

FIȘA DISCIPLINEI

Denumirea disciplinei	DREPTUL EUROPEAN AL MUNCII				
Anul calendaristic	2021	Anul de formare	II	Forma de evaluare finală (N / C) (N – notă C – calificativ)	COLOCVIU
Regimul disciplinei { OB -obligatorie, OP -opțională, F - facultativă}				OB	
Total ore prevăzute pentru disciplină în planul de formare				8	
Formator(i)	Felicia ROȘIORU				

Programa analitică (tematica)	<p><u>ATELIER 1 – 3 ORE</u> Principiul nediscriminării – egalitatea de tratament. Discriminarea pe criteriul sexului 1. Discriminarea directă – discriminare indirectă (cauza C-43/75, <i>Defrenne II</i>; cauza C-96/80 <i>Jenkins</i>; cauza C-157/15, <i>Samira Achbita, v G4S Secure Solutions NV</i>); delimitare și aspecte practice legate de dovada discriminării (criteriu evident/criteriu aparent neutru – cauza 170/84 <i>Bilka-Kaufhaus</i>) și justificarea tratamentului diferențiat (cauza C-285/98, <i>Tanja Kreil</i>). Aspecte specific referitoare la sarcina probei (cauza C-81/12, <i>ACCEPT</i>) 2. Discriminarea pe criteriul sexului: la angajare, în privința condițiilor de muncă, de formare profesională, de promovare și de remunerare; în domeniul securității sociale: cauza C-318/13, <i>X</i>; cauza C-614/11, <i>Kuso</i>; cauza C-450/18, <i>WA</i>; cauza C-173/13, <i>Leone</i>); maternitatea (cauza C-595/12, <i>Napoli</i>; cauza C-404/18, <i>Hakelbracht</i>). Justificarea tratamentului diferențiat (cauza C-207/98, <i>Silke-Karin Mahlburg</i>) <u>Analiza deciziilor relevante ale Curții de Justiție a Uniunii Europene; rezolvare cazuri practice</u></p> <p><u>ATELIER 2 – 3 ORE</u> Principiul nediscriminării – egalitatea de tratament. Discriminarea întemeiată pe celelalte criterii protejate la nivelul UE (orientarea sexuală, vârsta, handicapul, religia, originea etnică) Caracterul limitativ al motivelor (criteriilor) de discriminare în dreptul UE (diferență față de CEDO) – cauza C-310/10, <i>Ministerul Justiției v Agafitei</i>. <i>Discriminarea pe criteriul orientării sexuale</i> (cauza C-423/04, <i>Richards</i>) <i>Discriminarea pe criteriul vârstei</i> (cauza C-416/13, <i>Pérez</i>) și justificarea tratamentului diferențiat (cauza C-229/08, <i>Wolf</i>; cauza C-670/18, <i>CO v. Comune di Gesturi</i>) Discriminarea pe criteriul handicapului (cauza C-354/13, <i>FOA, Kaltoft</i>; cauza C-303/06, <i>Coleman</i>) și justificarea tratamentului diferențiat (cauza C-397/18, <i>DW</i>) Discriminarea pe criteriul religiei și justificarea tratamentului diferențiat (cauza C-68/17, <i>IR v JQ</i>) Discriminarea pe criteriul originii etnice (cauza C-54/07, <i>Firma Feryn</i>) <u>Analiza deciziilor relevante ale Curții de Justiție a Uniunii Europene; rezolvare cazuri practice</u></p> <p><u>ATELIER 3 – 3 ORE</u> Organizarea muncii (timpul de muncă și timpul de odihnă) Definiția timpului de muncă și a timpului de odihnă (Ordonanța <i>Grigore</i>, cauza C-258/10; <i>Norbert Jaeger</i>, cauza C-151/02) serviciul de gardă la domiciliu (<i>Matzak</i>, cauza C-518/15) Dreptul la concediu anual de odihnă: indemnizația (<i>Williams</i>, cauza C-155/10), coordonate (<i>Schultz-Hoff</i>, cauza C-350/06) Interferențe cu concediul medical (<i>Vicente Pereda</i>, cauza C-277/08; <i>Merino Gómez</i>, cauza C-342/01): compensarea în bani (<i>Maschek</i>, cauza C-341/15; <i>Bollacke</i>, cauza C-118/13) <u>Analiza deciziilor relevante ale Curții de Justiție a Uniunii Europene; rezolvare cazuri practice</u></p>
--	--

Bibliografie	<p>ATELIER 4 – 3 ORE Concedierea colectivă Procedura concedierii colective - Directiva 98/59/CE; finalitate; delimitări față de Directiva 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general pentru informarea și consultarea lucrătorilor Noțiunea de angajator (<i>Commission v Italian Republic</i>, cauza C-32/02); de unitate <i>Cañas</i>, cauza C-392/13); de concediere (<i>Ciupa</i>, cauza C-429/16; <i>Rodríguez Mayor</i>, cauza C-323/08). Modul de calcul al lucrătorilor concediați (<i>Balkaya</i>, cauza C-229/14). Sarcina probei (<i>Bichat</i>, cauza C-61/17) Protecția lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități; Protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului (<i>Claes</i>, cauza C-235/10) Analiza deciziilor relevante ale Curții de Justiție a Uniunii Europene. <u>Rezolvare cazuri practice</u></p> <p>BIBLIOGRAFIE OBLIGATORIE: ATELIER 1 și 2- Principiul nediscriminării – egalitatea de tratament Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă; Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția femeilor care desfășoară activități independente, pe durata sarcinii și a maternității; Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă; Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică. ATELIER 3 - Organizarea muncii (timpul de muncă și timpul de odihnă) Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru ATELIER 4 - Concedierea colectivă. Protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului Directiva 98/59/CE privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective Directiva 2008/94/CE privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului Directiva 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general pentru informarea și consultarea lucrătorilor Directiva 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități</p> <p>BIBLIOGRAFIE FACULTATIVĂ Directiva 79/7/CEE privind principiul egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale; Directiva 2004/113/CE privind principiul egalității de tratament între femei și bărbați pentru accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii; I.T.ȘTEFĂNESCU, <i>Tratat teoretic și practic de drept al muncii</i>, Ed. Universul Juridic, București, orice ediție ulterioară anului 2011; S. PANAINTE, <i>Dreptul european al muncii</i>, Ed. Hamangiu, București, 2017; F. ROȘIORU, <i>Dreptul individual al muncii</i>, Ed. Universul Juridic, București, 2017, în special pp. 191 – 231 (nediscriminarea); pp. 410-438 (timpul de muncă/odihnă), pp. 620-626 (concedierea colectivă); F. ROȘIORU, <i>Legalitate și efectivitate în concedierea colectivă</i>, Revista Română de Drept Privat nr. 3/2019, p. 347-359; L. DIMA, <i>Relațiile de muncă și industriale în Uniunea Europeană</i>, Ed. C.H.Beck, București, 2012; A. – L. ENESCU, <i>Timpul de muncă și de odihnă în dreptul național și al UE</i>, Ed. C.H.Beck, București, 2012; E.IGNĂȚOIU-SORA, <i>Egalitate și nediscriminare în jurisprudența Curții Europene de Justiție</i>, Ed. C.H.Beck, București, 2008.</p>
	Lista materialelor didactice necesare (dacă este cazul)

La evaluare se iau în considerare:	Ponderea în notare, exprimată în % {total=100%; se completează numai elementele care sunt incidente)
- răspunsurile la aplicațiile practice în cadrul atelierelor	50%
- rezultatele obținute la testarea scrisă	(a se completa)%
- evaluarea continuă a cunoștințelor în cadrul atelierelor	50%
- activitățile gen teme / referate / eseuri etc.	(a se completa)%
- alte activități (precizați) :	(a se completa)%
Cerințe minime pentru promovare:	
<ul style="list-style-type: none"> - Cunoștințe elementare la materia ce formează obiectul de studiu - Stăpânirea acceptabilă a categoriilor și conceptelor fundamentale - Răspunsurile să nu cuprindă erori grave - Activitate minimă la activitățile practic-aplicative 	
Cerință de prezență stabilită de formator*:	
(a se completa, dacă este mai mare decât minimul regulamentar) %	
<p>*potrivit Regulamentului I.N.P.A., prezența nu poate fi mai mică de 50%</p>	

Data completării:

15.01.2021

Formator

Felicia Roșioru