

*Dr Senad Jašarević, vanredni profesor
Pravnog fakulteta u Novom Sadu*

ZAŠTITA JEDNAKOSTI ZAPOSLENIH U PRAVU EVROPSKE UNIJE¹

Sažetak: U tekstu se govori o obezbeđivanju ravnopravnosti zaposlenih u Evropskoj uniji. Uz prikaz pravnih dokumenata kojima se zaposleni štite od diskriminacije, govori se i o konkretnim komunitarnim mehanizmima zaštite jednakosti na radu.

Ključne reči: radni odnosi, pravo na jednakost, diskriminacija, pravo EU.

1. Uvod

Princip ravnopravnosti spada u temelje prava. Podrazumeva jednak, odnosno ravnopravan tretman svih članova društva u svim oblastima života, bez obzira na okolnosti, urođena ili stečena obeležja (pol, rasa, veroispovest, uverenje, boja kože, zdravstveno stanje, nacionalnost, etničko poreklo, jezik, socijalno poreklo ili status, seksualna orijentacija, genetske karakteristike, politička pripadnost ili mišljenje i dr.).

Načelo jednakosti se u praksi primarno obezbeđuje zaštitom od diskriminacije, ali se time ne iscrpljuje. Puna ravnopravnost u društvu šira je od formalno-pravne jednakosti. Ona podrazumeva jednake mogućnosti u svim segmentima života – u porodici, obrazovanju, informisanju, kulturi, zapošljavanju, radu, lečenju.² To ipak ne znači mehaničku i neselektivnu

¹ Ovaj tekst je rezultat rada na projektu Pravnog fakulteta u Novom Sadu „Harmonizacija prava Republike Srbije i prava Evropske unije“, u okviru rada na individualnoj temi: „Harmonizacija radnog i socijalnog prava Republike Srbije i prava Evropske unije“

² O pojmu jednakosti, ravnopravnosti, diskriminacije i izvesnim razlikama među njima videti više: B. Šunderić, *Pravo Međunarodne organizacije rada*, Pravni fakultet, Beograd, 2001, str. 174.

primenu principa jednakosti, već se od države očekuje da obezbedi osnovne potencijalne jednakosti, pošto se ne može apsolutno jednako postupati u svim situacijama jer su ljudi u suštini nejednaki.

Načelo ravnopravnosti u modernom pravu uspostavila je Opšta deklaracija o pravima čoveka OUN, iz 1948. godine (čl. 1, 2, 7), a Ujedinjene nacije su nakon toga uvojile nekoliko posebnih dokumenata o diskriminaciji.³ Kao jedno od najznačajnijih, ovo pravo je regulisano u svim važnijim međunarodnim dokumentima o ljudskim pravima. U poslednje vreme najveći doprinos razvoju prava na jednakost dala je Evropska unija, pri čemu je oblast jednakosti na radu jedno od najuređenijih polja komunitarnog prava.

Ideja o jednakosti u komunitarnom pravu prošla je kroz nekoliko faza, a razvijala se pod snažnim uticajem pokreta za ljudska prava. Prva odredba o jednakosti datira još iz 1957. godine, kada je osnovana Evropska ekonomska zajednica (Rimskim sporazumom o osnivanju EEZ, u čl. 119, proklamovan je princip jednakog plaćanja muškaraca i žena). U tom periodu, komunitarno pravo baziralo se na konceptu „*formalne jednakosti*“, koji je počivao na sprečavanju direktne (neposredne) diskriminacije. Vremenom se uvidelo da je takav vid zaštite nedovoljan, pošto da se u mnogim oblastima javlja nejednakost koja je rezultat skrivene (posredne ili indirektno) diskriminacije. Sedamdesetih godina prošlog veka uspostavlja se novi koncept - „*strukturne jednakosti*“. Ona podrazumeva težnju da se obezbede „jednake šanse“ za sve, a zasniva se na suzbijanju kako direktne, tako i indirektno diskriminacije. Pošto je zapaženo da ni ovakav koncept jednakosti ne obezbeđuje punu ravnopravnost jer generiše „nejednakost u ishodima“, krajem prošlog veka razvija se ideja „*transformativne – svobuhvatne jednakosti*“. Ovakav vid jednakosti počiva na konceptu „jednakih mogućnosti“, odnosno težnji da se uspostavi puna socijalna i ekonomska ravnopravnost otklanjanjem tzv. sistemske nejednakosti. Ustanovljeno je da je skrivena nejednakost ukorenjena u mnogim društvenim mehanizmima, procesima i institucijama, što u praksi rezultira nejednakim mogućnostima, a konačno dovodi do nejednakih ishoda u položaju pojedinaca i društvenih grupa.⁴

Paralelno sa promenama u pristupu jednakosti sve više su se proširivale oblasti uređene komunitarnim „antidiskriminacionim“ pra-

³ Kao što su: Deklaracija o eliminaciji svih vidova rasne diskriminacije (1963), Konvencija o eliminaciji svih formi rasne diskriminacije (1965), Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (1979).

⁴ Videti više: B. Hepple & B. Veneziani, *The Transformation of Labour Law in Europe*, Oxford and Portland, Oregon, 2009, str. 129 i 158.

vom. U radnom pravu najpre je bilo regulisano pitanje ravnopravnosti polova (oblast koja je danas najuređenija), a potom je uvedena zaštita i po osnovu rase i nacionalnosti, seksualnog opredeljenja, invaliditeta, religijske pripadnosti, uverenja i uzrasta. Uz pravne argumente, ovakav vid zaštite imao je i svoje ekonomsko uporište. Istraživanja pokazuju, da što je radna sredina šarolikija, to su inventivnost i produktivnost na radu veći.⁵

Mehanizmi obezbeđivanja jednakosti u Evropskoj uniji su mnogostruki. Zaštita se primarno bazira na pravnim dokumentima, ali regulativu prati obimna praktična delatnost.

Određbe o ravnopravnosti zastupljene su u mnogim komunitarnim aktima, počev od najvažnijih dokumenata Unije (sporazuma o osnivanju i funkcionisanju), preko konkretnije legislative (pravila, direktive), do „mekog prava“ (preporuke) i autonomnih propisa (kolektivni ugovori za teritoriju EU). U praktične oblike zaštite jednakosti spada praksa Evropskog suda pravde i zaštitni mehanizmi koje upražnjava Evropska komisija. Zatim, tu je aktivnost mnogih specijalizovanih tela za jednakost, kao što su: Evropska mreža tela za jednakost (EQUINET); Evropska platforma za stare (AGE); Evropski forum invalidnosti (EDF), Evropska mreža protiv rasizma (ENAR), Evropski informacioni biro za Rome, Međunarodna asocijacija lezbejki i homoseksualaca – za Evropu (ILGA). Sprovode se i mnoge kampanje, istraživanja i konkretni projekti usmereni na podsticanje jednakosti u pojedinim zemljama članicama (npr. 2007. godina je bila proglašena „Godinom jednakosti za sve“).⁶

I pored svih navedenih aktivnosti na planu izjednačavanja građana, stanje u Uniji još uvek nije zadovoljavajuće. Prema Direktoratu za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti EU, polja na kojima je u oblasti rada trenutno najizraženija nejednakost su: 1) plaćanje muške i ženske radne snage 2) učešće žena u odlučivanju, 3) položaj invalidnih osoba, 4) tretman nacionalnih manjina, 5) položaj starijih lica.⁷

⁵ *EU action against discrimination*, Activity report 2007-08, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2009, str. 28.

⁶ O ovoj kampanji i navedenim udruženjima videti više: *EU action against discrimination*, op. cit, str. 3. i 13.

⁷ Primera radi, prema istraživanju javnog mnjenja o jednakosti, koje se popularno naziva EUROBAROMETAR, u 2007. godini 79% anketiranih smatralo je da su invalidna lica u društvu u nejednakom položaju, 79% kada su u pitanju Romi, a 69% da su diskriminisana lica preko 50 godina. *EU action against discrimination*, op. cit, str. 27.

2. Regulatorna EU o jednakosti na radu i mehanizmi zaštite

Određbe o jednakosti ugrađene su u oba konstitucionalna akta Unije: Sporazum o Evropskoj uniji, iz 2010. godine i Sporazum o funkcionisanju Evropske unije, takođe iz 2010 (akt kojim je zamenjen Sporazum o ustanovljavanju Evropske Zajednice).⁸

Sporazum o Evropskoj uniji predviđa da jednakost, uz slobodu, demokratiju, vladavinu prava, predstavlja jednu od univerzalnih vrednosti inspirisanih evropskim nasledem (tačka 3 preambule) i predstavlja jednu od bazičnih vrednosti na kojima Unija počiva (čl. 2). Prema čl. 3 (st. 3, par. 2), zadatak Unije je da promoviše mir i dobro svih, a načini delovanja u tom pravcu su borba protiv socijalnog isključenja i diskriminacije, unapređenje socijalne pravde i zaštite, obezbeđenje jednakosti među polovima itd. Članom 9 se kao jedan preduslova demokratskih principa predviđa poštovanje jednakosti svih građana u Uniji od strane njenih institucija i tela.⁹

Sporazum o funkcionisanju Evropske unije, u čl. 8, utvrđuje da će sve aktivnosti Unije imati za cilj unapređenje jednakosti, a naročito ravnopravnosti muškaraca i žena. Članom 10 se predviđa da će Unija u proklamovanju i primeni svojih politika i aktivnosti voditi borbu protiv diskriminacije zasnovane na polu, rasi ili etničkom poreklu, religiji ili veri, invaliditetu, uzrastu ili seksualnoj orijentaciji. Prema čl. 153, u cilju ostvarivanja socijalne politike Unija će se, između ostalog, baviti i jednakošću između muškaraca i žena u pogledu mogućnosti na tržištu rada i tretmana na radu.¹⁰

Povelja o fundamentalnim pravima u Evropskoj uniji - iz 2000 (tzv. Povelja iz Nice), prema Lisabonskom sporazumu (2007), ima jednako pravno dejstvo kao Sporazumi, kada se radi o propisima i institucijama Unije.¹¹ Prema Povelji (preambula), jednakost je jedan od bazičnih principa Unije, uz ljudsko dostojanstvo, slobodu i solidarnost, te je celo treće poglavlje Povelje njoj i posvećeno (čl. 20-26). Među pravima u ovom poglavlju su „Jednakost pred zakonom“ (čl. 20), „Nediskriminacija“ (čl.

⁸ Objavljeni su u: Official Journal (dalje: OJ), C 83, od 30. marta 2010.

⁹ U vezi sa jednakošću videti i čl. 21 Sporazuma.

¹⁰ Videti i čl. 157 tač. 1-3 (jednako plaćanje polova), 4 (afirmativne mere u cilju obezbeđenja jednakosti polova) ovog sporazuma. Videti više: E. Ellis, *The Impact of the Lisbon Treaty on Gender Equality*, European Gender Equality Law Review, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2010, str. 8.

¹¹ Povelja je, kao pravno obavezujući dokument EU ponovo objavljena, u istom službenom listu u kojem su objavljeni i Sporazumi Unije, u neizmenjenom tekstu u odnosu na onaj iz 2000. godine.

21): „Jednakost između muškaraca i žena“ (23). Uz Povelju iz Nice, o jednakosti govori i *Povelja Evropske zajednice o fundamentalnim socijalnim pravima radnika*, iz 1989. godine (tačka - 16. «Jednak tretman muškaraca i žena»).

Sledeći ove principe, Unija je donela niz konkretnih obavezujućih pravnih dokumenata o jednakosti u oblasti zapošljavanja, među kojima su najvažniji: 1) Direktiva (ili uputstvo) 75/117/EEZ o principu jednakog plaćanja za muškarce i žene, iz 1975. godine; 2) Direktiva 76/207/EEZ o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zaposlenju, stručnoj obuci i unapređenjima i uslovima rada, iz 1976. godine; 3) Direktiva 79/7/EEZ o primeni principa jednakog tretmana u oblasti socijalne sigurnosti, iz 1979. godine; 4) Direktiva 86/378/EEZ o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u profesionalnim sistemima socijalne sigurnosti, iz 1986. godine; 5) Direktiva 86/613/EEZ o primeni principa jednakosti muškaraca i žena za samostalne delatnosti i o zaštiti samozaposlenih žena tokom trudnoće i materinstva, iz 1986. godine; 6) Direktiva 96/34/EZ o roditeljskom odsustvu (zamenjena Direktivom br. 2010/18/EU od 2010); 7) Direktiva 2000/78/EZ o ustanovljavanju opštih uslova za jednak tretman u zaposlenju i zanimanju, iz 2000. godine; 8) Direktiva 2000/43/EZ o rasnoj jednakosti, iz 2000. godine; 9) Direktiva 2006/54/EZ o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakom tretmanu muškaraca i žena u oblasti zaposlenja i zanimanja (kojom su integrisane neke pomenute direktive), iz 2006. godine.¹²

Zahvaljujući ovim dokumentima sačinjen je svojevrsan komunitarni kodeks prava o jednakosti u oblasti zaposlenja. Inače, oblast rada u tom pogledu prednjači nad drugim granama prava u Uniji, tako da je npr. po ugledu na Direktivu o ustanovljavanju opštih uslova za jednak tretman u zaposlenju i zanimanju iz 2000. godine, koja se pokazala kao uspeo dokument, godine 2008. sačinjen nacrt analogne direktive koja bi se primenjivala u drugim oblastima života.

Kada se radi o sprovođenju navedene regulative posebno je značajna uloga Evropske komisije i Evropskog suda pravde EU.

Evropska komisija stara se primarno o primeni legislative o jednakosti Unije, nadzirući njenu primenu u zemljama članicama, sprovodeći

¹² Pomenuti dokumenti su, prema redosledu kako su gore navedeni objavljeni u: 1) Official Journal (dalje: OJ), L 45, 19/02/1975; 2) OJ L 039, 14/02/1976, sa izmenama u: OJ, L 269/15, 5/10/2002; 3) OJ L 6, 10/1/1978, 4) OJ L 225, 12/08/1986 (uključujući izmene iz 1996 – Direktivom 96/97/EZ); 5) OJ L 359, 19/12/1986; 6) OJ L145, 19/06/1996; OJ L 68/13, 18/03/2010; 7) OJ L 303, 02/12/2000; 8) OJ L 180, 19/07/2000, 9) U Direktivi 2006/53 (OJ 204/23, 05/7/2006) objedinjene su direktive: 75/117/EEZ, 76/207/EEZ i 2002/73/EZ, 86/378/EEZ, 96/97/EZ, 97/80/EZ, 98/52/EZ).

istraživanja o primeni principa jednakosti i istražujući konkretne povrede.¹³ Ukoliko uoči nepravilnosti, Evropska komisija prvo šalje „pismo formalnog upozorenja“ u kojem objašnjava u čemu se sastoji neispravna primena date direktive u zemlji članici. Ako odgovor ne bude zadovoljavajući, Komisija ide na sledeći korak, tako što šalje „obrazloženo mišljenje“ koje sadrži detaljnije pravne argumente o povredi komunitarnog prava. Zemlja članica ima dva meseca za odgovor (kao i u prethodnom slučaju), te ako objašnjenje ne bude odgovarajuće, pokreće se postupak pred Evropskim sudom pravde. Sud će presudom utvrditi da li članica ispunjava svoje obaveze kada je u pitanju komunitarno pravo na potpun i korektan način.

Evropski sud pravde ima posebnu ulogu u komunitarnom pravu koja prevazilazi uobičajenu funkciju sudova u nacionalnim pravnim sistemima. Sud pravde je u proteklom periodu slobodnim i autoritativnim tumačenjima pojedinih dokumenata značajno unapredio pravnu praksu Unije. Zahvaljujući tumačenjima Suda mnoge zemlje članice EU menjale su svoje zakonodavstvo, a u skladu sa mišljenjima Suda dopunjavani su i mnogi komunitarni dokumenti. Npr. Sud je doprineo da se razvije i proširi pojam diskriminacije, precizno utvrdi dejstvo direktiva o jednakosti (tzv. direktni horizontalni efekat – što znači da su dužni da ih primenjuju i država i poslodavci), da se teret dokazivanja u diskriminacionim slučajevima prebaci na poslodavca, da se precizira pojam zaposlenog, utvrdi pojam invalidnog lica, da se dosledno primenjuje princip jednakosti polova u penzionim sistemima, da se jednakost u pogledu plaćanja proširi na sve naknade i materijalne beneficije zaposlenih.¹⁴

3. Pojam diskriminacije u komunitarnom pravu

Temelj obezbeđivanja jednakosti u komunitarnom pravu čini težnja da se eliminiše diskriminacija. Borba protiv diskriminacije uključuje zabranu direktne i indirektno diskriminacije, a vremenom je proširena i na druge vidove povrede jednakosti i dostojanstva zaposlenih – uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, u poslednje vreme i „mobing“ (zlostavljanje na radu).

¹³ O tome videti više: *EU action against discrimination*, op. cit, str. 18.

¹⁴ Videti više: *L'égalité des genres dans le droit de l'UE*, Commission européenne, Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances, Brussels, 2008, str. 15, 16, 19, 20 i H. van Eijken, *European Court of Justice Case Law Update*, u: *European Gender Equality Law Review*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2010.

Kao što smo pomenuli, u početku se zaštita od diskriminacije odnosila samo na direktnu (neposrednu) diskriminaciju. Vremenom se pokazalo da takva zaštita nije dovoljna pošto u praksi ima mnogo diskriminiranih lica kod kojih osnov diskriminacije nije očigledan, već je prikriven drugim, naizgled zakonitim postupanjem. Postepeno se, naročito zahvaljujući ulozi Evropskog suda pravde, razvija koncept indirektna (posredne) diskriminacije. Inače, sama ideja je preuzeta iz američkog antidiskriminacionog prava (odluka Vrhovnog suda SAD, u slučaju *Griggs v Duke Power Co* - 1971), ali je vremenom rekonstruisana i dočena u skladu sa evropskim okolnostima.¹⁵ Iz prakse Suda, koncept indirektna diskriminacije ući će u komunitarno pravo 1997. godine, nakon donošenja Direktive br. 97/80/EZ,¹⁶ o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na osnovu pola (prema kojoj je teret dokazivanja na poslodavcu).

Dva ključna dokumenta EU kada se radi o pojmu diskriminacije su Direktiva 2000/78/EZ o ustanovljavanju opštih uslova za jednak tretman u zaposlenju i zanimanju, kojom su postavljeni temelji aktuelnog koncepta zabrane diskriminacije na radu u Uniji, i Direktiva 2006/54/EZ o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakom tretmanu muškaraca i žena u oblasti zaposlenja i zanimanja.

Prema čl. 1, cilj Direktive br. 78/2000 je da se utvrdi opšti okvir za borbu protiv diskriminacije po osnovu religije ili uverenja, invalidnosti, starosti ili seksualne orijentacije u pogledu radnog odnosa i izbora zanimanja, u težnji da se obezbedi jednak tretman u državama članicama. Članom 2 Direktive uređuje se «Koncept diskriminacije», tako što se određuje da princip jednakog tretmana označava da ne može doći ni do kakvog vida posredne ili neposredne diskriminacije po pomenutim osnovima iz čl. 1. Prema stavu 2 istog člana: «Smatraće se da je došlo do *direktna diskriminacije* kada se jednoj osobi da manje prava u odnosu na drugu ili joj je dato ili bi joj se moglo dati u sličnoj situaciji». Prema Direktivi br. 54/2006, čl. 2, direktna diskriminacija postoji: kada se neka osoba tretira lošije na osnovu pola nego što se tretira ili je bila, odnosno mogla bi da bude tretirana neka druga osoba u uporedivoj situaciji.

Posrednom diskriminacijom se prema Direktivi iz 2000. godine smatra se situacija kada jedna sasvim neutralna odredba, kriterijum ili praksa osobu određene religije ili uverenja, sa određenim invaliditetom,

¹⁵ Pojam indirektna diskriminacije vuče korene iz Međunarodne deklaracije o ljudskim pravima iz 1929. godine. Videti više: B. Hepple & B. Veneziani, op. cit, str. 148.

¹⁶ Direktiva je usvojena 15. 12. 1997 (OJ L 14), a izmene u: OJ L 205 (1998).

određenog uzrasta ili seksualne orijentacije dovede u posebno nepovoljan položaj u poređenju sa drugim osobama izuzev ukoliko: 1) takva odredba, kriterijum ili praksa nisu objektivno opravdani legitimnim ciljem, a načini postizanja tog cilja su primereni i neophodni, ili 2) u slučaju osoba sa posebnim oštećenjem, poslodavac ili bilo koja osoba ili organizacija za koju ova Direktiva važi, nisu, prema nacionalnom zakonu, preduzeli adekvatne mere, u cilju eliminisanja nedostataka koji prate takvu odredbu, kriterijum ili praksu. Prema Direktivi iz 2006. godine (čl. 2): „Posredna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa mogu da osobu jednog pola dovedu u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe drugog pola, osim ako su takva odredba, kriterijum ili praksa objektivno opravdani zakonitim ciljem i pri tome su sredstva za ostvarivanje tog cilja odgovarajuća i neophodna.“

U okviru «Koncepta diskriminacije» iz Direktive 78/2000, uređuje se i *uznemiravanje* (st. 3, člana 2). U komunitarnom pravu zaštita od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja (zaštita dostojanstva), smatra se segmentom obezbeđenja jednakosti. Prema ovoj direktivi: uznemiravanje (harassment) se smatra oblikom diskriminacije, kada dođe do neželjenog ponašanja po bilo kojoj osnovi navedenoj u pomenutom članu 1, koje ima za cilj ili posledicu narušavanje dostojanstva osobe i stvaranja zastrašujuće, neprijateljske, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljive atmosfere.

Seksualno uznemiravanje nije uređeno Direktivom iz 2000, već se reguliše kasnije, 2002. godine, izmenama Direktive 76/207 o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zaposlenju, stručne obuke i unapređenja i uslova rada. Prema čl. 2 te Direktive (sada čl. 2 Direktive 54/2006), seksualno uznemiravanje postoji u slučaju ispoljavanja bilo kojeg vida neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode, koje ima za cilj ili efekat povredu dostojanstva te osobe ili stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja. Prema tač. 3 i 4, člana 2 Direktive iz 2002. godine (sada čl. 2. Direktive 54/2006), uznemiravanje i seksualno uznemiravanje smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, kao i nalog da se neko diskriminiše.

Obaveza jednakog tretmana iz pomenutih dokumenata odnosi se na sve zaposlene u javnom i privatnom sektoru, kao i na samozaposlena lica,¹⁷ a obuhvata: a) uslove i dostupnost zaposlenja, samostalne delatnosti ili zanimanja, uključujući i kriterijume izbora i uslove regrutovanja, bez obzira na vrstu delatnosti i na svim nivoima profesionalne hijerarhije,

¹⁷ Videti čl. 3 Direktive iz 2000. i čl. 6 Direktive iz 2006.

uključujući unapređenja; b) dostupnost svim vrstama i svim nivoima profesionalne orijentacije, profesionalne obuke, višem stepenu profesionalne obuke i profesionalne rehabilitacije, uključujući i praktično radno iskustvo; c) uslove zaposlenja i radne uslove, uključujući otkaze i plaćanje; d) članstvo i uključenost u organizacije radnika ili poslodavaca, ili bilo koju organizaciju čiji članovi obavljaju određenu profesiju.¹⁸

Mada je diskriminacija generalno nepoželjna, standardima EU se dozvoljava da se u cilju otklanjanja nejednakosti i uspostavljanja ravnopravnog tretmana, u korist ugroženih grupa uvedu tzv. *mere afirmativne ili pozitivne akcije*.¹⁹ Ovaj pojam je takođe prvi put bio upotrebljen u SAD, sa ciljem da se obezbedi veće učešće žena i manjina u radnoj snazi. Radi se o nekoliko tipova mera u oblasti zaposlenja: 1) mere da se eliminiše praksa koja dovodi do nepovoljnijeg tretmana određene grupe, 2) politika koja podrazumeva povećanje učešća manje zastupljene grupe u radnim odnosima, 3) programi osmišljeni da privuku kandidate iz pod-zastupljenih grupa, 4) mere kojima se uvodi preferencijalni tretman odnosno „obrnuta“ diskriminacija u korist određene kategorije i 5) težnja da se kriterijumi za zapošljavanje, unapređenja ili otkaze postave objektivnije i dovedu u direktniju vezu sa obavljanjem poslova, tako da se smanji mogućnost subjektivne diskriminacije.²⁰

Kako žrtve diskriminacije ne bi trepele posledice zbog ukazivanja na diskriminaciju, komunitarno pravo predviđa „zabranu viktimizacije“ - odmazde, odnosno kažnjavanja zbog pokretanja postupka u vezi sa diskriminacijom.²¹ Takođe, nalaže se da se žrtvama diskriminacije obezbedi neki vid realne i efikasne kompenzacije zbog takvog postupanja ili naknada štete.²² Radi odvracanja od diskriminatornog ponašanja nekada su neophodne i sankcije. Prema Direktivi br. 78/2000,²³ sankcije povodom diskriminacije bi trebalo da budu efikasne, proporcionalne i ubedljive.

4. Polja zaštite jednakosti zaposlenih u pravu EU

Pored opšte zabrane diskriminacije na osnovu Povelje iz Nice (čl. 21), zaposleni u Evropskoj uniji uživaju posebnu zaštitu po osnovu invalidnosti, uzrasta, religije ili uverenja, seksualne orijentacije, rase i pola.

¹⁸ Videti čl. 3 Direktive iz 2000 i čl. 1 Direktive iz 2006.

¹⁹ Videti npr. čl. 52. Povelje o osnovnim pravima u EU, iz 2000. godine i čl. 3. Direktive br. 78 iz 2006.

²⁰ Videti više: B. Hepple & B. Veneziani, op. cit, str. 151.

²¹ Videti čl. 24 Direktive 54/2006 i čl. 11. Direktive 78/2000.

²² Videti npr. čl. 18 Direktive 54/2006.

²³ Videti čl. 17 i čl. 25 Direktive 54/2006.

INVALIDITET: Invalidna lica predstavljaju jednu od najugroženijih kategorija u društvu i često trpe diskriminaciju, ponekad i po više osnova. Zato uživaju posebnu zaštitu od diskriminacije u komunitarnom pravu. Karakteristično je da su kod ove kategorije naročito zastupljene mere afirmativne akcije (npr. kvote zapošljavanja), sa ciljem da se poveća njihovo učešće u radnoj snazi.²⁴ Kao što Fridman zapaža, „umesto zahteva da invalidna lica ispunjavaju postojeće uslove, cilj je da se razvije koncept jednakosti koji zahteva prilagođavanje invalidnim licima i promene, zahvaljujući čemu bi poslodavci omogućili invalidnim licima pristup zaposlenju.“²⁵

Prema čl. 5. Direktive br. 78/2000 (podnaslov: «Zadovoljavanje potreba osoba sa invaliditetom»), od zemalja članica se zahteva da obezbede adekvatno udovoljavanje potrebama lica sa invaliditetom. To ukratko znači, da će poslodavci preduzimati odgovarajuće mere da licu sa invaliditetom bude dostupan posao, da učestvuje u obuci, napreduje u zaposlenju itd. Članom 7, st. 2. pomenute direktive, utvrđuje se da princip jednakog tretmana neće onemogućiti države članice da sprovede ili usvajaju odredbe o zaštiti zdravlja i bezbednosti na radu ili mere namenjene boljoj integraciji invalida u radnu sredinu. Tu prvenstveno spadaju afirmativne mere i adekvatno prilagođavanje uslova rada invalidnim licima.²⁶

Inače, Direktivom nije definisan pojam invalidnog lica. Tu prazninu je popunio Evropski sud pravde (slučaj: Chacon Navas). Prema Sudu, invalidnost predstavlja: „ograničenje koje proizilazi naročito iz fizičkog, mentalnog ili psihološkog oštećenja i koje ometa učešće date osobe u profesionalnom životu.“ U jednom kasnijem slučaju (Coleman) Sud je proširio dejstvo zaštite od svih vidova diskriminacionog postupanja i na lica koja se staraju o invalidnim osobama.²⁷

Kod ove kategorije, pored zaštite od diskriminacije, u praksi je bitno prilagođavanja radnog mesta i uslova rada invalidnim licima, kako bi mogli da se uključe u rad. Tumačenje komunitarnih standarda svodi se na težnju da se invalidima u konkretnoj situaciji obezbede adekvatni - pristupačni uslovi rada, ali pod uslovom da to poslodavcu neće prouzrokovati

²⁴ Videti više: *Disability and non-discrimination law in the European Union*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2009, str. 8. i 37 (kvote u Nemačkoj i Francuskoj).

²⁵ Videti više: B. Hepple & B. Veneziani, op. cit, str. 160.

²⁶ O tome videti više: *Disability and non-discrimination law in the European Union*, op. cit, str. 6. i 24.

²⁷ O navedenom videti više: *Disability and non-discrimination law in the European Union*, op. cit, str. 5, 15, 16.

nesrazmeran teret, odnosno prevelike troškove (tzv. razumno prilagođavanje).²⁸

UZRAST: Starija lica su u novim uslovima jedna od ranjivih i često diskriminiranih kategorija u svim oblastima života i rada (primeri su: otpuštanje kao višak, nejednake otpremnine u zavisnosti od godina starosti, otežano zapošljavanje starijih radnika, nepovoljniji tretman u pogledu napredovanja, plaćanja).²⁹ Ovakvo stanje je dodatno podstaknuto nezaposlenošću, sve brojnijom ponudom mlade radne snage i „starenjem stanovništva“. ³⁰ Sa druge strane i mladi su često uskraćeni za neka prava vezi sa radom, npr. imaju otežanu mogućnost zapošljavanja, između ostalog i zbog posebne zaštite od otpuštanja starijih radnika.

Učestala diskriminacija po osnovu uzrasta navela je Evropsku uniju da uvede zabranu nejednakog tretmana i po ovom osnovu - Direktivom br. 78/2000. Prema čl. 6, st. 1 Direktive, različit tretman zasnovan na uzrastu ne mora da predstavlja diskriminaciju ukoliko je to opravdano legitimnim ciljem, kao što je npr. unapređenje zapošljavanja i profesionalnog obučavanja, pod uslovom da su sredstva ostvarivanja tih ciljeva podobna i neophodna. Prema st. 2 istog člana, takav tretman može da se odnosi na: a) uspostavljanje posebnih uslova u vezi sa dostupnošću zaposlenja i profesionalne obuke, radnih mesta i zanimanja, uključujući otkaze i uslove plaćanja, za mlade ili starije radnike u nameri da se unapredi njihova profesionalna integracija ili zaštita, b) određivanje minimalnih zahteva u pogledu starosti, profesionalnog iskustva ili starešinstva u službi kao uslova zapošljavanja ili davanja određenih prednosti u vezi sa zaposlenjem, c) određivanje minimalnog uzrasta za regrutovanje na temelju zahteva obučenosti za radno mesto ili na osnovu potrebe za adekvatnim periodom zaposlenosti pre penzionisanja. Takođe, dozvoljavaju se određeni starosni limiti kada je u pitanju socijalna zaštita, pravo na penziju ili invalidninu.

Slučajevi u vezi sa diskriminacijom po osnovu uzrasta su dosta česti pred Evropskim sudom pravde. Jedan od novijih primera je slučaj S-

²⁸ Videti sudsku i uporednu praksu iz ove oblasti u: *Disability and non-discrimination law in the European Union*, op. cit, str. 25.

²⁹ Kada se radi o drugim oblastima, kao čest primer diskriminacije javlja se odbijanje davanja kredita licima preko 70 godina starosti. Primere diskriminacije po osnovu starosti, kao i invalidnosti, seksualnog opredeljenja i rase videti u: *Dynamic Interpretation European Anti-Discrimination in Practice IV*, Equinet, European network of equality bodies, Brusells, 2009, str. 31. i *Dynamic Interpretation European Anti-Discrimination in Practice III*, Equinet, European network of equality bodies, Brusells, 2008.

³⁰ Videti više: *Report on Equality between Women and Men*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2009, str. 9.

388/07 koji je vodio britanski Nacionalni savet za starenje protiv Državnog sekretara za privredu, preduzetništvo i regulatornu reformu, u vezi sa legislativom koja dozvoljava poslodavcu da otpusti zaposlene koji navršše 65 godina na osnovu dosezanja starosnog roka za penzionisanje. U odluci od 5. marta 2009. godine Sud je zauzeo stanovište da pomenuti član 6 Direktive st. 1 dozvoljava mogućnost derogiranja principa zabrane diskriminacije po osnovu uzrasta samo ako je to opravdano legitimnim ciljevima socijalne politike (npr. politike zapošljavanja). Na nacionalnim sudovima je da razmotre tu legitimnost i da li su odabrana sredstva podesna i neophodna. Od država članica se očekuje da legitimnost cilja zbog kojeg se odstupa od principa zabrane diskriminacije bude potkrepljena kvalitetnim dokazima.³¹

RELIGIJA ILI UVERENJE: Religija ili uverenje predstavljaju jedan od osnova zabrane diskriminacije iz Direktive 78/2000 (prema tač. 11, 12, 23, 26, 29, 31 preambule i čl. 1 i 2). Ovakvi vidovi diskriminacije su naročito rasprostranjeni u državama u kojima egzistira više verskih zajednica, koje su ponekad u vekovnim sukobima. Isto tako, političko i drugo uverenje u nekim zemljama izaziva brojne konflikte, pa podstiče i diskriminaciju na radu (npr. u državama koje su pripadale nekadašnjem „socijalističkom bloku“ nije retkost da se diskriminišu pripadnici bivšeg režima).

Kada se radi o ranije pomenutim izuzecima iz čl. 4 Direktive (prema kojem se određeni profesionalni zahtevi ne smatraju diskriminacijom, ako su u vezi sa poslovima koji su osobeni), stavom 2 istog člana propisuje se da različit tretman zasnovan na religiji ili uverenju neće predstavljati diskriminaciju kada zbog prirode tih aktivnosti ili konteksta u kojima se vrše, religija ili uverenje osobe predstavlja istinski, legitiman i opravdan zahtev, imajući u vidu učenje te organizacije. Pored toga, Direktivom nije isključena mogućnost crkvi ili drugih javnih i privatnih organizacija čije se učenje bazira ne religiji ili uverenju, da od lica koja rade za njih zahtevaju da deluju u dobroj veri i lojalno u skladu sa učenjem organizacije.³²

SEKSUALNA ORIJENTACIJA: Jedan od učestalih osnova diskriminacije u oblasti rada je i seksualna orijentacija, pa se i ovaj vid nejednakog postupanja zabranjuje Direktivom 78/2000 (tač. 11, 12, 23, 26,

³¹ Videti više: *EU action against discrimination*, op. cit, str. 19.

³² Članom 15 Direktive, uvažavajući razloge istorijske religijske podeljenosti dozvoljava se izuzetak za Severnu Irsku, kada se radi o angažovanju nastavnog osoblja. O nekim merama afirmativne akcije po ovom osnovu u Severnoj Irskoj u korist katoličke zajednice (1974, 1989) videti više u: B. Hepple & B. Veneziani, op. cit, str. 151.

29, 31 preambule i čl. 1 i 2). Prema tumačenjima Direktive, osobe različitog seksualnog opredeljenja ne smeju da trpe bilo koji vid neposredne ili posredne diskriminacije, kao ni uznemiravanja i zlostavljanja, kako u pristupu zaposlenju (što podrazumeva i postupak selekcije zaposlenih), tako i u toku radnog odnosa.³³ I pored ove zabrane, u praksi nisu retki slučajevi odbijanja zapošljavanja po osnovu seksualnog opredeljenja, kao i otkazi motivisani ovim razlogom, koji se obrazlažu drugim (fitivnim) motivima. Radi se o četiri kategorije lica: 1) osobe homoseksualne, 2) transeksualne, 3) biseksualne orijentacije i 4) lica koja se ne pridržavaju uobičajenih konvencija oblačenja u vezi sa polovima. Mnogi od ovakvih slučajeva bili su predmet spora pred Evropskim sudom pravde, zahvaljujući čijim odlukama je u poslednje vreme znatno poboljšan položaj ove populacije.³⁴

RASA: Rasna diskriminacija zabranjena je Direktivom br. 43/2000, koja je doneta 2000. godine, kada je sačinjena i okvirna Direktiva br. 78/2000. U Evropskoj uniji ovom vidu diskriminacije izloženi su uglavnom migranti i pripadnici nacionalnih manjina. Konkretno u pitanju su tri grupe lica: 1) „kolonijalna imigracija“ (nastala pretežno neposredno posle Drugog svetskog rata), 2) strani radnici (mahom iz evropskih zemalja koje nisu članice EU), 3) manjine.³⁵ Nakon proširenja Unije posebno je aktuelan problem Romske populacije, koja je veoma brojna (kreće se između 10 i 12 miliona lica), a nalazi se u veoma nepovoljnom socijalnom položaju i učestalo je izložena diskriminaciji. Usled ekonomske krize i rastućeg nacionalizma u porastu je i „ksenofobija“, što otežava položaj stranaca na radu.

U oblasti radnog odnosa ovaj vid diskriminacije ispoljava se tako što se navedena lica teže zapošljavaju, nepovoljnije se tretiraju u pogledu uslova rada (rade najteže poslove, lošije su plaćeni, više rade prekovremeno, imaju otežanu mogućnost napredovanja, stručnog usavršavanja, odvojeni su od porodica). Grupa za socijalnu integraciju etničkih manjina i njihovo puno učešće na tržištu rada, ustanovljena 2006. godine, identifikovala je 14

³³ O osnovnim principima zaštite kod ove vrste diskriminacije videti više: *Dynamic Interpretation European Anti-Discrimination in Practice III*, op. cit, str. 15.

³⁴ Videti npr. slučajeve: *P v S and Carnwell Country Council – ECJ* (neopravdani otkaz transseksualnom menadžeru), *R v Ministry of Defence, ex p Smith – ECJ* (otkaz homoseksualnim pripadnicima britanskih vojnih snaga po osnovu direktne diskriminacije), *Smith v Safeway plc – ECJ* (otkaz zbog seksualne orijentacije) u: R. Wintemute, *Recognising New Kinds of Direct Sex Discrimination: Transsexualism, Sexual Orientation and Dress Codes*, *The Modern Law Review*, Blackwell Publishing, Vol. 60, No. 3 (May, 1997), pp. 334-359.

³⁵ Videti više: B. Hepple & B. Veneziani, op. cit, str. 144.

barijera koje trpe etničke manjine kada je u pitanju sticanje zaposlenja: nedostatak obrazovanja i obuke, neznanje jezika, neposjedovanje formalnih kvalifikacija, otežan pristup zanimanjima, nemanje državljanstva, odsustvo integracione politike, stereotipi, predrasude i negativan pristup prema manjinama, industrijske promene, nejednak tretman u sistemima socijalne sigurnosti, diskriminacija, neposjedovanje informacija, neloyalna konkurencija na tržištu rada i rad na crno.³⁶

Direktivom br. 43/2000 ova problematika uređena je na sličan način kao u Direktivi 78/2000. Kao jedan od ciljeva (tač. 12 preambule) navodi se težnja da se osigura razvoj demokratskih i tolerantnih društava koja omogućavaju učešće svih osoba bez obzira na rasno ili etničko poreklo, u oblasti zaposlenja, samozapošljavanja, obrazovanja, socijalne i zdravstvene zaštite, pristupa robi i uslugama. Direktivom se, u čl. 2, zabranjuju svi vidovi diskriminacije (neposredna, posredna i uznemiravanje) na osnovu rase ili etničkog porekla, kao i navođenje na diskriminaciju. Zaštita, saglasno čl. 3 obuhvata sve osobe kako u privatnom, tako i javnom sektoru, uključujući i javna tela, kada su u pitanju: a) uslovi za pristup zaposlenju, samozaposlenju ili profesiji, uključujući kriterijume izbora i uslove regrutovanja (bez obzira na branšu aktivnosti i u vezi sa svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući unapređenja); b) pristup svim tipovima i svim nivoima profesionalnog vođenja, stručne obuke, profesionalne obuke i treninga, uključujući i stručnu praksu; c) zapošljavanje i uslove rada, uključujući otkaze i plaćanje; d) članstvo i uključenost u organizacije zaposlenih i poslodavaca ili bilo koju organizaciju koja se stara o određenoj profesiji, zajedno sa beneficijama koje pružaju takve organizacije; e) socijalna zaštita, beneficije iz oblasti socijalne sigurnosti i zdravstvene brige; f) socijalne koristi; g) obrazovanje; h) pristup javnim uslugama i robi, uključujući i smeštaj. Direktivom se ne isključuje mogućnost određenih ograničenja koja proizilaze iz različitog pravnog statusa pripadnika zemalja koje nisu članice Unije i lica bez državljanstva. Kao i kod ostalih vidova zaštite od diskriminacije, dozvoljavaju se izuzeci ako predstavljaju istinski i bitan uslov obavljanja posla, pod uslovom da su legitimni i proporcionalni (čl. 4). Predviđa se i mogućnost uvođenja mera pozitivne akcije (čl. 5), u slučaju sudske procedure teret dokazivanja je na poslodavcu (čl. 8), postoji zabrana viktimizacije zbog ukazivanja na rasno ili etničku diskriminaciju (čl. 9).

POL: Motivisana težnjom da uspostavi istinsku jednakost polova, Evropska unija je, počev od 1975. godine (Direktiva o jednakom plaća-

³⁶ Videti više: *EU action against discrimination*, Activity report 2007-08, str. 14; B. Hepple & B. Veneziani, op. cit, str. 158.

nju) donela niz direktiva kojima se uređuju pojedini aspekti jednakog tretmana polova u domenu rada.³⁷ Uz ove dokumente, treba pomenuti i: Kodeks prakse za suzbijanje seksualnog uznemiravanja na radu (1992), Kodeks prakse za primenu principa jednakog plaćanja za rad jednake vrednosti (1996); Rezoluciju o uznemiravanju na radu (2001); Autonomni okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radu (2006); Mapu puta za postizanje rodne ravnopravnosti (2006 – 2010); Evropski pakt za jednakost polova (2006).³⁸

Izloženom regulativom EU detaljno se uređuje pravo na jednak tretman polova u pogledu: 1) plaćanja, 2) pristupa zaposlenju, stručnoj obuci i unapređenjima i uslova rada; 3) socijalne sigurnosti (koju obezbeđuju državni sistemi); 4) profesionalnih sistema socijalne sigurnosti; 5) obavljanja samostalne delatnosti i položaja samozaposlenih žena tokom trudnoće i materinstva; 6) roditeljskog odsustva.

Za uspostavljanje prava na jednakost polova na radu u EU posebno je bila značajna Direktiva br. 76/207 iz 1976. godine, kojom je uvedena obaveza primene principa jednakog tretmana polova na svim poljima u radnom odnosu - počev od pristupa zaposlenju (uključujući i unapređenja), preko profesionalne obuke i usavršavanja, zatim u vezi sa uslovima rada (i zaštitom od otkaza), do prava iz socijalne sigurnosti. Dopunskom direktivom iz 2002. godine proširuje se dejstvo principa jednakog tretmana i na jednak pristup samozapošljavanju ili bilo kojem zanimanju, kao i na članstvo u organizacijama zaposlenih.³⁹ Ove oblike zaštite potvrdiće i integrisana Direktiva iz 2006 (br. 2006/54/EZ) o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakom tretmanu muškaraca i žena u oblasti zaposlenja i zanimanja.⁴⁰

I pored svih normativnih i praktičnih aktivnosti Unije na ovom planu, istraživanja pokazuju da i dalje postoji nejednakost polova u svim oblastima. Prema Mapi puta za postizanje rodne ravnopravnosti (2006 – 2010), prioriteta polja delovanja u cilju unapređenja jednakosti polova trebalo bi da budu: 1) jednak tretman kada se radi o brizi za članove poro-

³⁷ To su pomenute Direktive broj: 76/207/EEZ; 79/7/EEZ; 86/378/EEZ; 86/613/EEZ; 96/34/EZ; 2006/54/EZ, 2010/18/EU.

³⁸ Ovi dokumenti su objavljeni u sledećim publikacijama EU: 1) OJ C 27, 04/02/1992; 2) Office for official publication of the European Communities, L 2985, Luxembourg; 3) OJ, C 77 E/138; 4) Dokument je dostupan na Internetu; 5) COM(2006) 92, 01. 3. 2006; 6) Bulletin EU, 2006, No 3.

³⁹ Videti čl. 1-5 izvornog teksta Direktive iz 1976, čl. 2 st. 7 i čl. 3 prečišćenog teksta Direktive, koji uključuje i izmene iz 2002. i čl. 14 Direktive iz 2006.

⁴⁰ Tom direktivom se utvrđuje jednak tretman polova u pogledu: 1) pristupa zaposlenju (uključujući unapređenja i stručno osposobljavanje), 2) uslova rada (što obuhvata i plaćanje) i 3) profesionalnih sistema socijalne sigurnosti. Videti čl. 1 Direktive.

dice,⁴¹ 2) borba protiv stereotipa,⁴² 3) jednakost na radnom mestu, 4) socijalna zaštita i oporezivanje, 5) zaštita od diskriminacije, 6) borba protiv nasilja zasnovanog na polu i trgovine ljudima, 7) položaj transseksualaca, 8) višestruka diskriminacija.⁴³

5. Zaključak

Legislativa kojom se reguliše pravo na jednakost građana u oblasti radnog odnosa predstavlja jednu od narazvijenijih oblasti prava Evropske unije. Budući da su dokumenti EU o ravnopravnosti poslužili kao inspiracija i našem zakonodavcu pri sačinjavanju novog antidiskriminacionog zakonodavstva i odredaba o zaštiti jednakosti u pojedinim zakonima (npr. u Zakonu o radu),⁴⁴ korisno je da se upoznamo sa mehanizmima zaštite u ovoj oblasti. Iz analize komunitarne prakse može se zaključiti da je borba za postizanje pune ravnopravnosti u društvu i na radu trajan proces, koji se ne završava ustanovljavanjem regulative, već zahteva promenu svesti i stavova javnog mnjenja, zaposlenih i socijalnih partnera, uz aktivnu ulogu države, naročito pravosuđa, ali i drugih državnih institucija.

⁴¹ Zapaža se da se kućni rad žena, briga o deci ili članovima porodice koji su nesposobni da se staraju o sebi neadekvatno vrednuju i često predstavljaju osnov diskriminacije žena na radu.

⁴² Stereotipi su jedan od osnovnih faktora diskriminacije i nepovoljnijeg tretmana žena u svim oblastima (obrazovanje, radni odnosi, odlučivanje, pružanje usluga). Videti više: str. 13. Mape.

⁴³ Videti str. 12. ovog dokumenta. O aktuelnoj politici ravnopravnosti polova u EU videti više u časopisu: *European Gender Equality Law Review*, op. cit; *New Directions for Equality between Women and Men*, Equinet, European Network of Equality Bodies, Brusells, 2009; *Report on Equality between Women and Men*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2009; *Report on Equality between Women and Men (2010)*, {SEC(2009)1706}/* COM/2009/0694 final.

⁴⁴ Službeni glasnik Republike Srbije, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009.

*Senad Jašarević, Ph.D., Associate Professor
Faculty of Law Novi Sad*

Protection of Equality of Employees in Law of the European Union

Abstract

This text gives a brief presentation of the EU legislation and activities on equal treatment at work. The right of all persons to equality before the law and protection against discrimination constitutes a universal right recognised by the Universal Declaration of Human Rights and it is one of the basic principles in the law of the European Union. The EU Treaty includes among its objectives the promotion of equality. The Community Charter of the Fundamental Rights recognises the importance of combating every form of discrimination. Employment and occupation are key elements in guaranteeing equal opportunities for all and contribute strongly to the full participation of citizens in economic, cultural and social life. By the EU legislation any direct or indirect discrimination based on religion or sex, race, belief, disability, age or sexual orientation is forbidden throughout the Community. Persons who have been subject to discrimination should have adequate means of legal protection by all EU institutions and institutions and court of state members. The prohibition of discrimination apply to all persons, as regards both the public and private sectors, in relation to conditions and access to employment.

Key words: labour relations; right to equal treatment; discrimination; law of the EU.