă în favoarea ambelor sexe. O prevedere importantă este cea conform căreia femeia care se reîntoarce la muncă din concediul de maternitate are dreptul la același post sau la unul echivalent și la orice îmbunătățire a condițiilor de muncă care i s-ar fi aplicat dacă ea n-ar fi lipsit; cu toate că nu recunoștea un drept la concediul de paternitate și de adopție, directiva permite statelor să recunoască un asemenea drept și le obligă să garanteze salariaților care și-au luat un astfel de concediu aceleași drepturi ca cel pe care îl are femeia care se reîntoarce din concediul de maternitate. Se precizează că protecția sarcinii și a maternității nu

<sup>37</sup> J. Steiner, L. Woods, *op. cit.*, p. 625; P.J.G. Kapteyn ș.a., *op. cit.*, p. 1065; P.S.R.F. Mathjissen, *A guide to European Union Law*, Ed. Sweet & Maxwell, Londres, 2010, p. 478. Conform jurisprudenței Curții, acest concept include și munca de valoare mai mare prestată de o femeie în raport cu un bărbat (a se vedea N.G. Foster, *op. cit.*, p. 371).

<sup>38</sup> A se vedea hotărârea „Abrahamsson” 407/98 din 6.07.2000, site-ul europa.eu; hotărârea „Roca Alvarez” 104/09 cit.; D. Chalmer ș.a., *op. cit.*, p. 574.

<sup>39</sup> Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene partea L 269 din 5.10.2002.

<sup>40</sup> Un autor mărturisește că nu înțelege de ce hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt incluse în noțiunea de discriminare (a se vedea D. Chalmer ș.a., *op. cit.*, p. 560). Suntem de acord cu el, cele două tipuri de comportament – condamnabile, de altfel, și necesitând sancționare – neavând nimic de-a face cu discriminarea; suntem de părere că, denaturând în felul acesta noțiunile (și nu e singurul exemplu de acest gen), legiuitorul nu face decât să demonetizeze, să ducă în derizoriu comportamentele care intră în sfera lor. Același autor consideră criticabilă Directiva 73/2002 pentru faptul că nu include și hărțuirea comisă de un alt salariat sau chiar de un client al angajatorului, altfel spus pentru că ea nu face angajatorul responsabil de discriminare și în aceste cazuri (*idem*, p. 562). Dacă pentru prima ipoteză critica autorului este îndreptățită, pentru a doua nu se poate spune același lucru; angajatorul nu poate fi tras la răspundere pentru persoane care nu sunt în subordinea lui și pe care, deci, nu le poate sancționa propriu-zis. Ar trebui ca directiva să-i impună angajatorului într-un asemenea caz să rupă relațiile de afaceri cu clientul hărțuitor?!

este afectată de directivă, altfel spus ea nu este considerată ca fiind în contradicție cu principiul egalității. Spre deosebire de directivele anterioare, aceasta precizează că este aplicabilă atât sectorului public cât și celui privat și detaliază aspectele vizate de principiul egalității de tratament: accesul la un post sau la o activitate independentă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, independent de ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare; accesul la toate tipurile și nivelurile de orientare profesională, de formare profesională, de perfecționare și de reconversie, inclusiv dobândirea unei experiențe practice; condițiile de muncă, inclusiv remunerarea și condițiile de concediere; afilierea și activitatea într-o organizație de lucrători sau de patroni sau în orice organizație ai cărei membri exercită o profesie dată, inclusiv avantajele acordate de organizația respectivă. Din punct de vedere procedural, directiva prevede că procedurile judiciare, administrative și de conciliere trebuie să fie accesibile victimelor discriminărilor inclusiv după ce au încetat raporturile în cadrul cărora discriminările s-au produs; de asemenea, statele trebuie să permită oricărei organizații care are, conform criteriilor definite de legislația națională, un interes legitim în promovarea respectării egalității de tratament să inițieze proceduri judiciare sau administrative destinate să impună respectarea obligațiilor decurgând din directivă, cu sprijinul și aprobarea reclamantului (adică a victimei pretensei discriminări). Directiva impune statelor să prevadă în legislațiile lor posibilitatea acordării de despăgubiri efective, disuasive și proporționale victimelor discriminărilor, cu excluderea fixării unui plafon maxim, exceptând cazul în care angajatorul demonstrează că singurul prejudiciu suferit prin discriminare este neluarea în considerare, pe motiv de sex, a candidaturii la un post sau nepromovarea persoanei, deoarece aceasta nu avea oricum calificarea cerută pentru a fi acceptată sau promovată<sup>41</sup>. Statele sunt obligate să prevadă în legislațiile lor sancțiuni efective, disuasive și proporționale pentru nerespectarea principiului egalității de tratament. În fine, directiva precizează că dispozițiile ei nu constituie decât niște prescripții minimale pentru promovarea egalității de tratament, statele putând adopta prevederi mai favorabile în acest sens<sup>42</sup>, și că ea nu poate fi un motiv pentru reducerea protecției acordate deja de statele membre.

Directiva 54/06 a Parlamentului și Consiliului<sup>43</sup>, actul legislativ actualmente în vigoare pentru munca salariată și pentru securitatea socială aplicabilă atât salariaților cât și independenților în cadrul regimurilor profesionale, sintetizează toate directivele analizate anterior (117/75, 207/76, 73/02, 378/86, 80/97 și 97/96),

<sup>41</sup> Curtea stabilise înaintea directivei această excepție, pe care directiva nu face deci decât s-o consacre (a se vedea hotărârea „Draehmpaehl” 180/95 din 22/04.1997, site-ul europa.eu; D. Chalmer ș.a., *op. cit.*, p. 569).

<sup>42</sup> Lucru natural, aceasta fiind trăsătura distinctivă a directivei față de regulament. Totuși, se întâlnesc numeroase directive care nu lasă statelor nicio marjă de apreciere, care stabilesc dispoziții uniforme.

<sup>43</sup> Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene partea L 204 din 26.7.2006.

aducând și elemente de noutate pentru a ține cont de evoluția opiniei publice și de jurisprudența Curții. De aceea nu vom prezenta decât aceste elemente. Astfel, discriminarea indirectă este permisă dacă este justificată de un interes legitim, iar mijloacele de atingere a acestuia sunt adecvate și necesare<sup>44</sup>. În ceea ce privește remunerațiile, se precizează că, în cazul în care ele sunt stabilite în funcție de un sistem de clasificare profesională<sup>45</sup>, criteriile pe care sistemul este bazat trebuie să fie aceleași pentru ambele sexe, adică să nu fie specifice unui sex<sup>46</sup>. În fine, eventualele măsuri de retorsiune din partea angajatorului contra persoanelor care se plâng de discriminare includ nu numai concedierea ci și orice alt tratament defavorabil, așa cum am arătat anterior că ar fi trebuit prevăzut.

Munca independentă cade actualmente sub incidența Directivei 41/10 a Parlamentului și Consiliului<sup>47</sup>, care a abrogat-o pe cea analizată anterior (613/86). Spre deosebire de precedentă, Directiva 41/10 ia în considerare și partenerii de viață, când sunt recunoscuți de dreptul național, ori de câte ori ea face referire la soți<sup>48</sup> (când este vorba de constituirea de societăți, de participarea la un sistem de protecție socială pentru independenți, de întreruperea activității pe motiv de sarcină sau maternitate). În noțiunea de discriminare intră, ca pentru salariați, hărțuirea, hărțuirea sexuală, orice tratament mai puțin favorabil bazat fie pe respingerea din partea victimei, fie pe supunerea ei unor astfel de comportamente (hărțuirea și hărțuirea sexuală), instigarea la discriminare sexuală. Se vorbește aici și de posibilitatea statelor de a lua măsuri de discriminare pozitivă în favoarea femeilor (cu toate că Tratatul asupra funcționării Uniunii Europene, reluând dispoziția menționată din Tratatul Comunității Europene, vorbește de ambele sexe) prin promovarea, de exemplu, a antreprenoriatului feminin. În fine, această directivă are dispoziții identice cu cele existente în directivele care se referă la

---

<sup>44</sup> Această directivă permite o abordare ipotetică a discriminării indirecte, utilizând cuvintele „ea ar dezavantaja (s.n.) în mod deosebit persoanele aparținând unui sex în raport cu persoanele aparținând celuilalt sex”, ceea ce ar da Curții posibilitatea de a fi mai flexibilă, adică de a nu mai cere reclamanților sau jurisdicțiilor naționale statistici care să arate impactul real mai mare asupra unui sex al reglementării în discuție (a se vedea A.C.L. Davies, *op. cit.*, p. 121; D. Chalmer ș.a., *op. cit.*, p. 559; N.G. Foster, *op. cit.*, p. 367). Problema care s-ar pune, după părerea noastră, ar fi aceea a fundamentului unei asemenea afirmații din partea Curții, dacă ea nu se bazează pe date reale; doar dacă nu admitem că pot exista măsuri care prin natura lor pot afecta un sex mai mult (nu exclusiv, căci atunci discriminarea e directă) decât pe celălalt. Pe de altă parte, aprecierea existenței unei discriminări indirecte presupune un test de proporționalitate, care pare a fi mai puțin riguros (adică mai blând) pentru state decât pentru angajatorii privați (a se vedea A.C.L. Davies, *op. cit.*, p. 131; hotărârea „Rinner-Kühn” 171/88 cit.). Autorul citat dă o posibilă explicație pentru această diferență de tratament, adică marja de apreciere lăsată statelor de dreptul Uniunii când ele elaborează politici economico-sociale, complexe prin natura lor.

<sup>45</sup> Munca în acord și în regie, menționată anterior.

<sup>46</sup> N.G. Foster, *op. cit.*, pp. 371-372.

<sup>47</sup> Publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene partea L 180 din 15.7.2010.

<sup>48</sup> Aceasta pentru a se ține cont de evoluția societății în numeroase state membre și de evoluția corespunzătoare a dreptului Uniunii în materia liberei circulații.

munca salariată, sub următoarele aspecte: proceduri, posibilitatea acordării de despăgubiri eficiente, disuasive și proporționale, integrarea principiului egalității în toate politicile statelor, nivelul de protecție (minimal) pe care îl reprezintă directiva. Probabil printr-o omisiune involuntară aspectul referitor la necesitatea unor sancțiuni eficiente, disuasive și proporționale nu figurează și aici, cu toate că specificul muncii independente nu-l face inaplicabil. În mod regretabil, la fel ca în directiva anterioară în materia muncii independente, nici în aceasta nu sunt prevăzute măsuri de protecție a persoanelor care se plâng de discriminare, contra eventualelor măsuri de retorsiune luate împotriva lor de către terți.

Se poate observa că la nivelul Uniunii s-a realizat o relativă corelare între actele normative privind munca salariată și cele privind munca independentă, așa cum era de altfel normal, exceptând, desigur, aspectele specifice unuia sau altuia din cele două tipuri de muncă.

Stabilirea existenței unei discriminări pe criteriu de sex presupune o comparație cu persoanele de sex opus aflate în situații identice sau similare. În materie de muncă salariată comparația se face cu persoanele de sex opus care lucrează sau au lucrat<sup>49</sup> la același angajator. În acest sens Curtea de Justiție a refuzat, în situațiile în care la același angajator nu sunt persoane de sex opus care lucrează pe același tip de post ca persoana care invocă o discriminare, să ia în considerare situații ipotetice sau valabile pentru un alt angajator care are raporturi profesionale cu angajatorul persoanei reclamante (de exemplu, în situația lucrătorilor detașați de angajatorul lor la alt angajator), afirmând că discriminările trebuie să aibă aceeași sursă, adică aceeași reglementare; în caz contrar un angajator ar fi obligat să acorde salariile – mai ridicate – practicate de altul, ceea ce ar fi inadmisibil<sup>50</sup>. Nu există – după știința noastră<sup>51</sup> – jurisprudență referitoare la munca independentă; comparația ar trebui să vizeze aici persoanele de sex opus din aceeași profesie sau ramură economică, după caz.

Ca o concluzie, unii autori consideră dezamăgitoare directivele Uniunii în materie de egalitate de gen, pentru că ele ar avea la bază o abordare desuetă, depășită, mulțumindu-se să combată discriminarea în loc să promoveze activ egalitatea<sup>52</sup>; alții, dimpotrivă, consideră că nu se putea face mai mult, din cauza diversității legislațiilor naționale în materie, unele state membre dintre cele nou intrate neavând nici măcar legislație în acest sens în momentul aderării<sup>53</sup>. Regretabil

---

<sup>49</sup> A se vedea hotărârea „Macarthys” 129/79 din 27.03.1980, site-ul europa.eu; N.G. Foster, *op. cit.*, pp. 366-368.

<sup>50</sup> A se vedea hotărârea „Lawrence” 320/00 cit; hotărârea „Allonby” 256/01 cit. Această orientare – la care achiesăm – i-a atras critici din partea unor autori (a se vedea A.C.L. Davies, *op. cit.*, p. 120; D. Chalmer ș.a., *op. cit.*, p. 544).

<sup>51</sup> Cea citată în prezentul articol, care este în același timp cea întâlnită în bibliografia studiată de noi, se referă în întregime la munca salariată.

<sup>52</sup> A se vedea D. Chalmer ș.a., *op. cit.*, p. 570 (autorul îi citează și pe alții).

<sup>53</sup> *Ibidem*.

este, din punctul nostru de vedere, și faptul că legislația statelor în materie de securitate socială de stat este exclusă din sfera principiului egalității, ca și cum statele sunt deasupra principiilor fundamentale (și această materie nu e singura – a se vedea nivelul salariului minim, care nu e același pentru sectorul public și pentru cel privat), promovându-se în continuare (cel puțin în România) discriminarea pozitivă în favoarea femeilor în privința vârstei de pensionare<sup>54</sup> și contribuindu-se astfel, ca să ne exprimăm ca jurisdicția Uniunii, la perpetuarea stereotipiilor privitoare la rolurile bărbaților și femeilor în viața de familie. Jurisprudența Curții de Justiție privind discriminarea pozitivă anterior Tratatului de la Amsterdam este considerată și ea criticabilă în aceea că stabilește criterii a căror existență este prea ușor demonstrabilă de către angajatori sau care, dimpotrivă, nu poate fi controlată de judecător, împiedicând astfel statele să promoveze deplina egalitate<sup>55</sup>. În optica acestor autori, discriminarea pozitivă ar trebui să fie impusă statelor, nu doar permisă, de către dreptul Uniunii, ceea ce ar face ca măsurile de acest tip să nu mai depindă de procese individuale, ci să aibă un caracter global și să țină cont de necesitățile societății aflate în evoluție<sup>56</sup>. În orice caz, prevederile pe care le-am arătat la început, introduse în Tratatul Comunității Europene de Tratatul de la Lisabona, referitoare la lupta contra discriminărilor și la promovarea egalității de gen în toate politicile și acțiunile Uniunii, sunt de natură, în optica aceluiași autori, să permită măsuri mai energice la nivelul Uniunii, cu toate că ele prezintă defectul de a se concentra mai mult pe efecte (dezavantajele suferite sau care ar putea fi suferite de femei) decât pe cauze (comportamentul angajatorilor și al societății în general)<sup>57</sup>.

## Bibliografie

### Cărți

- Chalmer, D. ș.a., *European Union law: cases and materials*, Cambridge University Press, Cambridge, 2011;
- Davies, A.C.L., *EU Labour Law*, Ed. Edward Elgar, Marea Britanie și S.U.A., 2012;
- Diaconu, N., *Dreptul Uniunii Europene*, Ed. Lumina Lex, București, 2011;
- Foster, N.G., *EU law*, Ed. Oxford University Press, Oxford, 2012;

---

<sup>54</sup> Faptul că vârsta prevăzută pentru femei nu mai este obligatorie pentru acestea, ele putându-se pensiona atunci sau putând rămâne în câmpul muncii până la vârsta prevăzută pentru bărbați, nu înlătură discriminarea existentă, care constă în însuși faptul că vârstele de pensionare obligatorie rămân diferite pentru cele două sexe

<sup>55</sup> *Idem*, p. 573.

<sup>56</sup> *Idem*, p. 575.

<sup>57</sup> *Idem*, pp. 576-579; N.G. Foster, *op. cit.*, p. 358.

- 
- Hoorspool, M., Humphreys, M., *European Union law*, Oxford University Press, Oxford, 2012;
  - Kapteyn, P.J.G. ș.a., *The law of the European Union and the European Communities*, Ed. Wolters Kluwer, S.U.A. și Țările de Jos, 2008;
  - Mathijsen, P.S.R.F., *A guide to European Union Law*, Ed. Sweet & Maxwell, Londres, 2010;
  - Steiner, J., Woods, L., *EU Law*, Oxford University Press, New-York, 2009;
  - Trandafir, C., *Drept comunitar european*, Ed. Sitech, Craiova, 2010.

**Site-uri web**

- [curia.europa.eu](http://curia.europa.eu)