

EGALITATEA DE TRATAMENT ȘI NEDISCRIMINAREA DIN PERSPECTIVA DREPTULUI LA MUNCĂ

IOANA ANCA IANCU*

Abstract:

The fundamental right to work and the social protection of labor as regulated by the Constitution provides everyone's right to choose one's profession, trade or occupation, the place of work, freedom to exercise or not a particular work, prohibition of forced labor, the right to social protection and equitable remuneration, the right to collective bargaining and the mandatory conclusion of agreements and employment contracts.

Both international, as well as domestic regulations on the fundamental right to work refer to the means and mechanisms for the implementation of this right, of social protection with all that entails, prevention and elimination of discrimination, of non-compliance with equal opportunities and the wage gap between men and women.

Keywords: right to work, freedom of profession, working conditions, equal treatment, working conditions, salary.

Résumé:

Le droit fondamental au travail et à la protection sociale du travail tel que réglementé par la Constitution prévoit le droit de chacun de choisir sa profession, un métier ou une profession, le lieu de travail, la liberté d'exercer ou non un travail particulier, interdiction du travail forcé, le droit de la protection sociale et une rémunération équitable, le droit à la négociation collective et la conclusion obligatoire des accords et des contrats de travail.

Les deux règlements internationaux, ainsi que nationaux sur le droit fondamental au travail se réfèrent aux moyens et mécanismes pour la mise en œuvre de ce droit, de la protection sociale avec tout ce qui implique, à la prévention et à l'élimination de la discrimination, de non-respect de l'égalité des chances et la écart salarial entre les hommes et les femmes.

Mots-clés: droit au travail, à la liberté de la profession, les conditions de travail, l'égalité de traitement, les conditions de travail, le salaire.

I. Unul dintre drepturile omului este dreptul la muncă. Acesta este reglementat în art. 23 din Declarația universală a drepturilor omului din 1948, de art. 6 din Pactul internațional privind drepturile economice, sociale și culturale din 1966 și Convenția privind politica slujbelor nr. 122/1965 a Organizației Internaționale a Muncii, intrată în vigoare în anul 1966.

Constituția României reglementează în art. 41 dreptul fundamental la muncă și la protecția socială a muncii și în art. 42 interzicerea muncii forțate. În conținutul său constituțional complex, dreptul la muncă cuprinde libertatea alegerii profesiei, a meseriei sau a ocupației, libertatea alegerii locului de muncă, protecția socială a muncii, salarizarea muncii depuse, dreptul la negocieri colective și caracterul obligatoriu al con-

vențiilor și contractelor colective de muncă.

Libertatea alegerii profesiei, a meseriei sau a ocupației și libertatea alegerii locului de muncă sunt expresii ale libertății persoanei în domeniul muncii. Această libertate presupune și libertatea de a nu munci, pentru că oricine poate refuza o muncă, ceea ce are sorginea în regula interzicerii muncii forțate, precum și dreptul de a înceta munca sau, în alte cuvinte, de a înceta exercitarea ei, salariatul având dreptul de a-i pune capăt oricând, sub rezerva respectării unor reguli de procedură, în special cea referitoare la preaviz.

O altă componentă a conținutului dreptului fundamental la muncă este protecția socială a muncii care cuprinde securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit,

* Cercet. șt.

regimul prestării muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice. În art. 38 alin. (3) este reglementată durata normală a zilei de lucru, de cel mult 8 ore. Constituția, stabilind doar limita maximă, creează posibilitatea stabilirii unei durate mai reduse a zilei de lucru sau a prelungirii procesului de lucru. Această prelungire implică obligația corelativă a celui pentru care se prestează munca, de a stabili un program corespunzător naturii muncii, dar care să respecte regula celor 8 ore la nivelul săptămânii de lucru sau a altei perioade convenite cu angajatorul.

Art. 16 din Constituție proclamă egalitatea salarizării femeilor și bărbaților pentru muncă egală, care concretizează egalitatea în drepturi (de șanse) a femeii cu bărbatul.¹ Legea fundamentală mai reglementează și dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor și al contractelor colective de muncă, în exercitarea cărora un rol foarte important îl au sindicatele - art. 41 alin. (5). Munca forțată este interzisă potrivit art. 42, reglementându-se în art. 42 alin. (2) și situațiile în care nu există muncă forțată.²

Conform prevederilor Codului muncii, pentru salariații cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână (art. 112 alin. 1).

Sunt situații în care durata timpului de muncă se situează sub 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, munca prestându-se pe timp parțial.

În Codul muncii sunt stabilite mai multe situații pentru care este prevăzută prestarea muncii cu timp parțial.

O astfel de situație este cea a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, în cazul cărora durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână (art. 112 alin. 2). Regula este valabilă și în situația în care tânărul cumulează mai multe funcții în baza unor contracte individuale de muncă. O altă situație privește salariații care alăptează și solicită ca pauzele de alăp-

tare să fie înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului lor de muncă cu două ore zilnic³. Posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi mai este prevăzută și în cazul persoanelor cu handicap⁴.

Și contractul individual de muncă cu timp parțial presupune o durată redusă a timpului de muncă și anume sub 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână (art. 103 din Codul muncii).⁵

Contractul individual de muncă cu timp parțial este reglementat în art. 103-107 din Codul muncii, care l-a preluat din normele internaționale și europene. Acest contract este din ce în ce mai des folosit, fiind una dintre modalitățile de flexibilizare a muncii. Salariații cu fracțiune de normă este, conform art. 103 Codul muncii, acel salariat al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil. Frațiunea de normă este stabilită pe ore, nu și pe minute.⁶

Un aspect controversat în doctrină a fost acela al calculării vechimii în cazul muncii cu fracțiune de normă. Astfel, se considera că numai norma întreagă se lua în calcul pentru stabilirea timpului efectiv lucrat, în vederea acordării pensiei pentru limită de vârstă, stabilirii vechimii în munca sau pentru plata diferitelor sporuri la salariu. În cazul în care se efectuau numai fracțiuni de normă, se stabilea timpul efectiv lucrat în urma adunării perioadelor cu timp parțial și raportării acestora la o normă întreagă. De exemplu, la 3 ani de muncă efectuată cu jumătate de normă, perioada respectivă era luată în calcul la stabilirea vechimii în muncă la un an și jumătate.

Directiva 97/81/CE din 15 decembrie 1997 referitoare la Acordul – cadru cu privire la munca cu fracțiune de normă, încheiat de Uniunea

¹ Începând cu 1919 s-a încercat să se găsească o modalitate comună de cuantificare a muncii femeilor și a bărbaților pentru a se aplica principiul egalității salariului femeilor cu bărbații, la muncă egală. Toate încercările însă au rămas fără succes.

² A se vedea **Gheorghe Iancu**, *Drept constituțional și instituții politice*, Editura C.H. Beck, București, 2014, p.262-264.

³ Art. 17 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în M. Of., I, nr. 750 din 27 octombrie 2003.

⁴ Art. 83 alin. 1, lit. f din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în M. Of., I, nr. 1 din 3 ianuarie 2008.

⁵ A se vedea **Alexandru Țiclea**, *Tratat de dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2011, p. 538-539.

⁶ *Ibidem*, p. 357.

Confederațiilor din Industrie și a Agricultorilor din Europa (UNICE), Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) și Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP)⁷ are ca obiect principal de reglementare asigurarea condițiilor vizând suprimarea discriminărilor la care ar putea fi expuși lucrătorii cu timp parțial. De asemenea, aceasta urmărește dezvoltarea muncii cu timp parțial pe o bază voluntară, ca și organizarea flexibilă a timpului de lucru într-o manieră care să țină seama de necesitățile angajatorilor și lucrătorilor. Potrivit Acordului-cadru, "lucrătorul cu timp parțial" este salariatul a cărui durată normală de muncă, calculată săptămânal sau ca medie pe o perioadă de lucru ce poate ajunge până la un an, este inferioară celei unui lucrător cu normă întreagă comparabilă.⁸

II. Curtea de justiție a Uniunii Europene⁹ a fost confruntată cu un caz privind interpretarea clauzei 4 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, cuprins în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului Uniunii Europene din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru referitor la munca pe fracțiune de normă, precum și interpretarea articolului 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE)¹⁰ și a articolului 4 din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului Uniunii Europene 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 muncă¹¹ și a articolului 4 din Directiva 79/7/CEE a Consiliului Comunităților Europene din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale¹², Cererea a fost formulată în cadrul unui litigiu între Elbal Moreno, pe de o parte, și Institutul Național de Se-

curitate Socială (INSS)¹³ și Trezoreria Generală a Securității Sociale din Spania (TGSS)¹⁴, pe de altă parte, cu privire la obținerea unei pensii pentru limită de vârstă.

Astfel, la 8 octombrie 2009, la vârsta de 66 de ani, reclamanta E. M. din litigiul principal a introdus o cerere la INSS pentru a obține o pensie pentru limită de vârstă. Anterior, aceasta lucrase exclusiv ca femeie de serviciu la o asociație de proprietari timp de 18 ani pe fracțiune de normă, respectiv 4 ore pe săptămână, ceea ce reprezintă 10 % din timpul legal de lucru în Spania, care este de 40 de ore pe săptămână.

Prin decizia din 13 octombrie 2009, această pensie i-a fost refuzată pentru motivul că nu îndeplinea condiția privind perioada minimă de cotizare de 15 ani. Aceasta îi era impusă pentru a i se recunoaște dreptul la pensie pentru limită de vârstă în conformitate cu dispozițiile articolului 161 alineatul 1 litera b) din Legea generală privind securitatea socială (LGSS).

Cererea depusă de reclamanta din litigiul principal la 30 noiembrie 2009 a fost respinsă prin decizia INSS din 9 decembrie 2009. În timp ce reclamantei din litigiul principal i se impune să probeze o perioadă minimă de cotizare de 4.931 de zile, decizia menționată îi recunoștea acesteia o perioadă de cotizare de 1.362 de zile.

Ca urmare a respingerii reclamației sale, reclamanta din litigiul principal a sesizat Tribunalul pentru Securitate Socială din Barcelona¹⁵ cu o acțiune în cadrul căreia a arătat că a șaptea dispoziție adițională la LGSS, în temeiul căreia i-a fost refuzată pensia pentru limită de vârstă, determina o încălcare a principiului egalității. Dispoziția menționată ar impune, astfel, o perioadă de cotizare mai îndelungată pentru lucrătorii pe fracțiune de normă față de lucrătorii cu normă întreagă, chiar dacă se ține seama de factorul de corecție constituit de multiplicatorul de 1,5 pentru a avea acces la o prestație care este deja proporțional mai redusă. În plus, reclamanta din litigiul principal susținea că această normă implica o discriminare indirectă, întrucât ar fi incontestabilă statistica potrivit căreia femeile sunt principalele utilizatoare, în proporție de

⁷ Adoptată la Bruxelles, 15 decembrie 1997.

⁸ A se vedea **Alexandru Țiclea**, *Tratat ..op. cit.*, p. 112.

⁹ Camera a opta, 22 noiembrie 2012, în cauza C-385/11, a se vedea [www.curia.europa.eu](http://curia.europa.eu), preluat de pe <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=130250&mode=lst&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=RO&cid=222205>.

¹⁰ Publicat în Jurnalul Oficial nr. 115C.

¹¹ Adoptată la Strasburg, 5 iulie 2006, publicată în Ediția Specială a Jurnalului Oficial.

¹² Adoptată la Bruxelles, 19 decembrie 1978, publicată în Ediția Specială a Jurnalului Oficial.

¹³ Instituto Nacional de la Seguridad Social.

¹⁴ Tesorería General de la Seguridad Social.

¹⁵ Juzgado de lo Social de Barcelona.

aproximativ 80 %, ale acestui tip de contracte.

Cu privire la a șaptea dispoziție adițională menționată, instanța de trimitere explică faptul că această reglementare se întemeiază pe principiul luării în calcul exclusiv a orelor lucrate în mod efectiv pentru a stabili perioadele de cotizare impuse, atenuându-l însă cu ajutorul a două norme corectoare pentru a facilita accesul lucrătorilor pe fracțiune de normă la protecția securității sociale.

Instanța de trimitere precizează de asemenea că, în cazul reclamantei din litigiul principal, aplicarea celei de a șaptea dispoziții adiționale la LGSS implică faptul că plata unor contribuții pentru o perioadă de 18 ani reprezentând 10 % din timpul zilnic de lucru echivalează, în vederea calculării perioadei de cotizare impuse pentru a avea acces la o pensie pentru limită de vârstă, cu plata unor contribuții pentru o perioadă mai scurtă de 3 ani. În consecință, în cazul unui contract de muncă pe fracțiune de normă de 4 ore pe săptămână, reclamanta din litigiul principal ar trebui să lucreze 100 de ani pentru a îndeplini perioada de cotizare minimă de 15 ani, care i-ar permite să aibă acces la o pensie pentru limită de vârstă de 112,93 euro pe lună.

În aceste condiții, Tribunalul pentru Securitate Socială din Barcelona a hotărât să suspende judecarea cauzei și să se adreseze Curții de Justiție a Uniunii Europene.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene s-a pronunțat în sensul că articolul 4 din Directiva 79/7/CEE trebuie interpretat în sensul că se opune, în împrejurări precum cele din litigiul principal, unei reglementări a unui stat membru care impune lucrătorilor pe fracțiune de normă, în mare majoritate femei, în raport cu lucrătorii cu normă întreagă, o durată de cotizare proporțional mai îndelungată pentru a avea acces, dacă este cazul, la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv al cărei quantum este redus proporțional în funcție de timpul lor de lucru.

III. De asemenea, Curtea de Justiție a Uniunii Europene¹⁶ a fost chemată să se pronunțe

¹⁶ Camera a doua, 10 iunie 2010, în cauzele conexe C-395/08 și C-396/08, a se vedea www.curia.europa.eu, preluat de pe <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=82799&pageIndex=0&doclang=ro&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=223190>.

într-o altă cauză asemănătoare privind interpretarea Directivei 97/81/CE a Consiliului Uniunii Europene din 15 decembrie 1997 referitoare la Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă în cadrul a două litigii, primul între Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), pe de o parte, și doamna Bruno și domnul Pettini, pe de altă parte, iar al doilea între INPS, pe de o parte, și doamnele Lotti și Matteucci, pe de altă parte, în legătură cu stabilirea vechimii în muncă dobândite în vederea calculării drepturilor la o pensie pentru limită de vârstă.

Directiva 97/81/CE a fost transpusă în ordinea juridică italiană prin Decretul nr. 61 din 25 februarie 2000 de punere în aplicare a Directivei 97/81/CE privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă.

Intimanții din acțiunile principale fac parte din personalul navigant de cabină al companiei aeriene Alitalia. Acești salariați sunt lucrători pe fracțiune de normă, potrivit formulei “fracțiune de normă de tip vertical ciclic”. Este vorba despre un mod de organizare în care salariatul nu lucrează decât în cursul anumitor săptămâni sau luni din an, având un program de lucru complet sau redus.

Aceștia susțin că, dată fiind natura muncii personalului de cabină, munca pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic este singura modalitate de muncă pe fracțiune de normă prevăzută de convenția colectivă aplicabilă acestora.

Salariații menționați impută INPS că nu ia în considerare decât perioadele lucrate drept perioade de contribuție utile pentru dobândirea drepturilor la pensie, cu excluderea perioadelor nelucrate corespunzătoare reducerii programului de lucru al acestora în raport cu lucrătorii cu normă întreagă comparabili.

Astfel, aceștia au formulat acțiuni la Tribunalele din Roma pentru a contesta calculele individuale ale perioadelor de contribuție pe care li le adresase INPS. În aceste acțiuni, salariații au susținut, în esență, că excluderea perioadelor nelucrate avea drept efect instituirea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic și cei care au ales formula numită „orizontală”, aceștia din urmă aflându-se într-o situație mai avantajoasă pentru o durată de muncă echivalentă.

Întrucât această instanță a admis acțiunile menționate, INPS a formulat apel la Corte d'appello di Roma. În susținerea cererilor de apel, INPS susține, în esență, că perioadele de contribuție relevante pentru calcularea prestațiilor de pensie sunt cele în care intimanții din acțiunea principală au lucrat efectiv și care au dat naștere la remunerație, precum și la plata unor contribuții, acest calcul fiind efectuat *pro rata temporis*.

În aceste condiții, Corte d'appello di Roma a hotărât să suspende judecarea cauzei și să se adreseze Curții de Justiție a Uniunii Europene.

Instanța de trimitere solicita, în esență, să se stabilească dacă clauzele 1, 4 și 5 din Acordul-cadru se opun unei reglementări precum cea în discuție în acțiunea principală, în măsura în care, în ceea ce privește lucrătorii pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic, aceasta are drept efect să excludă perioadele nelucrate din calculul vechimii impuse pentru dobândirea unui drept la o pensie pentru limită de vârstă, în timp ce lucrătorii pe fracțiune de normă de tip orizontal și cei care își desfășoară activitatea cu normă întreagă nu sunt supuși unei astfel de norme.

Conform obiectivului de eliminare a discriminărilor dintre lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă, clauza 4 din Acordul-cadru se opune, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, ca lucrătorii pe fracțiune de normă să fie 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.

Deși este adevărat că stabilirea nivelului diferitelor elemente constitutive ale remunerației unui lucrător nu este de competența legiuitoru

lui Uniunii și revine în mod incontestabil autorităților competente din statele membre, nu este mai puțin adevărat că, în cadrul exercitării competenței lor în domeniile care nu țin de competența Uniunii Europene, aceste autorități sunt obligate să respecte dreptul Uniunii, în special clauza 4 din Acordul-cadru.

Astfel, în cadrul stabilirii atât a elementelor constitutive ale remunerației, cât și a nivelului acestor elemente, autoritățile naționale competente trebuie să aplice lucrătorilor pe fracțiune de normă principiul nediscriminării (astfel cum este prevăzut în clauza 4 din Acordul-cadru), în raport cu cei care lucrează cu norma întreagă.

Așadar, vechimea în muncă este necesară pentru calculul pensiei, dar și pentru calcularea lunară a unor drepturi salariale, legislația europeană și jurisprudența Curții de Justiție de la Luxembourg *stabilind egalitatea de tratament între lucrătorii pe fracțiune de normă și cei cu normă întreagă și principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă*.

Mai mult, Curtea de Justiție de la Luxembourg a stabilit că *în cazul în care instanțele de fond din statele membre ale Uniunii Europene decid altfel decât cele prevăzute în directivele mai sus citate, curțile superioare interne de apel sau de recurs vor trebui să retrimită cauzele respective la instanțele de fond pentru rejudecare și aplicarea lor*. Potrivit directivelor mai sus citate, statele membre UE au și alte obligații referitoare la adoptarea și punerea în aplicare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare aducerii la îndeplinire a dispozițiilor prevăzute în aceste directive.