

HOTĂRÂRI RECENTE ALE CURȚII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE ÎN MATERIA DREPTULUI SOCIAL

Politica socială a Uniunii Europene:

Protecția securității și sănătății lucrătorilor

- **Munca pe durată determinată • Munca pe fracțiuni de normă**
 - **Informarea și consultarea lucrătorilor**
 - **Fondul social european**

Culegere de jurisprudență

Volumul 1

**Selecție realizată de Dragoș Călin, judecător,
Curtea de Apel București**

ARDAE

**Proiect susținut de Asociația Română de Drept
și Afaceri Europene (ARDAE)**

HOTĂRÂRI RECENTE ALE CURȚII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE ÎN MATERIA DREPTULUI SOCIAL

Politica socială a Uniunii Europene:

Protecția securității și sănătății lucrătorilor

- **Munca pe durată determinată**
- **Munca pe fracțiune de normă**
- **Informarea și consultarea lucrătorilor**
- **Fondul social european**

Culegere de jurisprudență

Volumul 1

**Selecție realizată de Dragoș Călin, judecător,
Curtea de Apel București**



**EDITURA UNIVERSITARĂ
București**

Redactor: Gheorghe Iovan
Tehnoredactor: Ameluța Vișan
Coperta: Angelica Mălăescu

Editură recunoscută de Consiliul Național al Cercetării Științifice (C.N.C.S.) și inclusă de Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (C.N.A.T.D.C.U.) în categoria editurilor de prestigiu recunoscut.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
Hotărâri recente ale Curții de Justiție a Uniunii Europene în
materia dreptului social : culegere de jurisprudență /
coord.: Dragoș Călin. - București : Editura Universitară,
2014
4 vol.
ISBN 978-606-28-0011-6
Vol. 1. - ISBN 978-606-28-0054-3

I. Călin, Dragoș (coord.)

341.645.2(4):364

DOI: (Digital Object Identifier): 10.5682/9786062800543

© Toate drepturile asupra acestei lucrări sunt rezervate, nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul Editurii Universitare

Copyright © 2014
Editura Universitară
Director: Vasile Muscalu
B-dul. N. Bălcescu nr. 27-33, Sector 1, București
Tel.: 021 – 315.32.47 / 319.67.27
www.editurauniversitara.ro
e-mail: redactia@editurauniversitara.ro

Distribuție: tel.: 021-315.32.47 / 319.67.27 / 0744 EDITOR / 07217 CARTE
comenzi@editurauniversitara.ro
O.P. 15, C.P. 35, București
www.editurauniversitara.ro

CUVÂNT ÎNAINTE

Seria "Hotărâri recente ale Curții de Justiție a Uniunii Europene în materia dreptului social", îngrijită de trei judecători din cadrul secției de specialitate de Curții de Apel București, este destinată în mare măsură practicienilor dreptului, deopotrivă magistrați și avocați în domeniul litigiilor de muncă și asigurări sociale, confrunțați de peste șapte ani cu aplicarea jurisprudenței CJUE în cauzele aflate pe rolul instanțelor naționale, a căror diversitate a cunoscut o amplificare previzibilă.

Prezentul volum reunește jurisprudența recentă, conturată după intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona, în domeniul politicii sociale a Uniunii Europene, insistând asupra protecției securității și sănătății lucrătorilor, muncii pe durată determinată, muncii pe fracțiune de normă, respectiv informării și consultării lucrătorilor, iar publicarea sa a fost sprijinită de Asociația Română de Drept și Afaceri Europene (ARDAE), organizație non-guvernamentală alcătuită din teoreticieni și practicieni în domeniul dreptului Uniunii Europene, constituită în scopul promovării dreptului și a politicilor europene.

Parcurgând primul volum al culegerii de jurisprudență, cititorul va constata, spre exemplu, că dreptul Uniunii Europene: nu se opune unei reglementări naționale care prevede că o lucrătoare gravidă căreia i s-a acordat temporar o dispensă din cauza sarcinii sale are dreptul la o remunerație echivalentă cu salariul mediu pe care l-a primit în cursul unei perioade de referință anterioare datei de început a sarcinii, cu excluderea indemnizației pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă; că se opune unei reglementări naționale care permite unui angajator din sectorul public să dispună mutarea obligatorie într-un alt serviciu un lucrător angajat în calitate de pompier în cadrul unui serviciu de intervenție, pentru motivul că acesta a solicitat ca media timpului de lucru maxim săptămânal să fie respectată în cadrul acestui serviciu; că nu se opune unor dispoziții de drept național care acordă funcționarului drepturi suplimentare la concediu plătit, care se adaugă la dreptul la un concediu anual plătit minim de patru săptămâni, fără a se prevedea plata unei indemnizații în cazul în care funcționarul care iese la pensie nu a putut beneficia de aceste drepturi suplimentare pentru că nu și-a exercitat funcția din motive de boală; că se opune unei dispoziții de drept național care limitează, printr-o perioadă de report de nouă luni, la expirarea căreia dreptul la concediu anual plătit se stinge, dreptul unui funcționar care se pensionează de a cumula indemnizațiile pentru concediu anual plătit neefectuat din cauza unei incapacități de muncă; că se opune unei interpretări a reglementării naționale potrivit căreia un lucrător care este în concediu medical în perioada de concediu anual fixată unilateral în calendarul de concedii al întreprinderii în care este angajat nu are dreptul, la capătul concediului său medical, să beneficieze

de concediul său anual într-o altă perioadă decât cea fixată inițial, eventual în afara perioadei de referință corespunzătoare, pentru motive legate de activitatea productivă a întreprinderii sau pentru motive de ordin organizatoric referitoare la aceasta; că nu se opune unor dispoziții sau practici naționale, precum un plan social încheiat între o întreprindere și comitetul său de întreprindere, în temeiul cărora dreptul la concediu anual plătit al unui lucrător căruia îi este redus timpul de lucru este calculat potrivit regulii *pro rata temporis*.

Sperăm ca acest demers, care se alătură celor deja realizate în cadrul Bibliotecii de drept european, deschisă de Editura Universitară, să fie unul binevenit și de ajutor inclusiv cetățenilor obișnuiți, ale căror drepturi sociale trebuie cunoscute și respectate.

Dragoș Călin,
judecător,
Curtea de Apel București

PROTECȚIA SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII LUCRĂTORILOR



1. CJUE, Gassmayr, cauza C-194/08, hotărârea din 1 iulie 2010, ECLI:EU:C:2010:386

Politică socială - Directiva 92/85/CEE - Introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează – Art. 5 alin. (3) și art.11 pct. 1-3 - Efect direct - Lucrătoare gravidă căreia i s-a acordat o dispensă în perioada sarcinii - Lucrătoare aflată în concediu de maternitate - Dreptul la plata unei indemnizații pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă

Art.11 pct. 1-3 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE] are efect direct și creează, în beneficiul particularilor, drepturi pe care aceștia le pot invoca împotriva unui stat membru care nu a transpus directiva respectivă în dreptul național sau care a transpus-o în mod incorect, drepturi pe care instanțele naționale sunt obligate să le protejeze.

Art.11 pct. 1 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care prevede că o lucrătoare gravidă căreia i s-a acordat temporar o dispensă din cauza sarcinii sale are dreptul la o remunerație echivalentă cu salariul mediu pe care l-a primit în cursul unei perioade de referință anterioare datei de început a sarcinii, cu excluderea indemnizației pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă.

Art.11 pct. 2 și 3 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care prevede că o lucrătoare aflată în concediu de

maternitate are dreptul la o remunerație echivalentă cu salariul mediu pe care l-a primit în cursul unei perioade de referință anterioare datei de început a concediului respectiv, cu excluderea indemnizației pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă.

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)
1 iulie 2010
Cauza C-194/08

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Verwaltungsgerichtshof (Austria), prin decizia din 28 martie 2008, primită de Curte la 9 mai 2008, în procedura

Susanne Gassmayr
împotriva
Bundesminister für Wissenschaft und Forschung,

CURTEA (Camera a treia),
compusă din domnul J. N. Cunha Rodrigues, președintele Camerei a doua, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a treia, doamna P. Lindh, domnii A. Rosas, A. Ó Caoimh (raportor) și A. Arabadjiev, judecători,
avocat general: domnul M. Poiares Maduro,
grefier: domnul K. Malacek, administrator,
având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 20 mai 2009, luând în considerare observațiile prezentate:
– pentru guvernul austriac, de doamna M. Winkler, în calitate de agent;
– pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii V. Kreuzsitz și M. van Beek, în calitate de agenți,
după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 3 septembrie 2009, pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 11 punctele 1-3 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Gassmayr, pe de o parte, și Bundesminister für Wissenschaft und Forschung (Ministerul Federal al Științelor și al Cercetării, denumit în continuare „Bundesminister”), pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestuia din urmă de a continua să îi plătească indemnizația pentru asigurarea serviciului de permanență la locul de muncă în perioadele în care aceasta beneficia de o dispensă sau în care îi era interzis să își exercite activitatea profesională din cauza sarcinii și, ulterior, din cauza concediului de maternitate.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

3. Al nouălea, al șaisprezecelea și al optsprezecelea considerent ale Directivei 92/85 au următorul cuprins:

„Întrucât protecția securității și sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu trebuie să defavorizeze femeile pe piața muncii și nici să acționeze în detrimentul directivelor privind egalitatea tratamentului aplicat femeilor și bărbaților;

[...]

Întrucât măsurile de organizare a muncii care vizează protecția sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu au efect decât dacă sunt însoțite de menținerea drepturilor legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea remunerației sau acordarea unei prestații adecvate;

[...]

Întrucât noțiunea de prestație adecvată în cazul concediului de maternitate trebuie privită ca un punct tehnic de referință în vederea fixării nivelului minim de protecție și nu trebuie interpretată, în niciun caz, ca implicând o analogie între graviditate și boală”.

4. Articolul 2 din această directivă prevede:

„În sensul prezentei directive:

(a) prin *lucrătoare gravidă* se înțelege orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale;

(b) prin *lucrătoare care a născut de curând* se înțelege orice lucrătoare care a născut de curând, în sensul legislației și/sau al practicilor naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici;

(c) prin *lucrătoare care alăptează* se înțelege orice lucrătoare care alăptează, în sensul legislației și practicii naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici.”

5. Articolul 4 din aceeași directivă, intitulat „Evaluarea și informarea”, prevede la alineatul (1):

„Pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, a căror listă neexhaustivă este prezentată în anexa I, angajatorul trebuie să evalueze natura, gradul și durata expunerii lucrătoarelor în întreprinderea și/sau unitatea respectivă, în sensul articolului 2, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție și prevenire menționate la articolul 7 din 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 (JO L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88)], cu scopul de:

– a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării, în sensul articolului 2;

– a decide ce măsuri trebuie luate.”

6. Articolul 5 din Directiva 92/85, intitulat „Consecințele rezultatelor evaluării”, prevede la alineatele (1)-(3):

„(1) Fără a aduce atingere articolului 6 din Directiva 89/391/CEE, dacă rezultatele evaluării la care se face referire la articolul 4 alineatul (1) evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor sau o repercusiune asupra sarcinii sau alăptării, în sensul articolului 2, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al lucrătoarei în cauză, să fie evitată expunerea acestei lucrătoare la riscurile evidențiate.

(2) Dacă modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv ori nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a schimba locul de muncă al lucrătoarei respective.

(3) Dacă schimbarea locului de muncă nu este posibilă din punct de vedere tehnic și/sau nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, lucrătoarelor respective trebuie să li se acorde, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, o dispensă pentru întreaga perioadă necesară protecției securității sau sănătății lor.”

7. Articolul 8 din această directivă, intitulat „Concediul de maternitate”, prevede la alineatul (1):

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele, în sensul articolului 2, să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.”

8. Articolul 11 din aceeași directivă, intitulat „Drepturi legate de contractul de muncă”, are următorul cuprins:

„Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor privind protecția sănătății și securității, recunoscute în prezentul articol, se prevăd următoarele:

1. În cazurile menționate la articolele 5, 6 și 7, trebuie asigurate, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale, drepturile legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul articolului 2, de a beneficia de o prestație adecvată;

2. În cazul menționat la articolul 8, trebuie asigurate următoarele:

(a) drepturile legate de contractul de muncă al lucrătoarelor, în sensul articolului 2, altele decât cele prevăzute la litera (b);

(b) menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul articolului 2, de a beneficia de o prestație adecvată;

3. prestația prevăzută la punctul 2 litera (b) este considerată ca fiind adecvată dacă garantează un venit cel puțin echivalent cu cel pe care lucrătoarea respectivă l-ar primi în cazul întreruperii activității din motive legate de starea sănătății sale, în limita unui plafon stabilit de legislațiile naționale;

4. statele membre pot condiționa dreptul la remunerația sau prestația menționate la punctul 1 și la punctul 2 litera (b) de îndeplinirea de către lucrătoarea în cauză a condițiilor legale de acordare a acestor prestații în temeiul legislației naționale.

Aceste condiții nu pot include, în niciun caz, perioade anterioare de muncă mai mari de 12 luni anterioare datei la care se presupune că va avea loc nașterea.”

Reglementarea națională

Legea privind protecția maternității

9. În temeiul articolului 3 alineatul 1 din Legea din 1979 privind protecția maternității (Mutterschutzgesetz 1979, denumită în continuare „MSchG”), femeile gravide nu trebuie să lucreze în perioada de 8 săptămâni care precedă data prevăzută pentru naștere (denumită în continuare „termenul de 8 săptămâni”).

10. Articolul 3 alineatul 3 din MSchG prevede că, în afara termenului de 8 săptămâni, obligația de a nu lucra se impune de asemenea femeilor gravide atunci când rezultă dintr-un certificat medical prezentat de acestea, eliberat de un medic specializat în medicina muncii sau de un medic din cadrul inspecției muncii, că viața sau sănătatea mamei ori a copilului ar fi puse în pericol prin continuarea muncii.

11. Articolul 5 din MSchG, intitulat „Interdicții privind munca după naștere”, prevede la alineatul 1:

„Lucrătoarele nu trebuie să lucreze în cursul primelor 8 săptămâni de după naștere. [...] În cazul în care termenul de 8 săptămâni care precedă nașterea a fost micșorat, perioada de protecție ulterioară nașterii est prelungită în mod corespunzător, cu respectarea limitei maxime de 16 săptămâni. [...]”

12. Articolul 14 din MSchG, intitulat „Menținerea plății remunerației”, în versiunea modificată a acestuia și publicată în BGBl. 833/1992 și 434/1995, are următorul cuprins:

„(1) Dacă pentru aplicarea articolului 2 litera b) [alineatul] 4, a articolului 4 litera a), a articolului 5 alineatele 3 și 4 sau a articolului 6 – cu condiția ca articolul 10 litera a) alineatul 3 să nu conțină dispoziții contrare – este necesară o modificare a muncii în cadrul întreprinderii, lucrătoarea are dreptul la o remunerație echivalentă cu salariul mediu pe care l-a primit în cursul ultimelor 13 săptămâni care precedă modificarea. În cazul în care acest interval înglobează perioade în care lucrătoarea nu a primit integralitatea remunerației pentru motive de boală sau de lucru cu normă redusă, intervalul de 13 săptămâni se prelungește cu aceste perioade, care însă nu sunt luate în considerare pentru calculul salariului mediu. [...]”

(2) Lucrătoarele care, în temeiul articolului 3 alineatul 3, nu sunt în măsură să lucreze, precum și cele care, în temeiul articolului 2 litera b) [alineatul] 4, al articolului 4 litera a), al articolului 5 alineatele 3 și 4 sau al articolului 6, nu mai au posibilitatea de a lucra în cadrul întreprinderii au dreptul la o remunerație calculată prin analogie cu dispozițiile alineatului precedent.”

Legea privind salariile

13. În temeiul articolului 3 alineatele 1 și 2 din Legea din 1956 privind salariile (Gehaltsgesetz 1956, denumită în continuare „GehG”), aplicabilă agenților federali din sectorul public precum reclamanta din acțiunea principală, funcționarul are dreptul la o remunerație lunară care se compune din salariu și din eventualele indemnizații.

14. Articolul 13c din GehG, intitulat „Drepturi în caz de incapacitate de muncă”, prevede:

„(1) Funcționarul care se află în imposibilitatea de a-și exercita funcțiile ca urmare a unui accident (cu excepția unui accident de muncă) sau a unei boli are dreptul, începând cu o incapacitate de muncă de 182 de zile, la 80 % din valoarea remunerației lunare la care ar fi avut dreptul în lipsa unei astfel de incapacități. Alocația pentru copii este exclusă de la această reducere.

[...]

(3) Reducerea efectuată în temeiul alineatului 1 este micșorată cu 80% din cuantumul corespunzător bazei de referință prevăzute la alineatul 4, această sumă neputând totuși să fie mai mare decât cuantumul total al reducerii prevăzute la alineatul 1.

(4) Prin bază de referință în sensul alineatului 3 se înțelege suma indemnizațiilor (cu excepția plăților excepționale), a primelor, a indemnizațiilor și a retribuțiilor accesorii (cu excepția celor prevăzute la articolele 19, 20b sau 20c) pe care agentul le-ar fi primit dacă nu ar fi fost în imposibilitate de a-și exercita funcțiile și la care nu mai are dreptul având în vedere absența acestuia de la serviciu. În cazul retribuțiilor accesorii neforfetare în sensul primei teze, calculele trebuie fondate pe a douăsprezecea parte din suma retribuțiilor accesorii pe care agentul le-a primit în cursul ultimelor 12 luni înainte de începerea primei dintre toate perioadele de boală cumulate în conformitate cu alineatul 2.

(5) Reducerea remunerației lunare se aplică de la data la care începe incapacitatea de muncă, însă nu mai devreme de ziua următoare expirării termenului de 182 de zile lucrătoare prevăzut la alineatul 1 și încetează în ziua imediat precedentă celei în care agentul își reia funcțiile.