

Particularități ale principiului egalității de tratament în cazul salariaților temporari



Conform celor mai recente date statistice publicate de Eurostat, România se situează pe ultimul loc în Uniunea Europeană în ceea ce privește procentul de utilizare a angajaților temporari din totalul numărului de angajați. Acesta este de doar 0,9%, spre deosebire de Spania, Polonia și Portugalia, unde procentul de utilizare depășește 20%.

Din informațiile statistice rezulta ca utilizarea salariaților temporari nu este o practică obișnuită în România, raportat la tendințele de la nivel european.

Inspekția Muncii a derulat în 2018 o campanie națională pentru verificarea respectării prevederilor legale în domeniul relațiilor de muncă de către agenții de muncă temporară și de către utilizatorii salariaților temporari. Conform raportului de activitate al Inspekției Muncii din anul 2018, au fost supuși controlului un număr de 277 agenți de muncă temporară, aproximativ 50% din totalul de 535 agenți existenți pe piața din România. Recentă activitate a autorităților de muncă denota, astfel, un interes crescut în acest domeniu, având în vedere și tendințele de flexibilizare a raporturilor de muncă, care au capatat o amploare semnificativă în ultimii ani. Astfel, în practică, asistăm la o efervescență pe piața muncii prin creșterea interesului, atât pentru companii, cât și pentru indivizi, pentru utilizarea unor noi relații atipice de muncă.

În ceea ce privește structurile de tipul contractelor temporare de muncă, acestea sunt în prezent reglementate, atât la nivel național, cât și la nivel european. La momentul la care au fost reglementate raporturile temporare de muncă, s-a urmărit, în primul rând, creșterea flexibilității pe piața muncii și posibilitatea de adaptare rapidă a operatorilor economici la fluctuațiile cererii de servicii, care generează o serie de avantaje, atât pentru angajatori cât și pentru angajați, precum: cheltuieli de personal mai reduse pentru angajatori, spre deosebire de contractele de muncă permanente și acces mai rapid pe piața muncii pentru salariați.

Dar, o astfel de flexibilizare nu poate conduce la încălcarea principiilor fundamentale aplicabile relațiilor de muncă, în special a celui privind egalitatea de tratament în ceea ce privește asigurarea condițiilor de bază de muncă și de angajare, la fel ca în cazul salariaților permanenți.

Ce înseamnă această egalitate de tratament și care sunt limitele de care angajatorii trebuie să țină cont atunci când angajează personal temporar?

În esență, pentru a determina dacă orice diferență de tratament între cele două categorii sunt sau nu justificate, prima întrebare la care angajatorii ar trebui să răspundă este următoarea: „Dacă salariatul temporar ar fi fost recrutat în mod direct de către întreprinderea utilizatoare, ce condiții de bază de muncă și de angajare i s-ar fi

aplicat, prin raportare la locul de munca ocupat și natura muncii sale?”

Pentru a putea raspunde la întrebare, este necesar ca angajatorii să aibă în vedere conceptele utilizate atât de legislația națională, cât și de cea europeană, precum și interpretările date în practica Curții Europene de Justiție.

Principiul „la munca egala, salariu egal” și semnificația noțiunii de „condiții de baza de munca și de angajare”

Egalitatea de remunerare este principalul element pe care angajatorii ar trebui să îl ia în considerare atunci când utilizează personal temporar.

Conform prevederilor Hotărârii de Guvern nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de munca temporară („**HG 1256/2011**”), salariaților temporari li se vor asigura aceleași condiții de baza de munca și de angajare stabilite prin legislație, regulamentul intern, contractul colectiv de munca aplicabil, precum și prin orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului, la fel ca în cazul salariaților permanenți. Astfel, condițiile referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile și sărbătorile legale și salarizarea se vor aplica în mod egal atât salariaților temporari, cât și celor recrutați și angajați în mod direct de către angajator și care ocupa același loc de munca.

Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de munca temporară („**Directiva 2008/104**”) definește condițiile de baza de munca și de angajare ca fiind acele condiții 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.

Analizând ambele acte normative, se poate observa că textul actului normativ european face referire la reglementări „cu caracter obligatoriu” aplicabile întreprinderii utilizatoare, condiție care nu a fost preluată prin transpunere în HG 1256/2011. Dacă în cazul contractelor colective de munca negociate la nivel de unitate sau în cazul actelor normative cu aplicabilitate specifică unui sector de activitate, caracterul obligatoriu este indiscutabil, nu s-ar putea spune același lucru în cazul prevederilor care au fost stabilite prin regulamentul intern al angajatorului și care exced obligațiile minime legale. Astfel, în interpretarea Directivei 2008/104, este discutabil dacă orice beneficii adiționale prevăzute în regulamentele interne ale întreprinderii utilizatoare ar putea intra în categoria „condițiilor de baza de munca și de angajare”, devenind, astfel, obligatoriu să fie acordate și în cazul angajaților temporari.

Cu toate acestea, atât timp cât HG 1256/2011 include regulamentul intern printre documentele care stabilesc condițiile de munca și de angajare, se poate considera de exemplu că, în cazul în care regulamentul intern al întreprinderii utilizatoare stabilește zile libere suplimentare pentru evenimente familiale deosebite, aceasta va avea obligația de a acorda și salariaților temporari aceleași beneficii. La fel și în cazul în care regulamentul intern stabilește un spor pentru munca suplimentară mai mare decât cel minim prevăzut de Codul Muncii - salariații temporari care prestează munca suplimentară beneficiază, la rândul lor, de cuantumul sporului prevăzut în regulamentul intern.

Interpretarea noțiunii de „munca egala” sau „munca de valoare egala”

Ca regula generală, angajatorii au obligația de a aplica în contextul raporturilor de munca principiul egalității de remunerare pentru munca egală sau munca de aceeași valoare.

În jurisprudența Curții Europene de Justiție¹, s-a stabilit că noțiunile de „munca egală” sau „munca de valoare egală” au un caracter calitativ, acestea reflectând în mod special natura muncii prestate. Curtea a susținut în

repetate rânduri ca, pentru a putea determina dacă anumiți angajați prestează aceeași muncă sau una careia îi poate fi atribuită o valoare egală, este necesară analizarea mai multor factori precum: natura muncii, cerințele privind pregătirea profesională necesară pentru ocuparea acelui post, condițiile de muncă, pentru a putea determina dacă acele persoane se află într-o situație comparabilă.

Conceptul de „salarizare”

Directiva 2008/104 stabilește că noțiunea de “salarizare” va trebui interpretată în conformitate cu definițiile stabilite în legislația națională.

Conform Codului Muncii din România, salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat și este alcătuit din următoarele componente: (i) salariul de bază, (ii) indemnizațiile (cum ar fi indemnizațiile pentru funcțiile de conducere, indemnizația de detașare etc.); (iii) sporurile (cum ar fi sporul pentru orele suplimentare) și alte adaosuri (de exemplu, sume variabile în funcție de performanța muncii - bonusuri, prime etc.). Prin urmare, s-ar putea considera că orice element care nu poate fi încadrat în aceste categorii nu va fi considerat drept “salariu”.

Accesul la serviciile și facilitățile acordate de întreprinderea utilizatoare

Ce se întâmplă, însă, în cazul beneficiilor precum tichete de masă, abonamente la săli de fitness sau abonamentele medicale la centre private, beneficii care în prezent se regăsesc într-o proporție semnificativă în pachetele de beneficii pe care angajatorii le acordă pentru atragerea și păstrarea forței de muncă pe termen lung în cadrul companiei?

Codul Muncii din România prevede, de asemenea, că lucrătorii temporari au acces egal la toate serviciile și facilitățile acordate de către întreprinderea utilizatoare angajaților săi direcți. Aceasta prevedere reprezintă o transpunere a art. 6 alin. 4 din Directiva 2008/104 care prevede că: “*lucrătorilor temporari li se acordă acces la structurile sau facilitățile colective din întreprinderea utilizatoare, în special la cantina, la spațiile pentru îngrijirea copiilor și la serviciile de transport, în condiții identice cu cele aplicate lucrătorilor angajați direct de întreprindere, cu excepția cazurilor în care diferența de tratament este justificată de motive obiective.*”

Spre deosebire de Directiva 2008/104, prevederea din Codul Muncii nu stabilește aceleași limitări, în sensul includerii serviciilor și facilităților în categoria celor „colective”, destinate în mod egal tuturor salariaților și nici nu exemplifică aceste servicii și facilități, pentru a putea înțelege dimensiunea și limitele acestora. În plus, spre deosebire de Directiva 2008/104, reglementarea la nivel național nu prevede posibilitatea aplicării unui tratament diferit, atunci când întreprinderea utilizatoare poate justifica motive obiective.

Astfel, s-ar putea concluziona că legiuitorul român a ales să transpună Directiva 2008/104 într-un mod mai favorabil pentru lucrătorii temporari, întrucât a stabilit accesul egal la toate serviciile și facilitățile acordate de către întreprinderea utilizatoare, fără limitări sau derogări.

Fără a avea însă o delimitare sau exemplificare a acestor servicii și facilități, considerăm că textul de lege național poate fi interpretat atât în sens larg (cu beneficiile precum tichetele de masă, abonamentul la sala de fitness sau abonamente medicale la centre medicale private incluse în conceptul de “facilități” și acordate în mod obligatoriu salariaților temporari, chiar și în cazul în care acestea nu sunt prevăzute în regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil), cât și în sens restrâns (fără a include în conceptul de “facilități” sau în noțiunea de salariu, după cum acesta din urmă este definit de Codul Muncii).

În susținerea primei interpretări, doctrina juridică din România a inclus tichetele de valoare, mașinile de serviciu și alte avantaje în cadrul conceptului de “servicii și facilități”, considerând că acestea ar trebui să fie acordate în mod egal angajaților direcți și lucrătorilor temporari.

Cu toate acestea, suntem de parere ca nu toate categoriile de beneficii reprezinta „servicii și facilități”. De exemplu, angajatorii care asigura transportul angajaților la/de la locul de munca vor trebui sa acorde aceasta facilitate atât angajaților permanenți, cât și celor temporari. Nu pot intra însă în aceasta categorie, de exemplu, beneficiile din categoria „stock option plan” sau, conform doctrinei la nivel european, accesul la facilități care nu sunt furnizate în mod direct de catre angajator, precum cele din categoria abonamentelor la sali de fitness, ca parte a unui pachet de beneficii pentru recompensarea loialității angajaților permanenți.

Consecințele încălcării principiului egalității de tratament

Întreprinderile utilizatoare care nu respecta principiul egalității de tratament al salariaților temporari pot fi sancționate:

- cu sume cuprinse între 2.000 Lei și 3.000 Lei, pentru încălcarea condițiilor de baza de munca și de angajare
- cu sume cuprinse între 5.000 Lei și 10.000 Lei, în cazul în care întreprinderea utilizatoare nu respecta, parțial sau total, masurile impuse de inspectorii de munca, ca urmare a unei inspecții de munca.

De asemenea, orice salariat care se considera discriminat pe baza unor motive nejustificate poate depune o plângere la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în termen de un an de la data la care a avut loc presupusul act de discriminare sau de la data la care salariatul a luat cunoștința de presupusul act de discriminare, având totodata și dreptul de a solicita încetarea actului discriminator. Persoana care se considera discriminata poate, de asemenea, formula o cerere în fața instanței de judecata, pentru acordarea de despagubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, în termen de 3 ani de la data savârșirii faptei sau de la data la care persoana interesata putea sa ia cunoștința de savârșirea ei.

Nu în ultimul rând, potrivit Codului Muncii, salariații sunt, de asemenea, îndreptățiți sa solicite în instanța orice drepturi salariale neacordate sau a unor despagubiri rezultând dintr-o relație de munca, în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului.

1. C381 / 99 Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG.