

DESPRE DOMENIILE DE APLICARE A PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII



Gábor Ágnes¹⁾

Rezumat: Prezentul material și-a propus să examineze prevederi legale în legătură cu interzicerea discriminării în trei sisteme diferite: pe de o parte, studiul include o abordare din perspectivă istorică privind Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, prezintă evoluția legislației începând de la protecția împotriva discriminării numai în raport cu drepturile asigurate de Convenția însăși, până la extinderea protecției în legătură cu orice drept conferit cetățenilor de către un stat membru al Consiliului European; pe de altă parte, acest material prezintă succint evoluția legislativă în materia discriminării în Uniunea Europeană prin identificarea prevederilor relevante din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și din directivele europene privind diferite criterii de discriminare; în final, articolul de față încearcă să prezinte legislația națională în materie de discriminare.

Summary: This article aims to examine anti-discrimination provisions in three different systems: on one hand, it includes a historic perspective about the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, it presents the evolution of legislation from ensuring protection against discrimination only in relation to the exercise of another right guaranteed by the Convention, to expanding the protection with regard to every right that a member state of the Council of Europe has granted to its citizens; on the other hand, the article presents the evolution of legislation in matters of discrimination in the European Union by identifying the relevant provisions in the Treaty on the Functioning of the EU, the Charter of Fundamental Rights of the EU, and the European directives on different grounds of discrimination; at last, the article presents national legislation with regard to the matters of discrimination.

Cuvinte-cheie: drepturile omului; combaterea discriminării; egalitatea de tratament; Europa.

Keywords: human rights; combating discrimination; equal treatment; Europe.

¹⁾ Gábor Ágnes este avocat, membru al Baroului Cluj. Poate fi contactată la adresa de e-mail avgaboragnes@gmail.com

1. INTRODUCERE

Reglementarea interzicerii discriminării, astfel cum o cunoaștem în dreptul pozitiv, a evoluat în secolul al XX-lea, necesitatea adoptării unor reglementări în acest sens pe plan internațional devenind evidentă abia după Al II-lea Război Mondial. În prezentul articol mi-am propus să realizez o analiză introductivă având ca obiect interzicerea discriminării din perspectiva Convenției Europene a Drepturilor Omului, a dreptului Uniunii Europene, respectiv a legislației române. Această lucrare se va axa pe criteriile protejate împotriva discriminării, precum și pe drepturile a căror exercitare în condiții de egalitate este garantată fiecărui cetățean român. Voi examina tangențial domeniul de aplicare a celor trei reglementări enumerate mai sus, respectiv voi face o sinteză despre suprapuneri și diferențe între reglementări.

2. INTERZICEREA DISCRIMINĂRII ÎN CONVENȚIA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI

Convenția Europeană a Drepturilor Omului (în continuare „Convenție”) a fost adoptată de către membrii Consiliului Europei în anul 1950, luând în considerare Declarația Universală a Drepturilor Omului, proclamată de Adunarea generală a Națiunilor Unite la 10 decembrie 1948²⁾.

2.1. ARTICOLUL 14 DIN CONVENȚIE

42

Principiul interzicerii discriminării a fost pentru prima dată consacrat în art. 14 al Convenției, în forma următoare: „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

În doctrina de specialitate s-a remarcat faptul că acest principiu al nediscriminării, încorporat în art. 14 al Convenției, are un caracter „accesoriu”³⁾, „nu este un text independent, întrucât se mulțumește să interzică discriminarea în raport de exercitarea unuia dintre drepturile garantate prin prevederile Convenției”⁴⁾.

Într-adevăr, la prima vedere, aplicabilitatea art. 14 din Convenție pare a fi foarte restrânsă. Cu toate acestea, doctrina a mai observat că, atunci când ne referim la drepturi garantate de Convenție, câmpul de aplicabilitate a acestei sintagme nu este redus la acele drepturi, care „prezintă o prevedere explicită în cuprinsul textului european, ci la toate acele drepturi în raport de care Curtea admite că are competență

²⁾ Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, disponibilă la adresa https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ROM.pdf, accesată în 15.03.2021.

³⁾ Z. Zalahegyi, Rövid általános áttekintés a diskrimináció tilalmának jogáról Európában, „Külügyi Műhely” 2019/1, DOI: 10.36817/KM.2019.1.4, p. 71; documentul este disponibil online la adresa <http://kulugyimuhelyalapitvany.hu/kulugyi-muhely-zalahegyi-zoltan/>, accesată în 20.04.2020.

⁴⁾ R. Chiriță, Convenția europeană a drepturilor omului, Comentarii și explicații, ed. 2, Ed. C.H. Beck, București, 2008, p. 371. A se vedea și: *European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, Handbook on European non-discrimination law*, 2018 edition, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, pp. 28-29, disponibil la adresa https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, accesată în 15.03.2021; K. Kovács, A diskrimináció-tilalom kiterjesztése az Emberi Jogok Európai Egyezményében, în *Fundamentum*/2000.4., p. 27, disponibil la adresa http://epa.oszk.hu/02300/02334/00004/pdf/EPA02334_Fundamentum_2000_04_027-033.pdf, accesată în 15.03.2021.

materială de a judeca o plângere, indiferent dacă garantarea lor provine din expresia textuală a convenției sau a fost dedus implicit în jurisprudență”⁵⁾.

Mai mult, în opinia profesorului Niels Petersen⁶⁾, Curtea de la Strasbourg interpretează în sens foarte larg competența conferită de art. 14 din Convenție în judecarea plângerilor; un exemplu în acest sens îl constituie Hotărârea pronunțată în cauza *Karlheinz Schmidt c. Germaniei*⁷⁾. Karlheinz Schmidt a fost un cetățean german, locuitor al orașului Tettngang din Germania. În anul 1982, autoritățile locale competente l-au obligat pe domnul Schmidt la achitarea unei contribuții pentru serviciul de pompier, în acord cu legislația națională și reglementările locale în vigoare la vremea respectivă, conform cărora fiecare locuitor adult de sex masculin al orașului Tettngang a fost obligat la achitarea acestei contribuții.

Conform jurisprudenței constituționale din Germania, s-a considerat că este în acord cu prevederile constituționale obligarea numai a bărbaților la plata acestei contribuții, fiindcă, având în vedere pericolul inerent serviciului de pompier, este în mod obiectiv justificată obligarea acestora la serviciul de pompier, nu și a femeilor. În opinia domnului Schmidt însă, obligarea numai a bărbaților la plata contribuției constituie discriminare bazată pe sex, mai ales având în vedere faptul că serviciul de pompier, de fapt, nu a fost satisfăcut de nimeni în natură. Curtea consideră că un serviciu obligatoriu de pompier, ca și din prezenta speță, se numără printre „obligațiile civice normale”, în sensul art. 4 par. 3 lit. d) din Convenție. De asemenea, ea a constatat că contribuția financiară care trebuie plătită în caz de necesitate – în loc de serviciu – se analizează ca o „contribuție compensatorie”, concluzionând deci că, din cauza legăturilor sale strânse cu obligația de servire, obligația de a plăti, de asemenea, ține de domeniul art. 4 par. 3 lit. d) din Convenție⁸⁾. Cu alte cuvinte, bazându-se pe caracterul compensatoriu al obligației de plată a contribuției, Curtea a considerat că are competență să judece în această speță, având în vedere faptul că discriminarea invocată de reclamant ține unui domeniu care nu este *expressis verbis* inclus în textul Convenției, existând totuși o legătură suficient de strânsă între acest domeniu și art. 4 din Convenție.

2.2. PROTOCOLUL NR. 12

În primul punct al Raportului explicativ la Protocolul nr. 12 al Convenției⁹⁾ a fost enunțat principiul general al egalității și nediscriminării ca fiind „un element fundamental al dreptului internațional în materie de drepturile omului”. Tot în primul punct al Raportului explicativ s-a statuat că unul dintre motivele adoptării acestuia a fost tocmai aplicabilitatea limitată a art. 14 din Convenție.

Protocolul nr. 12 privind interzicerea generală a discriminării a fost încheiat în data de 4 noiembrie 2000, însă, pentru a putea intra în vigoare, conform art. 5 din acest Protocol, a fost necesară ratificarea

⁵⁾ R. Chiriță, op. cit., p. 371; K. Kovács, op. cit., p. 28.

⁶⁾ N. Petersen, The Principle of Non-discrimination in the European Convention on Human Rights and in EU Fundamental Rights Law, DOI: 10.1007/978-981-10-6129-5_7, în Contemporary Issues in Human Rights Law, pp. 129- 142, 2018; documentul este disponibil la adresa https://www.researchgate.net/publication/320261202_The_Principle_of_Non-discrimination_in_the_European_Convention_on_Human_Rights_and_in_EU_Fundamental_Rights_Law, accesată în 28.04.2020.

⁷⁾ CEDO, *Karlheinz Schmidt c. Germaniei*, Hotărârea din 18 iulie 1994.

⁸⁾ *Ibidem*, par. 23.

⁹⁾ Raport explicativ la Protocolul nr. 12 al Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (ETS nr. 177) pct. 1 alin. (12), disponibil la adresa <http://altera.adatbank.transindex.ro/pdf/15/006.pdf>, accesată în 15.03.2021.

acestui de către cel puțin 10 dintre statele semnatare ale Convenției¹⁰⁾. Această condiție s-a împlinit în data de 1 aprilie 2005¹¹⁾.

Textul art. 1 al Protocolului nr. 12 a fost redactat în felul următor:

„1. Exercițarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nicio discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.

2. Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1”.

În Raportul Explicativ al Protocolului nr. 12, par. 22 alin. (12), Comitetul director pentru drepturile omului (CDDH) a stabilit domeniul de aplicabilitate a art. 1 din Protocolul nr. 12 în felul următor:

„i. în exercitarea oricărui drept acordat în mod expres unei persoane în baza dreptului național;

ii. în exercitarea oricărui drept care poate fi dedus din obligația clară a unei autorități publice în baza dreptului național, respectiv acolo unde o autoritate publică are obligația, în baza dreptului național, de a se comporta într-un anumit fel;

iii. practică de către o autoritate publică în exercitarea puterii sale de decizie (de exemplu, acordarea anumitor subvenții);

iv. prin orice acțiune sau inacțiune a unei autorități publice (de exemplu, comportamentul ofițerilor de poliție atunci când controlează o revoltă)”.

Raportul explicativ statuează că, în mod evident, Protocolul nr. 12 va avea consecințe asupra reglementării raporturilor dintre particulari – pe plan orizontal –, totuși, principalul obiectiv al protocolului este acela de a crea obligații negative în sarcina statelor semnatare – pe plan vertical, în raporturile dintre autorități și particulari [pct. 22 alin. (2) din Raportul explicativ] –; cu alte cuvinte, să contribuie la acordarea de către statele semnatare în condiții de egalitate a drepturilor conferite în dreptul intern fiecărei persoane aflate în jurisdicția respectivului stat.

Se poate observa extinderea sferei de aplicabilitate a principiului interzicerii discriminării de la protejarea dreptului la tratament egal în privința drepturilor și libertăților recunoscute de Convenție la interzicerea discriminării „în raport de exercitarea absolut oricărui drept garantat prin legislația internă, indiferent dacă acest drept cunoaște și o protecție la nivelul Convenției”¹²⁾, clauza de nediscriminare transformându-se „dintr-o clauză specială într-una generală”¹³⁾.

¹⁰⁾ Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, disponibilă la adresa https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ROM.pdf, accesată în 14.03.2021.

¹¹⁾ Pagina oficială a Consiliului Europei; documentul este disponibil la adresa <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/177>, accesată în 29.04.2020.

¹²⁾ R. Chiriță, op. cit., p. 524. Tot acolo, exemple – drepturi care nu sunt prevăzute de Convenție, dar sunt garantate prin legea internă a majorității statelor: dreptul la muncă, dreptul la divorț, dreptul de a accede la o funcție publică, drepturi ale minorităților naționale.

¹³⁾ *Ibidem*, p. 524.

3. INTERZICEREA DISCRIMINĂRII ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

Inițial, în comunitatea europeană, protecția juridică conferită împotriva discriminării s-a acordat numai în privința ocupării forței de muncă și a securității sociale și numai criteriul sexului a fost avut în vedere¹⁴.

În anii '90 au apărut păreri care au argumentat pentru extinderea protecției conferite împotriva discriminării în dreptul Uniunii Europene. Factorul cel mai semnificativ care a contribuit la evoluarea interdicției discriminării a fost tocmai „teama față de reizbucnirea naționalismului extremist în rândul anumitor state membre”¹⁵. În consecință, s-a decis includerea legiferării în aceste domenii în competența Comunității. În aceste condiții, au fost adoptate 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 (*Racial Equality Directive*)¹⁶ și 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 (*Employment Equality Directive*)¹⁷.

3.1. INTERZICEREA DISCRIMINĂRII ÎN LEGISLAȚIA PRIMARĂ A UNIUNII EUROPENE

La nivelul Uniunii Europene trebuie observată distincția realizată de Tratatul de funcționare a Uniunii Europene între interzicerea nediscriminării și principiul egalității de tratament. Teza I din art. 18 TFUE (ex-art. 12 TCE) consfințește regula interzicerii discriminării în Uniunea Europeană în felul următor: „În domeniul de aplicare a tratatelor și fără a aduce atingere dispozițiilor speciale pe care le prevede, se interzice orice discriminare exercitată pe motiv de cetățenie sau naționalitate”.

În doctrină s-a stipulat că prima teză a art. 18 TFUE a fost considerată, de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene (în continuare „CJUE”), o aplicare specifică a principiului egalității de tratament, în cazul tratamentelor diferențiate bazate pe cetățenia persoanelor, cu aplicabilitate exclusivă față de cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene¹⁸.

Pe de altă parte, s-a afirmat în doctrină faptul că din prima teză a art. 18 TFUE nu s-au născut obligații direct în sarcina cetățenilor, ci numai în sarcina statelor membre – și, bineînțeles, în sarcina Uniunii Europene și a instituțiilor sale –, și este aptă să producă consecințe la nivelul legiferării privind raporturile dintre particulari¹⁹.

Teza a II-a a art. 18 TFUE conferă competență Parlamentului European și Consiliului pentru a adopta orice norme în vederea interzicerii acestor discriminări. Rezultatul acestei prevederi este, de exemplu, Directiva 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul

¹⁴ Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Manual de drept european privind nediscriminarea, Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2011, p. 14.

¹⁵ *Ibidem*, p. 14.

¹⁶ Publicată în J. Of., seria L, nr. 180/22 din 19 iulie 2000, disponibilă la adresa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=RO>, accesată în 14.03.2021.

¹⁷ Publicată în J. Of., seria L, nr. 303/16 din 2 decembrie 2000, disponibilă la adresa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=RO>, accesată în 14.03.2021.

¹⁸ Hotărârea Curții (Camera a doua) din data de 16 octombrie 1980, *René Hochstrass c. Curții de Justiție a Comunităților Europene*, Cauza 147/79, identificator ECLI: ECLI:EU:C:1980:238, pct. 7, *apud E. Szalayné Sándor*, A személyek jogállása az uniós jogrendben, Nemzeti Közigazgatási Egyetem Közigazgatási-tudományi Kar, Budapest, 2014, p. 14.

¹⁹ *E. Szalayné Sándor Erzsébet*, op. cit., p. 16.

la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 și de abrogare a Directivelor 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE și 93/96/CEE²⁰⁾.

Principiul egalității de tratament, la care ne gândim cu toții și de care și-a propus să se ocupe prezenta lucrare, își regăsește originea în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene și în art. 19 TFUE (ex-art. 13 TCE): „(1) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții din tratate și în limitele competențelor pe care acesta le conferă Uniunii, Consiliul, hotărând în unanimitate, în conformitate cu o procedură legislativă specială și cu aprobarea Parlamentului European, poate lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, pe religie sau convingeri, pe handicap, vârstă sau orientare sexuală”.

S-a afirmat în doctrină că acest principiu de egalitate, derivat din jurisprudența CJUE și din art. 19 alin. (1) TFUE, se aplică, în contrast cu regula cuprinsă în art. 18 TFUE, atât pe plan vertical – în raporturile dintre autorități publice și particulari –, cât și pe plan orizontal – în raporturile dintre particulari –²¹⁾.

Este esențial de remarcat faptul că, întrucât acest principiu de egalitate de tratament este un principiu de drept primar în Uniunea Europeană, trebuie respectat în statele membre chiar și în eventualitatea lipsei de implementare în dreptul intern a actelor normative de drept secundar (în acest caz, directive) care sunt menite a detalia și a preciza principiile de acest fel²²⁾.

Dispoziții referitoare la principiul egalității de tratament se mai regăsesc în art. 20 și 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene²³⁾. Art. 20 din Cartă a fost intitulat „Egalitatea în fața legii” și prevede că „toate persoanele sunt egale în fața legii”.

Art. 21 poartă denumirea „Nediscriminarea” și prevede, în alin. (1), că este interzisă: „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”. În alin. (2) al aceluiași articol este reluat principiul nediscriminării pe motiv de cetățenie.

3.2. DIRECTIVELE UNIUNII EUROPENE PRIVIND DISCRIMINAREA

3.2.1. 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 (*Racial Equality Directive*)

Prin această directivă s-a dorit eliminarea discriminării pe baza rasei și originii etnice în Uniunea Europeană (este prevăzut expres faptul că această directivă nu are nimic de-a face cu tratamentele diferențiate în baza cetățeniei) în următoarele domenii, prevăzute în art. 3 alin. (1) al directivei: a) condițiile de acces la locurile de muncă – inclusiv promovarea; b) accesul la formare profesională – inclusiv experiența practică de lucru; c) condițiile de angajare și condițiile de muncă – inclusiv concedierile și remunerarea; d) afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului; e) protecția socială – inclusiv securitatea socială

²⁰⁾ Publicat în J. Of., seria L, nr. 158/77 din 30 aprilie 2004.

²¹⁾ E. Szalayné Sándor Erzsébet, op. cit., p. 30.

²²⁾ *Ibidem*, p. 31.

²³⁾ Publicată în J. Of., seria C, nr. 83/389 din 30 martie 2010, disponibilă la adresa <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:ro:PDF>, accesată în 14.03.2021.

și îngrijirea medicală; f) avantajele sociale; g) educația; h) accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora, la dispoziția publicului, inclusiv în ceea ce privește locuința.

Problema aplicabilității directivei în domeniul accesului la bunuri și servicii și furnizarea acestora, prevăzută în lit. h) a art. 3 alin. (1), s-a pus în cauza din Bulgaria, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia*²⁴. CHEZ Razpredelenie Bulgaria, societate furnizoare de energie electrică, a instalat contoarele de energie electrică pentru toți abonații din cartierul Gizdova mahala (orașul Dupnitsa) pe stâlpii din beton la o înălțime de șase-șapte metri, în timp ce, în celelalte cartiere, contoarele au fost amplasate la o înălțime de 1,70 metri. Specificul cartierului Gizdova mahala constă în faptul că locuitorii acestuia sunt în majoritate de etnie romă. CJUE a constatat că această practică a societății CHEZ RB constituie discriminare, chiar dacă, în cartierul respectiv, locuiesc și persoane care nu aparțin etniei rome, respectiv că această practică nu poate fi justificată obiectiv de dorința de a asigura securitatea rețelei de transport al energiei electrice și înregistrarea corespunzătoare a consumului de energie electrică decât cu condiția ca practica menționată să nu depășească limitele a ceea ce este adecvat și necesar pentru realizarea acestor obiective legitime și ca inconvenientele cauzate să nu fie disproporționate în raport cu scopurile astfel vizate. Pe lângă acestea, mai consider relevant a prezenta răspunsul dat de CJUE cu privire la apărarea societății CHEZ RB, potrivit căreia, din faptul că directiva se aplică în limitele competențelor conferite Uniunii și din faptul că în Uniunea Europeană nu a fost adoptată nicio normă care să aibă ca obiect amplasarea contoarelor de energie electrică, se poate concluziona că directiva nu este aplicabilă în speță. Potrivit Curții, pe de o parte, domeniul de aplicare a directivei menționate nu poate fi definit în mod restrictiv (par. 42) și, pe de altă parte, furnizarea de energie electrică intră în domeniul de aplicare a art. 3 alin. (1) lit. (h) din Directiva 2000/43, această dispoziție trebuie interpretată în sensul că instalarea la utilizatorul final a unui contor de energie electrică, care constituie un accesoriu legat indisociabil de furnizarea menționată, intră în domeniul de aplicare a acestei directive și este supusă respectării principiului egalității de tratament consacrat de aceasta (par. 43). În plus, Curtea a mai adăugat că este suficient, în speță, să se observe că dispoziții precum art. 13 alin. (1) din Directiva 2006/32 sau art. 3 alin. (3) și (7) din Directiva 2009/72 coroborat cu pct. 1 lit. (h) și (i) din anexa I la aceasta se referă la punerea la dispoziția utilizatorilor finali a unor contoare de energie electrică individuale, destinate, în cadrul serviciului universal, să permită celor în cauză să măsoare, să urmărească și să își regleze propriul consum de energie, pentru a constata, în mod neîndoielnic, că condițiile în care intervine o asemenea punere la dispoziție sunt de domeniul competențelor Uniunii (par. 44).

3.2.2. 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 (*Employment Equality Directive*)²⁵

În primul articol al Directivei 2000/78/CE se afirmă că criteriile de discriminare la care se referă sunt: apartenența religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, iar domeniul în care se aplică este încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

²⁴ CJUE, Hotărârea Curții (Marea cameră) din 16 iulie 2015. În cauza C-83/14, având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul art. 267 TFUE de Administrativen sad Sofia-grad (Bulgaria), prin decizia din 5 februarie 2014, primită de Curte la 17 februarie 2014, în procedura *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, disponibilă la adresa <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=C-83%252F14&docid=165912&pageIndex=0&doclang=ro&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1135510#ctx1>, accesată la 09.05.2021.

²⁵ Publicată în J. Of., seria L, nr. 303/16 din 2 decembrie 2000, disponibilă la adresa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=RO>, accesată în 14.03.2021.

Menționez aici că textul art. 19 TFUE de azi a fost introdus practic în Tratatul de instituire a Comunității Europene prin Tratatul de la Amsterdam. În forma sa originală, textul a conferit Consiliului European competență de a adopta măsuri împotriva combaterii discriminării în domeniul ocupării forței de muncă exclusiv în privința următoarelor criterii: sex, origine etnică sau rasială, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Comunității europene i s-a reproșat că a limitat competența Consiliului de a lua măsuri pentru combaterea discriminării în materia ocupării forței de muncă numai în privința unui număr atât de redus de criterii, în vreme ce au rămas în afara sferei de aplicabilitate a principiului nediscriminării în dreptul european criterii ca și opinia politică²⁶⁾. Ulterior, a fost extinsă sfera competențelor de legiferare conferite Consiliului în materia nediscriminării, iar, cu toate acestea, nu au fost adoptate directive în acest sens.

Potrivit unei critici formulate la adresa Directivei 2000/78/CE, în loc de expresia „handicap”, ar fi fost dorit să recurgă la expresii precum „sănătate” sau „condiție fizică sau psihică”²⁷⁾, pentru a putea include în sfera de aplicabilitate a directivei anumite situații de discriminare bazate pe starea de sănătate a anumitor persoane care nu constituie handicap.

Cu titlu de curiozitate, în legătură cu sintagma „handicap”, o soluție surprinzătoare a fost adoptată în Statele Unite ale Americii într-o cauză în care problema discriminării în accesul la muncă s-a pus în legătură cu o persoană obeză. În speță, Curtea Supremă de la Washington a stabilit că obezitatea constituie o incapacitate din perspectiva încadrării în muncă și, în consecință, persoanelor obeze li se cuvine aceeași protecție juridică, ca și celorlalte persoane trăind cu „dizabilități”, în sensul tradițional al cuvântului²⁸⁾.

Domeniul încadrării în muncă, conform directivei, este detaliat în art. 3 alin. (1) și cuprinde: condițiile de acces la încadrare în muncă (inclusiv în materie de promovare); accesul la formare profesională (inclusiv dobândirea unei experiențe practice); condițiile de muncă (inclusiv condițiile de concediere și de remunerare); afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului (inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație).

Referitor la interpretarea sintagmei „condiții de acces la încadrare în muncă”, găsim îndrumare în jurisprudența CJUE. O hotărâre de importanță deosebită a fost pronunțată tocmai în privința unei cauze din România, respectiv în cauza C-81/12²⁹⁾. În această cauză, patronul unui club de fotbal a afirmat într-un interviu că ar angaja mai degrabă un fotbalist junior decât să angajeze unul profesionist, dar despre care se afirma că este homosexual. Asociația Accept, organizație care și-a propus apărarea intereselor comunității LGBT, a depus plângere pentru discriminare la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare „CNCD”), opinând că, prin afirmația amintită, s-a încălcat dreptul la un tratament egal în materie de angajare și s-a adus atingere demnității persoanelor de orientare homosexuală. CNCD l-a sancționat pe patron pentru hărțuire, dar a considerat că nu suntem în fața unui eventual raport de muncă, fiindcă persoana de la care provine afirmația discriminatorie, din punct de vedere juridic, nu are calitatea

²⁶⁾ O. De Schutter, *The Prohibition of Discrimination under European Human Rights Law, Relevance for EU Racial and Employment Equality Directives*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005, p. 38, disponibil la adresa <https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/The%20prohibition%20of%20Discrimination%20under%20Human%20Rights%20Law.pdf>, accesată în 14.03.2021.

²⁷⁾ *Ibidem*.

²⁸⁾ *Taylor c. Burlington Northern Railroad Holdings, Inc.* Washington Supreme Court Holds Obesity Is an Impairment. Recent Case: 444 P.3d 606 (Wash. 2019), în *Harvard Law Review*, 10.03.2020, 133 Harv. L. Rev. 1798, disponibil la adresa <https://harvardlawreview.org/2020/03/taylor-v-burlington-northern-railroad-holdings-inc/>, accesată în 14.03.2021.

²⁹⁾ CJUE, Hotărârea Curții (Camera a treia) din 25 aprilie 2013 în cauza C-81/12, având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul art. 267 TFUE de Curtea de Apel București (România), prin decizia din 12 octombrie 2011, primită de Curte la 14 februarie 2012, în procedura Asociația Accept împotriva Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, disponibilă la adresa <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=Directiva%2B2000%252F43%252FCE&docid=136785&pageIndex=0&doclang=RO>, accesată în 06.05.2021.

de angajator și nu are putere decizională în angajarea jucătorilor. Instanța de trimitere a considerat totuși că se impune sesizarea CJUE cu o întrebare preliminară, având în vedere că afirmațiile patronului pot avea influență în privința rezultatului angajării sau cel puțin publicul le poate percepe astfel. Prin hotărârea pronunțată în cauză, CJUE a stabilit că „exercitarea activităților sportive intră în domeniul de aplicare a dreptului Uniunii, în măsura în care constituie o activitate economică”, indiferent de faptul că sistemul de recrutare a sportivilor profesioniști „nu se întemeiază pe o ofertă publică sau pe o negociere directă în urma unei proceduri de selecție care presupune depunerea de candidaturi și preselecția lor prin prisma interesului pe care acestea îl prezintă pentru angajator”³⁰. În continuare, Curtea a constatat că afirmațiile precum cele sus-amintite pot fi calificate drept „fapte care permit prezumția existenței unei discriminări”, în sensul art. 2 alin. (2) și art. 10 alin. (1) din Directiva 2000/78, „în ceea ce privește un club de fotbal profesionist în cazul în care declarațiile vizate sunt făcute de o persoană care se prezintă și este percepută în media și în societate ca fiind principalul conducător al acestui club, fără să aibă totuși în mod necesar capacitatea juridică de a angaja clubul sau de a-l reprezenta în materie de recrutare”³¹.

Mai recent, într-o cauză din Italia³², CJUE s-a pronunțat în privința interpretării art. 2 și 3 ale directivei. În această cauză, avocatul italian NH a afirmat, cu ocazia unui interviu realizat în cadrul unei emisiuni radiofonice, că nu ar angaja în cabinetul său de avocat și nici nu ar colabora cu persoane homosexuale. NH, fiind acuzat de o asociație că afirmațiile sale constituiau un comportament discriminatoriu pe motive de orientare sexuală a lucrătorilor în sensul directivei, s-a apărat explicând că el, de fapt, „a exprimat o opinie privind profesia de avocat prezentându-se nu în calitate de angajator, ci de simplu cetățean, și că declarațiile în litigiu nu erau legate de niciun context profesional efectiv”. În interpretarea noțiunii „condițiile de acces la încadrare în muncă (...) sau la muncă” cuprinse la art. 3 alin. (1) lit. (a) din Directiva 2000/78/CE, CJUE a stabilit că intră în sfera acesteia declarațiile de natura celor mai sus amintite, potrivit cărora o persoană nu ar recruta niciodată și nici nu ar recurge în întreprinderea sa la o colaborare cu persoane de o anumită orientare sexuală, deși nicio procedură de recrutare nu era în curs sau programată, cu condiția ca legătura dintre aceste declarații și condițiile de acces la încadrarea în muncă sau la muncă în cadrul acestei întreprinderi să nu fie ipotetică.

3.2.3. Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii (*Gender Goods and Services Directive*)³³

Prin această directivă s-a propus promovarea luptei împotriva discriminării bazate pe criterii de sex în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii (art. 1). În art. 3 alin. (1) s-a precizat domeniul de aplicare a Directivei 2004/113/CE, în sensul că aceasta se aplică „tuturor persoanelor ce furnizează bunuri și servicii care sunt la dispoziția publicului independent de persoana implicată, atât pentru sectorul public, cât și pentru cel privat, inclusiv organismele publice, și care sunt oferite în afara sferei vieții private și familiale, precum și tranzacțiilor care se desfășoară în acest cadru”.

³⁰ *Ibidem*, par. 45.

³¹ *Ibidem*, par. 53.

³² CJUE, Hotărârea Curții (Marea cameră) din 23 aprilie 2020 în cauza C-507/18, având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul art. 267 TFUE de Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia), prin decizia din 30 mai 2018, primită de Curtea la 2 august 2018, în procedura *NH c. Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford*, disponibilă la adresa <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=C%25E2%2580%2591507%252F18&docid=225526&pageIndex=0&doclang=RO>, accesată în 06.05.2021.

³³ Publicată în J. Of., seria L, nr. 373/37 din 21 decembrie 2004, disponibilă la adresa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=RO>, accesată în 14.03.2021.

Alin. (2) al art. 3 este totuși acela care, în opinia mea, ar putea avea cele mai importante implicații practice: „Prezenta directivă nu aduce atingere libertății individuale de a alege un cocontractant, cu condiția ca alegerea cocontractantului să nu se bazeze pe sexul celui interesat/celeii interesate”.

3.2.4. 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) (*Gender Equality Directive*)³⁴⁾

Directiva 2006/54/CE este menită a combate tratamentele discriminatorii și promovarea egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă, mai precis: a) accesul la muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională; b) condițiile de muncă, inclusiv remunerația; c) sistemele profesionale de securitate socială (art. 1).

Au fost adoptate și alte directive menite a combate anumite manifestări ale discriminării în baza sexului la nivelul Uniunii: Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale³⁵⁾; Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului³⁶⁾ etc.

Materiile și criteriile de discriminare acoperite cu directive în Uniunea Europeană au fost ilustrate prin următorul tabel³⁷⁾:

| | Educație | Protecție socială | Ocuparea forțelor de muncă | Acces la bunuri și servicii |
|-------------------|------------|-------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Sex | | 79/7/CEE | 2006/54/CE | 2004/113/CE |
| Rasă | 2000/43/CE | 2000/43/CE | 2000/43/CE | 2000/43/CE |
| Religie | | | 2000/78/CE | |
| Handicap | | | 2000/78/CE | |
| Vârstă | | | 2000/78/CE | |
| Orientare sexuală | | | 2000/78/CE | |

Acoperirea acestor lipsuri a fost de mult timp propusă în cadrul Uniunii Europene și este dezbătută în mod constant, însă fără rezultate concrete până în prezent³⁸⁾. Denumirea „directivă orizontală” se referă de fapt la o directivă care ar putea fi adoptată în viitor pentru acoperirea lipsurilor din tabel.

³⁴⁾ Publicată în J. Of., seria L, nr. 204/23 din 26 iulie 2006, disponibilă la adresa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=RO>, accesată în 14.03.2021.

³⁵⁾ Publicată în J. Of., seria L, nr. 6/24 din 10 ianuarie 1979, disponibilă la adresa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:31979L0007&from=EN>, accesată în 14.03.2021.

³⁶⁾ Publicată în J. Of., seria L, nr. 180/1 din 15 iulie 2010, disponibilă la adresa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041&from=EN>, accesată în 14.03.2021.

³⁷⁾ M. Prpic (European Parliamentary Research Service – EPRS), EU measures against discrimination, „At a glance”, 24.04.2017, disponibil la adresa [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2017/603887/EPRS_ATA\(2017\)603887_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2017/603887/EPRS_ATA(2017)603887_EN.pdf), accesată în 15.03.2021.

³⁸⁾ A se vedea portalul „Legislative Train” al Parlamentului European: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2017/603887/EPRS_ATA\(2017\)603887_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2017/603887/EPRS_ATA(2017)603887_EN.pdf), accesat în 15.03.2021.

4. PE SCURT DESPRE RELAȚIA UNIUNII EUROPENE ȘI CONVENȚIA EUROPEANĂ PENTRU APĂRAREA DREPTURILOR OMULUI ȘI A LIBERTĂȚILOR FUNDAMENTALE

În acest context trebuie adăugat că, în ultimele decenii, s-a pus problema aderării Uniunii Europene în întregul ei la Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, întrucât, pe de o parte, fiecare stat membru este în același timp și stat semnatar al Convenției și, pe de altă parte, Convenția este considerată ca fiind principalul mijloc de apărare a drepturilor omului în Europa. CJUE însă a emis un aviz negativ în anul 2014 privind aderarea Uniunii Europene la Convenție. Într-un website aparținând Parlamentului European se poate citi că „Uniunea Europeană și Consiliul Europei au reluat în 2019 negocierile, care sunt încă în desfășurare”³⁹⁾.

5. INTERZICEREA DISCRIMINĂRII ÎN DREPTUL NAȚIONAL – O.G. NR. 137/2000, REPUBLICATĂ

În dreptul român, problematica discriminării a fost tratată prin O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată⁴⁰⁾. Domeniul de aplicare a ordonanței a fost stabilită în alin. (2) al art. 1 ca fiind, în special, în exercitarea următoarelor drepturi: a) dreptul la un tratament egal în fața instanțelor judecătorești și a oricărui altui organ jurisdicțional; b) dreptul la securitatea persoanei și la obținerea protecției statului împotriva violențelor sau maltratărilor din partea oricărui individ, grup sau instituție; c) drepturile politice, și anume drepturile electorale, dreptul de a participa la viața publică și de a avea acces la funcții și demnități publice; d) drepturile civile⁴¹⁾; e) drepturile economice, sociale și culturale⁴²⁾; f) dreptul de acces la toate locurile și serviciile destinate folosinței publice.

De exemplu, prin Hotărârea nr. 291 din 10 mai 2017⁴³⁾, CNCD a soluționat o petiție privind condițiile de acordare a locuințelor sociale. În această speță, prin hotărârea consiliului local au fost enumerate criteriile de stabilire a ordinii de prioritate în soluționarea cererilor de locuințe sociale. Conform hotărârii, au fost acordate 20 de puncte pentru medici și profesori, în timp ce persoanelor cu dizabilități le-au fost acordate 8 puncte. CNCD a constatat că sistemul de punctaj este discriminatoriu, criteriul de discriminare fiind dizabilitatea, iar dreptul încălcat este accesul în condiții de șanse egale la dreptul la locuire, specificat de art. 20 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată⁴⁴⁾.

³⁹⁾ A se vedea <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/sheet/146/protectia-drepturilor-fundamentale-in-ue>, accesat în 14.03.2021.

⁴⁰⁾ Republicată în M. Of. nr. 166 din 7 martie 2014.

⁴¹⁾ În special: (i) dreptul la libera circulație și la alegerea reședinței; (ii) dreptul de a părăsi țara și de a se întoarce în țară; (iii) dreptul de a obține și de a renunța la cetățenia română; (iv) dreptul de a se căsători și de a-și alege partenerul; (v) dreptul de proprietate; (vi) dreptul la moștenire; (vii) dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie; (viii) dreptul la libertatea de opinie și de exprimare; (ix) dreptul la libertatea de întrunire și de asociere; (x) dreptul de petiționare.

⁴²⁾ În special: (i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru munca egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare; (ii) dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate; (iii) dreptul la locuință; (iv) dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale; (v) dreptul la educație și la pregătire profesională; (vi) dreptul de a lua parte, în condiții de egalitate, la activități culturale și sportive.

⁴³⁾ Hotărârea CNCD nr. 291 din 10 mai 2017, disponibilă la adresa <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2020/12/hotarare-291-17.pdf>, accesată în 1.05.2021.

⁴⁴⁾ Republicată în M. Of. nr. 1 din 3 ianuarie 2008.

În dreptul român, tratamentele discriminatorii sunt interzise și pe plan orizontal, adică în raporturile dintre particulari. De exemplu, s-a constatat discriminarea într-o speță în care un comentariu jignitor la adresa petentului a fost postat pe Facebook, cu toate că petentul a fost un om politic, iar cei reclamați au fost adversarii săi politici⁴⁵⁾.

Entitatea care se îngrijește de respectarea principiului nediscriminării în România este CNCD. Contribuția CNCD la lupta împotriva discriminării a fost recunoscută, într-un articol apărut în primul număr din anul 2020 al revistei *European Equality Law Review*, ca fiind una dintre acele entități statale care uzează de posibilitatea oferită de legiuitor de a se autosesiza de cca. 10-15 ori într-un an⁴⁶⁾.

În ceea ce privește criteriile de discriminare, legiuitorul român nu s-a limitat la o reglementare exhaustivă a acestor criterii, ci, în art. 2 alin. (1), a recurs la următoarea formulare: „(...) prin «discriminare» se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

Putem observa că criteriile protejate de ordonanță sunt, în principiu, nelimitate, cu condiția să identificăm orice criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege. Un exemplu în acest sens constituie criteriul domiciliului. CNCD a constatat că reprezintă discriminare dispozițiile Hotărârii Conciliului Local din Baia Mare, conform cărora posesorii autoturismelor care domiciliază în afara localității Baia Mare pot achiziționa abonamentul anual pentru parcare la prețul dublu (200 lei) față de cei care domiciliază pe raza municipiului (100 lei)⁴⁷⁾.

6. CONCLUZII

După cum am văzut, protejarea cetățenilor împotriva tratamentelor discriminatorii este considerată ca fiind un element esențial al oricărei societăți democratice, în care respectarea drepturilor omului și tratarea cetățenilor cu respectul cuvenit oricărei ființe umane sunt valori supreme, fundamentale. Fiind o valoare de importanță excepțională, principiul nediscriminării a fost reglementat în paralel de mai multe sisteme, fiecare prezentând propriile lor particularități. În mod constant se elaborează studii având ca obiect de cercetare și analiză aplicarea principiului tratamentului nediscriminatoriu, și, în consecință, materia se află într-o evoluție permanentă.

Astfel, consider că, în cadrul unei consultanțe în materie de discriminare, putem face o analiză din perspectiva fiecărui sistem prezentat în această lucrare, pentru a identifica cadrul legal care oferă protecția la cel mai ridicat nivel. Deoarece, astfel cum am precizat, cele trei sisteme diferă atât din perspectiva criteriilor

⁴⁵⁾ Hotărârea CNCD nr. 333 din 8 aprilie 2020, disponibilă la adresa <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/01/Hotarare-333-2020-1.pdf>, accesată în 15.03.2021.

⁴⁶⁾ E. Lantschner, *Strategic litigation: equality bodies' strategic use of powers to enforce discrimination law*, în *European Equality Law Review*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, p. 1.

⁴⁷⁾ Hotărârea CNCD nr. 689 din 9 octombrie 2019, disponibilă la adresa <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2020/12/Hotarare-689-19.pdf>, accesată în 10.05.2021.

protejate, cât și din perspectiva domeniilor în care interzic tratamentele discriminatorii. În primul rând, trebuie observat că reglementarea națională și Convenția nu limitează protecția împotriva discriminării la o enumerare exhaustivă a criteriilor, oferind astfel o protecție vastă, spre deosebire de dreptul Uniunii Europene, în care protecție sporită întâlnim doar cu privire la cetățenie, sex, rasă sau origine etnică, vârstă, handicap, religie sau convingeri, orientare sexuală. În mod evident, Uniunea Europeană dorește să elimine discriminarea și în privința altor criterii, precum cele enumerate în art. 21 din Carta drepturilor fundamentale, dar, din punctul de vedere al practicienilor, este mai efectivă referirea la o directivă adoptată privind protejarea unui anumit criteriu decât referirea la Cartă coroborată cu principiile jurisprudenței CJUE și spiritul comunității europene.

În al doilea rând, trebuie constatat că domeniile acoperite de cele trei sisteme sunt de întinderi diferite. Reglementarea națională a ales o enumerare a domeniilor de aplicare, care este atât de cuprinzătoare încât pare puțin probabil că un caz întâlnit în practică nu ar putea fi acoperit de ordonanță. Convenția, după cum am văzut în capitolul I, a ajuns de la garantarea exercitării în condiții de egalitate a drepturilor conferite de aceasta la garantarea nediscriminării în exercitarea oricărui drept conferit de legislația națională a statului semnatar. Cu toate acestea, după cum am văzut în cauza *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, domeniul de aplicare a directivelor menționate nu poate fi definit în mod restrictiv⁴⁸⁾.

Pe de altă parte, trebuie menționat că procedura în fața CNCD reprezintă avantajul că, în cazul în care petiția înregistrată la această entitate este respinsă, chiar și în fond, calea acțiunii în fața instanței civile rămâne disponibilă, desigur, sub rezerva neîmplinirii termenului de prescripție. Mai mult, în cazul în care petiția este admisă de CNCD, dar hotărârea Consiliului este atacată de partea adversă în justiție, o motivare din partea Consiliului va exista deja în dosarul cauzei. Bineînțeles că instanțele de judecată nu sunt ținute de hotărârile CNCD, însă este foarte probabil ca o astfel de hotărâre motivată să contribuie la formarea convingerii judecătorului în cauză.

În afara celor prezentate mai sus, într-o speță concretă trebuie avut în vedere – întrucât și în fața instanțelor naționale putem invoca dreptul Uniunii Europene în mod direct – că principiul egalității de tratament este un principiu de drept primar în Uniunea Europeană⁴⁹⁾.

În final, trebuie observat numitorul comun în fiecare reglementare prezentată, faptul că discriminarea este sancționată atât pe plan vertical, cât și pe plan orizontal. Cu alte cuvinte, discriminarea în raporturile dintre cetățeni este sancționată de fiecare cadru legal analizat în prezentul articol.

⁴⁸⁾ A se vedea *supra*, p. 7.

⁴⁹⁾ A se vedea *supra*, p. 6.