



## Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL  
ELEANOR SHARPSTON  
prezentate la 16 martie 2017<sup>1</sup>

### Cauza C-98/15

**María Begoña Espadas Recio**  
**împotriva**  
**Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)**

[cerere de decizie preliminară formulată de Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona [Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 33 din Barcelona (Spania)]]

„Directiva 79/7/CEE – Articolul 4 alineatul (1) – Egalitate de tratament între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin – Directiva 97/81/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă – Reglementare națională care prevede calculul duratei prestației de șomaj – Excluderea zilelor nelucrate – Discriminare”

1. Prin prezenta cerere de decizie preliminară, Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona [Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 33 din Barcelona (Spania)] solicită clarificări cu privire la interpretarea Directivei 79/7/CEE privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale<sup>2</sup> și a Directivei 97/81/CE privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES<sup>3</sup>. În esență, instanța de trimitere solicită mai întâi să se stabilească dacă prestația de șomaj finanțată prin contribuțiile unei lucrătoare și ale angajatorului acesteia intră în domeniul de aplicare al acordului-cadru. De asemenea, aceasta solicită să se stabilească dacă, atunci când lucrătorul pe fracțiuni de normă are, în temeiul contractului de muncă încheiat cu angajatorii săi, un program de muncă „vertical” (lucrând, de exemplu, 50 % din orele unui lucrător cu normă întreagă comparabil repartizate luna, marțea și miercuria – joi și vineri fiind zile nelucrate), normele naționale care exclud zilele nelucrate din calculul perioadei totale pentru care prestația de șomaj care ar trebui plătită sunt conforme cu acordul-cadru și/sau cu Directiva 79/7.

### Dreptul Uniunii

#### *Directiva 79/7*

2. Potrivit celui de al doilea considerent al Directivei 79/7, este necesară punerea în aplicare a principiului egalității de tratament în domeniul securității sociale în primul rând în cadrul regimurilor juridice care asigură protecția împotriva riscurilor, printre altele, de șomaj.

1 Limba originală: engleza.

2 Directiva Consiliului din 19 decembrie 1978 (JO 1979, L 6, p. 24, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 192).

3 Directiva Consiliului din 15 decembrie 1997 (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35).

3. Potrivit articolului 2 din Directiva 79/7, aceasta se aplică, printre altele, lucrătorilor a căror activitate a fost întreruptă de șomaj involuntar. Directiva reglementează, de exemplu, regimurile juridice care asigură protecția împotriva șomajului, astfel cum sunt prevăzute la articolul 3.

4. Principiul egalității de tratament este definit la articolul 4 alineatul (1) astfel: „inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex, în raport, direct sau indirect, în special cu starea civilă sau familială, îndeosebi în ceea ce privește:

- domeniul de aplicare al regimurilor și condițiile de acces la acestea;
- obligația de a cotiza și calculul cotizațiilor;
- calculul prestațiilor, inclusiv sporurile datorate celuilalt soț și persoanelor aflate în întreținere și condițiile care reglementează durata și menținerea dreptului la prestații.”

### **Directiva 97/81**

5. La 6 iunie 1997, organizațiile interprofesionale cu vocație generală, și anume Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UCIPE), Centrul European al Întreprinderilor Publice (CEIP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), au încheiat un acord-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă (denumit în continuare „acordul-cadru”) care are ca scop, printre altele, eliminarea discriminărilor împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă<sup>4</sup>.

6. Acordul-cadru a fost încorporat în mod corespunzător în ordinea juridică a Uniunii prin Directiva 97/81. Articolul 1 din directivă prevede că scopul acesteia este punerea în aplicare a acordului-cadru. Prin articolul 2 alineatul (1) din aceasta s-a impus statelor membre să adopte și să pună în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a directivei până la data de 20 ianuarie 2000 sau să se asigure că partenerii sociali stabilesc dispozițiile necesare prin acord. Textul acordului-cadru este anexat la directivă<sup>5</sup>.

7. În al treilea paragraf al preambulului acordului-cadru se arată:

„Prezentul acord se referă la condițiile de încadrare în muncă a lucrătorilor pe fracțiune de normă, recunoscând că problemele legate de sistemele obligatorii de asigurări sociale țin de decizia statelor membre [...]”

8. Obiectivul acordului-cadru, astfel cum este prevăzut în clauza 1 litera (a) din acordul-cadru, este „[de a] asigur[a] eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și de a îmbunătăți calitatea muncii pe fracțiune de normă”.

9. În conformitate cu clauza 2 alineatul (1), acordul-cadru se aplică „lucrătorilor [a se citi «lucrătorilor pe fracțiune de normă»] care au un contract de muncă sau un raport de muncă, conform definiției date de legislația [...] [din] fiecare stat membru”.

10. Un lucrător pe fracțiune de normă este definit în clauza 3 punctul 1 ca reprezentând „un salariat al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de încadrare în muncă de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întregă comparabil”.

<sup>4</sup> A se vedea considerentele (8)-(12).

<sup>5</sup> A se vedea în plus Directiva 98/23/CE din 7 aprilie 1998 privind extinderea la Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord a aplicării Directivei 97/81/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat cu UNICE, CEEP și ETUC (JO 1998, L 131, p. 10, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 46). Aspectelor în discuție în litigiul principal le este aplicabilă versiunea Directivei 97/81, astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23.

11. Clauza 4 este intitulată „Principiul nediscriminării”. Clauza 4 alineatul (1) prevede că: „[În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective”.

## Dreptul spaniol

12. Instanța de trimitere precizează că articolul 41 din Constituția spaniolă reprezintă temeiul sistemului național de securitate socială, care este reglementat, în special, prin Ley General de la Seguridad Social (Legea generală privind securitatea socială) (denumită în continuare „LGSS”), astfel cum a fost aprobată prin Real Decreto Legislativo (Decretul legislativ regal) nr. 1/94 din 20 iunie 1994. În temeiul articolului 204 din LGSS sunt prevăzute două tipuri de măsuri de protecție împotriva șomajului – un nivel contributiv și un nivel de servicii de asistență socială. Sistemul este administrat de stat, iar deținerea unei protecții împotriva șomajului este obligatorie.

13. Articolul 210 din LGSS este intitulat „Durata prestației de șomaj”. Durata pentru care prestația este plătită șomerului (denumită în continuare „durata prestației”) se stabilește în raport cu: (i) perioadele de muncă în care s-au plătit contribuții în cursul celor șase ani anteriori schimbării situației sale juridice, de la exercitarea unei activități salariate la șomaj sau (ii) momentul la care a încetat obligația de a plăti contribuții. Sunt prevăzute niveluri care prevăd perioada de contribuție în zile și perioada corespunzătoare în care se plătesc prestații, exprimată de asemenea în zile. Astfel, de exemplu, pentru o perioadă de contribuție de 360 până la 539 de zile se plătesc prestații pentru 120 de zile, o perioadă de contribuție de 1 260 până la 1 439 de zile conferă dreptul la 420 de zile de prestații, iar o perioadă de contribuție mai mare de 2 160 de zile dă dreptul la plata de prestații pentru 720 de zile (durata maximă pentru care pot fi plătite prestații).

14. Potrivit normei 4 alineatul 1 din a șaptea dispoziție adițională din LGSS, care prevede normele aplicabile lucrătorilor pe fracțiune de normă, „pentru a stabili perioadele de contribuție și baza de calcul pentru prestațiile de șomaj, se aplică normele administrative din legislația specifică”. Aceste norme sunt prevăzute de Real Decreto 625/1985 de protección por desempleo (Decretul regal nr. 625/1985 privind măsurile de protecție împotriva șomajului) (denumit în continuare „RD 625/1985”). Articolul 3 din măsura respectivă stabilește modalitatea în care se calculează durata pentru care prestația urmează să fie plătită. Articolul 3 alineatul 1 se referă la lucrătorii cu normă întreagă. Acesta prevede că „[d]urata prestației de șomaj se determină în funcție de perioadele de muncă pentru care s-au plătit contribuții în cursul celor patru ani anteriori situației legale de șomaj sau în funcție de momentul la care a încetat obligația de a plăti contribuții.” În ceea ce privește lucrătorii pe fracțiune de normă, articolul 3 alineatul 4 prevede că, „[În cazul în care contribuțiile pentru care s-a făcut dovada corespund unei activități salariate pe fracțiune de normă sau activități salariate efectiv desfășurate cu normă întreagă în cazul reducerii programului de lucru, fiecare zi lucrată se consideră zi de plată a contribuțiilor, indiferent de durata programului de lucru”.

15. Instanța de trimitere arată că, potrivit jurisprudenței naționale, pierderea locului de muncă dă naștere dreptului la prestația de șomaj. Pentru a stabili durata pentru care se plătesc prestații, trebuie să se aibă în vedere doar zilele în care lucrătorul a desfășurat efectiv o activitate salariată, chiar dacă contribuțiile la sistemul de securitate socială pentru riscul de șomaj au fost plătite pentru toate zilele din fiecare lună pe întreg parcursul anului.

## Situația de fapt, procedura și întrebările preliminare

16. Doamna María Begoña Espadas Recio (denumită în continuare „doamna Espadas Recio”) a lucrat ca femeie de serviciu. Începând de la 23 decembrie 1999 și până în prezent, aceasta a desfășurat o activitate salariată neîntreruptă pentru angajatori succesivi. Ritmul de lucru al acesteia era următorul: lucra două ore și jumătate lunea, miercuri și joia în fiecare săptămână și patru ore în prima zi de vineri a fiecărei luni. Ritmul de lucru al acesteia era, așadar, de tip „vertical” – munca pe fracțiune de normă se desfășura doar în anumite zile ale săptămânii, în loc să fie repartizată pe parcursul celor cinci zile ale săptămânii de lucru (regim de muncă de tip „orizontal”). La 29 iulie 2013, raportul de muncă al doamnei Espadas Recio a încetat.

17. La 30 septembrie 2013, Servicio Público de Empleo Estatal (denumit în continuare „SPEE”) i-a aprobat cererea de acordare a prestației de șomaj. SPEE a decis să îi acorde inițial prestații pentru 120 de zile, de la 10 septembrie 2013 până la 9 ianuarie 2014 inclusiv, calculate pe baza a 6,10 euro pe zi. S-a considerat că doamna Espadas Recio a plătit contribuții pentru 452 de zile. Doamna Espadas Recio a contestat această decizie susținând că avea dreptul la prestații pe durata a 720 de zile (fără a contesta baza de calcul pentru prestația zilnică pe care o primea)<sup>6</sup>. Prin decizia din 9 decembrie 2013, SPEE a admis în parte contestația și a acordat prestația de șomaj pentru o durată de 420 de zile pe baza orelor lucrate pe care le-a calculat ca reprezentând 8,5 ore pe săptămână.

18. Pe baza interpretării articolului 210 din LGSS coroborat cu articolul 3 alineatul 4 din RD 625/1985, SPEE a apreciat că perioada pentru care este datorată prestația de șomaj trebuie calculată pe baza numărului de zile pentru care s-au plătit contribuții în cei șase ani anteriori schimbării situației doamnei Espadas Recio de la desfășurarea unei activități salariate la șomaj. În cazul muncii pe fracțiune de normă, fiecare zi lucrată urma să fie considerată zi de plată a contribuțiilor. Rezulta de aici că, în cei șase ani anteriori perioadei legale de șomaj, doamna Espadas Recio a dovedit că plătiase contribuții pentru 1 387 de zile. Prin urmare, durata prestației a fost stabilită la 420 de zile. SPEE nu a luat în considerare restul perioadei de șase ani pentru care doamna Espadas Recio și foștii săi angajatori au plătit contribuții.

19. Este cert că dacă doamna Espadas Recio ar fi lucrat conform unui ritm de muncă de tip orizontal – 1,75 ore distribuite pe parcursul unei săptămâni de lucru de cinci zile, totalizând 8,5 ore, ea ar fi avut dreptul la plata unei prestații de șomaj pentru durata maximă de 720 de zile.

20. Doamna Espadas Recio a formulat la instanța de trimitere o acțiune împotriva deciziei SPEE cu privire la întinderea perioadei pentru care i s-a acordat prestația de șomaj. Ea apreciază că, având în vedere că a lucrat șase ani consecutivi, plătiind contribuții pentru 30 sau 31 de zile pe lună (în total 2 160 de zile), avea dreptul la prestații de șomaj pentru o perioadă de 720 de zile, în loc de cele 420 de zile pentru care i s-au acordat prestații. Ea susține că fiecare zi pentru care s-au plătit contribuții – iar nu doar zilele lucrate efectiv – ar trebuie luată în considerare în scopul stabilirii duratei prestației. O abordare contrară ar conduce nu numai la aplicarea unei duble penalizări ilogice în calitate de lucrător pe fracțiune de normă, incompatibilă cu principiul proporționalității<sup>7</sup>, ci și la o discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex.

<sup>6</sup> Apoi, SPEE a rectificat din oficiu baza de calcul pentru prestația zilnică de șomaj și a decis să o mărească de la 6,10 euro pe zi la 10,91 euro pe zi.

<sup>7</sup> Doamna Espadas Recio subliniază că valoarea prestației de șomaj zilnice pe care a primit-o era deja redusă *pro rata* pentru a lua în considerare faptul că aceasta era lucrător pe fracțiune de normă, iar nu lucrător cu normă întreagă.

21. Potrivit instanței de trimitere, Curtea a examinat o chestiune similară în cauza Bruno și alții<sup>8</sup>. În cauza respectivă, Curtea a statuat că, în privința pensiilor pentru limită de vârstă ale personalului de cabină al Alitalia, care erau reglementate de sistemul italian de securitate socială, clauza 4 din acordul-cadru se opunea unei reglementări naționale care excludea perioadele nelucrate din calculul vechimii impuse pentru dobândirea unui drept la o astfel de pensie, întrucât o astfel de reglementare era discriminatorie față de lucrătorii pe fracțiune de normă, cu excepția cazului când diferența de tratament era justificată de motive obiective.

22. În ipoteza în care acordul-cadru nu ar fi aplicabil, instanța de trimitere consideră că poate exista o discriminare pe criterii de sex contrară Directivei 79/7. Durata mai scurtă a prestației prevăzută de dispoziția națională în discuție cu privire la lucrătorii pe fracțiune de normă de tip „vertical” în raport cu lucrătorii pe fracțiune de normă de tip „orizontal” implică o discriminare indirectă pe criterii de sex, întrucât normele aplicate aduc atingere întregii categorii de lucrătoare. Conform statisticilor anuale, majoritatea lucrătorilor pe fracțiune de normă din Spania (aproximativ 70 %-80 %) sunt femei.

23. Prin urmare, instanța de trimitere solicită Curții să pronunțe o decizie preliminară cu privire la următoarele întrebări:

- „1) În conformitate cu jurisprudența care rezultă din [Hotărârea Bruno și alții], clauza 4 din [acordul-cadru] este aplicabilă în cazul unei prestații de șomaj de tip contributiv, cum este cea reglementată la articolul 210 din [LGSS], care este finanțată exclusiv din contribuțiile plătite de lucrător și de întreprinderile angajatoare și care este calculată în funcție de perioadele de muncă în care s-a cotizat în cei șase ani anteriori situației legale de șomaj?
- 2) În cazul unui răspuns afirmativ, în conformitate cu jurisprudența care rezultă din [Hotărârea Bruno și alții], clauza 4 din [acordul-cadru] trebuie interpretată în sensul că se opune unei norme naționale care, precum articolul 3 alineatul 4 din [RD 625/1985], la care face trimitere a patra normă de la alineatul 1 al celei de a șaptea dispoziții adiționale din [LGSS], care – în ceea ce privește munca pe fracțiune de normă de tip «vertical» (de doar 3 zile pe săptămână) – nu ia în considerare, în vederea stabilirii duratei prestației de șomaj, zilele nelucrate, în pofida faptului că s-au plătit contribuțiile aferente acestor zile, ceea ce are drept consecință reducerea duratei prestației acordate?
- 3) Interdicția oricărei discriminări pe criterii de sex, directă sau indirectă, prevăzută la articolul 4 din Directiva 79/7, trebuie interpretată în sensul că ar împiedica aplicarea sau s-ar opune unei norme naționale precum articolul 3 alineatul 4 din [RD 625/1985], care, în ceea ce privește munca pe fracțiune de normă de tip «vertical» (de doar trei zile pe săptămână), exclude luarea în considerare a zilelor nelucrate ca zile de cotizare, ceea ce are drept consecință reducerea duratei prestației de șomaj?”

24. Guvernul spaniol și Comisia Europeană au depus observații scrise, ambele părți prezentând observații orale în ședința din 15 iunie 2016.

<sup>8</sup> Hotărârea din 10 iunie 2010, Bruno și alții (C-395/08 și C-396/08, EU:C:2010:329).

## Analiză

### *Observații introductive*

25. Rezultă dintr-o jurisprudență constantă că dreptul Uniunii respectă competența statelor membre de a-și organiza sistemele de securitate socială și că, în lipsa unei armonizări la nivelul Uniunii Europene, revine legislației fiecărui stat membru sarcina de a stabili condițiile de acordare a prestațiilor în materie de securitate socială. În exercitarea acestei competențe, statele membre trebuie să respecte dreptul Uniunii<sup>9</sup>.

26. Astfel, în principiu, Spania are dreptul să prevadă că, în cadrul sistemului de securitate socială propriu, accesul la prestațiile de tip contributiv (finanțate de lucrător și de angajator împreună) și întinderea acestora în ceea ce privește șomajul depind de perioada de contribuție aplicabilă șomerului respectiv, care este prevăzută la articolul 210 din LGSS și la articolul 3 din RD 625/1985. Cu toate acestea, normele naționale respective trebuie să se aplice astfel încât să fie în conformitate cu dreptul Uniunii.

27. Instanța de trimitere subliniază că doamna Espadas Recio a lucrat 8,5 ore pe săptămână, efectuând aceste ore pe parcursul a trei zile, iar ritmul său de lucru este prezentat ca fiind de tip „vertical”. Dacă ar fi lucrat același număr total de ore, însă repartizate „orizontal”, ea ar fi lucrat 1,75 ore pe zi, cinci zile pe săptămână. Interdicția discriminării prevăzută în clauza 4 din acordul-cadru este aplicabilă în situația doamnei Espadas Recio?

### *Cu privire la prima și la cea de a doua întrebare*

28. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 din acordul-cadru se aplică în cazul unei prestații de șomaj de tip contributiv precum cea în discuție în litigiul principal. În cazul unui răspuns afirmativ, trebuie stabilit dacă acordul-cadru se opune normelor naționale în discuție. În temeiul normelor respective, la calcularea duratei pentru care se plătește prestația de șomaj se iau în considerare doar zilele în care șomerul a lucrat efectiv, chiar dacă contribuțiile au fost plătite pentru toate zilele din fiecare lună. Această normă conduce la o reducere a duratei pentru care se plătește prestația de șomaj în raport *fie* cu lucrătorii pe fracțiuni de normă de tip „orizontal”, *fie* cu lucrătorii cu normă întregă.

29. Cele două întrebări sunt strâns legate și le vom analiza împreună.

30. Instanța de trimitere subliniază că statutul de lucrător pe fracțiuni de normă de tip „vertical” al doamnei Espadas Recio are două consecințe. În primul rând, nivelul prestației care i se plătește este mai scăzut față de cel al prestației plătite lucrătorilor cu normă întregă, întrucât, ca lucrător pe fracțiuni de normă, aceasta a lucrat mai puține ore pe săptămână. În al doilea rând, la calculul duratei prestației nu se iau în considerare toate zilele pentru care ea însăși și foștii săi angajatori au plătit efectiv contribuții. Accesul la prestația în discuție în litigiul principal depinde de existența raportului de muncă al doamnei Espadas Recio cu foștii săi angajatori, iar sistemul prestațiilor de șomaj este finanțat din contribuțiile respective ale acestora. În cadrul acestui sistem, ceea ce corespunde considerentelor de politică socială sunt serviciile de asistență socială („de tip necontributiv”), prestație care este finanțată exclusiv de stat. Instanța de trimitere apreciază, așadar, că prestația de șomaj de tip contributiv este determinată în esență de un raport de muncă și doar într-o mai mică măsură de considerente de politică socială. În consecință, aceasta apreciază că Hotărârea Curții în cauza Bruno și alții<sup>10</sup> se aplică prin analogie prestației de șomaj de tip contributiv spaniole.

9 A se vedea Hotărârea din 14 aprilie 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215, punctul 25 și jurisprudența citată).

10 Hotărârea din 10 iunie 2010, Bruno și alții (C-395/08 și C-396/08, EU:C:2010:329).

31. În schimb, Comisia și Spania consideră că prestația de șomaj de tip contributiv din cadrul sistemului spaniol nu intră sub incidența noțiunii „condiții de încadrare în muncă” în sensul clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru.

32. Împărtășim această din urmă opinie.

33. Acordul-cadru se referă exclusiv la „condițiile de încadrare în muncă ale lucrătorilor pe fracțiune de normă”<sup>11</sup>. Curtea a precizat că în această noțiune sunt incluse pensiile care depind de un raport de încadrare în muncă între lucrător și angajator, cu excepția pensiilor obligatorii de securitate socială, care depind mai puțin de un astfel de raport decât de considerente de ordin social<sup>12</sup>. Chestiunile privind prestațiile în materie de securitate socială care nu constituie „remunerație” în sensul articolului 157 alineatul (2) TFUE țin de competența statelor membre. Prin urmare, acestea sunt excluse din domeniul de aplicare al principiului nediscriminării prevăzut în clauza 4 alineatul (1) din acordul-cadru (deși, desigur, acestea pot să fie incluse în alte dispoziții ale dreptului Uniunii). Prin urmare, clasificarea prestației de șomaj de tip contributiv în discuție depinde de sensul noțiunii „remunerație” în dreptul Uniunii.

34. În conformitate cu articolul 157 alineatul (2) TFUE, prin „remunerație” se înțelege „salariul sau suma obișnuită de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta”. Potrivit unei jurisprudențe constante, noțiunea „remunerație” cuprinde „toate avantajele prezente sau viitoare, cu condiția să fie acordate, fie și indirect, de angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta”<sup>13</sup>. În acest context, Curtea a statuat că natura juridică a acestor avantaje nu are relevanță pentru aplicarea articolului 157 TFUE, întrucât ele sunt acordate în legătură cu munca<sup>14</sup>. Curtea a subliniat de asemenea că, „chiar dacă este adevărat că numeroase tipuri de drepturi bănești acordate de un angajator răspund de asemenea unor considerente de politică socială, caracterul de remunerație al unei prestații nu poate fi pus la îndoială de vreme ce lucrătorul este îndreptățit să primească de la angajatorul său prestația în discuție ca urmare a existenței raportului de muncă”<sup>15</sup>. Cu toate acestea, deși drepturile bănești de tipul regimurilor sau al prestațiilor de securitate socială nu sunt, în principiu, străine noțiunii de remunerație, în această noțiune nu pot fi incluse regimurile sau prestațiile de securitate socială reglementate direct de lege cu excluderea oricărui element de concertare în cadrul întreprinderii sau al ramurii profesionale interesate și aplicabile în mod obligatoriu unor categorii generale de lucrători<sup>16</sup>.

35. Considerăm că nu rezultă în mod necesar din faptul că un angajator plătește contribuții către un sistem care finanțează prestația de șomaj că noțiunea de remunerație cuprinde beneficiul obținut. Nici în cazul în care statul plătește o prestație șomerilor nu înseamnă că astfel de plăți trebuie să fie considerate în mod automat prestații de securitate socială. Orice evaluare trebuie în mod necesar nuanțată. În acel context, criteriul încadrării în muncă nu poate fi exclusiv<sup>17</sup>. Astfel, în ceea ce privește sistemul de pensii în discuție în cauza Bruno și alții, Curtea a precizat că „[...] considerentele de politică socială, de organizare a statului, de etică sau chiar preocupările de natură bugetară care au avut sau care au putut avea un rol în crearea unui anumit sistem de către legiuitorul național nu pot prevala în cazul în care pensia interesează numai o categorie specifică de lucrători, depinde în mod direct de perioada lucrată, iar quantumul său este calculat pe baza ultimului salariu [...]”<sup>18</sup>.

11 A se vedea considerentele (8)-(12) ale Directivei 97/81.

12 A se vedea Hotărârea din 14 aprilie 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215, punctele 36 și 37).

13 A se vedea Hotărârea din 5 noiembrie 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, punctul 16). A se vedea de asemenea Hotărârea din 17 mai 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209).

14 A se vedea Hotărârea din 5 noiembrie 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, punctul 17).

15 A se vedea Hotărârea din 5 noiembrie 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, punctul 18). A se vedea de asemenea Hotărârea din 1 aprilie 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punctele 41-44).

16 A se vedea Hotărârea din 29 noiembrie 2001, Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, punctul 27 și jurisprudența citată).

17 A se vedea Hotărârea din 23 octombrie 2003, Schönheit și Becker (C-4/02 și C-5/02, EU:C:2003:583, punctul 57 și jurisprudența citată).

18 A se vedea Hotărârea din 10 iunie 2010, Bruno și alții (C-395/08 și C-396/08, EU:C:2010:329, punctul 47 și jurisprudența citată).

36. Acele trei criterii trebuie aplicate cumulativ și sunt relevante în prezenta cauză. Deși interpretarea dreptului național și aprecierea situației de fapt sunt aspecte care, în cele din urmă, sunt de competența instanței de trimitere, Curtea poate totuși să ofere clarificări și orientări.

37. Instanța de trimitere subliniază că prestația de șomaj se plătește unei categorii specifice de lucrători – „cei aflați în situația legală de șomaj”. Cu toate acestea, în alt pasaj din decizia de trimitere, aceasta precizează că temeiul constituțional al sistemului de securitate socială din Spania se aplică *tuturor* cetățenilor, asigurându-le asistență și prestații sociale adecvate în situații de necesitate, în special în caz de șomaj<sup>19</sup>. Este greu de înțeles cum „toți cetățenii” pot să constituie o categorie specifică de lucrători. Considerăm mai degrabă că aceia care primesc prestația sunt membrii unei grupe care face dovada condiției generale necesare pentru accesul la prestația în discuție – altfel spus, că se află în situația legală de șomaj. Această situație este în mare măsură diferită de exemplele de categorii specifice de lucrători care au fost identificate în jurisprudența Curții, precum funcționarii naționali și personalul artistic<sup>20</sup>.

38. Instanța de trimitere arată că unica sursă de finanțare a prestației de șomaj în discuție o reprezintă contribuțiile plătite de lucrător și de angajator. Cu toate acestea, contribuțiile respective sunt plătite în conformitate cu legislația națională. Acestea nu sunt reglementate de un contract între angajator și lucrător. Acest aspect sugerează că regimul de muncă se apropie mai degrabă de un sistem de securitate socială administrat de stat decât de o prestație care face parte din remunerația unui lucrător plătită în conformitate cu un contract încheiat cu angajatorul său sau care este negociată colectiv în numele său. Iar în noțiunea „condiții de încadrare în muncă” „nu pot fi incluse regimurile sau prestațiile de securitate socială reglementate direct de lege cu excluderea oricărui element de concertare în cadrul întreprinderii sau al ramurii profesionale interesate și aplicabile în mod obligatoriu unor categorii generale de lucrători”<sup>21</sup>. Adăugăm că RD 625/1985 (care reglementează durata prestației) este o măsură care a fost notificată Comisiei de autoritățile spaniole în temeiul articolului 9 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială<sup>22</sup>. Notificarea respectivă presupune că guvernul spaniol admite în mod expres că această prestație constituie prestație de șomaj în sensul regulamentului<sup>23</sup>.

39. În opinia noastră, rezultă că clauza 4 din acordul-cadru nu se aplică în cazul unei prestații de șomaj precum cea în discuție în litigiul principal.

40. Având în vedere răspunsul nostru la prima întrebare, nu este necesar să se examineze cea de a doua întrebare (al cărei conținut se suprapune, în orice caz, cu cea de a treia întrebare pe care o analizăm în continuare).

41. Prin urmare, concluzionăm că acordul-cadru trebuie interpretat în sensul că nu este aplicabil în cazul unei prestații de șomaj de tip contributiv, cum este cea reglementată la articolul 210 din LGSS, care este finanțată exclusiv din contribuțiile plătite de o lucrătoare și de foștii săi angajatori.

19 A se vedea punctul 12 de mai sus.

20 A se vedea Hotărârea din 23 octombrie 2003, *Schönheit și Becker* (C-4/02 și C-5/02, EU:C:2003:583), și Hotărârea din 1 aprilie 2008, *Maruko* (C-267/06, EU:C:2008:179). Precum în această din urmă hotărâre, utilizăm noțiunea „personal artistic” pentru a îngloba toate persoanele implicate în producțiile de teatru, nu numai actorii.

21 A se vedea Hotărârea din 22 noiembrie 2012, *Elbal Moreno* (C-385/11, EU:C:2012:746, punctul 20 și jurisprudența citată).

22 Regulamentul Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 (JO 2004, L 166, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 82). Articolul 9 alineatul (1) din regulament prevede că statele membre trebuie să notifice în scris Comisiei legislațiile cu privire la ramurile de securitate socială din domeniul său de aplicare. Acestea includ măsurile naționale care cuprind prestațiile de șomaj.

23 A se vedea de asemenea Hotărârea din 20 februarie 1997, *Martínez Losada și alții* (C-88/95, C-102/95 și C-103/95, EU:C:1997:69, punctele 17-20).



### *Cu privire la a treia întrebare*

42. Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă articolul 4 alineatul (1) din Directiva 79/7 se opune normelor naționale care reglementează stabilirea perioadei pentru care se plătesc prestații (în special articolului 3 din RD 625/1985), întrucât constituie o discriminare pe criterii de sex.

43. Prestațiile de șomaj precum cele în discuție în litigiul principal intră în domeniul de aplicare al Directivei 79/7, întrucât astfel de prestații fac parte dintr-un regim legal de protecție împotriva, printre altele, a șomajului – unul dintre riscurile enumerate la articolul 3 alineatul (1) litera (a). Articolul 4 alineatul (1) interzice discriminarea pe criterii de sex în special în privința condițiilor care reglementează durata și menținerea dreptului la prestații.

44. Norma de drept național în discuție nu este direct discriminatorie în măsura în care se aplică fără distincție atât lucrătorilor de sex masculin, cât și lucrătorilor de sex feminin. Cu toate acestea, potrivit unei jurisprudențe constante, există discriminare indirectă în sensul articolului 4 din Directiva 79/7 atunci când aplicarea unei măsuri naționale, deși formulată în mod neutru, dezavantajează în fapt un număr mult mai mare de femei decât de bărbați<sup>24</sup>.

45. Instanța de trimitere subliniază în decizia de trimitere că norma națională în discuție – o durată mai scurtă a prestației pentru lucrătorii pe fracțiune de normă de tip „vertical” în raport cu lucrătorii cu normă întreagă – are efecte negative asupra unui număr mai mare de femei decât de bărbați, întrucât aproximativ 70 %-80 % din forța de muncă pe fracțiune de normă este constituită din lucrători de sex feminin.

46. Deși normele naționale în discuție nu fac distincție între bărbați și femei, datele statistice furnizate de instanța de trimitere indică faptul că o proporție semnificativ mai mare a lucrătorilor de sex feminin este dezavantajată în raport cu lucrătorii de sex masculin. Așadar, acele norme sunt indirect discriminatorii în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 79/7.

47. Astfel de norme dezavantajează în mod clar lucrătorii pe fracțiune de normă precum doamna Espadas Recio. Instanța de trimitere subliniază că, dacă aceasta ar fi lucrat cu normă întreagă, ar fi avut dreptul la prestații de șomaj pe durata maximă de 720 de zile. Stabilirea acelei durate ar fi luat în considerare faptul că *contribuțiile fuseseră plătite pentru fiecare zi lucrătoare a lunii* în cei șase ani anteriori situației de șomaj<sup>25</sup>. Dacă ritmul de lucru al doamnei Espadas Recio ar fi fost structurat „orizontal” (1,75 ore pe zi, cinci zile pe săptămână), ea ar fi avut, de asemenea, dreptul la plata prestației pentru aceeași durată maximă. Faptul că normele naționale în discuție afectează numai o grupă specifică de lucrători pe fracțiune de normă – cei cu un ritm de lucru „vertical” – ne modifică opinia potrivit căreia normele naționale în discuție dau naștere unei discriminări indirecte?

48. Răspunsul este negativ.

<sup>24</sup> A se vedea, de exemplu, Ordonanța din 17 noiembrie 2015, Plaza Bravo (C-137/15, EU:C:2015:771, punctul 22 și jurisprudența citată).

<sup>25</sup> Spania susține că se aplică un coeficient de 1,4% pentru a alinia poziția lucrătorilor pe fracțiune de normă cu cea a lucrătorilor cu normă întreagă în scopul determinării perioadei pentru care se plătesc prestații. Cu toate acestea, nu a furnizat alte informații cu privire la modul exact în care funcționează mecanismul, iar acest aspect reprezintă în orice caz o chestiune de fapt de competența instanței de trimitere.

49. Este adevărat că, în anumite cauze în care măsura națională în discuție privea doar o grupă specifică de lucrători pe fracțiune de normă, Curtea nu a fost de acord cu aprecierea instanțelor naționale. Curtea s-a pronunțat în sensul că astfel de măsuri nu conduc la o discriminare indirectă, deoarece datele statistice referitoare la lucrătorii pe fracțiune de normă în general nu permiteau să se stabilească (în lipsa unor informații specifice) că femeile reprezentau majoritatea lucrătorilor în grupa de lucrători pe fracțiune de normă identificată de instanțele naționale în cauzele respective<sup>26</sup>.

50. Astfel, cauza Cachaldora Fernández<sup>27</sup> privea stabilirea bazei de calcul al unei pensii de invaliditate. Aprecierea instanței naționale pornea de la premisa că dispoziția națională în discuție privea o grupă de lucrători pe fracțiune de normă, majoritatea fiind femei, însă nu se aplica tuturor lucrătorilor pe fracțiune de normă. Erau vizați de norma națională doar lucrătorii care avuseseră o întrerupere de cotizare în perioada de referință de opt ani care preceda data faptului generator atunci când această întrerupere era ulterioară unei încadrări în muncă pe fracțiune de normă. Cu toate acestea, grupa respectivă de lucrători pe fracțiune de normă afectată nu a putut fi clar identificată. Curtea nu a avut la dispoziție date statistice care să indice câți lucrători pe fracțiune de normă au avut o întrerupere de cotizare sau dacă grupa era constituită în special din femei. Se stabilise de asemenea că anumiți lucrători pe fracțiune de normă puteau fi favorizați, în realitate, de norma de drept național în discuție în cauză<sup>28</sup>. Curtea a apreciat, așadar, că datele statistice generale pe care instanța națională și-a întemeiat premisa nu puteau conduce la concluzia că grupa de lucrători defavorizați de norma de drept național în discuție în litigiul principal este formată în majoritate din lucrători pe fracțiune de normă și în special din lucrători de sex feminin.

51. Poziția doamnei Espadas Recio în cauză este diferită. Măsura națională în discuție are efecte negative asupra tuturor lucrătorilor pe fracțiune de normă de tip „vertical” și nu există niciun element care să sugereze că anumiți lucrători din cadrul acelei grupe ar putea fi avantajați în raport cu lucrătorii cu normă întreagă.

52. În mod similar, în cauza Plaza Bravo<sup>29</sup>, măsura națională în discuție nu era aplicabilă tuturor lucrătorilor pe fracțiune de normă. Nu rezulta cu claritate din înscrisurile de la dosar dacă datele statistice referitoare la o grupă specifică de lucrători, afectată de dispoziția națională în discuție, dovedeau că un număr mult mai mare de femei decât de bărbați era astfel afectat. În plus, s-a considerat că acele norme pot în egală măsură să afecteze și lucrătorii cu normă întreagă. Curtea a concluzionat că datele statistice generale referitoare la grupa de lucrători pe fracțiune de normă, considerate în ansamblul lor, nu erau relevante pentru a dovedi că această dispoziție afectează un număr mult mai mare de femei decât de bărbați. Astfel, Curtea nu a apreciat că acea măsură dă naștere unei discriminări indirecte<sup>30</sup>.

53. În cauza care o privește pe doamna Espadas Recio, instanța de trimitere precizează că datele statistice referitoare la lucrătorii pe fracțiune de normă se aplică în mod identic lucrătorilor pe fracțiune de normă de tip „orizontal” și de tip „vertical”. Informațiile citate de instanța de trimitere referitoare la lucrătorii pe fracțiune de normă arată că 70 %-80 % dintre cei a căror muncă este de tip „vertical” sunt femei. Același raport bărbați-femei este valabil pentru lucrătorii pe fracțiune de normă care au un ritm de lucru de tip „orizontal”. Pe baza acelor informații este posibil să se concluzioneze că măsura națională în discuție afectează o proporție mai mare de femei decât de bărbați. În plus, instanța de trimitere nu a sugerat că normele naționale în discuție pot avea uneori ca rezultat aceleași dezavantaje atât pentru lucrătorii cu normă întreagă, cât și pentru lucrătorii pe fracțiune de normă.

26 A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 14 aprilie 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215), și Ordonanța din 17 noiembrie 2015, Plaza Bravo (C-137/15, EU:C:2015:771).

27 Hotărârea din 14 aprilie 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215).

28 În toate cazurile în care ultimul contract care a precedat încetarea activității profesionale era un contract cu normă întreagă, dar lucrătorii, în restul perioadei de referință sau chiar în întreaga lor carieră, lucraseră doar pe fracțiune de normă, aceștia ar fi avantajați, întrucât ar primi o pensie supraevaluată în raport cu contribuțiile efectiv plătite.

29 Ordonanța din 17 noiembrie 2015, Plaza Bravo (C-137/15, EU:C:2015:771).

30 Ordonanța din 17 noiembrie 2015, Plaza Bravo (C-137/15, EU:C:2015:771, punctele 24-26 și 29).

54. Rezultă că articolul 4 alineatul (1) din Directiva 79/7 se opune unor măsuri naționale precum cele în discuție, cu excepția cazului în care sunt justificate de factori obiectivi și străini de orice discriminare bazată pe sex. Aceasta este situația dacă mijloacele alese răspund unui obiectiv legitim al politicii sociale și dacă sunt apte să atingă obiectivul urmărit de aceasta și sunt necesare în acest scop<sup>31</sup>.

55. Spania nu a prezentat observații scrise cu privire la aspectul dacă orice discriminare bazată pe sex ar putea fi justificată. Cu toate acestea, în ședința din 15 iunie 2016, guvernul spaniol a confirmat că observațiile sale cu privire la justificarea discriminării potrivit acordului-cadru se interpretau ca fiind de asemenea aplicabile în privința discriminării bazate pe sex. Potrivit guvernului spaniol, principiul „contribuției la sistemul de securitate socială” constituie o justificare obiectivă pentru orice discriminare. Întrucât dreptul la prestații de șomaj și durata prestației respective se bazează exclusiv pe perioada în care un angajat a lucrat sau a fost înregistrat în sistemul de securitate socială, ar fi incompatibil cu principiul proporționalității neluarea în considerare a zilelor lucrate efectiv.

56. Nu suntem de acord cu această afirmație.

57. Instanța de trimitere subliniază că scopul prestației de șomaj de tip contributiv este de a asigura lucrătorului fonduri care compensează salariul pe care nu îl mai primește (articolul 204 din LGSS).

58. În opinia noastră, este posibil să se atingă acest obiectiv prin luarea în considerare a următoarelor elemente: (i) perioada pentru care sunt plătite contribuții de lucrător și de angajatorul său, (ii) quantumul contribuțiilor și (iii) orele lucrate de lucrătorul respectiv (dacă este lucrător pe fracțiuni de normă sau cu normă întregă). Din explicațiile instanței de trimitere reiese într-adevăr că sistemul spaniol ia în considerare tocmai factorii respectivi pentru lucrătorii cu normă întregă și lucrătorii pe fracțiuni de normă de tip „orizontal”. Fiecare lucrător (care plătește contribuții pentru aceeași durată) ar primi prestații de șomaj pentru aceeași perioadă. Cu toate acestea, o persoană care lucrează 50 % din orele corespunzătoare activității cu normă întregă ar primi o prestație la un nivel redus în mod proporțional, care reflectă contribuțiile mai mici plătite pe baza unui salariu mai mic, aferent fracțiunii de normă. Această abordare este pe deplin conformă cu principiul *pro rata temporis*<sup>32</sup>.

59. Cu toate acestea, o lucrătoare pe fracțiune de normă de tip „vertical” ar primi o prestație o perioadă mai scurtă decât o lucrătoare cu normă întregă comparabilă, *cu toate că ar fi plătit, de asemenea, contribuții pentru fiecare zi din toate lunile anului*. Sistemul rezervă un tratament diferit celor două grupe de lucrători. În cazul lucrătorilor pe fracțiune de normă de tip „vertical”, pune accent pe zilele lucrate efectiv, iar nu pe perioada pe care lucrătorul o petrece desfășurându-și activitatea pe parcursul unei săptămâni de lucru.

60. Ia naștere astfel o situație anormală, illogică și de natură punitivă care dezavantajează lucrătorii pe fracțiune de normă de tip „vertical”. Este posibil ca lucrătorii pe fracțiune de normă care au locuri de muncă relativ prost plătite, cum sunt femeile de serviciu, să nu aibă prea multe opțiuni în privința programului lor de lucru. Este probabil ca aceștia să fie nevoiți să accepte un program de lucru de tip „vertical”, convenabil pentru angajator, doar pentru a-și asigura un loc de muncă.

61. Prin urmare, concluzionăm că articolul 4 din Directiva 79/7 trebuie interpretat în sensul că se opune legislației unui stat membru care, în ceea ce privește munca pe fracțiune de normă de tip „vertical” (muncă efectuată doar în anumite zile ale săptămânii), exclude luarea în considerare a zilelor nelucrate din calculul zilelor pentru care s-au plătit contribuții, rezultând o reducere a perioadei în care se plătește prestația de șomaj, în condițiile în care majoritatea lucrătorilor pe fracțiune de normă de tip „vertical” sunt femei asupra cărora astfel de măsuri naționale au efecte negative.

31 A se vedea Hotărârea din 22 noiembrie 2012, Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746, punctul 32 și jurisprudența citată).

32 A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 5 noiembrie 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, punctele 22-24 și jurisprudența citată).

## Concluzie

62. În consecință, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate de Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona [Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 33 din Barcelona (Spania)] după cum urmează:

- „1) Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, cuprins în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE din 7 aprilie 1998, trebuie interpretat în sensul că nu se aplică unei prestații de șomaj de tip contributiv, cum este cea prevăzută la articolul 210 din Ley General de la Seguridad Social (Legea generală privind securitatea socială) spaniolă, care este finanțată exclusiv din contribuțiile plătite de lucrător și de foștii săi angajatori.
- 2) Articolul 4 din 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 sociale trebuie interpretat în sensul că se opune legislației unui stat membru care, în ceea ce privește munca pe fracțiune de normă de tip «vertical» (muncă efectuată doar în anumite zile ale săptămânii), exclude luarea în considerare a zilelor nelucrate din calculul zilelor pentru care s-au plătit contribuții, rezultând o reducere a perioadei în care se plătește prestația de șomaj, în condițiile în care majoritatea lucrătorilor pe fracțiune de normă de tip «vertical» sunt femei asupra cărora astfel de măsuri naționale au efecte negative.”