

Drept european al muncii

Principalele directive. Jurisprudența CJUE.

Conformitatea dreptului național

CAPITOLUL I. EGALITATEA DE ȘANSE ȘI EGALITATEA DE TRATAMENT 1

- I.1. Principiul egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă 1
 - I.1.1. 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) 1
- I.2. Cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă; principiul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică 93
 - I.2.1. 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 93
 - I.2.2. 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 145
 - I.2.3. Concluzii 172

CAPITOLUL II. INFORMAREA LUCRĂTORILOR ASUPRA CONDIȚIILOR APLICABILE CONTRACTULUI SAU RAPORTULUI DE MUNCĂ 173

- II.1. Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă 173
- II.2. Concluzii 181

CAPITOLUL III. PROTECȚIA TINERILOR LA LOCUL DE MUNCĂ 191

- III.1. Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 privind protecția tinerilor la locul de muncă 191
- III.2. Concluzii 200

CAPITOLUL IV. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA LUCRĂTORILOR LA LOCUL DE MUNCĂ 208

- IV.1. Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă 208
- IV.2. Concluzii 234

CAPITOLUL V. ORGANIZAREA TIMPULUI DE LUCRU 239

- V.1. Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru 239
- V.2. Concluzii 264

CAPITOLUL VI. MUNCA PE DURATĂ DETERMINATĂ 275

- VI.1. Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP 275
- VI.2. Concluzii 325

Respect	CAPITOLUL VII. MUNCA PE FRAȚIUNE DE NORMĂ	336
	VII.1. Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCPE, CEIP și CES	336
	VII.2. Concluzii	359
	CAPITOLUL VIII. DETAȘAREA LUCRĂTORILOR ÎN CADRUL PRESTĂRII DE SERVICII	365
	VIII.1. Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii	365
	VIII.2. Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”)	391
	VIII.3. Propuneri de modificare a directivelor privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii	409
	VIII.4. Concluzii	414
	CAPITOLUL IX. MUNCA PRIN AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ	419
	IX.1. Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară	419
	IX.2. Concluzii	435
	CAPITOLUL X. APROPIEREA LEGISLAȚIILOR STATELOR MEMBRE CU PRIVIRE LA CONCEDIERILE COLECTIVE	446
	X.1. Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective	446
	X.2. Concluzii	468
	CAPITOLUL XI. PROTECȚIA LUCRĂTORILOR SALARIAȚI ÎN CAZUL INSOLVENȚEI ANGAJATORULUI	473
	XI.1. Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului (versiune codificată)	473
	XI.2. Concluzii	499
	CAPITOLUL XII. APROPIEREA LEGISLAȚIEI STATELOR MEMBRE REFERITOARE LA MENȚINEREA DREPTURILOR LUCRĂTORILOR ÎN CAZUL TRANSFERULUI DE ÎNȚEPRINDERI, UNITĂȚI SAU PĂRȚI DE ÎNȚEPRINDERI SAU UNITĂȚI	502
	XII.1. Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități	502
	XII.2. Concluzii	552
	BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ	565

Capitolul I.

Egalitatea de șanse și egalitatea de tratament

I.1. Principiul egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă

I.1.1. 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)^[1]

Sediul materiei și istoricul reglementării

Prin art. 119 din Tratatul de la Roma^[2], Tratatul privind instituirea Comunităților Economice Europene, s-a prevăzut principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, stipulându-se:

„Fiecare stat membru asigură pe durata primei etape, și prin urmare păstrează, aplicarea principiului egalității retribuțiilor între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin pentru același loc de muncă. Prin remunerație, în sensul prezentului articol, se înțelege salariul sau plata obișnuită de bază sau minimă și toate celelalte avantaje, plătite direct sau indirect, în numerar sau în natură, de angajator angajatului în baza raportului de muncă.

Egalitatea retribuției, fără discriminare bazată pe sex, implică următoarele:

- a) retribuția acordată pentru același loc de muncă plătit la unitate de măsură să fie stabilită pe baza aceleiași unități de măsură;
- b) retribuția plătită pentru un loc de muncă plătit în funcție de timp să fie egală cu cea pentru un loc de muncă egal”.

Articolul 119 din Tratat a făcut obiectul analizei Curții de Justiție în trilogia *Defrenne*^[3],

^[1] JO L 206 din 26 iulie 2006, p. 23.

^[2] Tratatul CEE, semnat la Roma în data de 25 martie 1957 și intrat în vigoare la 01 ianuarie 1958, nepublicat, reunește Franța, Germania, Italia și Beneluxul într-o Comunitate care are drept scop integrarea prin intermediul schimburilor în vederea dezvoltării economice. În urma Tratatului de la Maastricht, CEE devine Comunitatea Europeană, exprimând astfel voința statelor membre de a extinde competențele comunitare dincolo de domeniile economice. Pentru istoricul evoluției Tratatelor a se vedea – <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=URISERV%3Axy0023>.

^[3] Curtea de Justiție a pronunțat trei hotărâri interpretative (Cauzele 80/70, 43/75 și respectiv 149/77) în litigiile privitoare la *Gabrielle Defrenne*, care a fost angajată de către *Société anonyme belge de navigation aérienne*, Sabena, la 10 decembrie 1951, ca stewardesă. Angajamentul său a fost confirmat la 1 octombrie 1963 printr-un nou contract de muncă, care prevedea atribuții de însoțitor de bord și de stewardesă – însoțitor de zbor principal. Domnișoara Defrenne a încetat să își exercite funcțiile la 15 februarie 1968, în temeiul art. 5 alin. (6) din contractul de muncă al personalului navigant de bord al Sabena, conform

cauza *Defrenne II*^[1] fiind prilej de consacrare a unuia din principiile de bază ale ordinii juridice instituite prin Tratatul de la Roma, respectiv principiul efectului direct orizontal^[2] al Tratatului, în sensul că acesta creează drepturi direct în beneficiul particularilor, care le pot opune altor particulari. Astfel în cauza *Defrenne II*, Curtea a reținut următoarele:

„16. Întrucât, în conformitate cu art. 119 primul paragraf, statele membre sunt obligate să asigure și să mențină „aplicarea principiului remunerării egale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin pentru aceeași muncă prestată”;

17. Întrucât paragrafele al doilea și al treilea ale aceluiași articol adaugă un anumit număr de precizări referitoare la noțiunile de remunerare și de muncă, utilizate de primul paragraf;

18. Întrucât, în vederea aplicării acestor dispoziții, este necesar să se stabilească o distincție, în interiorul domeniului de aplicare global al art. 119, între, pe de-o parte, discriminările directe și deschise, care pot fi constatate doar cu ajutorul criteriilor de

căruia contractul personalului de sex feminin încetează de drept în ziua în care angajata împlinește vârsta de 40 de ani.

Aceasta a introdus o plângere la Consiliul de Stat al Belgiei în vederea anulării Decretului de Stat din 3 noiembrie privind regimul pensionării și o acțiune în despăgubire pentru prejudiciul suferit, din triplul punct de vedere al remunerației, al indemnizației pentru încetarea contractului și al pensiei, din cauza inegalității de tratament între stewardese și personalul însoțitor de zbor de sex masculin care exercită o activitate identică.

Deși, la acel moment, Curtea a acordat o interpretare restrictivă noțiunii de „remunerație” (excluzând drepturile aferente pensiei – *Defrenne I*) și domeniului de aplicare a art. 119 din Tratat, arătând că acesta este aplicabil doar remunerației, nu și altor condiții de muncă (*Defrenne III*), a consacrat însă principiul respectării drepturilor fundamentale ale omului și a subliniat că eliminarea discriminării întemeiate pe sex face parte din aceste drepturi (a se vedea în acest sens, cauza 149/77, *Defrenne III*, par. 26, 27).

^[1] Cauza 43/75, Hotărârea Curții din 8 aprilie 1976, *Gabrielle Defrenne c. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, ECLI:EU:C:1976:56, în traducere parțială – <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=88931&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=224536>; traducere integrală în *Jurisprudența istorică a instanțelor comunitare* (Culegere de hotărâri integrale), Institutul European Român, București, 2008 – http://beta.ier.ro/documente/Jurisprudenta/DCT_Jurisprudenta_hotarari_integrale_vol_1.pdf 1.

^[2] Efectul direct al dreptului european a fost consacrat de Curtea Europeană de Justiție, în Hotărârea Curții din 5 februarie 1963, acordată în cauza 26/63, *Societatea N.V. Algemene Transport – en Expeditie Onderneming van Gend & Loos c. Nederlandse Administratie der belastingen (Administrația Fiscală Olandeză)*, ECLI:EU:C:1963:1 – <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=87120&pageIndex=0&doclang=RO&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=390146>.

Curtea a reținut în esență: „Comunitatea constituie o nouă ordine juridică de drept internațional, în favoarea căreia statele și-au limitat drepturile suverane, chiar dacă într-un număr limitat de domenii, și ale cărei subiecte sunt nu numai statele membre, ci și resortisanții acestora; (...) prin urmare, independent de legislația statelor membre, dreptul comunitar nu creează numai obligații în sarcina particularilor, ci este destinat de asemenea să confere drepturi care intră în patrimoniul lor juridic; (...) aceste drepturi iau naștere nu numai atunci când acestea sunt acordate explicit prin tratat, ci și ca urmare a unor obligații pe care tratatul le impune într-un mod bine definit atât particularilor, cât și statelor membre și instituțiilor comunitare; (...)”.

Principiul efectului direct are două aspecte: vertical – dispozițiile unei reglementări europene putând fi opuse statului, în sens larg (orice autoritate, instituție, funcție ce derivă și se grefează pe autoritatea statală) și orizontal – dispozițiile unei reglementări europene putând fi opuse direct altor particulari, în lipsa unei norme interne care să confere aceleași drepturi ca norma europeană.

identitate a muncii și de egalitate a remunerării reținute de articolul citat și, pe de altă parte, discriminările indirecte și deghizate care nu pot fi identificate decât în funcție de dispoziții de aplicare mai explicite, cu caracter comunitar sau național;

19. Întrucât, într-adevăr, nu se poate ignora faptul că punerea în aplicare integrală a obiectivului urmărit prin art. 119, prin eliminarea tuturor discriminărilor directe sau indirecte între lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin, nu doar din perspectiva întreprinderilor individuale, ci și a unor ramuri întregi ale industriei și chiar a economiei globale, poate implica, în anumite cazuri, stabilirea unor criterii a căror punere în aplicare impune intervenția unor măsuri comunitare și naționale corespunzătoare;

20. Întrucât această abordare se impune cu atât mai mult cu cât actele comunitare din acest domeniu, la care se face trimitere în răspunsul la cea de-a doua întrebare, pun în aplicare art. 119 în sensul unei extinderi a criteriului strict al «aceleiași munci», în special, în conformitate cu dispozițiile Convenției nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare, adoptată de Organizația Internațională a Muncii, al cărei art. 2 are în vedere egalitatea remunerării pentru o muncă «de valoare egală»;

21. Întrucât, printre discriminările directe, susceptibile de a fi constatate doar cu ajutorul criteriilor prevăzute la art. 119, se numără, în special, cele care își au originea în dispozițiile de natură legislativă sau în convențiile colective de muncă, astfel de discriminări putând fi puse în evidență pe baza unor analize pur juridice;

22. Întrucât, cu atât mai mult, în cazul unei remunerări inegale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin pentru aceeași muncă, realizată în aceeași instituție sau în același serviciu, privat sau public;

23. Întrucât, în prezența unei astfel de situații – așa cum s-a demonstrat prin constatăările hotărârii de trimitere – instanța este în măsură să stabilească toate elementele de fapt care îi permit să aprecieze dacă un lucrător de sex feminin primește o remunerație inferioară celei a unui lucrător de sex masculin care îndeplinește sarcini identice;

24. Întrucât, cel puțin într-o astfel de situație, art. 119 se aplică direct și poate genera, în consecință, în favoarea justițiabililor, drepturi pe care instanțele au obligația de a apăra;

25. Întrucât, de altfel, dispozițiile legislative naționale adoptate în aplicarea principiului remunerării egale nu fac, în general, decât să reproducă în esență termenii art. 119 în ceea ce privește discriminările directe în cazul aceleiași munci;

(...)

27. Întrucât termenii utilizați de art. 119 nu pot fi invocați împotriva acestei concluzii;

28. Întrucât, în primul rând, nu se poate folosi drept argument, împotriva efectului direct, utilizarea, în acest articol, a termenului «principiu», deoarece, în limbajul tratatului, acesta este utilizat tocmai pentru a sublinia caracterul fundamental al anumitor dispoziții, astfel cum reiese, de exemplu, din titlul dat primei părți a tratatului, consacrată «principiilor», și din art. 113, conform căruia politica comercială a Comunității se întemeiază pe «principii uniforme»;

29. Întrucât, atenuând această noțiune, până la a o reduce la o indicație vagă, se aduce în mod indirect atingere înseși principiilor de bază ale Comunității și coerenței relațiilor sale externe;

30. Întrucât nu este posibil nici să se invoce drept argument **faptul că art. 119 nu vizează în mod explicit decât «statele membre»;**

31. Întrucât, într-adevăr, astfel după cum Curtea a constatat **deja în alte contexte, faptul că anumite dispoziții ale tratatului sunt adresate în mod formal statelor membre nu exclude faptul că, în același timp, pot fi conferite drepturi oricărui particular interesat de respectarea obligațiilor astfel definite;**

32. Întrucât rezultă din însuși textul art. 119 că acesta **impune statelor o obligație de rezultat, care este necesar să fie realizată obligatoriu într-un termen determinat;**

33. Întrucât eficacitatea acestei dispoziții nu poate fi afectată de împrejurarea că obligația impusă prin tratat nu a fost respectată de anumite state membre și că instituțiile comune au reacționat insuficient împotriva acestei abțineri de a acționa;

34. Întrucât a admite contrariul riscă să transforme încălcarea dreptului în regulă de interpretare, poziție pe care Curtea nu poate să o adopte fără a fi în contradicție cu misiunea care îi este încredințată prin art. 164 din Tratat;

35. Întrucât, în sfârșit, făcând trimitere la «statele membre», art. 119 se referă la aceste state în exercitarea acelorora dintre funcțiile lor care pot contribui în mod util la punerea în aplicare a principiului remunerării egale;

36. Întrucât, contrar a ceea ce a fost expus pe parcursul procedurii, această dispoziție este așadar departe de a fi epuizată printr-o trimitere la competența autorităților legislative naționale;

37. Întrucât trimiterea art. 119 la «statele membre» nu poate fi, așadar, interpretată ca excluzând intervenția autorității judecătorești în aplicarea directă a tratatului;

38. Întrucât nu se poate reține nici obiecția care decurge din faptul că aplicarea de către instanțele naționale a principiului remunerării egale are ca efect modificarea a ceea ce părțile au convenit prin acte care aparțin domeniului autonomiei private sau profesionale, cum sunt contractele individuale și convențiile colective de muncă;

39. Întrucât, într-adevăr, art. 119 având un caracter imperativ, interdicția discriminărilor între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin se impune nu doar acțiunii autorităților publice, ci se extinde, în egală măsură, asupra tuturor convențiilor care au ca scop reglementarea în mod colectiv a muncii salariate, precum și asupra contractelor între particulari;

40. Întrucât, prin urmare, este necesar să se răspundă la prima întrebare că principiul remunerării egale prevăzut la art. 119 poate fi invocat în fața instanțelor naționale și că acestea au obligația de a asigura protecția drepturilor pe care această dispoziție le conferă justițiabililor, în special, în cazul discriminărilor care își au originea în mod direct în dispoziții legislative sau în convenții colective de muncă, precum și în cazul unei remunerări inegale a lucrătorilor de sex masculin și a celor de sex feminin pentru aceeași muncă, atunci când aceasta este realizată în aceeași instituție sau în același serviciu, privat sau public”.

Reținând că totuși „considerații imperioase de securitate juridică ținând de ansamblul intereselor publice și private care sunt în joc, împiedică, în principiu, repunerea în discuție a remunerațiilor pentru perioade din trecut”, Curtea a limitat în timp efectele interpretării date, reținând că „efectul direct al art. 119 nu poate fi invocat în sprijinul unor revendicări referitoare la perioade de remunerare anterioare datei prezentei hotărâri, cu excepția

cazurilor lucrătorilor care au introdus anterior o acțiune în justiție sau au formulat o cerere echivalentă”^[1].

Ulterior, Curtea a adus clarificări interpretative în ceea ce privește întinderea efectului direct orizontal al dispozițiilor art. 119 din Tratat, arătând că „în hotărârea *Barber*, Curtea, după ce a constatat că pensiile plătite în cadrul schemelor contractate în exterior intră în domeniul de aplicare al art. 119, a apreciat că rămâne indiferent faptul că sistemul (*n.n. – de pensii*) a fost instituit sub forma unui trust și este administrat de către administratori care sunt în mod oficial independenți față de către angajator, dat fiind că art. 119 se aplică și sumelor primite în mod indirect de la angajator. Din moment ce administratorii unui sistem de pensii, cu toate că nu sunt parte la raportul de muncă, sunt chemați să plătească prestații care constituie «remunerație» în sensul art. 119, aceștia trebuie să se conformeze acestei dispoziții prin a face tot ce e în puterile lor, pentru a se asigura că principiul egalității de tratament este respectat, în acest sens, iar membrii afiliați trebuie să poată să se bazeze pe aceasta dispoziție împotriva lor. Eficacitatea art. 119 ar fi diminuată în mod considerabil și protecția juridică necesară pentru a obține egalitatea reală ar fi afectată în cazul în care un angajat ar putea invoca această dispoziție numai împotriva angajatorului și nu și împotriva administratorilor sistemului care sunt însărcinați în mod expres cu îndeplinirea obligațiilor angajatorului”^[2].

Tratatul de la Maastricht^[3] privind Uniunea Europeană și Tratatul de la Amsterdam^[4] au reluat prin dispozițiile art. 141, în noua renumerotare, în linii generale, prevederile fostului art. 119, nefiind aduse modificări substanțiale.

Ca urmare a Tratatului de Funcționare a Uniunii Europene^[5], principiul a fost înscris în prevederile art. 157 (fostul art. 141 din TCE), cu următorul conținut:

„(1) Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

(2) În sensul prezentului articol, prin remunerație se înțelege salariul sau suma obișnuită, de bază sau minimă, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta.

^[1] *Idem*, parag. 74-75.

^[2] Cauza C-128/93, Hotărârea Curții din 14 septembrie 1994, *Geertruida Catharina Fisscher c. Voorhuis Hengelo BV și Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel*, vers. engl., tr. ns., parag. 18, 29, 31 – <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=99065&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=782013>.

^[3] Semnat la data de 7 februarie 1992 și intrat în vigoare la 1 noiembrie 1993 (JO C 191 din 29 iulie 1992).

^[4] Semnat la data de 2 octombrie 1997 și intrat în vigoare la data de 1 mai 1999 (JO C 340 din 10 noiembrie 1997).

^[5] Versiune consolidată a Tratatului privind Uniunea Europeană și a Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene – Tratatul privind Uniunea Europeană (versiune consolidată) – Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (versiune consolidată) – Protocoale – Anexe – Declarații anexate la Actul final al Conferinței interguvernamentale care a adoptat Tratatul de la Lisabona semnat la 13 decembrie 2007 (JO C 326 din 26 octombrie 2012), p. 001-0390.