

Cauza C-948/19**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data primirii:**

31 decembrie 2019

Instanța de trimitere

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Curtea Supremă a Lituaniei)

Data deciziei de trimitere:

30 decembrie 2019

Recurentă (reclamantă):

UAB 'Manpower Lit'

Celelalte părți din procedură (intimați):

E. S.

M. L.

M. P.

V. V.

R. V.

Obiectul litigiului principal

Un recurs privind interpretarea și aplicarea normelor de drept material care stabilesc o remunerație egală pentru lucrătorii temporari și pentru lucrătorii pe durată nedeterminată ai unei întreprinderi utilizatoare.

Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare

Prezenta cerere a fost formulată în temeiul articolului 267 al treilea paragraf TFUE și are în vedere obținerea unei interpretări a articolului 1 alineatul (2) și a articolului 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și

a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO 2008, L 327, p. 9, denumită în continuare „Directiva 2008/104”).

Întrebările preliminare

1. Ce înțeles trebuie dat noțiunii de „întreprindere publică” prevăzută la articolul 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104? Agențiile Uniunii precum [Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)] trebuie considerate „întreprinderi publice” în sensul Directivei 2008/104?
2. Care entități (agent de muncă temporară, întreprindere utilizatoare, cel puțin una dintre acestea sau posibil ambele) sunt supuse, potrivit articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104, criteriului angajării în activități economice? Domeniile de activitate și funcțiile EIGE, astfel cum sunt definite la articolele 3 și 4 din Regulamentul (CE) nr. 1922/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 decembrie 2006, trebuie considerate activități economice astfel cum este definit (înțeles) acest termen în sensul articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104?
3. Articolul 1 alineatele (2) și (3) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că poate exclude din domeniul de aplicare al directivei întreprinderile publice și private care sunt agenți de muncă temporară sau întreprinderi utilizatoare care nu sunt implicate în raporturile menționate la articolul 1 alineatul (3) din directivă și nu sunt angajate în activitățile economice menționate la articolul 1 alineatul (2) din directivă?
4. Dispozițiile articolului 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104 referitoare la drepturile lucrătorilor temporari privitoare la condițiile de bază de angajare și de muncă, în special în ceea ce privește remunerarea, sunt întrutotul aplicabile agențiilor Uniunii Europene, care sunt supuse unor norme speciale ale dreptului Uniunii în materia dreptului muncii, precum și articolelor 335 și 336 TFUE?
5. Legislația unui stat membru (articolul 75 din Codul muncii lituanian) care transpune dispozițiile articolului 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104 pentru toate întreprinderile care utilizează lucrători temporari (inclusiv instituțiile Uniunii Europene) încalcă principiul autonomiei administrative a unei instituții a Uniunii consacrat prin articolele 335 și 336 TFUE, precum și normele privind calcularea și plata salariilor prevăzute de Statutul funcționarilor Uniunii Europene?
6. Având în vedere că toate posturile (funcțiile profesionale) pentru care sunt recrutați lucrători în mod direct de EIGE includ sarcini care pot fi exercitate exclusiv de lucrătorii cărora li se aplică Statutului funcționarilor Uniunii Europene, posturile respective (funcțiile profesionale) ocupate de lucrători temporari pot fi considerate „același loc de muncă” în sensul articolului 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104?

Dispozițiile de drept al Uniunii invocate

Articolele 335 și 336 TFUE

Considerentul (12), articolul 1 alineatele (1), (2) și (3), articolul 2 și articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104

Articolele 3 și 4 din Regulamentul (CE) nr. 1922/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 decembrie 2006 privind înființarea unui Institut European pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (JO 2006, L 403, p. 9).

Dispozițiile naționale invocate

Articolul 2 alineatele (3) și (5) („Noțiunile de bază utilizate în prezenta lege”) și articolul 3 („Încheierea, conținutul și încetarea unui contract de muncă temporară”) din Legea privind angajarea prin agenți de muncă temporară a Republicii Lituania din 1 mai 2013, în vigoare până la 1 iulie 2017.

Articolul 75 alineatul (2) din Codul Muncii al Republicii Lituania (denumit în continuare „Codul Muncii”), intrat în vigoare la 1 iulie 2017 și care prevede: „Agentul de muncă temporară trebuie să se asigure că remunerația lucrătorului temporar realizată la o întreprindere utilizatoare este cel puțin egală cu remunerația care ar fi plătită în cazul în care întreprinderea utilizatoare ar fi angajat lucrătorul temporar în temeiul unui contract de muncă pentru același loc de muncă, cu excepția cazului în care lucrătorii temporari angajați în temeiul unui contract de muncă temporară deschis sunt remunerați de agentul de muncă temporară în perioadele dintre misiunile de muncă temporară, iar nivelul acestei remunerații este egal cu cel acordat în timpul misiunilor de muncă temporară. Întreprinderea utilizatoare este responsabilă în subsidiar pentru plata lucrătorului temporar pentru munca prestată pentru întreprinderea utilizatoare, în quantum egal cu remunerația care ar fi plătită în cazul în care întreprinderea utilizatoare ar fi angajat lucrătorul temporar în temeiul unui contract de muncă pentru același loc de muncă. În exercitarea acestei obligații, întreprinderea utilizatoare trebuie să furnizeze, în cazul în care agentul de muncă temporară solicită acest lucru, informații privind remunerația plătită categoriei corespunzătoare de lucrători angajați de întreprinderea utilizatoare”.

Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii

- 1 Recurenta (reclamanta) din litigiul principal este o societate cu răspundere limitată cu sediul în Lituania înregistrată sub denumirea (UAB) ‘Manpower Lit’ (denumită în continuare ‘Manpower Lit’), un furnizor de servicii de agent de muncă temporară. EIGE, o întreprindere utilizatoare, are calitatea de terț în speță.
- 2 ‘Manpower Lit’ este societatea care a câștigat procedura de licitație pentru furnizarea de servicii de agent de muncă temporară publicată de EIGE în 2012 și a

încheiat cu EIGE un contract ale cărui specificații tehnice defineau, în termeni generali, cazurile în care EIGE se confruntă cu necesitatea de a recurge la servicii de agent de muncă temporară. Respectivul menționi prevedeau de asemenea tipurile și categoriile corespunzătoare profilurilor lucrătorilor necesari și defineau și alte cerințe și condiții de muncă. Acționând în condițiile prevăzute în cadrul procedurii de licitație, ‘Manpower Lit’ a publicat oferte de recrutare corespunzătoare nevoilor EIGE.

- 3 Intimații din litigiul principal au încheiat contracte de muncă temporară cu „Manpower Lit”. „Manpower Lit” se angaja să le plătească o remunerație pe oră corespunzătoare, regularizată pe durata raportului de muncă.
- 4 Contractele de muncă temporară prevedeau că intimații vor lucra în favoarea întreprinderii utilizatoare desemnate de angajator. La contractele de muncă temporară erau atașate anexe care indicau că EIGE era întreprinderea utilizatoare.
- 5 Contractele temporare de muncă ale intimaților prevedeau că respectivele acorduri vor rămâne în vigoare până la sfârșitul misiunii solicitate de întreprinderea utilizatoare EIGE pentru postul respectiv. Intimații au îndeplinit diverse funcții la EIGE în temeiul contractelor menționate. Până la 1 ianuarie 2019, ‘Manpower Lit’ a încetat toate contractele de muncă încheiate cu intimații.
- 6 Considerând că aveau dreptul la plata unor diferențe salariale, intimații s-au adresat Darbo ginčų komisija (Comisia pentru litigii de muncă) pentru a recupera aceste diferențe.
- 7 Prin decizia din 20 iunie 2018, aceasta din urmă a constatat, întemeindu-se pe Directiva 2008/104 și pe articolul 75 alineatul (2) din Codul muncii, că ‘Manpower Lit’ a discriminat intimații pentru motivul că ar fi primit salarii inferioare celor pe care le-ar fi primit dacă ar fi fost angajați în mod direct de EIGE. Comisia pentru litigii de muncă a adoptat o decizie favorabilă intimaților.
- 8 ‘Manpower Lit’ a atacat hotărârea Comisiei pentru litigii de muncă la Vilniaus miesto apylinkės teismas (Tribunalul Districtual Vilnius). Prin decizia din 20 februarie 2019, această instanță a respins acțiunea reclamantei.
- 9 „Manpower Lit” a atacat hotărârea Vilniaus miesto apylinkės teismas (Tribunalul Districtual Vilnius) la Vilniaus apygardos teismas (Tribunalul Regional Vilnius). Prin ordonanța din 20 iunie 2019, instanța menționată a respins apelul.
- 10 ‘Manpower Lit’ a formulat recurs la instanța de trimitere.

Cu privire la argumentele părților din litigiul principal

Observațiile recurente

- 11 Se susține că instanța de apel a interpretat și a aplicat în mod eronat Directiva 2008/104 și articolul 75 alineatul (2) din Codul muncii. Aceste dispoziții urmăresc să armonizeze condițiile de remunerare nu pentru toți lucrătorii temporari și lucrătorii pe durată nedeterminată ai întreprinderilor utilizatoare, ci în mod expres pentru cei care ocupă același loc de muncă (prestează o muncă identică). Se susține că noțiunea „același loc de muncă” nu poate fi asimilată și considerată identică cu termenii „loc de muncă similar” sau „funcții similare”.
- 12 Astfel, nu numai că intimații nu au îndeplinit pentru EIGE funcții similare celor efectuate de lucrătorii permanenți ai EIGE, ci condițiile de calificare stabilite pentru ei au fi fost net inferioare celor aplicabile personalului permanent. În plus, statutul juridic al funcționarilor Uniunii și cel al intimaților erau în mod esențial diferite, la fel ca procedura care reglementează recrutarea lor în serviciul întreprinderii utilizatoare.
- 13 EIGE nu este angajată în activități economice în sensul articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104 iar pentru EIGE nu se aplică, așadar, această directivă.
- 14 Statutul funcționarilor Uniunii Europene și regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene (denumit în continuare „statutul”) nu poate fi aplicat intimaților (în calitate de lucrători temporari), întrucât nu sunt funcționari sau alți agenți ai Uniunii. Astfel, locurile de muncă ocupate de intimați nu pot fi comparate cu cele ale personalului permanent al EIGE.

Argumentele EIGE, terțul din cauza principală

- 15 La aplicarea articolului 5 din Directiva 2008/104 și a dreptului național corespunzător, instanțele ar trebui să aprecieze dacă aplicarea Directivei 2008/104 în ceea ce privește remunerațiile nediscriminatorii nu încalcă alte dispoziții ale dreptului Uniunii. Curtea a amintit în mai multe rânduri că instanțele naționale sunt cele care trebuie să stabilească dacă un anumit angajator este autoritate publică și modul în care pot fi aplicate dispozițiile dreptului muncii al Uniunii în raportul cu acest angajator.
- 16 Interpretarea de către instanțele naționale a principiului nediscriminării în raportul cu plata și aplicarea acestuia în raportul cu o agenție a Uniunii, chiar în contextul extinderii aplicării principiului nediscriminării pe piața muncii este incompatibilă cu prevederile dreptului Uniunii.
- 17 Regulamentul (UE, Euratom) 2018/1046 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 iulie 2018 privind normele financiare aplicabile bugetului general al Uniunii, de modificare a Regulamentelor (UE) nr. 1296/2013, (UE) nr. 1301/2013, (UE) nr. 1303/2013, (UE) nr. 1304/2013, (UE) nr. 1309/2013, (UE)

nr. 1316/2013, (UE) nr. 223/2014, (UE) nr. 283/2014 și a Deciziei nr. 541/2014/UE și de abrogare a Regulamentului (UE, Euratom) nr. 966/2012 interzice transferul de funcții către persoane cărora nu li se aplică statutul. EIGE este un angajator public, care are drepturi și obligații speciale stabilite prin Tratatul FUE și prin statut, iar regimul veniturilor și cheltuielilor sale rezultă din Regulamentul nr. 2018/1046 menționat anterior.

Argumentele intimaților

- 18 Poziția adoptată de recurentă în raportul cu articolul 75 alineatul (2) din Codul muncii nu este întemeiată, întrucât, potrivit acestei prevederi, nivelul remunerației unui lucrător temporar este legat de remunerația care ar fi plătită unui lucrător temporar determinat dacă ar fi angajat pe durată nedeterminată, iar nu de remunerațiile plătite altor lucrători temporari specifici care lucrează pentru întreprinderea utilizatoare. Prin urmare, pentru a stabili ce constituie o remunerație adecvată a lucrătorilor temporari, acești lucrători nu ar trebui să fie comparați cu alți lucrători (permanenți) angajați direct pe aceleași posturi, ci ar trebui analizat nivelul remunerației pe care ar trebui să o primească un lucrător temporar determinat pentru aceeași muncă pe care ar desfășura-o în calitate de lucrător temporar dacă ar fi fost angajat în mod direct.
- 19 Garanțiile pentru protecția drepturilor lucrătorilor temporari, prevăzute la articolul 75 alineatul (2) din Codul muncii, sunt reglementate în mod uniform în Uniunea Europeană. Practica instituțiilor Uniunii confirmă că remunerarea lucrătorilor temporari de instituțiile stabilite de Uniune este stabilită în conformitate cu regula prevăzută la articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104, care corespunde articolului 75 alineatul (2) din Codul muncii.
- 20 În speță, obiectul litigiului nu este guvernat de dreptul Uniunii. Litigiul este guvernat de dreptul național, astfel încât nu este necesar să se interpreteze legislația Uniunii.

Prezentare succintă a motivării trimiterii preliminare

- 21 Instanța de trimitere arată că litigiul principal ridică în esență problema dacă dispozițiile referitoare la egalitatea de tratament între lucrătorii temporari și lucrătorii recrutați direct de întreprinderea utilizatoare, prevăzute la articolul 5 din Directiva 2008/104 și transpuse în dreptul național, sunt aplicabile situației din litigiul principal, ținând seama de faptul că întreprinderea utilizatoare era EIGE, o agenție a Uniunii Europene.
- 22 Instanța de trimitere trebuie să abordeze problema aplicării criteriilor prevăzute la articolul 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104. Această dispoziție prevede că directiva se aplică întreprinderilor publice și private care sunt agenți de muncă temporară sau întreprinderi utilizatoare angajate în activități economice, indiferent dacă au sau nu un scop lucrativ. Instanța de trimitere solicită orientări cu privire la

două aspecte ale acestei prevederi: semnificația precisă a noțiunii „întreprindere publică” și entitatea (entitățile) cărora li se aplică criteriul angajării în activități economice prevăzut de această dispoziție. Clarificarea acestor aspecte va determina răspunsul la întrebarea dacă EIGE intră în domeniul de aplicare al Directivei 2008/104.

- 23 În ceea ce privește noțiunea „întreprindere publică”, instanța de trimitere arată că reiese din examinarea anumitor versiuni lingvistice ale Directivei 2008/104 (engleză, franceză și polonă) că termenul utilizat în versiunea în limba lituaniană a Directivei [„valstybinė įmonė”] diferă ca înțeles de cele utilizate în versiunile lingvistice menționate mai sus, în sensul că este mai larg și mai apropiat de cel al noțiunii „entitate publică”.
- 24 În ceea ce privește criteriul „angajării în activități economice”, nu reiese cu claritate căror entități li se aplică, cu alte cuvinte, (i) dacă se aplică exclusiv întreprinderii utilizatoare; (ii) dacă se aplică întreprinderilor publice și private care sunt agenți de muncă temporară sau întreprinderi utilizatoare, dintre care cel puțin una este „angajată în activități economice”; sau (iii) această dispoziție trebuie înțeleasă în sensul că atât agentul de muncă temporară, cât și întreprinderea utilizatoare trebuie să fie „angajate în activități economice”.
- 25 Instanța de trimitere arată că în aparență Directiva 2008/104 nu trebuie interpretată în sensul că impune întreprinderii utilizatoare obligația de a „se angaja în activități economice” și că această chestiune este lăsată la aprecierea statelor membre înseși. Totuși, este necesară o interpretare a acestui criteriu de către Curte.
- 26 Având în vedere faptul că: (a) directiva se aplică, de asemenea, întreprinderilor publice (entități publice); (b) legea lituaniană, în virtutea exercitării puterii de apreciere acordată statelor membre, nu prevede o excepție de la aplicarea directivei pentru entitățile care nu sunt angajate în activități economice; (c) nu există nici o îndoială că agentul de muncă temporară a fost „angajat în activități economice”; (d) Directiva 2008/104 nu conține excepții care ar permite excluderea din domeniul său de aplicare a situațiilor în care întreprinderile utilizatoare sunt entități din sectorul public, inclusiv agențiile Uniunii; și (e) Directiva 2018/104 nu conține excepții care ar permite să nu se aplice principiul egalității de tratament pentru lucrătorii temporari care lucrează în astfel de entități, instanța de trimitere constată că, *prima facie*, nu par să existe motive pentru a exclude situația din litigiul principal din domeniul de aplicare al Directivei 2008/104 și al legislației naționale de transpunere a acesteia și nu există motive să nu se aplice protecția garantată de aceste acte juridice pentru angajații temporari.
- 27 Referindu-se la concluziile deduse la punctul 46 din Hotărârea Curții din 17 noiembrie 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH (C-216/15, EU:C:2016:883) și la precizările care figurează la punctul 40 din Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, citate în această primă

hotărâre, instanța de trimitere înclină să considere că agențiile Uniunii nu ar trebui să facă obiectul unor excepții.

- 28 Având în vedere conținutul și fondul Directivei 2008/104, principiul bunei administrări ar impune ca posibilitatea statelor membre care transpun directiva de a prevedea excepții în sensul scoaterii din domeniul de aplicare al directivei sau al principiului egalității de tratament corespunzător a unor astfel de entități precum EIGE ar trebui prevăzute în mod expres. Cu titlu de exemplu de excepție specifică, instanța națională citează articolul 1 alineatul (3) din directivă, dar concluzionează că nici modul de redactare a directivei, nici dreptul național nu furnizează motive care să permită asocierea acestei excepții cu criteriul angajării într-o activitate economică. În plus, excepțiile sunt, în general, interpretate în sens restrâns.
- 29 Pare rezonabil să se considere că Directiva 2008/104 a fost adoptată avându-se în vedere și întreprinderi utilizatoare precum EIGE și particularitățile finanțării acestora precum și armonizarea dispozițiilor directivei cu alte dispoziții ale dreptului Uniunii.
- 30 Procedurile mai sofisticate de recrutare și concediere din sectorul public consolidează parțial stabilitatea și independența activităților entităților publice, care sunt deosebit de importante pentru funcționarea sectorului public. În același timp, formalitățile menționate mai sus pot avea și consecințe indezirabile, precum penuria de forță de muncă într-o situație de creștere bruscă a volumului de muncă. Munca temporară este un instrument util pentru soluționarea acestei probleme. Având în vedere aceste considerații, scoaterea din domeniul de aplicare al egalității de tratament al unor entități precum EIGE ar putea conduce la o diminuare a competitivității entităților în discuție pe piața muncii în raport cu angajatorii din sectorul privat.