

Versiune anonimată

Traducere

C-426/20 - 1

Cauza C-426/20

Cerere de decizie preliminară

Data depunerii:

10 septembrie 2020

Instanța de trimitere:

Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos (Portugalia)

Data deciziei de trimitere:

15 iulie 2020

Reclamanți:

GD

ES

Pârâtă:

Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário, S. A.

Tribunal Judicial da Comarca de Braga

[Tribunalul de Arondisment Judiciar din Braga]

Juízo do Trabalho de Barcelos – Juiz 2

[Camera pentru Litigii de Muncă din Barcelos, Secția a 2-a]

[*omissis*]

Cauza nr. 3190/19.5T8BCL

Cerere de soluționare a cauzei prin procedura de drept comun

RO

[omissis]

[omissis]

[omissis]

Cerere de decizie preliminară

În prezenta cauză, reclamantii au solicitat obligarea pârâtei la plata sumelor cu titlu de concediu și prime de vacanță, pe care susțin că nu le-au primit și care le sunt datorate pentru perioada în care au lucrat pentru pârâtă în temeiul unor contracte de muncă temporară.

În acest context:

- reclamanta GD a încheiat un contract de muncă temporară cu pârâta la 29 octombrie 2017 și a fost pusă la dispoziția societății Inoveplástica – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A. până la 28 octombrie 2019;
- reclamantul ES a încheiat un contract de muncă temporară cu pârâta la 9 octombrie 2017 și a fost pus la dispoziția societății Inoveplástica – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A. până la 8 octombrie 2019.

*

Litigiul dintre părți se întemeiază pe dispozițiile Código do Trabalho [Codul muncii], pe care îl invocă în susținerea pozițiilor lor.

*

Reclamantii susțin că, la data de 1 ianuarie a fiecărui an (2018 și 2019), aveau dreptul la 22 de zile de concediu și că, în afară de aceste zile, au dreptul la 2 zile de concediu pentru fiecare lună completă de muncă prestată în cursul anului în care a luat naștere raportul de muncă (2017) și la un anumit număr de zile de concediu proporțional cu timpul de lucru prestat în cursul anului în care a încetat raportul de muncă respectiv (2019).

Reclamantii își întemeiază cererile pe regimul general al concediilor, reglementat la articolele 237-239 și 245 din Código do Trabalho [Codul muncii] (adoptat prin Legea nr. 7/2009 din 12 februarie 2009), care au următorul mod de redactare:

„SUBSECȚIUNEA X

Concedii

Articolul 237

Dreptul la concediu

1. Pentru fiecare an calendaristic, lucrătorul are dreptul la o perioadă de concediu plătit, care este dobândit la data de 1 ianuarie.

2. Ca regulă generală, dreptul la concediu se referă la munca realizată în cursul anului calendaristic anterior, dar nu depinde de caracterul regulat sau efectiv al serviciului prestat.

[...]

Articolul 238

Durata concediului

1. Durata minimă a concediului este de 20 de zile lucrătoare.

[...]

Articolul 239

Durata concediului în situații speciale

„1. În cursul anului în care ia naștere raportul de muncă, lucrătorul are dreptul la 2 zile lucrătoare de concediu pentru fiecare lună lucrată pe durata contractului, limita maximă fiind de 20 de zile, de care poate beneficia după 6 luni complete de executare a contractului.

2. În cazul în care anul calendaristic se încheie înainte de expirarea termenului la care se referă alineatul anterior, se poate beneficia de concediu până la data de 30 iunie a anului următor.

3. Aplicarea dispozițiilor alineatelor anterioare nu poate determina acumularea a peste 30 de zile lucrătoare de concediu în cursul aceluiași an calendaristic, fără a aduce atingere dispozițiilor unui contract colectiv de muncă.

[...]

Articolul 245

Efectele încetării contractului de muncă asupra dreptului la concediu

1. La momentul încetării contractului de muncă, lucrătorul are dreptul la indemnizația de concediu și la primele de concediu:

a) aferente concediului dobândit și neefectuat;

b) proporționale cu durata activității prestate în anul în care încetează contractul de muncă.

2. În situația menționată la litera a) a alineatului anterior, perioada de concediu se calculează în funcție de vechime.

3. În cazul în care contractul de muncă încetează în anul calendaristic următor celui în care a luat naștere raportul de muncă sau în cazul în care durata sa este de maximum 2 luni, suma totală a zilelor de concediu sau a indemnizației aferente la care are dreptul lucrătorul nu poate fi mai mare decât cea rezultată în mod proporțional din perioada anuală de concediu calculată în funcție de durata contractului.”

Prin aplicarea dispozițiilor menționate în ceea ce privește situațiile reclamantilor, aceștia ar avea dreptul la următoarele zile de concediu plătit (și la primele de vacanță aferente):

- 4 zile de concediu pentru anul 2017 (pentru o perioadă contractuală de 2 luni complete) (articolul 239 alineatul 1);
- 22 de zile de concediu dobândit la 1 ianuarie 2018 (articolul 237 alineatul 1 și articolul 238 alineatul 1);
- 22 de zile de concediu dobândit la 1 ianuarie 2019 (articolul 237 alineatul 1 și articolul 238 alineatul 1);
- 19 zile ($22/365 \times 301$) în cazul reclamantei GD și 17 zile ($22/365 \times 281$) în cazul reclamantului ES (durată a concediului proporțională cu timpul lucrat în anul 2019) [articolul 245 alineatul 1 litera b)].

*

Pârâta susține că fiecare dintre reclamantii are dreptul numai la o perioadă de concediu plătit (și la primele de vacanță aferente) proporțională cu durata contractului său de muncă.

Pârâta își întemeiază poziția pe modul de redactare a articolului 185 alineatul 6 din Código do Trabalho (Codul muncii), care prevede:

„SUBSECȚIUNEA V

Regimul de prestare a muncii de către lucrătorii temporari

Articolul 185

Condițiile de muncă ale lucrătorilor temporari

[...]

6. *Lucrătorul are dreptul, în mod proporțional cu durata contractului său de muncă, la concedii plătite și la prime de vacanță și de Crăciun, precum și la alte prestații regulate și periodice la care au dreptul lucrătorii întreprinderii utilizatoare pentru aceeași activitate sau pentru o activitate de valoare egală.*

[...]”

Prin aplicarea acestei dispoziții, coroborată cu articolul 238 alineatul 1, fiecare dintre reclamanți ar avea dreptul la numai 44 de zile de concediu pentru o durată totală de doi ani a contractului lor de muncă (22 × 2).

*

Articolul 185, invocat de pârâtă, reprezintă o dispoziție specială aplicabilă contractelor de punere la dispoziție a lucrătorilor temporari și, prin urmare, prevalează asupra reglementării generale în materia contractelor de muncă obișnuite. Astfel, având în vedere includerea articolului menționat în Código do Trabalho (Codul muncii) și modul său de redactare, rezultă că intenția legiuitorului a fost de a exclude aplicarea regimului general al concediului prevăzut pentru contractele de muncă obișnuite, stabilindu-se că lucrătorii temporari au în orice caz dreptul la concediu plătit și la prima de vacanță aferentă numai în mod proporțional cu timpul de lucru prestat în cadrul întreprinderii utilizatoare.

*

Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară prevede la articolul 5 alineatul (1) că „[c]ondițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă”, în timp ce, în conformitate cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din directivă, „condiții de bază de muncă și de angajare” înseamnă „condițiile de muncă și de angajare stabilite prin legislație, reglementări, dispoziții administrative, convenții colective și/sau alte dispoziții generale obligatorii în vigoare în întreprinderea utilizatoare cu privire la: (i) durata timpului de lucru, orele suplimentare, pauzele, perioadele de repaus, munca pe timp de noapte, concediile și sărbătorile legale; (ii) remunerație” (sublinierea noastră).

Conform informațiilor transmise Comisiei Europene de către guvernul portughez (disponibile la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104>), legiuitorul național a transpus directiva respectivă chiar prin Código do Trabalho [Codul muncii] și prin Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro [Decretul-lege nr. 260/2009 din 25 septembrie 2009].

*

Prin urmare, nu există nicio îndoială în ceea ce privește lucrătorii plasați la întreprinderea utilizatoare pentru o perioadă de cel mult 12 luni sau al căror raport de muncă a luat naștere într-un an calendaristic și a încetat în anul calendaristic următor: având în vedere dispozițiile articolului 245 alineatul 3, lucrătorii respectivi se află într-o poziție echivalentă cu cea a lucrătorilor care ocupă același loc de muncă și care au fost angajați direct de întreprinderea utilizatoare, deoarece aceștia au de asemenea dreptul la concedii plătite și la prime de vacanțe numai în mod proporțional cu durata contractului de muncă.

*

Cu toate acestea, în celelalte cazuri, atunci când un lucrător temporar începe să lucreze pentru întreprinderea utilizatoare în cursul unui an calendaristic și activitatea pe care o prestează pentru aceasta din urmă încetează după doi sau trei ani calendaristici de la data respectivă, poziția sa este diferită de cea a unui lucrător care a fost angajat direct de întreprinderea utilizatoare și care ocupă același loc de muncă. În astfel de situații – precum cele care fac obiectul prezentei cauze –, lucrătorul pus la dispoziție are dreptul la concediu plătit și la primele de vacanță numai în mod proporțional cu durata activității prestate, în timp ce lucrătorul angajat direct de întreprinderea utilizatoare va avea dreptul la toate concediile care rezultă din aplicarea regimului general prevăzut de Código do Trabalho (Codul muncii). Concret, în prezenta cauză, fiecare reclamant va avea dreptul la 44 de zile de concediu plătit și la primele de vacanță aferente, în timp ce un lucrător angajat direct de întreprinderea utilizatoare și care a ocupat exact același loc de muncă pentru aceeași perioadă va avea dreptul la 66 de zile (în cazul reclamantei GD) sau la 65 de zile (în cazul reclamantului ES).

*

Această situație, care rezultă din aplicarea articolului 185 alineatul 6 din Código do Trabalho (Codul muncii), pare să fie în mod direct contrară dispozițiilor articolului 3 alineatul (1) litera (f) și ale 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.

În conformitate cu articolul 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, revine Curții de Justiție a Uniunii Europene competența de a se pronunța cu caracter preliminar cu privire la interpretarea actelor adoptate de instituțiile, organele, oficiile sau agențiile Uniunii.

În prezenta procedură, hotărârea adoptată nu este susceptibilă de nicio cale de atac ordinară [articolul 629 alineatul 1 din Código de Processo Civil (Codul de procedură civilă) și articolul 79 din Código de Processo do Trabalho (Codul de procedură pentru dreptul muncii), ambele *a contrario*], astfel încât instanța de trimitere are obligația să sesizeze Curtea cu această chestiune.

Părțile au fost notificate pentru a se exprima cu privire la suspendarea procedurii și niciuna dintre ele nu s-a opus.

Pârâta și-a exprimat punctul de vedere cu privire la fondul cauzei, astfel cum se arată în cererea care va fi transmisă Curții împreună cu prezenta hotărâre, fără a aduce atingere posibilității sale de a prezenta observații în fața instanței respective, în conformitate cu articolul 96 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul de procedură al Curții (publicat în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*, L 265, p. 1, din 29 septembrie 2012).

*

În aceste condiții și în lumina considerațiilor anterioare:

- a) Se dispune suspendarea prezentei proceduri, în conformitate cu dispozițiile articolului 269 alineatul 1 litera c) din Código de Processo Civil [Codul de procedură civilă], până la pronunțarea unei hotărâri a Curții de Justiție a Uniunii Europene cu privire la întrebarea adresată în continuare.
- b) Se dispune sesizarea Curții de Justiție a Uniunii Europene cu o cerere de decizie preliminară prin intermediul căreia se adresează următoarea întrebare:

Articolul 3 alineatul (1) litera (f) și articolul 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 se opun unei dispoziții precum cea care figurează la articolul 185 alineatul 6 din Código do Trabalho [Codul muncii] (adoptat prin Legea nr. 7/2009 din 12 februarie 2009), potrivit căreia un lucrător temporar are în orice caz dreptul la concediu plătit și la prime de vacanță numai în mod proporțional cu timpul de lucru prestat pentru întreprinderea utilizatoare, chiar dacă raportul său de muncă ia naștere într-un an calendaristic și încetează după doi sau trei ani calendaristici de la data respectivă, în condițiile în care unui lucrător angajat direct de întreprinderea utilizatoare și care ocupă același loc de muncă pentru aceeași perioadă i se aplică regimul general al concediilor, ceea ce îi garantează o perioadă mai mare de concediu plătit și prime de vacanță mai mari, deoarece acestea nu sunt proporționale cu timpul de lucru prestat?

*

Se dispune efectuarea unor copii legalizate ale prezentei decizii, înscrisurilor părților și documentelor prezentate de acestea (în acțiunea principală și în procedura incidentă), precum și ale cererii pârâtei și transmiterea acestora prin scrisoare recomandată Curții de Justiție a Uniunii Europene [omissis].

*

[omissis]

*

Se dispune notificarea acestei decizii celor două părți.

*

Barcelos, 15 iulie 2020.

[*omissis*]

*

Judecător

Filipe César Marques

DOCUMENT DE LUCRU