

Hotărârea CJUE în cauza C-147/17

Curtea de Justiție a Uniunii Europene („CJUE” sau „Curtea”) a pronunțat marți, 20 noiembrie 2018, hotărârea în cauza C-147/17, Sindicatul Familia Constanța, având ca obiect cererea de decizie preliminară formulată, în temeiul articolului 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, de Curtea de Apel Constanța („instanța de trimitere”), cu privire la interpretarea articolului 2 din Directiva 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, precum și a articolului 1 alineatul (3), a articolului 2 punctul 1 și a articolelor 5, 7 și 17 din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Situația de fapt în litigiul principal și întrebările adresate CJUE

Reclamanții, angajați în calitate de asistenți maternali de Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța, au sarcina de a îngriji copii retrași din îngrijirea părinților și de a le asigura educația și întreținerea. Fiecare asistent maternal a încheiat un contract de muncă individual cu direcția generală menționată, și o convenție de plasament.

Împreună cu Sindicatul Familia Constanța, care îi reprezintă, aceștia au sesizat Tribunalul Constanța solicitând plăți suplimentare reprezentând sporul de 100% din salariul de bază pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care nu se lucrează, precum și plata unei despăgubiri aferente concediului anual pentru anii 2012-2015. Acțiunea reclamanților a fost respinsă, iar aceștia au formulat apel în fața instanței de trimitere împotriva hotărârii pronunțate.

Respectiva instanță a adresat următoarele întrebări preliminare Curții:

„Prevederile articolului 1 (3) din Directiva 2003/88/CE raportat la articolul 2 din Directiva 89/391/CEE trebuie interpretate în sensul că exclud din domeniul de aplicare al acesteia o activitate precum cea a asistenților maternali, desfășurată de reclamanți?

În cazul unui răspuns negativ, articolul 17 din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că o activitate precum cea a asistenților maternali, desfășurată de reclamanți, poate face obiectul unei derogări de la articolul 5 al directivei în temeiul alineatului (1), al alineatului (3) (b) și (c) sau al alineatului (4) (b)?

În cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea precedentă, articolul 17 alineatul (1) sau, după caz, alineatele (3) sau (4) din Directiva 2003/88 presupune că o asemenea derogare trebuie să aibă caracter expres sau poate avea și caracter implicit, prin adoptarea unui act normativ cu caracter special care prevede alte reguli de organizare a timpului de lucru pentru o anumită activitate profesională? Dacă derogarea poate să nu aibă caracter expres, care sunt condițiile minime pentru ca o reglementare națională să poată fi considerată o derogare? O astfel de derogare poate fi exprimată în modalitatea prevăzută de Legea nr. 272/2004?

În cazul unui răspuns negativ la întrebările 1, 2 sau 3, articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că perioada în care un asistent maternal se află în compania copilului aflat în îngrijire, constituie timp de lucru chiar dacă nu realizează niciuna din activitățile prevăzute în contractul individual de muncă?

În cazul unui răspuns negativ la întrebările 1, 2 sau 3, articolul 5 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea cuprinsă în Legea nr. 272/2004? În cazul unui răspuns în sensul incidenței articolului 17 alineatului (3) (b) și (c)

sau al alineatului (4) (b) din directivă, acesta trebuie interpretat în sensul că se opune aceleiași reglementări naționale?

În cazul unui răspuns negativ la întrebarea 1 și, eventual, afirmativ la întrebarea 4, articolul 7 (2) din Directiva 2003/88 poate fi interpretat în sensul că nu se opune totuși acordării unei despăgubiri egale cu indemnizația de care angajatul ar fi beneficiat în timpul concediului de odihnă anual dacă natura activității desfășurate nu îi permite efectuarea acestui concediu sau, deși formal acesta se acordă, angajatul continuă să presteze practic aceeași activitate în situația în care în perioada respectivă nu este permisă separarea de copilul aflat în îngrijire? În caz afirmativ, pentru a avea dreptul la despăgubiri, este necesar ca angajatul să fi solicitat separarea de copil, iar angajatorul să nu îi fi acordat această permisiune?

În cazul unui răspuns negativ la întrebarea 1, eventual afirmativ la întrebarea 4 și negativ la întrebarea 6, dacă articolul 7 (1) din Directiva 2003/88 se opune unei prevederi precum cea cuprinsă în Legea nr. 272/2004 în condițiile în care aceasta lasă la latitudinea angajatorului să hotărască în mod discreționar dacă autorizează separarea de copil în timpul concediului de odihnă și, în caz afirmativ, imposibilitatea efectuării concediului de odihnă, ca urmare a aplicării acestei prevederi legale, constituie o încălcare a dreptului Uniunii angajatul având dreptul la o despăgubire? O astfel de despăgubire ar trebui plătită de stat sau de către instituția publică ce are calitatea de angajator care nu a asigurat în perioada concediului de odihnă separarea de copilul aflat în îngrijire? Pentru a avea dreptul la despăgubiri, este necesar ca angajatul să fi solicitat separarea de copil, iar angajatorul să nu îi fi acordat această permisiune?”

Hotărârea CJUE

Cu titlu preliminar, instanța UE a precizat că asistenții maternali în discuție în litigiul principal trebuie să fie considerați „lucrători” în sensul Directivei 2003/88, iar faptul că activitatea lor se apropie, în mare măsură, de responsabilitățile asumate de părinți față de propriii copii nu este de natură să îi sustragă de la această calificare.

În continuare, Curtea a amintit că articolul 1 alineatul (3) din Directiva 2003/88 definește domeniul de aplicare al respectivului act legislativ UE prin trimitere la articolul 2 din Directiva 89/391.

Potrivit articolului 2 alineatul (1) din Directiva 89/391, aceasta se aplică „tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice”, printre care figurează *serviciile*. Totuși, conform alineatului (2) al aceluiași articol, Directiva 89/391 nu este aplicabilă atunci când particularitățile inerente anumitor activități specifice din domeniul administrației publice sunt în contradicție cu dispozițiile sale. Într-un asemenea caz, trebuie asigurate securitatea și sănătatea lucrătorilor, pe cât posibil.

Excepția prevăzută la articolul 2 alineatul (2) din Directiva 89/391 este de strictă interpretare și este întemeiată exclusiv pe natura specifică a anumitor sarcini speciale.

Instanța de la Luxemburg a observat că, în speță, reclamantii din litigiul principal sunt angajați unei autorități publice, având o misiune de interes general care ține de funcțiile esențiale ale statului (protecția copiilor). Curtea a arătat că activitatea lor are un caracter specific în raport cu alte activități legate de protecția copiilor, deoarece urmărește integrarea copilului, în mod continuu și pe termen lung, în căminul și în familia asistentului maternal. Prin urmare, aceasta ține de activitățile specifice vizate de articolul 2 alineatul (2) al Directivei 89/391.

Mai mult, printre caracteristicile inerente ale activităților care justifică, în temeiul respectivei dispoziții, o excepție de la normele în materie de protecție a securității și a sănătății lucrătorilor, figurează și faptul că, prin natura lor, nu permit planificarea timpului de lucru.

Curtea a observat că asistenții maternali își desfășoară activitatea, în principiu, în mod continuu. Conform Curții, cerința continuității constituie o măsură adecvată pentru a proteja interesul superior al copilului, consacrat la articolul 24 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene („Carta”). Acordarea unui drept al asistentului maternal de a se separa de copil după un număr de ore de muncă, instituirea unui mecanism de rotație între asistenți maternali sau recurgerea la suplینitori ar fi contravenit în mod direct obiectivului urmărit de sistemul de plasament pe care l-au instituit autoritățile române. Limitarea programului de lucru săptămânal al asistenților maternali și obligarea angajatorului să le acorde beneficiul zilelor de repaus săptămânal și anual în cursul cărora aceștia să fie dispensați de a-și desfășura activitatea nu ar fi compatibil cu caracteristicile inerente ale activității, care impun ca asistentul să găzduiască copilul, în mod continuu și pe termen lung.

Prin urmare, caracteristicile inerente activității în discuție în litigiul principal au fost considerate de Curte ca fiind, în mod inevitabil, în contradicție cu aplicarea Directivei 2003/88.

Curtea a reiterat că, deși anumite activități specifice administrației publice sunt excluse, ca urmare a caracteristicilor lor inerente, din domeniul de aplicare al Directivei 2003/88, Directiva 89/391 impune autorităților competente să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor „pe cât posibil”. Analizând legislația națională în vigoare, Curtea a constatat că: există perioade în care asistenții nu au obligația de a se ocupa activ de copilul aflat în îngrijirea lor; aceștia nu sunt obligați să rămână în locuința lor, ci sunt liberi să se deplaseze, în special în scopuri de agrement, în principiu cu condiția de a fi însoțiți de copiii aflați în îngrijire; ei pot solicita să se separe de copil în anumite perioade ale anului, o autorizație în acest sens fiind eliberată în măsura în care autoritatea competentă apreciază că nu aduce prejudiciu realizării în bune condiții a misiunii care le este încredințată. Prin urmare, în ceea ce privește organizarea timpului de lucru, autoritățile române au asigurat, pe cât posibil, securitatea și sănătatea asistenților maternali.

Curtea a adăugat că limitări legale ale dreptului la perioade de repaus zilnic și săptămânal, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit, pot fi prevăzute cu respectarea condițiilor stricte enunțate la articolul 52 alineatul (1) din Cartă și a conținutului esențial al respectivului drept - condiții îndeplinite de legislația națională analizată.

În acest context, CJUE a stabilit că: *Articolul 1 alineatul (3) din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru coroborat cu articolul 2 alineatul (2) din Directiva 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă trebuie interpretat în sensul că nu se încadrează în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88 activitatea de asistent maternal care constă, în cadrul unui raport de muncă cu o autoritate publică, în primirea și integrarea unui copil în căminul propriu și în asigurarea, în mod continuu, a dezvoltării armonioase și a educației acestui copil.*

Având în vedere răspunsul dat primei întrebări preliminare, nu a fost necesar să se răspundă următoarelor.

Hotărârea Curții este în linia observațiilor formulate de Guvernul României.