



Repertoriul jurisprudenței

Cauzele conexe C-184/22 și C-185/22

IK

împotriva

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV

(cerere de decizie preliminară formulată de Bundesarbeitsgericht)

Hotărârea Curții (Camera întâi) din 29 iulie 2024

„Trimitere preliminară – Politica socială – Articolul 157 TFUE – Egalitate de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă – Directiva 2006/54/CE – Articolul 2 alineatul (1) litera (b) și articolul 4 primul paragraf – Interzicerea discriminării indirecte pe criteriul sexului – Munca pe fracțiune de normă – Directiva 97/81/CE – Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă – Clauza 4 – Interdicția de a trata lucrătorii pe fracțiune de normă într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili – Plata unei majorări salariale numai pentru orele suplimentare efectuate de lucrătorii pe fracțiune de normă în plus peste timpul de lucru obișnuit stabilit pentru lucrătorii cu normă întreagă”

1. *Politica socială – Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă încheiat de CES, UCIPE și CEIP – Directiva 97/81 – Interdicția discriminării lucrătorilor angajați pe fracțiune de normă – Lucrători de sex masculin și lucrători de sex feminin – Accesul la încadrarea în muncă și condițiile de muncă – Egalitate de tratament – Directiva 2006/54 – Reglementare națională care prevede plata unei majorări salariale pentru lucrătorii pe fracțiune de normă doar pentru orele suplimentare efectuate peste timpul de lucru obișnuit stabilit pentru lucrătorii cu normă întreagă – Tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor pe fracțiune de normă – Justificare – Inexistență [art. 157 TFUE; Directiva 97/81 a Consiliului, anexa clauza 4 pct. (1)]*

(a se vedea punctele 30-38, 40, 42-45, 47 și 49-53 și dispozitiv 1)

2. *Politica socială – Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă încheiat de CES, UCIPE și CEIP – Directiva 97/81 – Interdicția discriminării lucrătorilor angajați pe fracțiune de normă – Lucrători de sex masculin și lucrători de sex feminin – Accesul la încadrarea în muncă și condițiile de muncă – Egalitate de tratament – Directiva 2006/54 – Reglementare națională care prevede plata unei majorări salariale pentru lucrătorii pe fracțiune de normă doar pentru orele suplimentare efectuate peste timpul de lucru obișnuit stabilit pentru lucrătorii cu normă întreagă – Lucrători pe fracțiune de normă în principal de sex feminin – Discriminare indirectă – Justificare – Inexistență [art. 157 TFUE; Directiva 2006/54 a Parlamentului European și a Consiliului, art. 2 alin. (1) lit. (b) și art. 4 primul paragraf]*

(a se vedea punctele 56-61, 63-65, 67 și 70-73 și dispozitiv 2)

Rezumat

Sesizată cu titlu preliminar de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), Curtea precizează condițiile în care plata unei majorări salariale pentru ore suplimentare, prevăzută, în ceea ce privește lucrătorii pe fracțiune de normă, numai pentru orele de lucru efectuate în plus peste timpul de lucru obișnuit stabilit pentru lucrătorii cu normă întreagă care se află într-o situație comparabilă, constituie un tratament „mai puțin favorabil” și o discriminare indirectă pe criteriul sexului.

IK (cauza C-184/22) și CM (cauza C-185/22) sunt angajate ca îngrijitoare pe fracțiune de normă de KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV, un prestator de servicii de dializă ambulatorie care își desfășoară activitatea pe întreg teritoriul Republicii Federale Germania. Acestea sunt obligate să realizeze, în temeiul contractului lor de muncă, 40 % și, respectiv, 80 % din timpul de lucru săptămânal obișnuit efectuat de un angajat cu normă întreagă, care este stabilit la 38,5 de ore prin convenția colectivă generală aplicabilă în sectorul în cauză.

Reclamantele din litigiile principale au introdus o acțiune la Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Germania) pentru a obține un credit de timp corespunzător majorării salariale datorate pentru orele suplimentare efectuate peste timpul de lucru convenit în contractul lor de muncă, precum și o compensație. Acestea au susținut că au fost tratate într-un mod mai puțin favorabil decât angajații cu normă întreagă pentru motivul că lucrează pe fracțiune de normă și că ar fi suferit o discriminare indirectă pe criteriul sexului în măsura în care pârâta din litigiile principale angajează în majoritate femei pe fracțiune de normă.

Întrucât aceste acțiuni au fost respinse, IK și CM au declarat apel la Landesarbeitsgericht Hessen (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă din Hessen, Germania), care a obligat angajatorul să crediteze conturile lor privind timpul de lucru, dar a respins cererea având ca obiect plata unei compensații.

Sesizată cu un recurs, instanța de trimitere a decis să solicite Curții să se pronunțe cu privire la aspectul dacă IK și CM au fost supuse unui tratament „mai puțin favorabil” în calitate de lucrători pe fracțiune de normă, în sensul clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă¹, precum și unei discriminări indirecte pe criteriul sexului, în sensul Directivei 2006/54².

Aprecierea Curții

În primul rând, Curtea constată că o reglementare națională în temeiul căreia plata unei majorări salariale pentru ore suplimentare este prevăzută pentru lucrătorii pe fracțiune de normă doar pentru orele de muncă efectuate în plus peste timpul de lucru obișnuit stabilit pentru lucrătorii cu normă întreagă care se află într-o situație comparabilă constituie un tratament „mai puțin favorabil” al lucrătorilor pe fracțiune de normă, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru.

¹ Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează 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 (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35).

² 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 (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).

În această privință, ea subliniază mai întâi că respectiva clauză nu trebuie interpretată în mod restrictiv și că aceasta urmărește să aplice principiul nediscriminării lucrătorilor pe fracțiune de normă.

Întrucât nu pare să fie contestat în speță faptul că prestațiile efectuate de reclamantele din litigiile principale sunt comparabile cu cele efectuate de lucrătorii cu normă întreagă, Curtea analizează în continuare dacă există o diferență de tratament între persoanele care lucrează ca îngrijitori pe fracțiune de normă și cele care lucrează ca îngrijitori cu normă întreagă.

În această privință, din deciziile de trimitere reiese că o persoană care lucrează ca îngrijitor pe fracțiune de normă trebuie să efectueze același număr de ore de muncă precum o persoană care lucrează ca îngrijitor cu normă întreagă pentru a beneficia de majorarea salarială pentru ore suplimentare, fără a ține seama de timpul de lucru obișnuit convenit individual în contractul de muncă al acestei persoane. Astfel, persoanele care lucrează ca îngrijitori cu normă întreagă primesc o majorare pentru ore suplimentare începând chiar de la prima oră de lucru efectuată peste timpul lor de lucru obișnuit, și anume 38,5 ore de lucru săptămânale, în timp ce persoanele care lucrează ca îngrijitori pe fracțiune de normă nu primesc o majorare pentru orele de lucru efectuate în plus peste timpul de lucru obișnuit convenit în contractele lor de muncă, dar sub timpul de lucru obișnuit stabilit pentru persoanele care lucrează ca îngrijitori cu normă întreagă.

În consecință, se pare că persoanele care lucrează ca îngrijitori pe fracțiune de normă fac obiectul unui tratament „mai puțin favorabil” în raport cu persoanele care lucrează ca îngrijitori cu normă întreagă.

În sfârșit, Curtea furnizează instanței de trimitere indicațiile necesare pentru ca aceasta să poată aprecia dacă această diferență de tratament poate fi considerată justificată de un „motiv obiectiv” în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru.

În această privință, ea amintește că noțiunea de „motiv obiectiv” impune ca diferența de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete ce caracterizează condiția de încadrare în muncă în cauză, în contextul specific în care se înscrie aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a se putea asigura că această diferență răspunde unei necesități reale, că este de natură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și că este necesară în acest scop.

În ceea ce privește problema dacă obiectivul de a descuraja angajatorul să impună lucrătorilor să efectueze ore suplimentare peste timpul de lucru convenit în mod individual pentru acești lucrători poate constitui un „motiv obiectiv”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, stabilirea unui prag uniform pentru lucrătorii pe fracțiune de normă și pentru lucrătorii cu normă întreagă în ceea ce privește acordarea unei majorări salariale pentru ore suplimentare nu este, în ceea ce privește lucrătorii pe fracțiune de normă, de natură să atingă acest obiectiv.

În plus, în ceea ce privește obiectivul de a evita un tratament defavorabil al lucrătorilor cu normă întreagă în raport cu lucrătorii pe fracțiune de normă, lucrătorii cu normă întreagă ar fi tratați în mod identic cu lucrătorii pe fracțiune de normă în ceea ce privește orele suplimentare, sub rezerva aplicării principiului *pro rata temporis*. Astfel, nici acest al doilea obiectiv nu poate justifica diferența de tratament dintre lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă.

În al doilea rând, Curtea concluzionează că reglementarea națională în cauză constituie de asemenea o discriminare indirectă pe criteriul sexului în sensul articolului 157 TFUE, precum și al articolului 2 alineatul (1) litera (b) și al articolului 4 primul paragraf din Directiva 2006/54.

Astfel, deși în speță este vorba despre o măsură în aparență neutră, din deciziile de trimitere reiese că această măsură dezavantajează o proporție semnificativ mai mare de persoane de sex feminin în raport cu persoane de sex masculin, fără a fi totodată necesar ca grupul lucrătorilor care nu este dezavantajat de reglementarea menționată, și anume lucrătorii cu normă întreagă, să fie constituit dintr-un număr considerabil mai ridicat de bărbați decât de femei. Este de competența instanței de trimitere să aprecieze în ce măsură datele de care dispune cu privire la situația forței de muncă sunt valabile și dacă acestea pot fi luate în considerare. Instanța națională trebuie de asemenea să examineze toate elementele pertinente de natură calitativă pentru a stabili dacă un astfel de dezavantaj există luând în considerare ansamblul lucrătorilor supuși reglementării naționale pe care se întemeiază diferența de tratament în cauză.

Pe de altă parte, la fel ca un tratament „mai puțin favorabil” al lucrătorilor pe fracțiune de normă în raport cu lucrătorii cu normă întreagă, această discriminare indirectă nu poate, pentru aceleași motive, să fie justificată prin urmărirea, pe de o parte, a obiectivului de a descuraja angajatorul să impună lucrătorilor să efectueze ore suplimentare peste timpul de lucru convenit individual în contractele lor de muncă și, pe de altă parte, a obiectivului de a evita ca lucrătorii cu normă întreagă să facă obiectul unui tratament mai puțin favorabil în raport cu lucrătorii pe fracțiune de normă.