

Cauza C-531/23 [Loredas]ⁱ**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

5 iulie 2023

Instanța de trimitere:

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Spania)

Data deciziei de trimitere:

20 iunie 2023

Apelantă:

HJ

Intimați:

US

MU

Obiectul procedurii principale

Politică socială – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Timp de lucru – Evidența timpului de lucru – Regim special pentru lucrătorii casnici

Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare

Cerere de decizie preliminară de validitate – Articolul 267 TFUE – Compatibilitatea unei dispoziții naționale cu legislația Uniunii – Discriminare pe criterii de sex

ⁱ Numele prezentei cauze este fictiv. Acesta nu corespunde numelui niciunei părți la procedură.

Întrebarea preliminară

„Articolul 3, articolul 5, articolul 6, articolul 16, articolul 17, articolul 17 alineatul (4) litera (b), articolul 19 și articolul 22 din Directiva 2003/88 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, în lumina jurisprudenței comunitare (Hotărârea din 14 mai 2019, C-55/18), articolul 20 și articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, articolul 1 și articolul 4 din Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului, articolul 1, articolul 4 și articolul 5 din 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, precum și articolul 2 și articolul 3 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, coroborate totodată cu jurisprudența comunitară (Hotărârea din 20 februarie 2020, C-389/2020), trebuie interpretate în sensul că se opun unei dispoziții normative precum articolul 9 alineatul (3) din Real Decreto 1620/2011 (Decretul regal 1620/2011), care scutește angajatorul de obligația de a ține evidența timpului de lucru al lucrătoarei?”

Dispozițiile dreptului Uniunii invocate

TFUE: articolul 267

TUE: articolul 2 și articolul 3

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene: articolul 20, articolul 21 și articolul 31 alineatul (2)

Directiva 2006/54/CE: articolul 14

Directiva 2000/78/CE: articolul 2 și articolul 3

Directiva 2003/88/CE: articolul 3, articolul 5 și articolul 6

Hotărârea în cauza C-55/18, punctele 44 - 49, și Hotărârea în cauza C-389/20

Dispozițiile naționale invocate

Estatuto de los Trabajadores (Statutul lucrătorilor) (Real Decreto Legislativo 2/2015) (Decretul regal legislativ 2/2015) (denumit în continuare ET): articolul 34 și articolul 35 alineatul (5)

Real Decreto 1620/2011 (Decretul regal 1620/2011): articolul 9

Real Decreto Ley 8/2019 (Decretul- lege regal nr. 8/2019)

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Legea privind funcționarea instanțelor pentru litigii de muncă și asigurări sociale): articolul 94

Ley de Enjuiciamiento Civil (Codul de procedură civilă): articolul 217

Prezentare pe scurt a situației de fapt și a procedurii principale

- 1 La 31 martie 2021, lucrătoarea reclamantă, doamna HJ, a introdus o acțiune de contestare a concedierii și o cerere de plată împotriva doamnei US și a domnului MU, persoane fizice. Acțiunea a fost repartizată Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 2 din Bilbao).
- 2 Prin ordonanța din 18 noiembrie 2021, instanța a solicitat copârâților să pună la dispoziție evidențele timpului de lucru al lucrătoarei și programul de lucru, cu avertismentul că faptele invocate de reclamantă ar putea fi considerate dovedite.
- 3 Documentația solicitată de instanță nu a fost furnizată de copârâți.
- 4 La 11 ianuarie 2023, Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 2 din Bilbao) a pronunțat o hotărâre prin care a admis în parte acțiunea de contestare a concedierii și cererea de plată, a declarat concedierea drept nelegală și a obligat pârâții la plata către reclamantă a sumei de 364,39 EUR cu titlu de despăgubiri și a sumei de 934,89 EUR cu titlu de indemnizație pentru concedii și plăți speciale.
- 5 Hotărârea constată că reclamanta a prestat servicii pentru pârâți începând de la 15 septembrie 2020, în categoria de lucrătoare casnică și cu un salariu lunar de 1 108,33 EUR cu prorată de plăți speciale, și că pârâții nu au înregistrat lucrătoarea la autoritatea de asigurări sociale și au plătit reclamantei suma de 1 000 EUR pe lună prin transfer bancar.

Argumentele esențiale ale părților din litigiul principal

- 6 Lucrătoarea a formulat apel împotriva hotărârii Juzgado de lo Social de Bilbao (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Bilbao), susținând că a fost privată de dreptul la apărare și că i-a fost încălcat dreptul la o protecție jurisdicțională efectivă, astfel încât, conform principiului facilității de a prezenta probe, este necesar să se pronunțe o nouă hotărâre pe baza faptelor probate pe care urmărea să le stabilească.
- 7 Copârâții nu s-au prezentat la ședințele de judecată și nu au contestat apelul introdus de reclamantă.

Prezentare pe scurt a motivelor trimiterii preliminare

- 8 Hotărârea instanței apreciază că nu a fost probată nici realitatea duratei timpului de lucru efectuat de lucrătoare, nici salariul invocat, astfel că cererea de acordare a diferențelor salariale nu poate fi admisă, stabilindu-se că salariile au fost plătite efectiv conform salariului declarat constat.
- 9 În hotărârea atacată se arată că probele furnizate de reclamantă sunt total insuficiente și că pretențiile reclamantei nu pot fi considerate ca fiind dovedite prin simpla nefurnizare a evidențelor timpului lucrat, având în vedere că Decretul-lege regal nr. 8/2019 prevede o serie de excepții de la pontajul la începutul și la sfârșitul timpului de lucru în cadrul raporturilor de muncă speciale, cum este cel al lucrătoarelor casnice.
- 10 Problema în discuție este să se clarifice dacă lucrătoarele casnice nu beneficiază de dreptul la o evidență a timpului lor de lucru, mai exact dacă angajatorii nu sunt obligați să le furnizeze acestor salariate niciun fel de evidență a duratei timpului lor de lucru și a programului de lucru, ceea ce este un fapt obișnuit pentru ceilalți antreprenori și angajatori. În hotărârea analizată de Cameră se afirmă că nu există o astfel de obligație de evidență a orelor de lucru în cazul lucrătoarelor casnice, astfel încât nefurnizarea acestor evidențe solicitate de instanță este lipsită de orice semnificație.
- 11 Consecința finală a hotărârii instanței este că lucrătoarea nu deține nicio dovadă a duratei timpului de lucru pe care o pretinde și nici a salariului, ceea ce conduce, din cauza lipsei de dovezi, la stabilirea unei indemnizații pentru concediere mai mici și la respingerea majorității revendicărilor sale salariale. Hotărârea o lăasă fără probe pe lucrătoarea reclamantă, pentru motivul că nu există obligația ținerii unei evidențe a timpului de lucru în contextul muncii casnice.
- 12 Această hotărâre judecătorească, care face obiectul apelului, afectează în mod direct dreptul comunitar și interpretarea acestuia de către Curte, dintr-o dublă perspectivă: a) obligația de a respecta durata maximă a timpului de lucru și timpul de lucru și, în consecință, obligația angajatorilor de a ține o evidență a acestei durate a timpului de lucru (Directiva 2003/88); b) interzicerea discriminării pe criterii de sex împotriva femeilor, care reprezintă 95% din lucrătorii casnici – Hotărârea din 24 februarie 2022 din cauza C-389/20 – și cărora trebuie să li se aplice un tratament egal cu bărbații în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește durata timpului de lucru (Directiva 2006/54).

Este necesar așadar să se stabilească dacă o dispoziție normativă spaniolă, mai precis articolul 9 alineatul (3) din Decretul regal 1620/11, care reglementează raportul de muncă în cadrul serviciului casnic, este conformă cu dreptul comunitar și cu principiile care stau la baza acestuia. Această dispoziție normativă scutește angajatorii din domeniul muncii casnice de obligația de a ține evidența timpului de lucru, spre deosebire de angajatorii și antreprenorii din alte domenii, care sunt supuși acestei obligații (articolul 34 alineatul (9) și articolul 35 alineatul (5) ET).

Această diferență de tratament al lucrătoarelor casnice trebuie să fie examinată de Curte, întrucât ar putea aduce atingere legislației Uniunii în materie de egalitate și de timp de lucru.

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Camera privind litigiile de muncă a Curții Superioare de Justiție a Țării Bascilor) are îndoieli serioase cu privire la conformitatea articolului 9 alineatul (3) din Decretul regal 1620/2011 cu dreptul Uniunii din două puncte de vedere:

- a) Din perspectiva Directivei 2003/88. Obligația de a ține evidența timpului de lucru este esențială pentru verificarea respectării limitelor privind durata maximă a timpului de lucru, precum și pentru a solicita plata orelor suplimentare. În plus, există riscul ca timpul de lucru să nu respecte perioadele de repaus obligatorii, cu riscuri pentru sănătate, producându-se situații de abuz asupra părții vulnerabile în raporturile de muncă. În situația în care angajatorii casnici sunt scutiți de această obligație de ținere a evidenței, lucrătoarele au mari dificultăți în a dovedi durata timpului de lucru efectuat, ceea ce le pune într-o situație foarte complicată în ceea ce privește probarea unor pretenții. Aceasta este o consecință care poate fi contrară Directivei 2003/88 și interpretării acestei norme de către Curte, în special prin hotărârea pronunțată în cauza C-55/18, potrivit căreia sarcina probei duratei timpului de lucru efectuat revine angajatorului. Astfel cum se arată la punctul 60 din această hotărâre a Curții de Justiție a Uniunii Europene, statele membre trebuie să impună angajatorilor obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru. Curtea adaugă în hotărârea sa că angajatul este partea vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, astfel încât este necesar să se prevină ca angajatorul să dispună de posibilitatea de a- i impune o restricție a drepturilor sale (punctul 44). Potrivit punctului 49, stabilirea obiectivă și fiabilă a numărului de ore de lucru zilnic și săptămânal este esențială pentru a determina, pe de o parte, dacă timpul de lucru maxim săptămânal a fost respectat și, pe de altă parte, dacă perioadele minime de repaus zilnic și săptămânal au fost respectate.
- b) Din perspectiva principiilor egalității de tratament și nediscriminării consacrate la articolele 20 și 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Camera apreciază că este inevitabil să se țină seama de faptul că reclamanta este o femeie. Este vorba despre o femeie care face parte din grupul lucrătorilor casnici, care este un grup în mod clar „feminizat”, adică alcătuit aproape în totalitate din femei. Astfel cum s-a precizat în hotărârea pronunțată de Curte în cauza C-389/20, grupul lucrătorilor casnici este format în proporție de 95 % din femei. În aceste condiții, diferența de tratament în ceea ce privește ținerea evidenței duratei timpului de lucru în comparație cu bărbații ridică serioase îndoieli. Este vorba despre un drept, acela de a avea evidența duratei timpului de lucru, care este garantat tuturor lucrătorilor de sex masculin și de care lucrătoarele casnice nu beneficiază potrivit actualului articol 9 alineatul (3) din Decretul regal 1620/11. Această diferență de tratament trebuie analizată în lumina legislației Uniunii. Este

necesar să se garanteze inexistența oricărei discriminări indirecte pe criterii de sex în Decretul regal în cauză și să se stabilească dacă această normă aparent neutră generează o discriminare indirectă pe criterii de sex împotriva lucrătoarei reclamante.

DOCUMENT DE LUCRU