

Cauza C-519/09**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

20 noiembrie 2019

Instanța de trimitere:

Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid (Spania)

Data deciziei de trimitere:

7 noiembrie 2019

Reclamant(ă):

JL

Pârât:

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Obiectul procedurii principale

Acțiune în pretenții îndreptată împotriva Fondo de Garantía Salarial [Fondul de garantare salarială] (FOGASA) de către reclamantul din procedura principală, lucrător cu fracțiune de normă, ca urmare a insolvenței angajatorului

Obiectul și temeiul juridic al cererii de decizie preliminară

Compatibilitatea articolului 33 din Ley del Estatuto de los Trabajadores (Legea privind Statutul lucrătorilor), astfel cum este interpretat de instanțele spaniole, cu articolul 4 alineatul (1) din Directiva 79/7/CEE și cu articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2006/54/CE

Temeiul juridic este articolul 267 TFUE.

Întrebarea preliminară

Articolul 4 alineatul (1) din Directiva 79/7 și articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a [unui] stat membru [...], precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede, în privința cuantumului până la concurența căruia FOGASA este răspunzătoare față de lucrătorul pe fracțiune de normă, ca baza salariului acestui lucrător, care este redusă ca urmare a caracterului parțial al activității, să fie redusă din nou la calcularea cuantumului pe care FOGASA îl datorează în temeiul articolului 33 din [Statutul lucrătorilor], luându-se în considerare încă o dată caracterul parțial al activității, în raport cu un lucrător cu normă întregă comparabil, în condițiile în care această dispoziție le dezavantajează în special pe lucrătoare în raport cu lucrătorii de sex masculin?

Dispozițiile dreptului Uniunii invocate

Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea dreptului a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale [JO 1979, L 6, p. 24, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 192] [articolul 1, articolul 3 alineatul (1) și articolul 4 alineatul (1)].

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă considerentul (30) articolul 2, alineatul (1)

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (articolul 21)

Hotărârea Curții din 8 mai 2019, Villar Láziz (C-161/18, EU:C:2019:382), punctul 42.

Hotărârea Curții din 26 iunie 2018, MB (Schimbare de sex și pensie pentru limită de vârstă) (C-451/16, EU:C:2018:492), punctul 34.

Hotărârea Curții din 14 aprilie 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215), punctul 28 și jurisprudența citată.

Hotărârea Curții din 23 octombrie 2003, Schönheit și Becker (C-4/02 și C-5/02, EU:C:2003:583), punctul 93.

Dispoziții de drept național citate

Estatuto de los Trabajadores (Statutul lucrătorilor), în versiunea ce rezultă din Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Decretul regal legislativ 2/2015 de aprobare a textului reformat al Legii privind statutul lucrătorilor) din 23 octombrie 2015

(BOE nr. 255 din 24 octombrie 2015, p. 100224) (articolul 33) La alineatele 1 și 2 ale articolului 33 se prevăd următoarele:

1. „Fondul de garantare salarială [...] plătește lucrătorilor echivalentul salariilor datorate acestora în caz de insolvență sau de faliment al angajatorului.

În sensul paragrafului anterior, se consideră salariu orice sumă dintre cele menționate la articolul 26 alineatul 1, recunoscută ca atare printr-un act de conciliere sau printr-o hotărâre judecătorească, precum și salariile datorate în cursul procedurii de contestare a unei concedieri în cazurile prevăzute de lege, fără ca Fondul să poată plăti, cu orice titlu, împreună sau separat, o sumă mai mare decât quantumul care rezultă din înmulțirea triplului salariului minim interprofesional zilnic, inclusiv partea corespunzătoare primelor, cu numărul de zile de salariu neplătite, în limita a 120 de zile.

2. În cazurile menționate la alineatul precedent, Fondul de garantare salarială plătește despăgubirile recunoscute prin hotărâre judecătorească, ordonanță, act de conciliere judiciară sau decizie administrativă în favoarea lucrătorilor ca urmare a concedierii sau a încetării contractului [...], precum și indemnizațiile pentru contractele temporare sau pe durată determinată în cazurile prevăzute de lege. În toate cazurile, această plată se efectuează în limita maximă a unei anuități, dat fiind că salariul zilnic, care servește ca bază de calcul, nu poate depăși triplul salariului minim interprofesional, inclusiv partea corespunzătoare primelor.

[...]

Hotărârea Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania) din 29/11/2017.

Hotărârea Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 41 din Madrid) din 11/06/2018.

Prezentare succintă a situației de fapt și a litigiului principal

- 1 Reclamantul din litigiul principal presta servicii ca ospătar în cadrul întreprinderii CONSTRUCCIONES Y OBRAS PÚBLICAS TOLETUM, S.L. (CONSTRUCȚII ȘI LUCRĂRI PUBLICE TOLETUM, S.L.) de la 27 septembrie 2017, în temeiul unui contract de muncă pe durată determinată și cu fracțiune de normă, cu un program de lucru de 20 de ore pe săptămână și primea o remunerație potrivit convenției colective.
- 2 La 26 decembrie 2017, această întreprindere a închis localul în care lucra reclamantul din litigiul principal și a dispărut din incinta unității și de la ultimul domiciliu cunoscut.

- 3 Prin hotărârea definitivă din 11 iunie 2011 a Tribunalului pentru Litigii de Muncă nr. 41 din Madrid s-a admis cererea formulată de reclamantul din litigiul principal împotriva întreprinderii menționate și s-a constatat nelegalitatea concedierii efectuate de aceasta și stingerea contractului de muncă, cu dreptul de a primi o indemnizație de 433,13 euro și salariile acumulate de la data concedierii până la data hotărârii judecătorești, în cuantum de 6 170,75 euro.
- 4 Prin ordonanța din 4 septembrie 2018 s-a dispus executarea hotărârii respective.
- 5 Întrucât insolvența întreprinderii menționate a fost declarată prin intermediul ordonanței din 20 decembrie 2018, Fondul de garantare salarială răspunde, în conformitate cu articolul 33 din Legea privind Statutul lucrătorilor, de salariile restante și de indemnizația recunoscută în favoarea lucrătorului.
- 6 Reclamantul a formulat o acțiune în pretenții împotriva Fondului de garantare salarială (FOGASA) în lumina articolului 33 din Statutul lucrătorilor ca urmare a insolvenței întreprinderii sale.
- 7 Instanța de trimitere consideră că este necesar, pentru soluționarea litigiului principal, să se adreseze Curții de Justiție a Uniunii Europene o întrebare preliminară privind interpretarea dreptului Uniunii.

Principalele argumente ale părților din litigiul principal

- 8 Nu sunt menționate.

Prezentare succintă a motivării cererii de decizie preliminară

- 9 Instanța de trimitere consideră că modul de interpretare a articolului 33 din Legea privind Statutul lucrătorilor de către instanțele spaniole este contrară articolului 4 alineatul (1) din Directiva 79/7/CEE și articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2006/54/CE, fiind vorba despre o interpretare discriminatorie, care afectează lucrătorii cu contract pe fracțiune de normă în raport cu lucrătorii cu normă întreagă și care afectează în mai mare măsură femeile, care au contracte pe fracțiune de normă într-un procent cu mult mai mare decât bărbații.
- 10 Instanța de trimitere apreciază că o asemenea interpretare dă loc la o dublă reducere a pretențiilor pe care un lucrător cu contract pe fracțiune de normă le poate solicita de la Fondul de garantare salarială (FOGASA) în cazul insolvenței sau al falimentului angajatorului, având în vedere că articolul 33 alineatul 1 din Legea privind Statutul lucrătorilor stabilește o limită a răspunderii Fondului de garantare salarială (FOGASA) în funcție de salariul minim interprofesional. Ca urmare a interpretării în sensul că aceasta trebuie să se reducă în cazul programului de lucru pe fracțiune de normă, lucrătorul cu contract pe fracțiune de normă suferă o dublă reducere, mai întâi una care este normală, ca urmare a chiar fracțiunii de normă ce caracterizează contractul, iar apoi o reducere care este

disproporționată, ca urmare a reducerii salariului minim interprofesional proporțional cu fracțiunea de normă la calcularea cuantumului aflat în sarcina Fondului de garantare salarială (FOGASA).

Instanța de trimitere consideră că nu există un motiv obiectiv care să justifice respectiva reducere a salariului minim interprofesional în cazul lucrătorilor cu contract pe fracțiune de normă, al căror salariu se reduce deja ca urmare a fracțiunii de normă.

- 11 Instanța de trimitere consideră că nu există discriminare directă pe motive de sex, având în vedere că reglementarea națională se aplică fără deosebire lucrătorilor și lucrătoarelor. Cu toate acestea, apreciază că poate exista o discriminare indirectă și citează, în acest sens, articolul 2 alineatul 1 litera (b) din Directiva 2006/54/CE și Hotărârea Curții din 26 iunie 2018, MB (Schimbare de sex și pensie pentru limită de vârstă) (C-451/16, EU:C:2018:492), punctul 34, și Hotărârea din 14 aprilie 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215), punctul 28 și jurisprudența citată, Hotărârea din 8 mai 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382), punctul 42 – în care se subliniază că, în Spania, aproape 75 % dintre lucrătorii pe fracțiune de normă erau femei în primul trimestru al anului 2017–, precum și Hotărârea din 23 octombrie 2003, Schönheit și Becker (C-4/02 și C-5/02, EU:C:2003:583), punctul 93.

DOCUMENTUL 10