

REVISTA ROMÂNĂ DE
DREPTUL MUNCII

ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

6/2017

Revista Română de Dreptul Muncii este o revistă indexată în baze de date internaționale (EBSCO, ProQuest).

Romanian Labour Law Review is indexed in international databases (EBSCO, ProQuest).



	<p>Revista Română de Dreptul Muncii</p> <p>Copyright © Wolters Kluwer</p> <p>Romanian Labour Law Review</p>
	<p><i>Director General</i> Wolters Kluwer România: Dan STOICA</p> <p><i>Senior Publisher Reviste</i> Wolters Kluwer România: Adrian Toni NEACȘU <i>Coordonator reviste:</i> Alina CRĂCIUN</p> <p>Wolters Kluwer Bdul Tudor Vladimirescu nr. 22, Green Gate, et. 6 Sector 5, București 050881</p>

WoltersKluwer.ro

Revista Română de Dreptul Muncii este o publicație Wolters Kluwer România, parte a grupului internațional Wolters Kluwer. Editura Wolters Kluwer este recunoscută de Consiliul Național al Cercetării Științifice din Învățământul Superior.

Copyright © 2017 – Toate drepturile rezervate Editurii Wolters Kluwer România. Nicio parte din această publicație nu poate fi reprodușă, arhivată sau transmisă sub nicio formă prin niciun mijloc electronic, mecanic, de fotografiere, de înregistrare sau oricare altul fără permisiunea anterioară în scris a editorului, cu excepția cazului în care se citează pasaje în lucrări științifice și celelalte excepții permise de Legea nr. 8/1996, privind dreptul de autor și drepturile conexe, la articolele 33, 34, 35.

DIRECTOR

Prof. univ. dr. Alexandru ȚICLEA
Vicepreședinte, Universitatea Ecologică din București
avocat, Baroul București

FONDATORI

Prof. univ. dr. Sanda GHIMPU

Prof. univ. dr. Andrei POPESCU

Prof. univ. dr. Ion Traian ȘTEFĂNESCU

Prof. univ. dr. Alexandru ȚICLEA

CONSILIUL ȘTIINȚIFIC

MEMBRI

Prof. univ. dr. Antonio Pedro BAYLOS GRAU
Universitatea din Castilla-La Mancha
Facultatea de Drept și Științe Sociale
din Ciudad Real, Spania

Prof. univ. dr. Laura CARLSON
Universitatea din Stockholm
Facultatea de Drept (Juridicum)

Prof. univ. dr. Raluca DIMITRIU
Academia de Studii Economice din București
Catedra de Drept

Prof. univ. dr. Filip DORSEMONT
Profesor de dreptul muncii la
Universitatea Catolică din Louvain, Belgia

Prof. univ. dr. Keith EWING
King's College London, Marea Britanie

Prof. univ. dr. Carmen LA MACCHIA
Universitatea de Studii din Messina
Facultatea de Drept, Italia

Prof. univ. dr. Andrzej Marian SWIATKOWSKI
Universitatea Jęgiellonia din Cracovia
Facultatea de Drept și Administrație, Polonia

Conf. univ. dr. Marioara ȚICHINDELEAN
Facultatea de Drept
Universitatea Lucian Blaga din Sibiu
 judecător, Tribunalul Sibiu

Prof. univ. dr. Ovidiu ȚINCA
Facultatea de Drept
Universitatea din Oradea

Prof. univ. dr. Magda VOLONCIU
avocat, Baroul București

COLEGIUL DE REDACȚIE

REDACTOR ȘEF

Prof. univ. dr. Nicolae VOICULESCU
Director al Centrului de cercetare din
Universitatea Titu Maiorescu din București

REDACTOR ȘEF ADJUNCT

Referent lector univ. dr. Laura GEORGESCU
Facultatea de Drept și Științe Administrative
Universitatea Ecologică din București
avocat, Baroul București

MEMBRI

Referent conf. univ. dr. Ana ȘTEFĂNESCU
Facultatea de Științe Juridice, Sociale și Politice
Universitatea Dunărea de Jos Galați

Judecător Amelia FARMATHY
Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind
conflictele de muncă și asigurări sociale
Curtea de Apel București

Prof. univ. dr. Vlad BARBU
Academia de Poliție Alexandru Ioan Cuza București,
Director, Școala Doctorală Drept

Lector universitar Adelina Oana DUȚU
Facultatea de Psihologie,
Universitatea Ecologică din București

drd. Corneliu BENȚE
Președintele Uniunii Naționale
a Experților în Legislația Muncii

Cuprins

NOUTĂȚI

13 Selecție de noutăți legislative din perioada 01.10.2017-30.11.2017

DOCTRINĂ

17 Ion Traian ȘTEFĂNESCU

Considerații practice cu privire la cercetarea disciplinară prealabilă a salariaților

24 Ana ȘTEFĂNESCU

Considerații privind indicarea contractului colectiv de muncă aplicabil în contractul individual de muncă

28 Irina Maria LĂPUȘTE

Interdicții privind concedierea

38 Ionel FLOREA

Competența de soluționare a cauzelor care au ca obiect raportul de serviciu al funcționarului public

49 Mitică PURCARU

Reglementări europene privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru voluntari

65 Veronica NEGUȚ

Între constituțional și neconstituțional - art. 52 alin (1) lit. b) teza I din Codul muncii

82 Gheorghe MOISE

Persoanele asimilate funcționarului public care răspund penal pentru infracțiunea de luare de mită

90 Eduard NICOLAU

Aspecte teoretice privind registrul general de evidență a salariaților în contextul ultimelor modificări legislative

PERSPECTIVE ITM

117 Ciprian POP

Statutul Inspectorului de Muncă

DOSAR – EXPERTUL VĂ RĂSPUNDE

121 Adrian BUCUR

Trecerea contribuțiilor de la angajator la salariat începând cu 1 ianuarie 2018

DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII

Selecție de referent lector univ. dr. Laura GEORGESCU

125 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 13 iulie 2017(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Articolele 1, 2 și 6 – Egalitate de tratament – Interdicția oricărei discriminări pe motive de sex – Pensie ocupațională – Directiva 97/81/CE – Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă – Clauza 4 punctele 1 și 2 – Modalități de calcul al drepturilor de pensie dobândite – Reglementarea unui stat membru – Tratament diferit aplicat lucrătorilor pe fracțiune de normă”

- 138** HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră) 18 iulie 2017(*) „Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Principiul nediscriminării – Alegerea reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al unei societăți – Reglementare națională care limitează dreptul de a alege și de a fi ales numai la lucrătorii unităților situate pe teritoriul național”
- 146** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 19 iulie 2017(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Articolul 2 alineatul (1) – Articolul 2 alineatul (2) litera (a) – Articolul 6 alineatul (1) – Discriminare pe motive de vârstă – Contract de muncă ocazională care poate fi încheiat cu persoane cu vârsta sub 25 de ani – Încetare automată a contractului de muncă atunci când lucrătorul împlinește vârsta de 25 de ani”
- 155** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta) 20 iulie 2017(*) „Trimitere preliminară – Directiva 2001/23 – Articolul 1 alineatul (1) litera (b) – Articolul 2 alineatul (1) litera (d) – Transfer de întreprinderi – Menținerea drepturilor lucrătorilor – Domeniu de aplicare – Noțiunile «lucrător» și «transfer de unitate»”
- 166** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra) 26 iulie 2017(*) „Trimitere preliminară – Directiva 2003/88/CE – Articolul 17 – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Indemnizații suplimentare – Asociație de protecție a copiilor – «Părinți din satul copiilor» – Absență temporară a «părinților» titulari – Lucrătoare angajate în calitate de «părinți» suplinitori – Noțiune”
- 175** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua) 7 septembrie 2017(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2010/18/UE – Acord-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului – Clauza 5 punctele 1 și 2 – Revenire din concediul pentru creșterea copilului – Dreptul de a se întoarce pe același post sau pe un post echivalent sau similar – Menținerea drepturilor dobândite sau în curs de a fi dobândite – Funcționar al unu land promovat ca funcționar stagiar într-un post de conducere – Reglementare a landului în cauză care prevede încheierea perioadei de probă de plin drept și fără posibilitate de prelungire la expirarea unei perioade de doi ani, chiar și în cazul absenței ca urmare a unui concediu pentru creșterea copilului – Incompatibilitate – Consecințe”
- 192** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia) 13 septembrie 2017(*) „Trimitere preliminară – Aplicarea regimurilor de securitate socială – Lucrători migranți – Stabilirea legislației aplicabile – Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 – Articolul 14 alineatul (2) litera (b) punctul (i) – Persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau a mai multe state membre – Persoană angajată într-un stat membru și care desfășoară o parte din activitatea sa în statul membru în care are reședința”
- 198** HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera a noua) 14 septembrie 2017(*) „Funcție publică – Personalul BEI – Remunerație – Adaptare anuală a baremului salariilor de bază – Metodă de calcul – Criză economică și financiară”

- 210** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a zecea) 21 septembrie 2017(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Concedieri colective – Directiva 98/59/CE – Articolul 1 alineatul (1) – Noțiunea «concedieri» – Asimilare cu concedierile a «încetării contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului» – Modificare unilaterală de către angajator a condițiilor de muncă și de remunerare”

JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

Selecție realizată de lect. univ. dr. Adelina Oana DUȚU

- 221** Contract individual de muncă. Perioada de probă. Prolungirea duratei prin voința unilaterală a angajatorului (*C. Apel Timișoara, secția litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 68/2017, www.portal.just.ro*)
- 224** Contestație decizie de pensionare. Reducere vârstă de pensionare pentru activitatea desfășurată în grupa I de muncă. Obligarea părții la emiterea deciziei de acordare a pensiei pentru limită de vârstă (*C. Apel Constanța, decizia nr. 246/AS/2017, www.portal.just.ro*)
- 231** Accident de muncă. Culpa angajatorului în producerea accidentului. Păstrarea capacității de muncă a reclamantei. Reducere quantum daune morale. Neîndeplinirea cumulativă a condițiilor prevăzute de art. 253 C. muncii raportat la art. 1350 C. civ. (*C. Apel Constanța, decizia nr. 173/CM/2017, www.portal.just.ro*)
- 241** Răspundere patrimonială. Restituirea sumelor nedatorate (*C. Apel Alba-Iulia, secția I civilă, decizia nr. 448/2017, www.portal.just.ro*)
- 245** Acțiune în constatare. Desfășurare activitate în condiții deosebite de muncă (*C. Apel Alba-Iulia, secția I civilă, decizia nr. 632/2017, www.portal.just.ro*)

NEWS

13 Legislative news selection: October 1 – November 30, 2017

DOCTRINE

17 **Ion Traian ȘTEFĂNESCU**

Practical considerations on the prior disciplinary investigation of employees

24 **Ana ȘTEFĂNESCU**

Considerations on the indication of the collective labour agreement applicable in the individual employment contract

28 **Irina Maria LĂPUȘTE**

Prohibitions on dismissal

38 **Ionel FLOREA**

Jurisdiction to decide on cases concerning the civil servant's employment relation

49 **Mitică PURCARU**

European rules on the conditions of entry and residence of third-country nationals for volunteers

65 **Veronica NEGUȚ**

Between constitutional and unconstitutional - art. 52 (1)(b) thesis I of the Labour Code

82 **Gheorghe MOISE**

Persons assimilated to the civil servant who are criminally liable for the offence of accepting bribe

90 **Eduard NICOLAU**

Theoretical aspects regarding the general register of employees in the context of the latest legislative amendments

TERRITORIAL LABOUR INSPECTORATE PERSPECTIVES

117 **Ciprian POP**

The status of the Labour Inspector

BRIEF – THE EXPERT'S ANSWER

121 **Adrian BUCUR**

Transferring contributions from employer to employee starting with 1 January 2018

INTERNATIONAL LABOUR LAW

A selection by Senior Lecturer Laura GEORGESCU, PhD

125 JUDGMENT OF THE COURT (First Chamber) of 13 July 2017(*) "Reference for a preliminary ruling – Social policy – Directive 2000/78/EC – Articles 1, 2 and 6 – Equal treatment – Prohibition of any discrimination on grounds of sex – Occupational pension – Directive 97/81/EC – Framework Agreement on part-time work – Clause 4.1 and 4.2 – Method for calculating acquired pension rights – Legislation of a Member State – Different treatment of part-time workers"

- 138** JUDGMENT OF THE COURT (Grand Chamber) of 18 July 2017(*) “Reference for a preliminary ruling – Free movement of workers – Principle of non-discrimination – Election of workers’ representatives to the supervisory board of a company – National legislation restricting the right to vote and to stand as a candidate to employees of establishments located in the national territory”
- 146** JUDGMENT OF THE COURT (First Chamber) of 19 July 2017(*) “Reference for a preliminary ruling – Social policy – Directive 2000/78/EC – Equal treatment in employment and occupation – Article 2(1) – Article 2(2)(a) – Article 6(1) – Age discrimination – On-call employment contract which may be concluded with persons under 25 years of age – Automatic termination of the employment contract when the worker reaches 25 years of age”
- 155** JUDGMENT OF THE COURT (Eighth Chamber) of 20 July 2017(*) “Reference for a preliminary ruling – Directive 2001/23 – Article 1(1)(b) – Article 2(1) (d) – Transfer of undertakings – Safeguarding of employees’ rights – Scope – Concepts of ‘employees’ and ‘transfer of a business’ ”
- 166** JUDGMENT OF THE COURT (Fourth Chamber) of 26 July 2017(*) “Reference for a preliminary ruling – Directive 2003/88/EC – Article 17 – Protection of the safety and health of workers – Organisation of working time – Additional payments – Child protection association – ‘Children’s village parents’ – Temporary absence of ‘foster parents’ – Workers employed as ‘relief parents’ – Definition”
- 175** JUDGMENT OF THE COURT (Second Chamber) of 7 September 2017(*) “Reference for a preliminary ruling – Social policy – Directive 2010/18/EU – Revised Framework Agreement on parental leave – Clause 5(1) and (2) – Return from parental leave – Right to return to the same job or an equivalent or similar job – Rights acquired or in the process of being acquired to be maintained as they stand – Civil servant of a Land promoted to civil servant on probation in a managerial post – Rules of that Land providing for the ending of the probationary period by operation of law and with no possibility of extension on expiry of a two-year period, even in the case of absence as a result of parental leave – Incompatibility – Consequences”
- 192** JUDGMENT OF THE COURT (Third Chamber) of 13 September 2017(*) “Reference for a preliminary ruling – Application of social security schemes – Migrant workers – Determination of the applicable legislation – Regulation (EEC) No 1408/71 – Article 14(2)(b)(i) – Person normally employed in the territory of two or more Member States – Person employed in one Member State and who pursues part of his activities in the Member State of his residence”
- 198** JUDGMENT OF THE GENERAL COURT (Ninth Chamber) of 14 September 2017(*) “Civil service – EIB staff – Remuneration – Annual adjustment of the scale of basic salaries – Calculation method – Economic and financial crisis”

- 210** JUDGMENT OF THE COURT (Tenth Chamber) of 21 September 2017(*)
"Reference for a preliminary ruling – Social policy – Collective redundancies – Directive 98/59/EC – Article 1(1) and Article 2 – Concept of ‘redundancies’ – Assimilation to redundancies of ‘terminations of an employment contract which occur on the employer’s initiative’ – Unilateral amendment by the employer of working and pay conditions”

NATIONAL CASE LAW

A selection by Senior Lecturer Adelina Oana DUȚU, PhD

- 221** Individual employment contract. Probation period. Unilateral extension of the duration by the employer (*Timișoara Court of Appeal, employment disputes and social security cases, decision no. 68/2017, www.portal.just.ro*)
- 224** Retirement decision challenge. Reduction of retirement age for work in group I. Obligation of the defendant to issue the decision to grant the old-age pension (*Constanța Court of Appeal employment disputes and social security cases, civil decision no. 246/AS/2017, www.portal.just.ro*)
- 231** Accident at work. Employer’s fault in causing the accident. Maintaining the claimant’s work capacity. Reduced amount of moral damages. Cumulative non-fulfillment of the conditions provided by art. 253 of the Labour Code related to art. 1350 of the Civil Code (*Constanța Court of Appeal, decision no. 173/CM/2017, www.portal.just.ro*)
- 241** Patrimonial liability. Restitution of undue amounts (*Alba-Iulia Court of Appeal, civil section I, decision no. 448/2017, www.portal.just.ro*)
- 245** Declaratory action. Performing activity under particular work conditions (*Alba-Iulia Court of Appeal, civil section I, decision no. 632/2017, www.portal.just.ro*)



NOUTĂȚI

Selecție de noutăți legislative din perioada 01.10.2017-30.11.2017

Octombrie 2017

Legislație națională

Curtea Constituțională

Decizia 460/2017 [A] referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 33 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate

Guvernul

Ordonanța de urgență 73/2017 pentru completarea Legii nr. 202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, precum și pentru modificarea art. 24 din Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților

Înalta Curte de Casație și Justiție

Decizia 12/2017 [A] referitoare la examinarea recursului formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Iași cu privire la interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 179 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, coroborat cu art. 114 și art. 116 din același act normativ

Ministerul Fondurilor Europene

Ordinul 5976/2017 privind modificarea schemei de ajutor de minimis „Diaspora Start Up”, aferentă Programului operațional Capital uman 2014-2020, axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”, obiectivul specific 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil nonagricol din zona urbană”, aprobată prin Ordinul ministrului fondurilor europene nr. 2.044/2016

Noiembrie 2017

Legislație națională

Curtea Constituțională

Decizia 460/2017 [A] referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 33 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate

Guvernul

Ordonanța de urgență 73/2017 pentru completarea Legii nr. 202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, precum și pentru modificarea art. 24 din Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților

Înalta Curte de Casație și Justiție

Decizia 12/2017 [A] referitoare la examinarea recursului formulat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Iași cu privire la interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 179 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, coroborat cu art. 114 și art. 116 din același act normativ

Ministerul Muncii și Justiției Sociale

Ordinul 1906/2017 privind modificarea și completarea anexei nr. 1 la Ordinul ministrului sănătății și al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice nr. 1.306/1.883/2016 pentru aprobarea criteriilor biopsihosociale de încadrare a copiilor cu dizabilități în grad de handicap și a modalităților de aplicare a acestora

Ordinul 1851/2017 privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul II al anului 2017

Ordinul 1786/2017 privind modificarea și completarea Clasificării ocupațiilor din România – nivel de ocupație (șase caractere), aprobată prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1.832/856/2011



DOCTRINĂ

Considerații practice cu privire la cercetarea disciplinară prealabilă a salariaților

Prof. univ. dr. Ion Traian ȘTEFĂNESCU

ABSTRACT

Through numerous decisions of the courts rendered in the settlements of labour conflicts having object petitions against the sanction decision had been annulated the disciplinary sanction acts, given that the violation by the employer of the rules regarding the disciplinary inquiry. In the present study, it is analysed the succession of the juridical operations that must be undertaken in the stage of the disciplinary inquiry and there are emphasised observations and suggestions for the practical activity.

Finally, in order to fill the Labour Code's lacunas in this field, it is proposed to be adopted, through an order of the labour ministry, a frame pattern of the internal regulations, without binding nature, but only indicative for the employers.

Keywords: *disciplinary liability, disciplinary inquiry, implementation of a disciplinary sanction*

REZUMAT

Prin numeroase hotărâri ale instanțelor judecătorești pronunțate în soluționarea unor litigii de muncă având ca obiect contestație formulată împotriva deciziei de sancționare disciplinară au fost anulate actele de sancționare disciplinară, dată fiind nerespectarea de către angajator a regulilor ce guvernează cercetarea disciplinară. În prezentul studiu este analizată succesiunea operațiunilor juridice care trebuie întreprinse în etapa cercetării disciplinare prealabile și sunt evidențiate observații și sugestii pentru activitatea practică.

În final, pentru a se acoperi lacunele Codului muncii în această materie, se propune ca să se aprobe, prin ordin al ministrului muncii, modelul-cadru al regulamentului intern, care nu ar urma să aibă un caracter obligatoriu, ci numai de orientare pentru angajatori.

Cuvinte-cheie: *răspundere disciplinară, cercetare disciplinară, sancționare disciplinară*

Legislație relevantă: Codul muncii, art. 251

Cercetarea disciplinară constituie una dintre fazele procedurii disciplinare prealabile actului unilateral al sancționării disciplinare a salariatului. Din practica judecătorească rezultă că, frecvent, constatându-se încălcarea regulilor specifice cercetării disciplinare, instanțele hotărăsc anularea măsurii disciplinare dispuse de către angajator.

Este motivul principal pentru care ne-am propus să prezentăm, concis, cu precizările și circumstanțierile necesare, etapele cercetării disciplinare prealabile.

1. În temeiul prerogativei sale disciplinare, consacrată de art. 247 alin. (1) C. muncii, angajatorul are posibilitatea ca, odată săvârșită o abatere disciplinară, să îl sancționeze sau nu pe salariat. Rezultă că, numai în cazul în care apreciază că afectarea stării disciplinare din unitatea sa impune luarea unei măsuri disciplinare, se pune problema declanșării cercetării disciplinare prealabile reglementată de art. 251 din Cod.

2. Sesizarea și, pe cale de consecință, și învestirea angajatorului se pot realiza:

- prin autoinvestire (când angajatorul constată prin prezența sa nemijlocită săvârșirea unei abateri disciplinare);
- prin aducerea faptei la cunoștința angajatorului de către un alt salariat (de regulă, un superior ierarhic al făptuitorului);
- prin semnalarea faptei de către un terț (cum ar fi, spre exemplu, Curtea de Conturi sau un client al angajatorului).

Sesizarea se poate referi la faptă și la autorul ei sau numai la faptă, autorul fiind necunoscut și, în consecință, urmând să fie stabilit cu urmare a cercetării disciplinare.

Este de reținut că momentul sesizării angajatorului trebuie consemnat în scris pentru a se putea calcula termenul de maximum 6 luni calendaristice de la săvârșirea faptei în care salariatul poate fi sancționat disciplinar, potrivit art. 252 alin. (1) C. muncii.

3. a) Declanșarea obligatorie a cercetării disciplinare vizează aplicarea sancțiunilor disciplinare, cu excepția avertismentului scris – excepție reglementată expres de art. 251 alin. (1) din Cod. În pofida acestui text legal, dacă angajatorul consideră că este necesar, suntem de părere că poate să dispună și cercetarea unei abateri mai puțin grave care, orientativ, s-ar solda doar cu aplicarea unui avertisment scris.

Chiar dacă s-ar aprecia că ar fi necesar, angajatorul nu poate dispune suspendarea contractului individual de muncă pe durata cercetării disciplinare prealabile^[1].

b) În toate cazurile, trebuie să existe cel puțin o persoană împuternicită de angajator să efectueze cercetarea disciplinară [art. 251 alin. (2)]. Logic este ca împuternicitul să aibă, de regulă, un nivel al studiilor, o calificare și o experiență profesională compatibile cu cele pe care le are salariatul cercetat disciplinar.

^[1] Soluția decurge din cuprinsul Deciziei Curții Constituționale nr. 261/2016 (publicată în M. Of. nr. 511 din 7 iulie 2016), prin care s-a stabilit că art. 52 alin. (1) lit. a) C. muncii – care permitea suspendarea contractului individual de muncă pe durata cercetării disciplinare – este neconstituțional. În esență, argumentele Curții au fost: inexistența unor criterii obiective, ceea ce nu asigură garanții suficiente pentru ca o astfel de măsură să nu aibă caracter abuziv; faptul că suspendarea nu întrunește caracterul proporțional în raport cu asigurarea dreptului la muncă.

Dacă, excepțional, angajatorul are un singur salariat, care săvârșește o abatere, cercetarea se face, firește, de către chiar angajatorul respectiv.

c) Dacă sunt mai mulți salariați, angajatorul poate desemna o comisie formată, de regulă, din 3 persoane (la care se pot adăuga și 3 membri supleanți). Este recomandabil ca din comisie să facă parte un salariat din serviciul resurse umane, unul de la cel juridic și celălalt care să aibă calitatea de șef ierarhic al salariatului presupus autor al abaterii disciplinare. La inițiativa angajatorului sau la cererea sindicatului, acceptată de către angajator, din comisie poate să facă parte și un reprezentant al sindicatului respectiv.

Este de domeniul logicii juridice elementare cerința ca membrii comisiei să nu fi fost sancționați disciplinar.

d) O problemă care poate stârni controverse este aceea a posibilității numirii unui specialist (avocat, expert în legislația muncii) în cadrul comisiei de cercetare disciplinară, dacă, prin ipoteză, în colectivul de salariați nu există personal de specialitate, respectiv consilier juridic. Răspunsul, din punctul nostru de vedere, este pozitiv și rezultă din luarea în considerare a următoarelor argumente:

- referindu-se la „persoana împuternicită de angajator”, art. 251 alin. (2) C. muncii nu precizează că ea ar trebui să facă parte numai dintre salariații angajatorului respectiv;
- în „pereche”, simetric deci, așa cum salariatul poate fi asistat de un avocat pe parcursul cercetării disciplinare, și angajatorului trebuie să i se recunoască posibilitatea de a opta pentru un specialist din afara unității sale.

Atât împuternicitul, cât și comisia, se pot desemna: cu titlu permanent (ceea ce este recomandabil), doar pentru o anumită perioadă sau numai pentru cercetarea unei singure abateri disciplinare.

În practică s-a ridicat problema următoare: dacă actul angajatorului, prin care se declanșează cercetarea disciplinară, trebuie comunicat sau nu și salariatului. Răspunsul este, în principiu, negativ, deoarece, legal, o astfel de obligație nu există. Dar, dacă salariatul solicită expres acest act, apare normal ca angajatorul, acționând cu bună-credință, să i-l transmită.

4. Etapa subsecventă este aceea a convocării salariatului care, potrivit art. 251 alin. (2), trebuie: să fie făcută în scris; să precizeze obiectul (ce anume faptă sau fapte se cercetează); să stabilească data, ora și locul întrevederii (care poate fi la locul săvârșirii abaterii, la sediul angajatorului sau la locul de muncă al salariatului).

Practica judecătorească a evidențiat o cerință cert rezonabilă: convocarea salariatului să nu se facă în aceeași zi și nici cu numai o zi înaintea celei în care se va efectua cercetarea disciplinară.

Actul de convocare trebuie să se comunice fie prin semnarea acestuia de către salariat (la locul de muncă ori la domiciliul său), fie prin executor judecătoresc.

În cazul în care pentru continuarea cercetării este necesară o nouă ședință, din punct de vedere procedural nu se impune o nouă convocare scrisă. Este suficient, așadar, ca, în fapt, să i se comunice salariatului, pe care orală, la sfârșitul ședinței de cercetare anterioare.

5. Neprezentarea salariatului, fără motiv obiectiv, la cercetarea disciplinară, naște dreptul angajatorului de a dispune direct sancționarea disciplinară fără efectuarea cercetării prealabile [art. 251 alin. (3) C. muncii]. Legea nu stabilește ce se înțelege prin motiv obiectiv, putându-se considera că întrunesc această condiție: boala, o situație deosebită intervenită în familie, orice ipoteză de caz fortuit sau forță majoră.

O astfel de neprezentare a salariatului a dat naștere în doctrina juridică la puncte de vedere radical opuse, respectiv că ar reprezenta sau nu ar reprezenta o nouă abatere disciplinară. Argumentele pentru unul sau altul dintre aceste puncte de vedere sunt realmente solide, fiind greu de optat pentru unul dintre ele. În atari condiții – deoarece legea nu precizează nimic expres – angajatorul este liber să-și însușească una dintre soluțiile din doctrină, ceea ce va antrena, în anumite circumstanțe (dacă se efectuează, distinct, o nouă cercetare disciplinară, dacă salariatul este sancționat și, ca urmare, se plânge la instanța judecătorească) și obligația instanței de a se plasa pe una dintre cele două soluții teoretic posibile.

6.a) Cu privire la aspectele propriu-zis procedurale, art. 251 alin. (4) din Cod se referă numai la ceea ce este într-adevăr esențial și anume la modul în care salariatul își poate exercita dreptul la apărare: concret, cel în cauză este îndreptățit să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa, să ofere persoanei împuternicite sau, după caz, comisiei toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Cu toate că se referă doar la un reprezentant al sindicatului, în opinia noastră acest text legal nu poate fi interpretat în sensul că salariatul nu ar putea fi asistat și de către unul dintre reprezentanții aleși de salariați [în cazul în care în unitate nu există un sindicat – cerință impusă de art. 221 alin. (1) din Cod]. Suportul legal îl constituie, pe de-o parte, art. 223 lit. a), care dispune că una dintre atribuțiile principale ale reprezentanților salariaților este aceea de a urmări „respectarea drepturilor salariaților (...)”. Pe de altă parte, este clar că nu este vorba despre o atribuție din categoria celor exclusiv sindicale, la care face referire art. 221 alin. (3).

b) Niciun text din Codul muncii nu reglementează durata maximă a cercetării disciplinare. Ea rezultă, implicit, din „jocul” celor două termene stabilite de art. 252 din Cod pentru aplicarea sancțiunii disciplinare, respectiv: „(...) 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare” – care este data înregistrării raportului final de cercetare disciplinară la registratura unității (potrivit dec. Î.C.C.J. nr. 16/2012^[2]) – „dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei”.

În legătură cu aceste aspecte, sunt utile următoarele mențiuni:

- numai termenul de 30 de zile calendaristice curge de la data înregistrării raportului de cercetare disciplinară, în timp ce termenul de 6 luni curge de la data săvârșirii faptei (chiar dacă salariatul făptuitor nu este cunoscut de la început);
- cercetarea propriu-zisă poate să aibă o durată diferită în funcție de momentul în care – în interiorul termenului de 6 luni – se prezintă angajatorului raportul de cercetare disciplinară (fără a se depăși, inclusiv pentru aplicarea sancțiunii, limita celor 30 de zile calendaristice).
Concis: termenul de 30 de zile (care cuprinde obligatoriu cercetarea disciplinară și aplicarea

^[2] Publicată în M. Of. nr. 817 din 5 decembrie 2012.

sanctiunii disciplinare) culisează, de la caz la caz, în cadrul termenului de 6 luni, dar fără a-l putea depăși niciodată.

c) Codul muncii nu reglementează procedura concretă de desfășurare a întrevederilor dintre împuternicit/comisie și persoana care a făcut sesizarea, cea cercetată disciplinar și martori.

Din practică rezultă că este util să fie avute în vedere cel puțin următoarele: se poate cere, pentru început, o declarație scrisă a salariatului cu privire la fapta sa; în completare, se poate solicita de la salariat o notă scrisă ca răspuns la întrebările celui/ceilor care efectuează cercetarea disciplinară. Tot practica demonstrează că este necesar să se poarte un dialog, de sine stătător, în legătură cu afirmațiile salariatului. De observat că se impune ca dialogul să fie consemnat într-un proces-verbal semnat de salariat, cu sau fără observații, cu precizarea că astfel de observații se pot prezenta și ulterior.

Dacă salariatul refuză semnarea procesului-verbal, documentul trebuie să fie semnat de împuternicit/comisie, consemnându-se refuzul semnării.

În cazul în care, în fapt, nu s-au elucidat toate aspectele, menținându-se anumite neclarități, așa cum am arătat mai sus, salariatul poate fi convocat din nou într-un interval rezonabil.

d) Este cunoscut că voința legiuitorului trebuie descifrată și transpusă în viață, între altele, și în funcție de evoluția realităților din cele mai diverse domenii. Din acest punct de vedere, evoluția din ce în ce mai accelerată în ultimii ani a mijloacelor de comunicare audio-video a ridicat problema dacă dialogul propriu-zis din cadrul cercetării disciplinare prealabile se poate realiza utilizându-se aceste mijloace. În opinia noastră, este o soluție care apare ca posibilă, cu următoarele condiții:

- fie o astfel de modalitate de desfășurare a dialogului să fie prevăzută în regulamentul intern;
- fie, dacă o astfel de reglementare nu există, să se accepte expres de către salariat.

Rezultatul cercetării disciplinare se va întemeia în atari condiții pe înregistrarea audio-video a analizei și prin prezentarea, eventual, în instanță, a transcriptului.

În acceptarea și chiar promovarea acestei soluții, care ține seama de cerințele practicii, se impune să fie avută în vedere o accepțiune înțeleasă extinsă a „locului întrevederii” [reglementat de art. 251 alin. (2) C. muncii]. Altfel spus, trebuie înțeles că întrevederea poate să se desfășoare, sub aspect material, în același loc sau la distanță, prin mijloacele de comunicare audio-video.

7. Împuternicitul sau comisia de cercetare disciplinară – dacă este cazul – trebuie să propună angajatorului aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare (oricare dintre ele, inclusiv avertismentul scris). Evident, votul membrilor comisiei trebuie să întrunească cel puțin regula majorității persoanelor care o compun.

Dacă propunerea înaintată angajatorului nu i s-a transmis în scris, ci fie verbal, fie ca înregistrare pe suport magnetic, înregistrare video sau alte mijloace electronice, în opinia noastră, desfășurarea cercetării disciplinare nu poate fi pusă în cauză, rămâne integral valabilă, fără a se pune problema nulității acestei cercetări.

Pentru a se stabili care sancțiune să fie propusă spre a fi aplicată, trebuie să fie avute în vedere aceleași criterii precizate de art. 250 din Cod pentru angajator (împrejurările săvârșirii faptei, gradul de vinovăție a salariatului; consecințele abaterii disciplinare; comportarea generală în serviciu; eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către salariat). De semnalat că aceste criterii legale se impune a fi aplicate cumulativ.

Cu toate că această enumerare apare ca exhaustivă, este posibil și util să fie avute în vedere și atitudinea salariatului ulterioară săvârșirii abaterii disciplinare (dacă își recunoaște vinovăția de la bun început, dacă regretă fapta și consecințele acesteia, dacă se angajează să nu săvârșască astfel de fapte în viitor).

Esențial este de reținut că prerogativa disciplinară aflată la dispoziția angajatorului îi conferă acestuia inclusiv libertatea de a se conforma sau nu propunerii de sancționare formulată de către împuternicit sau de comisie. Chiar dacă nu i s-a propus sancționarea salariatului, angajatorul îl poate sancționa, nefiind obligat, ca în cazul funcționarului public, să-și motiveze o astfel de opțiune.

8. O remarcă necesară: dacă reprezintă un adevăr faptul că răspunderea disciplinară se poate cumula cu răspunderea contravențională și, respectiv, cu cea penală, tot un adevăr îl constituie necesitatea ca, în toate cazurile, după ce salariatul a fost sancționat contravențional sau penal, aplicarea în cumul a unei sancțiuni disciplinare să se facă numai după ce se desfășoară, distinct, o cercetare disciplinară. Din acest punct de vedere este elocvent cuprinsul art. 251 alin. (1) din Cod: „Sub sancțiunea nulității absolute (...) *nicio măsură* nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea cercetării disciplinare prealabile” (subl. ns. – I.T.Ș.).

9. Din cele de mai sus se desprinde o concluzie clară: prezintă o importanță deosebită art. 242 lit. g) C. muncii, care stabilește, pentru conținutul regulamentului intern, reglementarea unor „reguli referitoare la procedura disciplinară”. De remarcat că legiuitorul nu lasă la latitudinea împuternicitului/comisiei prescrierea acestor reguli și, concomitent, ele nici nu pot fi stabilite ad-hoc de la caz la caz, de către angajator. Obligația sa legală este de a statornici, cu precizie, regulile procedurale în vederea cercetării disciplinare prealabile.

La redactarea acestor reguli din cuprinsul regulamentului intern pot fi avute în vedere, ca sursă de inspirație, ca repere orientative, normele cuprinse în H.G. nr. 1344/2007 privind organizarea și funcționarea comisiilor de disciplină^[3], emisă în aplicarea Legii nr. 188/1999 referitoare la Statutul funcționarilor publici^[4]. Precizarea imediat anterioară ține seama că această hotărâre guvernamentală se referă exclusiv la funcționarii publici și, ca urmare, nu se poate aplica, prin analogie, și salariaților (nici chiar celor din autoritățile și instituțiile publice).

10. În contextul abordării problemelor de mai sus, nu ne vom referi, pe larg, *hic et nunc*, la următoarea problemă: este suficient să se constate câte aspecte ridică din punct de vedere practic fie și numai cercetarea disciplinară prealabilă, pentru a se înțelege cât de util ar fi dacă Ministerul Muncii ar elabora un regulament intern – cadru, cu titlu de recomandare pentru angajatori, sindicate și, după caz, reprezentanții salariaților. Nu este singurul caz în care s-ar putea proceda astfel, ceea ce ar reprezenta un sprijin deosebit pentru partenerii sociali din cadrul unităților

^[3] Publicată în M. Of. nr. 768 din 13 noiembrie 2007, cu modificările și completările ulterioare.

^[4] Republicată în M. Of. nr. 365 din 29 mai 2007, cu modificările și completările ulterioare.

sociale, economice, culturale. Este, în opinia noastră, o opțiune necesară, în condițiile în care Codul muncii a fost conceput și a rămas, în multe materii, la nivel de reglementări generale lipsite de concretețe pentru a se putea aplica în mod corespunzător. Cu titlu de exemple referitoare la regulamentul intern, sunt de reținut următoarele: art. 242 lit. b) („reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității”), lit. d) („procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților”), lit. g) („reguli referitoare la procedura disciplinară”) și lit. i) („criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților”). În toate aceste cazuri, ar fi de mare folos reglementarea unor precizări orientative.

În sfârșit, cum se poate explica faptul că, în timp ce pentru contractul individual de muncă există un model-cadru aprobat de minister, pentru alte situații așa ceva nu există? Sau există temeiuri ca pentru regulile de procedură disciplinară în cazul funcționarilor publici să se fi aprobat o hotărâre de Guvern specială (care cuprinde 60 de articole), iar în cazul salariaților să producă efecte în materie procedurală doar două articole din Codul muncii (art. 251 și art. 252)? Este greu de răspuns atunci când nu sunt și nu se pot da explicații raționale.

Considerații privind indicarea contractului colectiv de muncă aplicabil în contractul individual de muncă

Conf. univ. dr. Ana ȘTEFĂNESCU

Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați

Facultatea de Științe Juridice, Sociale și Politice

Membru al Centrului de Cercetări Juridice, Administrative

Sociale și Politice din cadrul facultății

Expert legislația muncii, membru de onoare a U.N.E.L.M.

ABSTRACT

Although collective labor contracts are subject to being made public under the penalty sanction (expressly, according to the law, those at the level of sector of activity and those at the group-level units), the law does not connect it with the production of legal effects from the date of its publication but only from the date of its registration, the significance of advertising consisting in ensuring a wider opposability.

However, the legislator is not sufficiently firm with regard to an employer's obligation to inform on the applicable collective labour contract (under the individual labor contract). Or, inclusively the collective labour contract constitutes the source of law in the normative notion and thus to be implemented, there must be, individual labor contracts where it is indicated, as in this way a particular legal labor relationship occurs.

We propose in this material a brief and to the point analysis amid the new legislative changes for which there should be other new supporting provisions.

Keywords: *applicable collective labour contract, the employer's obligation, registration, advertising, effects, information*

REZUMAT

Deși contractele colective sunt supuse publicității sub sancțiune contravențională (expres, potrivit legii, cele de la nivel de sector de activitate și cele de la nivelul grupului de unități), legea nu leagă producerea efectelor juridice de data publicării ci doar de data înregistrării, semnificația publicității constând în asigurarea unei cât mai largi opozabilități.

Însă, legiuitorul nu este suficient de ferm în ceea ce privește obligația angajatorului de informare a contractului colectiv de muncă aplicabil (în contractul individual de muncă). Or, inclusiv contractul colectiv de muncă constituie izvor de drept în accepțiune normativă și, astfel, pentru a fi pus în aplicare, trebuie să existe, contracte individuale de muncă în care acesta să fie indicat, deoarece prin cele din urmă ia naștere un anumit raport juridic individual de muncă.

Ne propunem în acest material o analiză la obiect a acestui aspect, pe fondul noilor modificări legislative față de care ar trebui să existe noi alte prevederi suport.

Cuvinte-cheie: *contract colectiv de muncă aplicabil, obligație a angajatorului, înregistrare, publicitate, efecte, informare*

Legislație relevantă: Legea nr. 62/2011, art. 144 alin. (1)

1. Înregistrarea și publicitatea contractului colectiv de muncă

După cum se știe^[1], data înregistrării unui contract colectiv de muncă la autoritatea competentă este data aplicării sale (dacă părțile nu au convenit o dată ulterioară în acest sens).

Din acest moment, el constituie izvor de drept și produce efecte față de angajatorii și salariații la care se referă, pe cele trei nivele de aplicabilitate.

Deși există trei nivele la care este posibil să se încheie câte un singur contract colectiv de muncă, totuși, unul singur este aplicabil, după caz, astfel^[2]:

- contractul colectiv de muncă de la nivelul unității (care respectă, pe lângă normele legale, prevederile contractelor colective încheiate la nivelele superioare și care produc efecte asupra respectivei unități);
- contractul colectiv de muncă de la nivel de grup de unități:
 - dacă nu există contract colectiv de muncă la nivel de unitate;
 - dacă unitatea face parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de la acest nivel;
- contractul colectiv de muncă de la nivel de sector de activitate, dacă unitatea face parte dintre organizațiile patronale semnatare ale contractului și la celelalte două nivele nu există un contract colectiv de muncă care să privească acea unitate.

^[1] A se vedea art. 144 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011 (republicată în M. Of. nr. 625 din 31 august 2012, modificată ulterior).

^[2] A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, Ed. Universul juridic, București, 2014, p. 178.

Deși contractele colective sunt supuse publicității sub sancțiune contravențională^[3] (expres, potrivit legii, cele de la nivel de sector de activitate și cele de la nivelul grupului de unități^[4] și, în mod logic, pe cale de interpretare^[5], cele de la nivelul unității), legea nu leagă producerea efectelor juridice de data publicării ci doar de data înregistrării, semnificația publicității constând în asigurarea unei cât mai largi opozabilități^[6].

2. Indicarea contractului colectiv de muncă aplicabil în contractul individual de muncă

Față de cele indicate mai sus, se pune problema semnificației indicării contractului colectiv de muncă aplicabil în contractul individual de muncă, aceasta fiind, potrivit art. 17 alin. (3) lit. m) C. muncii^[7] un element al obligației de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului.

Fără îndoială, este vorba de o informare/notificare esențială cu privire la conținutul raportului juridic individual de muncă, aspect vădit important mai ales în lumina relativelor recente modificări^[8] ale Codului muncii care au nominalizat în alin. (5) al articolului mai sus menționat expres acest izvor de drept, în contextul includerii în categoria modificărilor elementelor din contractul individual de muncă care nu trebuie să facă obiectul unui act adițional și pe cele prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil (alături de cele prevăzute în lege).

Cum contractul colectiv de muncă are aplicabilitate limitată în timp (în general în raport cu un contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată), angajatorul trebuie să aibă grijă să informeze/notifice fiecare salariat în parte în acest sens, mai cu seamă când se produc efectele unui nou contract colectiv de muncă față de cel indicat la angajare.

Oricum, suntem de părere că neîndeplinirea acestei obligații [de la art. 17 alin. (3) lit. m) C. muncii] față de fiecare salariat lipsește de efecte respectivul contract colectiv de muncă aplicabil *in abstracto* într-o unitate. Cu alte cuvinte, se produc efectele unui contract colectiv de la data înregistrării acestuia, cu condiția informării fiecărui salariat vizat. Într-adevăr, inclusiv contractul colectiv de muncă constituie izvor de drept în accepțiune normativă și, astfel, pentru a fi pus în aplicare, trebuie să existe, contracte individuale de muncă în care acesta să fie indicat, deoarece prin cele din urmă ia naștere un anumit raport juridic individual de muncă.

Simpla indicare, desigur, nu e suficientă. Pentru eficacitate, ea trebuie să fie însoțită și de aducerea efectivă (a contractului colectiv de muncă) la cunoștința fiecărui salariat în parte și, adecvată, ar fi în acest sens afișarea la sediul unității sau un alt mod de încunoștințare efectivă a conținutului (prin analogie cu problematica regulamentului intern).

^[3] A se vedea art. 217 alin. (1) lit. c) din Legea dialogului social nr. 62/2011.

^[4] A se vedea art. 144 alin. (2) și art. 145 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011.

^[5] A se vedea A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a X-a, Ed. Universul Juridic, București, 2016, p. 267.

^[6] A se vedea A. Țiclea, L. Georgescu, A. Ștefănescu, C. Bențe, *Dreptul muncii și securității sociale*, Ed. Wolters Kluwer România, București, 2015, p. 70.

^[7] Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (republicată în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011, modificată ulterior).

^[8] A se vedea art. 1 pct. 3 din O.U.G. nr. 53/2017 (publicată în M. Of. nr. 644 din 7 august 2017).

Așa cum am spus, credem că toate acestea capătă conotație deosebită mai ales în condițiile modificării art. 17 alin. (5) C. muncii. Așa cum am opinat^[9] și înainte de acest eveniment legislativ, atât în cazul modificărilor de drept intervenite prin efectul legii, cât și în cazul celor intervenite prin contractul colectiv de muncă, nu sunt necesare acte adiționale la contractele individuale de muncă pentru că, mai ales, când există un număr mare de salariați se pune problema pierderii inutile a timpului. Însă, ar trebui să se indice și să se aducă la cunoștința salariaților astfel de modificări de către angajator.

De lege ferenda

Având în vedere cele expuse mai sus, propunem introducerea unei a doua teze la art. 144 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011: După îndeplinirea obligației prevăzute la art. 17 alin. (3) lit. m) C. muncii, angajatorul are obligația de a informa fiecare salariat în parte cu privire la contractul colectiv de muncă aplicabil, modul concret de informare stabilindu-se prin acesta sau prin regulamentul intern.

Considerăm de aceeași valoare, ca importanță, o asemenea obligație, situând-o alături de cea a obligativității publicității unui contract colectiv de muncă, a cărei neîndeplinire poate conduce la sancțiune contravențională.

^[9] A. Ștefănescu, *Resurse umane. Legislație și proceduri*, Ed. Lumen, Iași, 2015, p. 129.

Interdicții privind concedierea

Consilier juridic Irina Maria LĂPUȘTE

Ministerul Afacerilor Externe, Direcția Consulară

ABSTRACT

The present study deals with prohibitions on dismissal. Based material is art. 59-60 of the Labor Code governing prohibitions regarding individual dismissal based on: principle of equal treatment in labor relations and prohibition of discrimination; workers' right to participate in collective action to establish or join a union, to participate in the law to strike as well as situations where individual employment contract is suspended de jure or employee's initiative.

Keywords: *Labor Code, prohibition of dismissal*

REZUMAT

Studiu de față abordează interdicțiile privind concedierea. Sediul materiei îl constituie art. 59-60 C. muncii care reglementează interdicții privind concedierea individuală raportat la: principiul egalității de tratament în cadrul relațiilor de muncă și interzicerea discriminării; dreptul salariaților de a participa la acțiuni colective, de a constitui sau adera la un sindicat, de a participa în condițiile legii la grevă, cât și pentru situațiile în care contractul individual de muncă este suspendat de drept sau la inițiativa salariatului.

Cuvinte-cheie: *Codul muncii, interdicții privind concedierea*

Legislație relevantă: Codul muncii, art. 59-60

1. Reglementare și categorii

Interdicțiile privind concedierea sunt reglementate de Codul muncii^[1] care reglementează două categorii de interdicții ale concedierii: *permanente* (art. 59) și *temporare* [art. 60 alin.(1)].

Interdicțiile permanente sunt și consecința existenței principiului egalității de tratament în cadrul relațiilor de muncă, a interzicerii discriminării (art. 5 C. muncii)^[2], a reglementării dreptului

^[1] Legea nr. 53/2003 (republicată în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011), modificată ulterior.

^[2] A. Țiclea, *Codul muncii comentat și adnotat cu legislație conexă și jurisprudență relevantă*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 185.

salariaților de a participa la acțiuni colective și de a constitui sau adera la un sindicat [art. 39 alin. (1) lit. l) și m]).

Deosebirea față de interdicțiile permanente este esențială: art. 60 alin. (1) se referă doar la amânarea concedierii salariaților. Nu sunt vizate și alte măsuri, de exemplu, suspendarea contractului din inițiativa angajatorului^[3].

În continuare, vom trece la analiza în detaliu a categoriilor de interdicții ale concedierii astfel cum își găsesc reglementarea regală.

2. Interdicții permanente. Enumerare și analiză

2.1. Enumerare

Interdicțiile permanente sunt instituite de art. 59 C. muncii, conform căruia „Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiuni politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale”.

2.2. Analiză

a) Interdicția privind concedierea determinată de discriminarea salariaților

Principiul nediscriminării, al egalității de tratament față de toți salariații, este statornicit de art. 5 C. muncii, care în alin. (2) dispune: „Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiuni politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă”.

Textul are ca fundament dispozițiile generale din Constituție [art. 16 alin. (1) și art. 41 alin. (4)] și sintetizează prevederile altor acte normative interne (Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați^[4], precum și o serie de norme internaționale, adaptându-le specificului relațiilor sociale de muncă^[5].

^[3] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed. a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 465.

^[4] Republicată în M. Of. nr. 326 din 5 iunie 2013. Privind această lege a se vedea: I.T. Ștefănescu, *Considerații referitoare la Legea nr. 202/2002 privind egalitate de șanse între femei și bărbați, cu privire specială asupra domeniului muncii*, în R.R.D.M. nr. 2/2002, p. 9-14; M. Volonciu, *Sesizări, reclamații și plângeri împotriva măsurilor de discriminare pe criteriul sexului*, în R.R.D.M. nr. 1/2003, p. 27-32.

^[5] De pildă, potrivit *Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*:

– se interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală [art. 21 alin. (1)];

Prin urmare, un salariat nu poate fi concediat, de exemplu, pe motiv că e bărbat și nu e femeie, ori invers, că aparține unei anumite etnii, că este înscris într-un partid oarecare sau are o anumită opțiune politică, pentru că este ori nu este căsătorit, că are sau nu are copii, că face parte dintr-o organizație sindicală ori nu este membru de sindicat, că desfășoară o activitate sindicală etc.

b) Interdicția concedierii pentru exercitarea legală a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale

Dreptul la grevă al salariaților pentru apărarea intereselor lor profesionale, economice și sociale este consacrat de art. 43 alin. (1) din Constituție, precum și de art. 233 C. muncii.

Legea consacră libertatea participării salariaților la grevă. Ei nu pot fi constrânși să participe ori să nu participe la această formă de încetare colectivă a lucrului [art. 234 alin. (2) C. muncii]. Se dispune că „participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei” (art. 235 C. muncii). Așa fiind, angajatorul nu poate concedia un salariat pe motivul că a participat la o grevă legală sau că a organizat o atare grevă.

Drepturile sindicale pot fi apărate și prin alte mijloace specifice, cum sunt cele enumerate de art. 27 din Legea dialogului social nr. 62/2011 și anume: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin mediere, arbitraj, conciliere, petiția, pichetul de protest, marșul, mitingul, demonstrația, evident în condițiile prevăzute de lege. Utilizarea unor asemenea mijloace de către salariați pentru exercitarea drepturilor sindicale, fiind permisă de lege, nu-i permit angajatorului să procedeze la concedierea acelor participanți pe motivul respectiv.

3. Interdicții temporare. Enumerare și analiză^[6]

3.1. Enumerare

Art. 60 C. muncii dispune:

„(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

– egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea [art. 23 alin. (1)].

^[6] I.T. Ștefănescu, *Tratat...*, p. 465.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii”.

Din textul de mai sus rezultă într-o manieră categorică:

Interdicția pentru angajator de a dispune concedierea în situațiile în care contractul individual de muncă este suspendat de drept sau la inițiativa salariatului. O situație particulară o reprezintă concediul de odihnă.

Intenția legiuitorului este aceea de a institui o măsură de protecție cu caracter general pentru salariații aflați în anumite situații percepute, în esență, ca fiind vulnerabile. De aceea, decizia de concediere emisă în una dintre situațiile enumerate în art. 60 alin. (1) C. muncii este lovită de nulitate absolută^[7].

3.2. Analiză

a) Interdicția concedierii pe durata incapacității de muncă a salariatului, stabilită prin certificat medical

Este instituită de legiuitor cu scopul de a proteja un interes general ce îi vizează pe salariații aflați în situații speciale, care îi împiedică, din motive independente de voința lor, să presteze munca în favoarea angajatorului lor.

Dar, incapacitatea de muncă pentru a fi aptă să determine interdicția menționată, trebuie dovedită cu *un certificat medical*, eliberat în condițiile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate și de Normele de aplicare a acestei ordonanțe, aprobate prin Ordinul nr. 60/2006 al ministrului sănătății. O simplă adeverință medicală care atestă o stare de boală nu este suficientă^[8].

Dacă salariatul nu aduce la cunoștința angajatorului certificatul medical, acesta nu poate constata starea de incapacitate de muncă. Drept urmare, interdicția concedierii instituită de art. 60 alin. (1) lit. a) C. muncii este înlăturată^[9]. Această interdicție nu operează nici în ipoteza în care certificatul medical a fost eliberat și prezentat angajatorului, ulterior emiterii deciziei de concediere, chiar dacă incapacitatea astfel constatată acoperă perioada anterioară, inclusiv pe cea a emiterii deciziei de concediere^[10].

^[7] Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 6213/2016, în R.R.D.M. nr. 3/2017, p. 171-172.

^[8] Curtea de Apel Constanța, secția civilă, pentru cauze cu minori și familie și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 72/CM/2007.

^[9] Curtea de Apel Constanța, secția civilă, pentru cauze cu minori și familie și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 162/CM/2016.

Într-un caz s-a reținut: concedierea nu poate fi dispusă pe perioada incapacității temporare de muncă, cât timp contractul este suspendat de drept. Dar, decizia de concediere este nulă câtă vreme efectele sale au fost suspendate până la încetarea incapacității temporare de muncă (Curtea de Apel Pitești, secția civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale, minori și familie, dec. nr. 108/R-CM/2008, portal.just.ro).

^[10] Curtea de Apel, secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 5339/2013, în R. Glodeanu, *Sinteză de practică judiciară a Curții de Apel București privind interdicțiile temporare, când concedierea salariaților nu poate fi dispusă*, în Dreptul nr. 4/2014, p. 207.

b) Interdicția concedierii pe perioada suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei

Carantina este o măsură profilactică ce se dispune de organele sanitare competente în cazurile de existență a unor boli contagioase cu caracter epidemic sau pandemic. Prin intermediul ei se previne extinderea bolii prin evitarea contactului persoanelor sănătoase cu izolarea bolnavilor, însoțită de măsuri de dezinfecție, după caz tratament medical, inclusiv vaccinarea.

Este posibil ca măsura carantinei să fie instituită prin închiderea temporară a unor unități și suspendarea activității lor (de exemplu, școli, spitale, unități de alimentație publică etc.) ori să conștie în interdicția membrilor unor colectivități de a părăsi o anumită zonă. În aceste condiții, contractele individuale de muncă ale salariaților afectați de carantină, care nu-și pot desfășura activitatea profesională pe perioada respectivă se suspendă.

Este o situație excepțională, determinată de motive obiective. De aceea, legiuitorul a prevăzut-o ca una în care contractul individual de muncă de suspendă de drept [art. 50 lit. c) C. muncii], iar salariații în cauză beneficiază de o indemnizație de carantină în cuantum de 75% din baza de calcul; ea se acordă asiguraților cărora li se interzice continuarea activității din cauza unor boli contagioase pe durata stabilită prin certificatul eliberat de direcția de sănătate publică (art. 20 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005^[11]).

Este deci un motiv serios, logic și rațional ca pe perioada instituirii carantinei să fie interzisă concedierea salariaților afectați de măsura menționată.

c) Interdicția concedierii salariații gravide, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere

Această interdicție este statornicită nu numai de Codul muncii [art. 60 lit. c)], ci și de art. 10 alin. (6) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă^[12]. Numai că acest din urmă act normativ, în spiritul Directivei nr. 92/85/CE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, al celor care alăptează (art. 10), adaugă: interdicția operează în cazul concedierii „din motive ce au legătură cu starea sa” [art. 21 alin. (1) lit. a)].

Dispozițiile de excepție ale art. 60 alin. (1) lit. c) care reglementează interdicțiile de concediere sunt de strictă interpretare, textul referindu-se numai la ipoteza în care angajatorul avea cunoștință, la data emiterii deciziei de concediere, despre starea de graviditate a salariații concediate, iar nu și la situația în care salariața a informat angajatorul despre starea în care se afla după data emiterii deciziei de concediere, chiar dacă în interiorul termenului de preaviz, înainte ca această decizie să-și producă efecte^[13].

^[11] Privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale (publicată în M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005), modificată ulterior.

^[12] Publicată în M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 154/2015 (publicată în M. Of. nr. 445 din 22 iunie 2015).

^[13] Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1723/R/2010, cu comentariu de L. Uță, în Revista română de jurisprudență nr. 5-6/2010, p. 193-197.

Salariata, pentru a fi protejată de textul menționat, trebuie, anterior emiterii deciziei de concediere, să fi înregistrat la angajator o notificare și certificatul medical care să ateste starea de graviditate.

Se poate aprecia că, în temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă [art. 2 lit. c) și art. 21 alin. (1) lit. a)], precum și al Directivei nr. 92/85/CE privind introducerea unei măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă în cazul lucrătoarelor gravide, a celor care au născut recent sau care alăptează (art. 10), prin derogare de la dispozițiile Codului muncii [art. 60 alin. (1) lit. c)] și ale Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați [art. 10 alin. (6)], este posibilă concedierea salariatei pentru motive care nu au legătură directă cu starea sa și pe care angajatorul trebuie să le justifice temeinic. Nu poate fi de conceput ca o astfel de salariată să nu poată fi concediată pentru săvârșirea unor abateri grave, de exemplu, lipsește nemotivat de la locul de muncă o perioadă îndelungată^[14]. Într-adevăr, în cazul în care concedierea nu are legătură directă cu starea de graviditate a salariatei, decizia de concediere a angajatorului este legală^[15].

d) Interdicția concedierii pe durata concediului de maternitate

Prin instituirea acestui concediu, legiuitorul a urmărit protejarea sănătății mamei și copilului. El se acordă în conformitate cu dispozițiile Capitolului IV al Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005, femeilor însărcinate și este compus dintr-un concediu pentru sarcină și unul pentru lăuzie cu o durată de 126 zile calendaristice [art. 23 alin. (1)]^[16].

Concediul pentru sarcină se acordă pe o perioadă de 63 de zile înainte de naștere, iar concediul de lăuzie pe o perioadă de 63 de zile după naștere. Cele două concedii se compensează între ele, în funcție de recomandarea medicului și de opțiunea persoanei beneficiare^[17].

Totuși, art. 24 alin. (2) al aceleiași ordonanțe dispune că durata minimă obligatorie a concediului de lăuzie să fie de 42 de zile calendaristice. Aceeași dispoziție este reluată și în art. 2 lit. g) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

Persoanele cu handicap asigurate beneficiază, la cerere, de concediu pentru sarcină, începând cu luna a 6-a de sarcină.

^[14] A se vedea A. Țiclea, *Interdicția concedierii salariatei gravide*, în R.R.D.M. nr. 1/2014, p. 12-19.

^[15] O. Ținca, *Considerații în legătură cu interpretarea interdicției legale a concedierii salariatei gravide (în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere)*, în lumina Directivei 92/85/CEE, în Dreptul nr. 9/2014, p. 108.

^[16] Reglementarea noastră este conformă cu dispozițiile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 183 din 2000 privind revizuirea Convenției asupra protecției maternității din 1952, ratificată de România prin Legea nr. 452/2002 (publicată în M. Of. nr. 535 din 23 iulie 2002). Potrivit art. 4 pct. 1 din Convenția nr. 183 durata minimă a concediului de maternitate este de 14 săptămâni din care 6 săptămâni obligatoriu, după naștere.

De asemenea, la elaborarea ei a fost avută în vedere Directiva 92/85/CEE de introducere de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează. De concedii de maternitate și alte drepturi de asigurări sociale prevăzute de lege pentru femeile salariate beneficiază și femeile, cadre militare în activitate (art. 15 din Legea nr. 80/1995 privind Statutul cadrelor militare, modificat ulterior).

^[17] În alte țări, durata concediului de maternitate, plus de concediu parental (săptămâni consecutive) este de: Norvegia – 115; Franța – 177; Spania – 172; Italia – 93; Olanda – 68,5; Regatul Unit – 92; Finlanda – 68,5; Germania – 49,5; Luxemburg – 42-5; Grecia – 33; Portugalia – 14; Japonia - 92 (Richard N Block, Joo – Young Park, Young – Hee Kang, *Droit aux congés et conciliation entre travail et vie familiale dans les pays développés: pourquoi les travailleurs des Etats-Unis sont perdants*, în „Revue internationale du Travail” 2013/1, Volume 152 mars, p. 148-149).

Pentru a beneficia de concediul de maternitate și alte măsuri legale de protecție, femeia gravidă are obligația să anunțe în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice și să anexeze un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare [art. 2 lit. c), coroborat cu art. 3 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003].

Pe perioada în care salariața se află în concediu de maternitate angajatorul nu poate încadra pe postul său o altă persoană cu contract de muncă pe durată nedeterminată, ci numai pe o durată determinată, până la revenirea pe post a celei în cauză. Pe această perioadă, așadar, este interzisă concedierea salariații respective, așa cum dispune art. 60 alin. (1) lit. d) C. muncii.

Interdicția funcționează și în cazul *concediului de risc maternal* reglementat de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003. Acest concediu se acordă în situația în care salariața desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, iar angajatorul, din motive justificate, nu poate să-i modifice corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori să o repartizeze la un alt loc de muncă (art. 9).

Concediul se acordă după cum urmează:

- a) înainte de data solicitării concediului de maternitate;
- b) după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, salariațele care au născut recent (nu mai târziu de 6 luni de la data nașterii) și cele care alăptează, în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau în cazul copilului cu dizabilități, până la 3 ani.

Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (art. 10).

Așa cum prevede art. 31 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, pe durata concediului salariața are dreptul la indemnizație de risc maternal, care se suportă din bugetul asigurărilor sociale *fără condiție de stagiul de cotizare*; cuantumul indemnizației este egal cu 75% din baza de calcul. Potrivit art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament, modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2012^[18], la încetarea concediului de maternitate (ca și a celui pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, după caz 3 ani sau a celui parental) „salariața/salariații are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței”.

e) Interdicția concedierii pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani

Art. 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului^[19], prevede că persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei

^[18] Publicată în M. Of. nr. 839 din 13 decembrie 2012.

^[19] Publicată în M. Of. nr. 830 din 10 decembrie 2010, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, modificată ulterior, inclusiv prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2017 (publicată în M. Of. nr. 644 din 7 august 2017).

nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.

Beneficiază de concediul în discuție oricare dintre părinții firești ai copilului, precum și alte persoane, având o poziție similară (cel care a adoptat copilul sau i s-a încredințat în vederea adopției ori în plasament și tutorele)^[20].

Potrivit art. 25 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010, angajatorul are obligația de a aproba concediul. Durata lui se stabilește de comun acord cu salariatul; desigur că această durată nu poate excede vârstei copilului (1, 2 sau 3 ani, după caz).

Neaprobarea cererii de concediu reprezintă o nerespectare de către angajator a obligațiilor ce-i revin în temeiul legii^[21].

Aprobarea concediului reprezintă și o cerință pentru plata indemnizațiilor aferente^[22].

Pe perioada concediului se plătește o indemnizație în cuantum de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului și nu poate fi mai mică de 85% din cuantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată și nici mai mare de 8.500 lei. [art. 2 alin. (2)]. Nivelul acestei indemnizații se majorează cu 85% din cuantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată pentru fiecare copil născut dintr-o sarcină gemelară, de tripleți sau multipleteți, începând cu al doilea copil provenit dintr-o astfel de naștere (art. 5).

f) Interdicția concedierii pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani

Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005, salariații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani (art. 26).

Privind conformitatea dispozițiilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 cu legea fundamentală, a se vedea Deciziile Curții Constituționale nr. 417/2012 (publicată în M. Of. nr. 520 din 26 iulie 2012) și nr. 429/2012 (publicată în M. Of. nr. 522 din 27 iulie 2012).

^[20] Prin Hotărârea din 16 iulie 2015, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (camera a patra), pronunțată în cauza C-222/14 (publicată în R.R.D.M. nr. 9/2015, sinteză Laura Georgescu, p. 82-91) a statuat: „Prevederile Directivei 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES, astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997, precum și cele ale Directivei 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 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale potrivit căreia un funcționar nu are dreptul la concediu pentru creșterea copilului în cazul în care soția sa nu este încadrată în muncă sau nu exercită nicio activitate profesională, în afara cazului în care aceasta se află în incapacitate de a face față necesităților legate de creșterea unui copil din cauza unei boli grave sau a unei dizabilități.”

^[21] Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă, pentru conflicte de muncă și asigurărilor sociale, dec. civ. nr. 5302/2014, cit. de D.-G. Enache, *op. cit.*, p. 126, nota 8.

^[22] A se vedea art. 6 alin. (5) lit. f) din Hotărârea Guvernului nr. 52/2011 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 (publicată în M. Of. nr. 78 din 31 ianuarie 2011).

Beneficiază, *la cerere*, de indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav, opțional, unul dintre părinți, dacă solicitantul îndeplinește condițiile de stagiu de cotizare. Beneficiază de aceleași drepturi, și asiguratul care a adoptat, a fost numit tutore, căruia i s-au încredințat copii în vederea adopției sau i-au fost dați în plasament.

Indemnizația se acordă pe baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul de familie și a certificatului pentru persoanele cu handicap (art. 28) pe o durată maximum 45 de zile calendaristice pe an pentru un copil, cu excepția situațiilor în care copilul este diagnosticat cu boli infecto-contagioase, neoplazii, este imobilizat în aparat gipsat, este supus unor intervenții chirurgicale; durata concediului medical în aceste cazuri va fi stabilită de medicul curant, iar după depășirea termenului de 90 de zile, de către medicul specialist, cu aprobarea medicului expert al asigurărilor sociale (art. 29).

Quantumul brut lunar al indemnizației este de 85% din baza de calcul (art. 30).

Acest concediu mai este reglementat și de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010.

g) Neconstituționalitatea art. 60 alin. (1) lit. g) privind interdicția concedierii reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor

Prin Decizia nr. 814/2015^[23], Curtea Constituțională a statuat că textul respectiv nu este conform cu legea fundamentală. A observat că acest text „nu distinge între situațiile în care concedierea pentru unul din motivele prevăzute de art. 61 și art. 65 C. muncii ar avea legătură cu activitatea sindicală și situațiile în care nu există această legătură, doar în aceste din urmă situații concedierea pentru unul din motivele de la art. 61 și art. 65 putând fi justificată. Astfel, textul de lege criticat instituie o prezumție absolută a existenței legăturii între activitatea sindicală și unul din motivele de concediere prevăzute de art. 61 și art. 65 C. muncii. Or, protecția persoanelor alese în funcții de conducere ale organismului sindical trebuie să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată [astfel cum este prevăzută de art. 220 alin. (2) C. muncii], iar nu și în ceea ce privește activitatea profesională – de bază – a angajatului”^[24]. De asemenea, a constatat că „în situațiile în care motivele de concediere prevăzute de art. 61 și art. 65 C. muncii au legătură cu motivul ce privește îndeplinirea mandatului în cadrul organismului sindical, tratamentul juridic diferențiat al persoanelor ce ocupă funcții eligibile într-un organism sindical, prin reglementarea unor măsuri speciale și mai eficiente de apărare a stabilității raporturilor de muncă, instituit prin dispozițiile de lege criticate, este justificat în mod obiectiv și rezonabil, așa cum a reținut Curtea în jurisprudența sa constantă. Însă, în ipotezele în care nu există o legătură între activitatea sindicală și concedierea pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 și art. 65 C. muncii, Curtea constată că instituirea tratamentului juridic diferit al persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical, și anume interdicția de concediere a acestora, nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, protecția acestor persoane trebuind să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată. Prin urmare, textul de lege criticat, interzicând

^[23] Publicată în M. Of. nr. 950 din 22 decembrie 2015.

^[24] Din păcate, cu puțin timp înainte, Înalta Curte de Casație și Justiție a respins (prin dec. nr. 19/2015), ca inadmisibil, recursul în interesul legii privind contrarietatea dintre prevederile art. 60 alin. (1) lit. g) și cele ale art. 220 alin. (2) C. muncii, coroborate cu art. 10 din Legea nr. 62/2011.

Privind comentariul și critica acestei decizii, a se vedea A. Țiclea, *Dispoziții legale contradictorii privind interdicția concedierii liderilor sindicali*, în R.R.D.M. nr. 12/2015, p. 17-21.

concedierea salariaților cu funcții eligibile într-un organism sindical, în cazurile în care aceasta nu are legătură cu activitatea sindicală desfășurată, instituie un privilegiu al acestor persoane față de ceilalți salariați, sub aspectul garanțiilor pentru neîngrădirea dreptului la muncă, ceea ce contravine dispozițiilor art. 16 din Constituție”.

În considerarea aceluiași argumente, Curtea a declarat neconstituțional^[25] și art. 10 alin. (1)¹ din Legea dialogului social nr. 62/2011, conform căruia „Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute a deciziei de concediere, concedierea persoanelor alese în organele de concediere pe toată durata mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate”.

În esență, Curtea a constatat: „întrucât reglementarea criticată consacră o protecție împotriva concedierii liderilor sindicali pentru alte motive decât activitatea efectiv desfășurată în această calitate, respectiv, cât privește aceste din urmă motive, pentru o durată ce depășește mandatul acestora, considerentele reținute în Decizia nr. 814 din 24 noiembrie 2015, mai sus redată, sunt aplicabile *mutatis mutandis*, cu concluzia încalcării, prin articolul unic pct. 1 din Legea pentru modificarea și completarea Legii dialogului social nr. 62/2011, a prevederilor constituționale ale art. 16, art. 41, art. 44, prin raportare la art. 147 alin. (4) din Constituție. Legiuitorul nu poate consacra o interdicție cu caracter absolut de concediere a liderilor sindicali pentru motive care sunt stabilite distinct de cele ce țin de îndeplinirea mandatului pe care aceștia l-au primit de la salariații din unitate și, de asemenea, nu poate extinde această protecție dincolo de perioada de îndeplinire a mandatului”.

h) Interdicția concedierii salariaților pe perioada concediului de odihnă

Dreptul la concediul anual de odihnă este unul din cele mai importante drepturi pe care le au salariații [art. 39 alin. (1) lit. c) C. muncii]. Rațiunea instituirii și acordării lui constă în refacerea forței de muncă după, în principiu, un an de activitate profesională în beneficiul angajatorului.

Pe perioada concediului de odihnă, potrivit legii, contractul individual de muncă nu este suspendat, deși salariatul nu se află în activitate, totuși interdicția concedierii pe această durată este logică, prin intermediul său urmărindu-se protecția salariaților împotriva unor abuzuri ale angajatorilor.

^[25] Decizia nr. 681/2016 (publicată în M. Of. nr. 1000 din 13 decembrie 2016).

Competența de soluționare a cauzelor care au ca obiect raportul de serviciu al funcționarului public

Judecător **Ionel FLOREA**

Curtea de Apel București

Președintele Secției a VIII-a contencios administrativ și fiscal

ABSTRACT

In the case of soldiers under Law no. 80/1995 regarding status of the military are not applicable the provisions of Art. 109 of Law no. 188/1999 regarding the status of civil servants in the jurisdiction of the tribunal, administrative contentious to resolve labor disputes the merits thereof.

If their case is applicable Art. 10 para. (1) of the Law no. 554/2004 meaning that disputes arising from administrative acts issued by central authorities are the Court of Appeal and the appeal High Court of Cassation and Justice.

Keywords: *status of the military, civil servants, labor disputes, administrative acts*

REZUMAT

În cazul militarilor aflați sub incidența Legii nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare nu sunt aplicabile dispozițiile art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici în ceea ce privește competența tribunalului, secția de contencios administrativ de a soluționa la fond litigiile de muncă ale acestora.

În cazul lor au aplicabilitate prevederile art. 10 alin. (1) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004 în sensul că litigiile generate de actele administrative emise de autoritățile centrale sunt de competența Curții de apel, iar în recurs Înalta Curte de Casație și Justiție.

Cuvinte-cheie: *statutul cadrelor militare, funcționari publici, litigii de muncă, acte administrative*

Legislație relevantă: Legea nr. 554/2004, art. 10 alin. (1), Legea nr. 80/1995

1. Competența materială de judecată în primă instanță a cauzelor având ca obiect anularea unor acte administrative privind raportul de serviciu al militarilor/jandarmilor

1.1. Militarii, respectiv jandarmii, nu sunt funcționari publici, intrând sub incidența Legii nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare, act care nu face nicio trimitere la dispozițiile Legii nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici.

Pe cale de consecință, identificarea instanței competente se face în funcție de rangul autorității publice de la care emană actul administrativ litigios, neproducând efecte dispozițiile art. XXIII raportat la art. IV din Legea nr. 2/2013 privind unele măsuri pentru degrevarea instanțelor judecătorești, precum și pentru pregătirea punerii în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă.

Astfel, în practica judiciară, decizia civilă nr. 2555 din 31 martie 2014 pronunțată în dosarul nr. 9785/2/2011 de Curtea de Apel București, nepublicată, s-a reținut că nu produc efecte dispozițiile art. IV din Legea nr. 2/2013 potrivit căruia „Articolul 109 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și va avea următorul cuprins: «Art. 109 Cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcționarului public sunt de competența secției de contencios administrativ și fiscal a tribunalului, cu excepția situațiilor pentru care este stabilită expres prin lege competența altor instanțe.»”.

Astfel, în interpretarea acestor norme juridice, prin soluția de principiu și de unificare a practicii judiciare din 18 februarie 2013, Înalta Curte de Casație și Justiție, secția de contencios administrativ și fiscal a reținut: „Normele de competență prevăzute de art. 109 din Legea nr. 188/1999, astfel cum au fost modificate prin art. IV din Legea nr. 2/2013, sunt aplicabile inclusiv funcționarilor publici cu statut special, în măsura în care statutele speciale ale categoriilor respective nu conțin dispoziții prin care să fie stabilită expres competența unei alte instanțe. La adoptarea acestei soluții, au fost avute în vedere dispozițiile art. 1, art. 5, art. 6, art. 109 și art. 110 din Legea nr. 188/1999 raportate, cu titlu de exemplu, la dispozițiile art. 1, art. 10 și art. 48 din Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, ale art. 1, art. 2 și art. 34 din O.U.G. nr. 10/2004 privind Statutul personalului vamal, ale art. 1, art. 3, art. 57, art. 67, art. 73, art. 76 și art. 89 din Legea nr. 293/2004 privind Statutul funcționarilor publici din Administrația Națională a Penitenciarelor, ale art. 72, art. 88 și art. 97 din Legea nr. 7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar și ale art. 1 și art. 42 din O.U.G. nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public. De asemenea, a fost avut în vedere faptul că Legea nr. 188/1999 reprezintă dreptul comun în materia funcției publice, iar funcționarii publici cu statut special se circumscriu categoriei generale a funcționarilor publici. În concluzie, s-a decis că urmează a se verifica, în cazul fiecărui litigiu, dacă sunt aplicabile dispozițiile generale de competență în materia funcției publice prevăzute de art. 109 din Legea nr. 188/1999 sau alte dispoziții cu caracter derogatoriu.”.

Or, printre norme reținute de ICCJ – SCAF nu se regăsesc și cele prevăzute de Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare.

În speța învedereată, partea reclamantă E.A.B. avea la data emiterii ordinului litigios gradul de locotenent-colonel, fiind militar și intrând sub incidența Legii nr. 80/1995, act normativ ce nu face nicio trimitere la dispozițiile Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.

În acest context, în determinarea competenței materiale de judecare a recursului, Curtea de apel a apreciat că produce efecte juridice dreptul comun al contenciosului administrativ, identificarea instanței competente material să judece determinându-se în funcție de rangul autorității publice de la care emană actul administrativ litigios.

Cum actul litigios – Ordinul nr. 9... din 22 iunie 2011 - emană de la Inspectoratul General al Jandarmeriei Române, autoritate publică centrală, competența de judecată în primă instanță revenea curții de apel, astfel că recursul se va soluționa de instanța ierarhic superioară în grad, Înalta Curte de Casație și Justiție.

1.2. Au fost pronunțate de asemenea soluții prin care s-a considerat, în același tip de cauză, că militarilor/jandarmilor le sunt aplicabile dispozițiile art. IV din Legea nr. 2/2013 (litigii privind funcționarii publici), competența în primă instanță aparținând tribunalului.

În acest sens, menționez sentința civilă nr. 207 din 29 ianuarie 2015, pronunțată în dosarul nr. 7008/2/2014, obiectul cererii de chemare în judecată reprezentând anularea unui ordin emis în considerarea raporturilor de serviciu ale reclamantului cu pârâtul Ministerul Apărării Naționale.

Reclamantul fiind militar, statutul său este reglementat prin Legea specială nr. 80/1995. S-a apreciat că statutul special al reclamantului nu conduce la concluzia că acesta nu s-ar încadra în categoria funcționarilor publici, respectiv că nu i s-ar aplica prevederile Legii nr. 188/1999.

Militarii sunt tot funcționari publici, avându-se în vedere faptul că, potrivit Constituției [art. 16 alin. (3)], funcțiile publice și demnitățile publice sunt, după caz, civile și militare.

Funcționarii publici pot fi clasificați astfel:

- a) Funcționari publici civili, guvernați, în principal, de Legea nr. 188/1999, republicată;
- b) Funcționari publici civili, cărmuiți de statute speciale, precum: polițiștii (Legea nr. 360/2002); funcționari publici din Administrația Națională a Penitenciarelor (Legea nr. 293/2004); funcționari publici parlamentari (Legea nr. 7/2006); funcționari publici din cadrul Autorității Naționale a Vămirilor (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 10/2004); funcționari publici denumiți manageri publici (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2008); funcționari publici aflați sub incidența Statutului personalului silvic (Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000), personalul de specialitate al instanțelor judecătorești și parchetelor de pe lângă acestea (Legea nr. 567/2004 privind statutul acestui personal), precum și funcționarii publici membri ai Corpului diplomatic și consular guvernați de Statutul acestui personal (Legea nr. 269/2003);
- c) Funcționari publici militari – militarii, al căror statut este reglementat de Legea nr. 80/1995 și care se referă la cadre în activitate din Ministerul Apărării Naționale, Ministerului Internelor și Reformei Administrative, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe, Serviciului de Protecție și Pază, Serviciului de Telecomunicații Speciale, Inspectoratului General pentru Situații de Urgență.

Militarii sunt tot funcționari publici, cu statut special, iar faptul ca nu sunt enumerați expres în art. 5 din Legea nr. 188/1999, se justifică prin lipsa, în totalitate sau în parte, a calității de „civil”, caracteristică întâlnită în schimb, la ceilalți funcționari.

Opinia este întărită și de art. 6 din Legea nr. 80/1995: „În exercitarea atribuțiilor ce le revin potrivit legii și prevederilor regulamentelor militare, ofițerii, maiștrii militari și subofițerii sunt învestiți cu exercițiul autorității publice, bucurându-se de protecție potrivit legii penale”.

În plus, se are în vedere faptul că însăși Curtea Constituțională, în cuprinsul considerentelor deciziei nr. 187 din 6 martie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 89 alin. (2) din Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare, a constatat că „toate legile speciale de reglementare a statutului persoanelor care îndeplinesc funcții publice ori de interes public prevăd obligativitatea sau posibilitatea suspendării din funcție a persoanei față de care s-a început urmărirea penală, a fost arestată sau trimisă în judecată”, arătând, astfel, fără echivoc, că militarii fac parte din categoria funcționarilor publici.

Așa fiind, avându-se în vedere art. 1 alin. (1) din Legea nr. 188/1999, competența în materie a instanțelor judecătorești revine instanțelor de contencios administrativ, iar, conform art. 109 al aceleiași legi, tribunalului, în primă instanță.

Cum reclamantul face parte din categoria funcționarilor publici cu statut special, Legea nr. 80/1995 nu conține dispoziții prin care să fie stabilită expres competența unei alte instanțe, Tribunalul este competent material la soluționarea prezentului litigiu în primă instanță, iar nu Curtea de Apel București.

În plus, a se reține doar că militarii au un statut special, în lipsa apartenenței acestora la categoria funcționarilor publici, ar însemna ca litigiile derivând din raporturile juridice de muncă ale acestora – cum este și prezentul – să atragă competența de soluționare a instanțelor de dreptul muncii, iar nu pe aceea a instanțelor de contencios administrativ, ordinul contestat nereprezentând un simplu act administrativ emis de o autoritate publică centrală, ce generează incidența normei generale de competență a art. 10 alin. (1) din Legea nr. 554/2004.

Pentru toate aceste considerente, concluzionând în sensul că militarii sunt o varietate a funcționarilor publici, varietate care a impus – pentru aceștia din urmă – adoptarea unui statut special (Legea nr. 80/1995), statut care, când este cazul, se completează cu statutul funcționarilor publici, Legea nr. 188/1999, reglementare generală în materie [art. 1 alin. (1)], s-a admis excepția necompetenței materiale și s-a declinat competența de soluționare a cauzei în favoarea Tribunalului București, secția a II-a contencios administrativ și fiscal.

Trebuie menționat că practica judiciară, respectiv, cu ocazia Întâlnirii reprezentanților Consiliului Superior al Magistraturii cu președinții secțiilor de contencios administrativ și fiscal de la Înalta Curte de Casație și Justiție și curțile de apel, organizată de Curtea de Apel București, la 26-27 martie 2015, s-a cristalizat în sensul primei opinii, potrivit căreia litigiile având ca obiect anularea actelor administrative referitoare la cariera militarilor se soluționează de instanța de contencios administrativ competentă, în funcție de rangul autorității publice emitente a actului contestat, conform art. 10 alin. (1) din Legea nr. 554/2004.

Nu sunt aplicabile dispozițiile art. XXIII alin. (3) și (4) din Legea nr. 2/2013, cu referire la art. 109 din Legea nr. 188/1999, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 2/2013, în condițiile în care reclamantul nu are *calitatea de funcționar public*, ci de militar, al cărui statut este reglementat de dispozițiile Legii nr. 80/1995.

De asemenea, menționăm existența Soluției de principiu adoptată în ședința judecătorilor secției de contencios administrativ și fiscal a Înaltei Curți de Casație și Justiție din 25 februarie 2008, potrivit căreia, cu privire la personalul militar, având în vedere prevederile art. 6 din Legea nr. 80/1995, precum și faptul că aceste persoane sunt investite cu exercițiul autorității publice, litigiile având ca obiect sancțiunile disciplinare se soluționează de instanța de contencios administrativ, gradul instanței (tribunal sau Curte de apel) stabilindu-se potrivit art. 10 alin. (1) din Legea nr. 554/2004 în raport cu rangul emitentului actului contestat.

2. Competența materială de judecată în primă instanță a cauzelor având ca obiect anularea unor acte administrative privind raportul de serviciu al polițistului

Deși nu părea să comporte discuții, modificarea art. 61 din Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, prin Legea nr. 81 din 17 aprilie 2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, precum și pentru modificarea art. 7 alin. (2) din Legea nr. 364/2004 privind organizarea și funcționarea poliției judiciare, conduce la punerea unor probleme similare în practica judiciară.

Astfel, prin sentința civilă nr. 1496 din 10 martie 2017, pronunțată în dosarul nr. 32738/3/2016, Tribunalul București, secția a II-a CAF a admis excepția de necompetență materială și a dispus înaintarea dosarului la Curtea de Apel București, secția de contencios administrativ și fiscal, în temeiul dispozițiilor art. 10 alin. (1) din Legea nr. 554/2004 potrivit căroră „Litigiile privind actele administrative emise sau încheiate de autoritățile publice locale și județene, (...) se soluționează în fond de tribunalele administrativ-fiscale, iar cele privind actele administrative emise sau încheiate de autoritățile publice centrale (...) se soluționează în fond de secțiile de contencios administrativ și fiscal ale curților de apel, dacă prin lege organică specială nu se prevede altfel”.

Obiectul acțiunii l-a reprezentat anularea Ordinului ministrului afacerilor interne de destituire din funcție, iar tribunalul a reținut calitatea emitentului ordinului de autoritate publică centrală.

Curtea de Apel București, prin sentința civilă nr. 3290 din 25 septembrie 2017, pronunțată în dosarul nr. 32738/3/2016, a admis excepția necompetenței materiale a instanței, a declinat competența de soluționare a cauzei, în favoarea Tribunalului București, secția de contencios administrativ și fiscal, a constatat ivit conflict negativ de competență, a înaintat cauza către ÎCCJ pentru soluționarea conflictului de competență.

Astfel, s-a reținut că potrivit art. 1 din Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului „Polițistul este funcționar public civil, cu statut special, înarmat, ce poartă, de regulă, uniformă și exercită atribuțiile stabilite pentru Poliția Română prin lege, ca instituție specializată a statului”.

Conform aceluiași act normativ, prevederile Legii nr. 360/2002 se coroborează cu cele ale Legii nr. 188/1999, fiind incidente dispozițiile art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici.

Curtea, a constatat că prin cererea de chemare în judecată, reclamantul este nemulțumit, în esență, de măsurile dispuse împotriva sa prin Ordinul contestat, prin care s-a constatat încetarea raporturilor de serviciu, ca urmare a sancționării disciplinare cu „destituirea din poliție”.

Curtea a reținut că art. 61 alin. (9) din Legea nr. 360/2002 privind statului polițistului, invocat de reprezentantul pârâtei, nu conferă o competență specială cauzelor în care sancțiunea a fost dispusă de ministrul afacerilor interne.

Se impun unele mențiuni, raportat la această hotărâre, chiar și în condițiile în care Înalta Curte nu a soluționat conflictul negativ de competență, unde va fi tranșată această problemă de drept.

Art. 61 alin. (3) din Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului avea anterior modificării următorul conținut: „Polițistul nemulțumit de sancțiunea aplicată se poate adresa instanței de contencios administrativ, solicitând anularea sau modificarea, după caz, a ordinului ori a dispoziției de sancționare.”

Prin Legea nr. 81 din 17 aprilie 2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, precum și pentru modificarea art. 7 alin. (2) din Legea nr. 364/2004 privind organizarea și funcționarea poliției judiciare, art. 61 a fost modificat integral, la alin. (8)-(9) nou introduse, având următorul cuprins:

„(8) Polițistul nemulțumit de sancțiunea aplicată se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii, fără parcurgerea procedurii prealabile.

(9) În situația în care sancțiunea a fost dispusă de ministrul afacerilor interne, măsura se contestă în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.”

Or, introducerea alin. (9) pare a avea ca scop o delimitare a competenței prin aplicarea art. 10 din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004. Modul în care legiuitorul a înțeles să opereze această modificare legislativă este însă defectuos, întrucât nu se face nicio raportare la dispozițiile art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarului public.

3. Competența instanței de contencios administrativ de soluționare a acțiunilor privind militarii în ceea ce privește drepturile salariale

3.1. În cauzele prin care reclamanții militari au solicitat obligarea Ministerului Apărării Naționale la plata unor drepturi salariale s-a considerat (Curtea de Apel București, secția a VIII-a de contencios administrativ și fiscal, prin sentința civilă nr. 221 din 28 ianuarie 2016, pronunțată în dosarul nr. 5046/3/2015, nepublicată) că revine specializarea de judecată Tribunalul București, secția de contencios administrativ și fiscal, date fiind următoarele argumente:

Art. 2 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ definește contenciosul administrativ ca fiind „activitatea de soluționare a litigiilor în care cel puțin una dintre părți este o autoritate publică, iar conflictul s-a născut fie din emiterea sau încheierea, după caz, a unui act administrativ, fie din nesoluționarea în termenul legal ori din refuzul nejustificat de a rezolva o cerere referitoare la un drept ori un interes public”.

Din interpretarea acestui text legal, se constată că pentru a fi în prezența contenciosului administrativ este necesar a fi întrunite în mod cumulativ două condiții: pe de o parte, una dintre părți să fie o autoritate publică; pe de altă parte, litigiul, conflictul, să fie rezultatul unui act administrativ tipic ori al unui asimilat (nesoluționarea în termenul legal ori refuzul nejustificat de a rezolva o cerere).

Stricto sensu, contenciosul administrativ evocă totalitatea litigiilor dintre autoritățile publice și persoanele vătămate în drepturile sau interesele lor legitime prin acte administrative nelegale, tipice sau asimilate, litigii care sunt de competența instanțelor de contencios administrativ și sunt soluționate în baza unui regim de putere publică guvernat de legea-cadru în materie.

În competența instanțelor de contencios administrativ intră litigiile în materie de drept public, în care sunt analizate raporturi juridice de drept public dintre două sau mai multe autorități publice ori dintre o autoritate publică și o persoană de drept privat, vătămată de actul administrativ emis de autoritatea publică în executarea legii sau în organizarea executării legii.

Înalta Curte de Casație și Justiție, secția de contencios administrativ și fiscal a arătat în cauze similare că „Întrucât reclamantul este cadru militar, având gradul de ofițer, raportului său de serviciu îi sunt aplicabile dispozițiile Legii nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare, cu modificările și completările ulterioare, iar nu dispozițiile Legii nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici (...). În condițiile în care Legea nr. 80/1995 nu cuprinde dispoziții speciale referitoare la instanța competentă material și teritorial să soluționeze litigiile având ca obiect raporturile de serviciu ale cadrelor militare, iar demersul judiciar al reclamantului se circumscrie prevederilor art. 1 alin. (1) și art. 8 alin. (1) din Legea nr. 554/2004, sunt aplicabile normele de competență prevăzute de art. 10 din acest ultim act normativ.” (decizia nr. 2014 din 14 mai 2015 pronunțată în dosarul nr. 2145/3/2015), respectiv că „(...) în speță, reclamantul solicită drepturi salariale ca urmare a trecerii sale în rezervă, față de obiectul acțiunii se reține că reclamantul nu este funcționar public, ci cadru militar (...). Prin urmare, având în vedere că Legea nr. 80/1995 privind Statutul cadrelor militare nu reglementează instanța de contencios competentă, în speță, se aplică dispozițiile generale cuprinse la art. 10 alin. (1) din Legea nr. 554/2004 (...)” (decizia nr. 1303 din 13 martie 2014 pronunțată în dosarul nr. 11754/30/2012).

Art. 6 din Legea nr. 80/1995 prevede în mod expres că: „În exercitarea atribuțiilor ce le revin potrivit legii și prevederilor regulamentelor militare, ofițerii, maiștrii militari și subofițerii sunt investiți cu exercițiul autorității publice, bucurându-se de protecție potrivit legii penale.”, astfel că raportul de serviciu al militarilor se configurează ca fiind unul supus dreptului public, motiv pentru care procesele în legătură cu acesta purtate în contradictoriu cu autoritatea publică în cadrul căreia funcționează se înscriu în sfera definiției contenciosului administrativ.

În ceea ce privește jurisdicția muncii, se constată că potrivit art. 266 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, „Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor

individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.” Astfel, premisa reținerii specializării specifice conflictelor de muncă o constituie faptul părților din proces de a se afla într-un raport juridic ce are la bază un contract de muncă, ceea ce nu rezultă a fi însă propriu acțiunii de față.

3.2. De altfel, în același sens s-a pronunțat, în soluționarea unui conflict negativ de competență și Curtea de Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, prin sentința civilă nr. 37 din 2 iunie 2016, pronunțată în Dosarul nr. 31173/3/2015*, nepublicată, care a reținut însă competența tribunalului, secția de contencios administrativ și fiscal prin raportare la art. 109 din Legea nr. 188/1999.

Obiectul cauzei este reprezentat de solicitarea reclamantului privind obligarea pârâtului MAPN la plata diferenței de drepturi salariale, reclamantul deținând o funcție publică militară, de locotenent colonel, în perioada în care a fost desemnat să dețină o funcție internațională în cadrul Centrului de Excelență pentru Geniu MILENG COE, Ingolstadt, Germania.

Conform dispozițiilor art. 1 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, *potrivit căroră Legea nr. 188/1999 „reglementează regimul general al raporturilor juridice dintre funcționarii publici și stat sau administrația publică (...), denumite în continuare raporturi de serviciu” și conform dispozițiilor art. 2 alin. (1) și (2) din lege, conform căroră „funcția publică reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor de putere publică (...). Funcționarul public este persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică.”*

Din coroborarea dispozițiilor art. 1 alin. (1) din Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare, conform căroră „Prin cadre militare, în sensul prezentei legi, se înțelege cetățenii români cărora li s-a acordat grad de ofițer, maistru militar sau subofițer, în raport cu pregătirea lor militară și de specialitate, în condițiile prevăzute de lege”, și dispozițiilor art. 6 din același act normativ, conform căroră „În exercitarea atribuțiilor ce le revin potrivit legii și prevederilor regulamentelor militare, ofițerii, maiștrii militari și subofițerii sunt învestiți cu exercițiul autorității publice (...)”, rezultă că militarii dețin funcții de putere publică, fiind o varietate a funcționarilor publici al căror statut este reglementat de Legea nr. 80/1995, statut care, când este cazul, se completează cu statutul funcționarilor publici.

Instanța a reținut, opinie pe care nu o împărtășim, că întrucât Legea nr. 80/1995 nu are dispoziții privind stabilirea competenței de soluționare a cauzelor ce au ca obiect raportul de serviciu al funcționarului public cu statut de cadru militar, în cauză sunt aplicabile dispozițiile art. 109 din Legea nr. 188/1999.

4. Competența de soluționare a acțiunilor privind militarii în ceea ce privește drepturi bănești

4.1. Înalta Curte de Casație și Justiție, secția I civilă, prin decizia nr. 1718 din 22 iunie 2015, pronunțată în dosarul nr. 247/3/2014, nepublicată, a stabilit competența de soluționare a cauzei în favoarea Tribunalului București, secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale.

Prin cererea de chemare în judecată, înregistrată inițial pe rolul Curții de Apel București reclamantul în contradictoriu cu Ministerul Apărării Naționale, a solicitat pronunțarea unei hotărâri prin care să i se recunoască dreptul la acordarea ajutoarelor ce i se cuvin, conform prevederilor art. 13 alin. (2) din Legea nr. 285/2010 coroborate cu cele ale art. 20 alin. (1) și (2) din Anexa VII, Cap. II, Secțiunea a III-a la Legea-cadru nr. 284/2010 și ale art. 127 alin. (5) și (6) lit. g) din Hotărârea Guvernului nr. 257/2011.

Sediul materiei în ceea ce privește drepturile deduse judecății este reprezentat de art. 20 din Anexa VII, Cap. II, Secțiunea a III-a la Legea-cadru nr. 284/2010 care prevede că, la trecerea în rezervă sau direct în retragere, respectiv la încetarea raporturilor de serviciu, cu drept la pensie, personalul militar, polițiștii și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, pentru activitatea depusă, în funcție de vechimea efectivă ca militar, polițist, funcționar public cu statut special din sistemul administrației penitenciare și personal civil în instituțiile publice de apărare, ordine publică și siguranță națională, beneficiază de un ajutor stabilit în raport cu solda funcției de bază, respectiv salariul funcției de bază avută/avut în luna schimbării poziției de activitate.

Chiar dacă dreptul la ajutorul material este acordat prin legea de salarizare pentru mai multe categorii de bugetari, solicitarea lui pe cale jurisdicțională presupune ca fiecare categorie de salariați să se adreseze instanței competente, în raport de raportul juridic, de muncă sau de serviciu, în care se află cu angajatorul său.

Din acest punct de vedere, Înalta Curte a considerat că nu se reține că ceea ce s-a dedus judecății este un raport juridic de asigurări sociale, întrucât ajutorul la pensionare nu reprezintă o formă de sprijin suportat de stat din bugetul asigurărilor sociale, ci o compensație acordată de plătitorul de salariu la încetarea raportului de muncă al persoanei salariate.

În speța dedusă judecății, reclamantul a avut calitatea de cadru militar în structurile Ministerului Apărării Naționale, trecând în rezervă, cu drept de pensie, la data de 31 august 2012.

Potrivit art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, cauzele care au ca obiect raportul de serviciu al funcționarului public sunt de competența secției de contencios administrativ și fiscal a tribunalului, cu excepția situațiilor pentru care este stabilită expres prin lege competența altor instanțe.

Astfel cum rezultă din dispozițiile Legii nr. 80/1995 privind Statutul cadrelor militare, aceștia nu sunt funcționari publici, raportul dedus prezentei judecăți nu implică exercițiul autorității publice, iar în cauză nu se contestă refuzul de emiteră a unui act administrativ pentru ca eventualele litigii cu angajatorul să fie soluționate de instanțele de contencios administrativ.

În lipsa unor norme speciale de natura celor cuprinse în Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițiștilor, care îi califică pe aceștia drept funcționari publici cu statut special și cărora li se aplică jurisdicția administrativă în litigiile decurgând din raportul de serviciu, militarii sunt supuși, în ceea ce privește drepturile bănești pretinse, jurisdicției instanțelor de drept comun în materia litigiilor de muncă.

4.2. În sens contrar cu privire la natura acestor drepturi, s-a pronunțat ICCJ-SCAF prin decizia nr. 2965 din 7 martie 2013 accesibilă pe portal la adresa <http://www.scj.ro/SCA%20rezumate%202013/SCA%20dec%20r%202965%202013.htm>

Astfel prin decizia indicată, s-a decis că „Potrivit dispozițiilor de la pct. 2 alin. (1) din Anexa IV/2 la Legea nr. 330/2009, „La trecerea în rezervă sau direct în retragere, respectiv la încetarea raporturilor de serviciu, cu drept la pensie, cadrele militare, polițiștii și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare pentru activitatea depusă, în funcție de vechimea efectivă ca militar, polițist, funcționar public cu statut special din sistemul administrației penitenciare și personal civil în instituțiile publice de apărare, ordine publică și siguranța națională beneficiază de un ajutor stabilit în raport cu solda lunară netă, respectiv salariul de bază de încadrare net avut în luna schimbării poziției de activitate (...).”

Competența de soluționare a litigiilor izvorâte din aplicarea acestor dispoziții legale aparține tribunalului, ca instanță de litigii de muncă și asigurări sociale, sumele convenite în temeiul acestora având natura juridică a unui ajutor social de care beneficiază cadrele militare, polițiștii și funcționarii publici cu statut special, la trecerea în rezervă sau direct în retragere, iar nu a unor drepturi salariale convenite unor funcționari publici în activitate, pentru a fi incidente dispozițiile art. 109 din Legea nr. 188/1999.

5. Competența de soluționare a acțiunilor împotriva refuzului de soluționare în termenul legal a cererii de eliberare a unor noi adevăruri, pentru revizuirea drepturilor de pensie ale pensionarilor beneficiari de pensii de serviciu

Art. 152 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice prevede că „Jurisdicția asigurărilor sociale se realizează prin tribunale și curți de apel.”

Potrivit art. 153 lit. f) din Legea nr. 263/2010, „tribunalele soluționează în primă instanță litigiile privind refuzul nejustificat de rezolvare a unei cereri privind drepturile de asigurări sociale”, iar în conformitate cu prevederile art. 95 pct. 4 C. pr. civ., tribunalele judecă orice alte cereri date prin lege în competența lor.

Potrivit art. 1 alin. (1) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, orice persoană care se consideră vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de către o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, se poate adresa instanței de contencios administrativ competente, pentru anularea actului, recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim și repararea pagubei ce i-a fost cauzată.

Art. 8 alin. (1) teza a doua din Legea contenciosului administrativ prevede, de asemenea, că se poate adresa instanței de contencios administrativ și cel care se consideră vătămat într-un drept sau interes legitim al său prin nesoluționarea în termen sau prin refuzul nejustificat de soluționare a unei cereri, precum și prin refuzul de efectuare a unei anumite operațiuni administrative necesare pentru exercitarea sau protejarea dreptului sau interesului legitim.

Condiția refuzului nejustificat de rezolvare a cererii este necesară pentru atragerea competenței instanței de contencios administrativ, dar nu și suficientă, fiind la fel de importantă cerința ca refuzul nejustificat să se producă în temeiul puterii publice exercitată de autoritatea pârâtă în activitatea de executare a legii sau pentru organizarea executării legii.

Este logic și în consonanță cu *dispozițiile art. 2 lit. c) din Legea nr. 554/2004, care definesc actul administrativ ca fiind actul unilateral cu caracter individual sau normativ emis de o autoritate publică, în regim de putere publică, în vederea organizării executării legii sau a executării în concret a legii, care dă naștere, modifică sau stinge raporturi juridice*, că dacă actele emise de autoritățile publice sunt supuse controlului instanțelor de contencios administrativ numai în măsura în care sunt emise în regim de putere publică, și refuzul nejustificat (act administrativ asimilat) să fie cenzurat în baza Legii nr. 554/2004; la fel, dacă a fost exercitat în temeiul puterii publice, respectiv să fie în legătură cu un raport de drept administrativ.

Faptul că o cerere de chemare în judecată este întemeiată pe dispozițiile Legii nr. 554/2004 nu are relevanță sub aspectul determinării instanței competente *ratione materiae*, întrucât regulile de competență sunt cele stabilite de legiuitor.

Mai mult, simpla chemare în judecată a unei autorități publice nu conduce la calificarea automată a litigiului ca fiind unul de contencios administrativ, fiind obligatoriu ca raportul de drept substanțial dedus judecății să fie unul de drept administrativ, astfel cum rezultă explicit din definiția cuprinsă la art. 2 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 554/2004: „contencios administrativ – activitatea de soluționare de către instanțele de contencios administrativ competente potrivit legii organice a litigiilor în care cel puțin una dintre părți este o autoritate publică, iar conflictul s-a născut fie din emiterea sau încheierea, după caz, a unui act administrativ, în sensul prezentei legi, fie din nesoluționarea în termenul legal ori din refuzul nejustificat de a rezolva o cerere referitoare la un drept sau la un interes legitim.”

Astfel, printr-o cerere de chemare în judecată prin care reclamanta Asociația Funcționarilor Publici Parlamentari Pensionari xxx în contradictoriu cu pârâții Senatul României - Secretariatul General, Camera Deputaților - Secretariatul General, a solicitat instanței ca prin hotărârea ce o va pronunța să dispună obligarea pârâților să emită Adeverințele nominale prevăzute de Normele de aplicare a Legii nr. 7/2006 cuprinzând procentul de majorare de 50% a salariilor personalului din serviciile acestora ca urmare a aplicării art. III din Legea nr. 293/2015, începând cu data de 28 noiembrie 2015 și să transmită de îndată adeverințele Casei Naționale de Pensii Publice în vederea actualizării pensiilor de serviciu ale pensionarilor beneficiari de pensii de serviciu, potrivit prevederilor art. 73¹ alin. (5) din Legea nr. 7/2006 și ale art. 14 și art. 15 din Normele de aplicare a acestei legi, s-a apreciat nu s-au dedus judecății raporturi juridice de drept administrativ, ci de asigurări sociale.

Astfel, ceea ce este esențial nu este faptul că dreptul la pensie s-a născut ca efect al raportului de muncă sau a raportului de serviciu, ci faptul că litigiul actual are ca obiect, în esența sa, un drept decurgând din raporturile de asigurare socială ca și pensionar.

Prin urmare, Curtea de Apel București, prin sentința civilă nr. 1738 din 12 mai 2017, pronunțată în dosarul nr. 46664/3/2016, nepublicată, investită cu soluționarea unui conflict negativ de competență, a stabilit competența de soluționare a cauzei, în favoarea în favoarea Tribunalului București, secția a VIII-a civilă, conflicte de muncă și asigurări sociale.

Reglementări europene privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru voluntari

Cms șef, dr. **Mitică PURCARU**

RESUME

Cette étude vise à présenter de nouveaux règlements adoptés au niveau européen en ce qui concerne le territoire des États membres des ressortissants des pays tiers qui souhaitent mener des activités par l'intermédiaire du Service Volontaire Européen sur le territoire d'un État membre.

Le nombre croissant de bénévoles qui sont des ressortissants de pays tiers qui sont admis aux États membres dans les programmes de formation de volontaires menées en coopération avec des unités similaires d'un pays tiers, à la culture et l'échange de connaissances, démontrent que l'Union l'europe est un espace attrayant pour l'étude, la recherche et l'innovation de la promotion de l'Union dans son ensemble en tant que centre mondial d'excellence pour les études et la formation.

À cet égard, il est impératif que les politiques et règles de l'Union en matière d'immigration, d'une part, et les politiques et programmes de l'Union qui favorisent l'admission des ressortissants de pays tiers dans les États membres par l'intermédiaire du Service volontaire européen d'autre part doivent se compléter mutuellement en plus grande mesure.

Mots-clés: *ressortissant de pays tier, procédure de demande unique, profession réglementée, premier État membre, deuxième État membre, volontairement, Service volontaire européen, les organisations d'accueil*

REZUMAT

Acest studiu își propune să prezinte noile reglementări adoptate la nivel european în ceea ce privește teritoriul Statelor Membre al resortisanților statelor terțe care doresc să desfășoare activități de voluntariat prin intermediul Serviciului European de Voluntariat pe teritoriul unui Stat Membru.

Numărul tot mai mare de voluntari care sunt resortisanți ai unor țări terțe care sunt admiși în statele membre în cadrul programelor de formare de voluntariat desfășurate în cooperare cu unități similare dintr-o țară terță, cultura și schimbul de cunoștințe, demonstrează că Uniunea Europeană este un spațiu atractiv pentru

studiu, cercetare și inovare, de promovare a Uniunii Europene în ansamblul său ca un centru mondial de excelență pentru studiu și de formare.

În acest sens, este imperios necesar ca politicile și normele Uniunii privind imigrația, pe de o parte, și politicile și programele Uniunii care promovează admisia resortisanților țărilor terțe în statele membre prin intermediul Serviciului European de Voluntariat pe de altă parte, să se completeze reciproc într-o măsură mai mare.

Cuvinte-cheie: *resortisanții țărilor terțe, procedură unică de solicitare, profesie reglementată, primul Stat Membru, al doilea Stat Membru, voluntariat, Serviciul European de Voluntariat, organizațiile gazdă*

Legislație relevantă: Legea nr. 78/2014, Directiva UE nr. 801/2016

1. Reglementări europene privind activitatea de voluntariat

La nivel european activitatea de voluntariat se derulează în principal prin Serviciul European de Voluntariat^[1], în baza principiului accesibilității universale, potrivit căruia, Organizațiile Gazdă nu pot solicita ca voluntarii să aibă o anumită etnie, religie, orientare sexuală, opinie politică etc. și nici nu pot solicita calificări sau un anumit nivel educațional pentru a selecta voluntarii.

Pornind de la acest principiu, Serviciul European de Voluntariat – SEV (European Voluntary Service – EVS) permite tinerilor din diferite state membre să desfășoare activități de voluntariat într-o altă țară decât țara lor de reședință, iar dincolo de beneficiile aduse comunităților locale ca rezultat al activităților desfășurate de voluntari, aceștia deprind noi abilități, învâța limbi străine, descoperind în același timp alte culturi.

De asemenea, Serviciul European de Voluntariat:

- sprijină serviciul de voluntariat transnațional al tinerilor,
- promovează dezvoltarea solidarității și a toleranței între tineri, în primul rând dorind să întărească coeziunea socială în Uniunea Europeană,
- promovează cetățenia activă și intensifică totodată înțelegerea reciprocă între tineri, fiind un serviciu de „învățare”,
- utilizează în special metode de învățare non-formală prin care tinerii își îmbunătățesc și capătă competențe pentru dezvoltarea personală, educațională, profesională, cât și pentru integrarea lor socială.

Un proiect derulat prin Serviciul European de Voluntariat se poate concentra pe o varietate de teme și sectoare de intervenție^[2], cum ar fi cultură, tineret, sport, asistență socială, patrimoniu cultural, artă, protecție civilă, mediu, cooperare privind dezvoltarea etc.

^[1] **Serviciul European de Voluntariat** – SEV (European Voluntary Service-EVS) este inclus în Programul Erasmus+ al Comisiei Europene, prin care se urmărește creșterea angajabilității dar și profesionalizarea și modernizarea educației, a formării profesionale și a muncii cu tinerii.

^[2] Trebuie menționat însă faptul că nu pot fi derulate activități de voluntariat în cazul unor intervenții cu grad mare de risc în situații post-criză (de exemplu, ajutor umanitar, ajutor imediat postcatastrofă etc.).

Durata unui proiect de voluntariat nu trebuie să depășească 24 de luni incluzând etapele de pregătire și evaluare. Activitatea în străinătate a voluntarului trebuie să aibă o durată minimă de două (2) săptămâni și o durată maximă generală de douăsprezece (12) luni (excluzând pregătirea și evaluarea). Un voluntar, în general, poate participa la o singură activitate de voluntariat^[3] (deci poate derula pe parcursul vieții un singur stagiul de voluntariat inclus într-un proiect SEV).

Persoanele eligibile pentru a participa la un program de voluntariat sunt tineri cu vârsta între 18 și 30 de ani, rezidenți legali într-o țară participantă în Program (țările membre UE) sau o țară terță parteneră. În anumite situații aceste limite de vârstă pot include și excepții^[4].

Proiectele derulate prin Serviciul European de Voluntariat includ următorii actori principali:

- Voluntarul – persoana care va derula stagiul de voluntariat într-o organizație dintr-o țară diferită de țara sa de reședință;
- Organizația de trimitere (OT)^[5] – organizația din țara de reședință a voluntarului care asigură comunicarea cu organizația gazdă, susținând voluntarul în toate procedurile premergătoare plecării sale, dar și pe parcursul său după încheierea stagiului de voluntariat;
- Organizația gazdă (OG)^[6] – organizația în cadrul căreia voluntarul își va derula activitatea pe perioada stagiului de voluntariat;
- Organizația coordonatoare (OC) – are rolul de a intermedia legătura dintre voluntar, organizația de trimitere și organizația gazdă, fiind cea care administrează întregul proiect.

În cadrul unui proiect derulat prin Serviciul European de Voluntariat activitățile specifice se desfășoară în mai multe etape și anume:

1. planificarea și pregătirea activității de voluntariat care include:

- a) pregătirea și scrierea propunerii de proiect (inclusiv identificarea organizației/organizațiilor partenere),
- b) aplicarea cu propunerea de proiect (candidatură) către Agenția Națională la unul dintre cele 3 termene anuale (17 martie, 30 aprilie, 1 aprilie),

^[3] Atunci când au apărut probleme în activitatea prevăzută inițial sau dacă voluntarul a participat într-o activitate de grup pe termen scurt, o participare la două activități consecutive de voluntariat este posibilă. Cu toate acestea, durata totală a activității nu poate niciodată să depășească 12 luni pentru un singur voluntar.

^[4] Voluntarii cu oportunități reduse, inclusiv tinerii cu dizabilități dar nu numai, pot participa în proiecte SEV începând cu vârsta de 16 ani.

^[5] – ajută voluntarii să-și găsească și să contacteze o Organizație Gazdă;
– asigură participarea voluntarilor la cursul de formare dinaintea plecării;
– furnizează pregătire adecvată pentru voluntari înaintea plecării, conform nevoilor individuale ale voluntarilor;
– păstrează contactul cu voluntarii și cu Organizația Gazdă în timpul proiectului;
– după întoarcerea voluntarilor, asigură participarea voluntarilor la evaluarea Activității;
– oferă sprijin voluntarilor pentru a-i ajuta să se reintegreze în comunitate;
– oferă voluntarilor oportunitatea de a face schimb și de a-și împărtăși experiența.

^[6] – identifică un mentor care este responsabil cu asigurarea de suport personal voluntarilor;
– oferă supervizare și consilieri voluntarilor prin personal experimentat;
– oferă voluntarilor oportunitatea de a se integra în comunitatea locală, de a întâlni alți tineri, de a socializa, de a participa la activități de recreere etc.;
– încurajează contacte cu alți voluntari SEV oricând este posibil;
– asigură participarea voluntarilor la sesiuni de formare și evaluare intermediară;
– asigură oportunități de învățare lingvistice.

- c) evaluarea candidaturii de către Agenția Națională,
- d) primirea răspunsului privind finanțarea proiectului,
- e) pregătirea sosirii voluntarului (cumpărarea biletelor de călătorie din țara de origine în țara organizației gazdă),
- f) stabilirea detaliilor legate de masă și cazarea voluntarilor.

2. punerea în aplicare a activității de voluntariat, activitate ce include perioada activă a voluntarului, în care acesta își desfășoară activitatea în cadrul organizației gazdă așa cum a fost ea aprobată prin propunerea de proiect; această etapă poate să dureze maxim 12 luni;

3. evaluarea (inclusiv studiarea posibilității unei eventuale continuări/follow-up), activitate ce se materializează într-un raport final și care presupune evaluarea proiectului începând de la etapa de pregătire și până la punerea în aplicare a activității sub toate aspectele relevante:

- a) comunicarea cu voluntarul,
- b) comunicarea cu organizațiile partenere,
- c) gestionarea bugetului,
- d) atingerea obiectivelor stabilite inițial.

Orice proiect derulat prin Serviciul European de Voluntariat, include un ciclu de formare și evaluare după cum urmează:

- Formare înainte de plecare^[7]
- Formare la sosire^[8]
- Evaluarea intermediară^[9]
- Evaluarea Activității^[10]

La finalul oricărui stagiu de voluntariat derulat prin Serviciul European de Voluntariat, voluntarul are dreptul să îi fie eliberat certificatul YouthPass, prin intermediul căruia de realizează o recunoaștere a abilităților dobândite de către acesta în cadrul serviciului pe diverse categorii (comunicare într-o limbă străină, abilități matematice, competențe civice și sociale, etc.)

^[7] **Formarea înainte de plecare** oferă voluntarilor oportunitatea de a vorbi despre așteptările lor, de a le dezvolta motivația, și de a obține informații cu privire la țara gazdă și la Programul Erasmus+. Aceasta poate fi, de asemenea, o oportunitate ca voluntarii să se întâlnească și să discute cu foști voluntari SEV. Durata acesteia este, în medie, de trei-cinci zile și se derulează în țara de reședință a voluntarului.

^[8] **Formarea la sosire** se desfășoară la sosirea în țara gazdă. Aceasta și mediul local este prezentat voluntarilor, ajutându-i să se cunoască unii pe alții. Durata acesteia este, în medie, de șapte zile.

^[9] **Evaluarea intermediară** (obligatorie doar pentru Servicii durând mai mult de 4 luni) - furnizează voluntarilor o oportunitate de a-și evalua experiența până în momentul respectiv, precum și de a întâlni alți voluntari, din alte proiecte derulate în țara gazdă. Durata acesteia este, în medie, două zile și jumătate.

^[10] **Evaluarea Activității desfășurate**, (scopuri, obiective, motivație, așteptări și sarcini executate pe parcursul programului). De asemenea, vizează facilitarea reintegrării voluntarilor în țara lor de origine. Durata acesteia este, în medie, trei zile (în țara de reședință).

2. Cadru juridic național

La nivel național voluntariatul^[11] este reglementat de Legea nr. 78/2014^[12]. Prevederile acestei legi nu se aplică personalului din cadrul serviciilor de urgență voluntare constituite conform legii, precum și persoanelor cărora le sunt aplicabile dispozițiile legale privitoare la prestarea serviciului militar pe bază de voluntariat. Conform art. 1 din lege, activitățile de voluntariat sunt desfășurate în folosul altor persoane sau al societății și sunt organizate de persoane juridice de drept public sau de drept privat fără scop lucrativ.

În conformitate cu prevederile art. 2 din Legea nr. 78/2014, statul român:

- recunoaște valoarea socială a activităților de voluntariat ca expresie a cetățeniei active, a solidarității și responsabilității sociale, precum și valoarea profesională ca expresie a dezvoltării personale, profesionale, interculturale și lingvistice a persoanelor care desfășoară aceste activități.
- susține dezvoltarea mișcării de voluntariat la nivel local, național și internațional, cu respectarea independenței și diversității acesteia, în scopul îndeplinirii sale artistice și culturale, sportive și recreative, educaționale, științifice, de cercetare, de tineret, de reprezentare, de mediu, de sănătate, sociale, de solidaritate, de dezvoltare comunitară, de ajutor umanitar, civic și filantropic și altele asemenea.
- sprijină dezvoltarea voluntariatului prin toate instituțiile sale care activează în domenii în care se desfășoară activități de voluntariat potrivit legii.

Ceea ce trebuie precizat este faptul că în România activitatea de voluntariat reprezintă o activitate de interes public^[13], neremunerată și bazată pe o decizie liber consimțită a voluntarului^[14] și presupune:

- implicarea activă a voluntarului în viața comunității;
- desfășurarea voluntariatului cu excluderea remunerației din partea beneficiarului activității;
- participarea persoanelor la activitățile de voluntariat, pe baza egalității de șanse și de tratament, fără discriminări;
- o activitate care nu substituie munca plătită.

La rândul lor, autoritățile administrației publice locale și centrale:

- sprijină derularea activităților de voluntariat;
- susțin voluntariatul ca metoda recunoscută prin care cetățenii pot participa activ la activități de voluntariat în comunitățile lor pe probleme legate de acțiuni umanitare, mediu înconjurător, probleme sociale, și altele asemenea;

^[11] **Voluntariatul** reprezintă participarea voluntarului persoană fizică la activități de interes public desfășurate în folosul altor persoane sau al societății, organizate de către persoane juridice de drept public sau de drept privat, fără remunerație, individual sau în grup;

^[12] Legea nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România. Publicată în M. Of. nr. 469 din 26 iunie 2014.

^[13] **Activitatea de interes public** - reprezintă activitatea desfășurată în domenii precum: arta și cultura, sportul și recreerea, educația și cercetarea, protecția mediului, sănătatea, asistența socială, religia, activismul civic, drepturile omului, ajutorul umanitar și/sau filantropic, dezvoltarea comunitară, dezvoltarea socială.

^[14] **Voluntarul** este orice persoană fizică, fără deosebire de rasă, origine etnică, religie, sex, opinie, apartenența politică, care a dobândit capacitate de muncă potrivit legislației în domeniul muncii și desfășoară activități de voluntariat.

- se întâlnesc anual cu reprezentanții legali ai organizației gazdă, și cooperează efectiv în activitățile de interes public desfășurate de către voluntari, precum și în vederea promovării, la nivel local, a acestor activități, a rezultatelor și impactului social survenit;
- promovează și susțin organizarea de evenimente cu ocazia Zilei Internaționale a Voluntariatului, în data de 5 decembrie a fiecărui an.

Activitățile de voluntariat pot fi organizate și desfășurate și în afara României, de către organizații gazdă^[15] de naționalitate română, în parteneriat cu organizații din țara respectivă, în temeiul unui contract de voluntariat. Voluntarilor cetățeni străini le este garantată rezidența pe teritoriul statului român pe durata contractului de voluntariat, în limitele și condițiile impuse de legislația privind regimul străinilor în România.

Potrivit art. 11 din Legea nr. 78/2014, voluntariatul se desfășoară pe baza unui contract^[16] încheiat în formă scrisă, în limba română, între voluntar și organizația gazdă. Obligația de încheiere a contractului de voluntariat în formă scrisă revine organizației gazdă. Contractul de voluntariat este însoțit obligatoriu de fișa de voluntariat^[17] și fișa de protecție^[18] a voluntarului.

Trebuie precizat faptul că este interzis, sub sancțiunea anulabilității, să se încheie contract de voluntariat în scopul de a evita încheierea unui contract individual de muncă sau, după caz, a unui contract civil de prestări de servicii ori a altui contract civil cu titlu oneros pentru efectuarea prestațiilor respective.

Activitatea de voluntariat se consideră experiență profesională și/sau în specialitate, în funcție de tipul activității, dacă aceasta este realizată în domeniul studiilor absolvite.

Pe durata perioadei activității de voluntariat, cât și la încheierea activității de voluntariat, organizația gazdă, la cererea voluntarului, eliberează un certificat de voluntariat^[19] la care este

^[15] **Organizația gazdă** este persoana juridică de drept public sau de drept privat, fără scop lucrativ, care organizează și administrează activități de voluntariat;

^[16] **Contractul de voluntariat** trebuie să conțină următoarele clauze:

- datele de identificare ale părților contractante;
- descrierea activităților pe care urmează să le presteze voluntarul;
- timpul și perioada de desfășurare a activității de voluntariat;
- drepturile și obligațiile părților;
- stabilirea cerințelor profesionale, a abilităților sociale, intereselor de dezvoltare, a celor de sănătate, confirmate prin certificate de sănătate sau alte documente;
- condițiile de reziliere a contractului.

^[17] **Fișa de voluntariat** conține descrierea în detaliu a tipurilor de activități pe care organizația gazdă și voluntarul au convenit că acesta din urmă le va desfășura pe parcursul contractului de voluntariat.

^[18] **Fișa de protecție** a voluntarului conține instrucțiuni cu privire la desfășurarea activității acestuia cu respectarea prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă. Pentru activități ce ies din domeniul de acoperire al fișei de protecție a voluntarului, organizatorii activității vor apela la inspectoratele teritoriale de muncă ce vor pune la dispoziția acestora instrucțiuni de securitate a muncii specifice activității respective.

^[19] **Certificatul de voluntariat** va conține următoarele elemente:

- datele de identificare ale organizației gazdă care emite certificatul;
- numărul de înregistrare și data emiterii certificatului;
- numărul de înregistrare și data contractului de voluntariat;
- numele, prenumele și datele de identificare ale voluntarului;
- perioada și numărul de ore de voluntariat;
- numele și prenumele coordonatorului voluntarilor;
- numele și prenumele reprezentantului legal al organizației gazdă;

anexat un raport^[20] de activitate. Acestea se întocmesc în limba română dacă au fost emise pe teritoriul României.

Contractul de voluntariat încetează în următoarele condiții:

- a) la expirarea termenului stabilit în contract, respectiv la data la care prestațiile care fac obiectul contractului au fost executate;
- b) de comun acord;
- c) când organizația gazdă își încetează activitatea;
- d) prin denunțare unilaterală, în condițiile art. 21;
- e) în caz de reziliere a contractului.

Organizația gazdă este obligată să țină evidența voluntarilor, a duratei și a tipului activităților desfășurate și evaluării voluntarilor, pe baza criteriilor stabilite în regulamentul intern.

3. Drepturile și obligațiile voluntarului

3.1. Drepturile voluntarului

Potrivit art. 12 din Legea nr. 78/2014, contractul de voluntariat trebuie să conțină minimum următoarele drepturi ale voluntarului:

- a) dreptul de a desfășura activitatea de voluntariat în concordanță cu capacitatea și disponibilitatea acestuia;
- b) dreptul de a solicita organizației gazdă eliberarea certificatului de voluntariat însoțit de raportul de activitate;
- c) dreptul la confidențialitate și protecția datelor personale;
- d) dreptul la timp liber corespunzător cu activitatea de voluntariat.

3.2. Obligațiile voluntarului

În conformitate cu prevederile art. 13 din Legea nr. 78/2014, contractul de voluntariat trebuie să conțină următoarele obligații ale voluntarului:

- a) obligația de a presta o activitate de interes public, fără remunerație;
- b) obligația unei conduite complementare cu obiectivele generale ale voluntariatului:
 - îmbunătățirea calității vieții și reducerea sărăciei;
 - dezvoltare sustenabilă;

h) mențiunea „Voluntarul și organizația emitentă sunt responsabili pentru veridicitatea datelor și informațiilor cuprinse în acest certificat.”

CertIFICATELE DE VOLUNTARIAT SAU DOCUMENTELE ECHIVALENTE ELIBERATE DE ORGANIZAȚII GAZDĂ DINTR-UN ALT STAT, SUNT RECUNOSCUTE ÎN ROMÂNIA, ÎN MĂSURA ÎN CARE CONȚIN ELEMENTELE PREVĂZUTE MAI SUS ȘI SUNT PREZENTATE ÎN COPIE AUTENTIFICATĂ ȘI TRADUCERE LEGALIZATĂ.

^[20] **Raportul de activitate** va conține următoarele elemente:

- a) activitățile de voluntariat prestate;
- b) atribuțiile asumate;
- c) aptitudinile dobândite;

- sănătate;
 - prevenirea și gestionarea efectelor dezastrelor;
 - incluziunea socială;
 - lupta împotriva excluderii sociale și discriminarea.
- c) obligația voluntarului de a îndeplini sarcinile prevăzute în fișa de voluntariat, precum și respectarea instrucțiunilor stipulate în fișa de protecție a voluntarului;
- d) obligația de a păstra confidențialitatea informațiilor la care are acces în cadrul activității de voluntariat, pe perioada desfășurării contractului de voluntariat și pe o perioadă de 2 ani după încetarea acestuia;
- e) obligația de a anunța indisponibilitatea temporară de a presta activitatea de voluntariat în care este implicat.

Răspunderea voluntarului în astfel de situații se angajează potrivit regulilor stabilite în legislația în vigoare și în regulamentele interne ale organizației gazdă.

4. Drepturile și obligațiile organizației gazdă

4.1. Drepturile organizației gazdă

Potrivit art. 14 din Legea nr. 78/2014, contractul de voluntariat trebuie să conțină următoarele drepturi ale organizației gazdă:

- a) dreptul de a stabili organizarea și funcționarea activității de voluntariat;
- b) dreptul de a iniția conținutul fișei de voluntariat, pe care o adaptează la solicitarea și pregătirea voluntarului, precum și la tipul de activități de voluntariat desfășurate de către organizația gazdă;
- c) dreptul de a exercita controlul asupra modului de implementare a fișei de voluntariat prin coordonatorul de voluntari;
- d) dreptul de a constata abaterile voluntarului, raportate la clauzele stabilite în contractul de voluntariat, fișa de voluntariat și/sau în fișa de protecție a voluntarului.

4.2. Obligațiile organizației gazdă

În conformitate cu prevederile art. 15 din Legea nr. 78/2014, contractul de voluntariat trebuie să conțină următoarele obligații ale organizației gazdă:

- a) obligația de a asigura desfășurarea activităților sub conducerea unui coordonator de voluntari, cu respectarea condițiilor legale privind securitatea și sănătatea în muncă, în funcție de natura și de caracteristicile activității respective;
- b) obligația de a suporta cheltuielile de hrană, cazare și transport pentru voluntar în desfășurarea activității sale de voluntariat;
- c) obligația de a suporta alte cheltuieli ocazionate de desfășurarea activității de voluntariat, cu excepția celor aferente muncii prestate de către voluntar.

La solicitarea voluntarului, organizația gazdă poate încheia contract de asigurare împotriva riscurilor de accident și de boală sau a altor riscuri ce decurg din natura activității, în funcție de complexitatea activității la care participă acesta.

5. Reglementări europene privind activitatea de voluntariat

La nivel european activitatea de voluntariat se derulează în principal prin Serviciul European de Voluntariat^[21], în baza principiului accesibilității universale. În baza acestui principiu Organizațiile Gazdă nu pot solicita ca voluntarii să aibă o anumită etnie, religie, orientare sexuală, opinie politică etc. și nici nu pot solicita calificări sau un anumit nivel educațional pentru a selecta voluntarii.

Pornind de la acest principiu, Serviciul European de Voluntariat – SEV (European Voluntary Service – EVS) permite tinerilor din diferite state membre să desfășoare activități de voluntariat într-o altă țară decât țara lor de reședință, iar dincolo de beneficiile aduse comunităților locale ca rezultat al activităților desfășurate de voluntari, aceștia deprind noi abilități, învață limbi străine, descoperind în același timp alte culturi.

De asemenea, Serviciul European de Voluntariat:

- sprijină serviciul de voluntariat transnațional al tinerilor;
- promovează dezvoltarea solidarității și a toleranței între tineri, în primul rând dorind să întărească coeziunea socială în Uniunea Europeană;
- promovează cetățenia activă și intensifică totodată înțelegerea reciprocă între tineri, fiind un serviciu de „învățare”;
- utilizează în special metode de învățare non-formală prin care tinerii își îmbunătățesc și capătă competențe pentru dezvoltarea personală, educațională, profesională, cât și pentru integrarea lor socială.

Un proiect derulat prin Serviciul European de Voluntariat se poate concentra pe o varietate de teme și sectoare de intervenție^[22], cum ar fi cultura, tineret, sport, asistența socială, patrimoniul cultural, artă, protecție civilă, mediu, cooperare privind dezvoltarea etc.

Durata unui proiect de voluntariat nu trebuie să depășească 24 de luni incluzând etapele de pregătire și evaluare. Activitatea în străinătate a voluntarului trebuie să aibă o durată minimă de două (2) săptămâni și o durată maximă generală de douăsprezece (12) luni (excluzând pregătirea și evaluarea).

^[21] Serviciul European de Voluntariat – SEV (European Voluntary Service - EVS) este inclus în Programul Erasmus+ al Comisiei Europene, prin care se urmărește creșterea angajabilității dar și profesionalizarea și modernizarea educației, a formării profesionale și a muncii cu tinerii.

^[22] Trebuie menționat însă faptul că nu pot fi derulate activități de voluntariat în cazul unor intervenții cu grad mare de risc în situații post-criză (de exemplu, ajutor umanitar, ajutor imediat postcatastrofă etc.).

Un voluntar, în general, poate participa la o singură activitate de voluntariat^[23] (deci poate derula pe parcursul vieții un singur stagiul de voluntariat inclus într-un proiect SEV).

Persoanele eligibile pentru a participa la un program de voluntariat sunt tineri cu vârsta între 18 și 30 de ani, rezidenți legali într-o țară participantă în Program (țările membre UE) sau o țară terță parteneră. În anumite situații aceste limite de vârstă pot include și excepții^[24].

Proiectele derulate prin Serviciul European de Voluntariat includ următorii actori principali:

- Voluntarul – persoana care va derula stagiul de voluntariat într-o organizație dintr-o țară diferită de țara sa de reședință;
- Organizația de trimitere (OT)^[25] – organizația din țara de reședință a voluntarului care asigură comunicarea cu organizația gazdă, susținând voluntarul în toate procedurile premergătoare plecării sale, dar și pe parcursul său după încheierea stagiului de voluntariat;
- Organizația gazdă (OG)^[26] – organizația în cadrul cărei voluntarul își va derula activitatea pe perioada stagiului de voluntariat;
- Organizația coordonatoare (OC) - are rolul de a intermedia legătura dintre voluntar, organizația de trimitere și organizația gazdă, fiind cea care administrează întregul proiect.

În cadrul unui proiect derulat prin Serviciul European de Voluntariat activitățile specifice se desfășoară în mai multe etape și anume:

1. planificarea și pregătirea activității de voluntariat care include:

- a) pregătirea și scrierea propunerii de proiect (inclusiv identificarea organizației/organizațiilor partenere);
- b) aplicarea cu propunerea de proiect (candidatura) către Agenția Națională la unul dintre cele 3 termene anuale (17 martie, 30 aprilie, 1 aprilie);
- c) evaluarea candidaturii de către Agenția Națională;
- d) primirea răspunsului privind finanțarea proiectului;

^[23] Atunci când au apărut probleme în activitatea prevăzută inițial sau dacă voluntarul a participat într-o activitate de grup pe termen scurt, o participare la două activități consecutive de voluntariat este posibilă. Cu toate acestea, durata totală a activității nu poate niciodată să depășească 12 luni pentru un singur voluntar.

^[24] Voluntarii cu oportunități reduse, inclusiv tinerii cu dizabilități dar nu numai, pot participa în proiecte SEV începând cu vârsta de 16 ani.

^[25] – ajută voluntarii să-și găsească și să contacteze o Organizație Gazdă;

– asigură participarea voluntarilor la cursul de formare dinaintea plecării;

– furnizează pregătire adecvată pentru voluntari înaintea plecării, conform nevoilor individuale ale voluntarilor;

– păstrează contactul cu voluntarii și cu Organizația Gazdă în timpul proiectului;

– după întoarcerea voluntarilor, asigură participarea voluntarilor la evaluarea Activității;

– oferă sprijin voluntarilor pentru a-i ajuta să se reintegreze în comunitate;

– oferă voluntarilor oportunitatea de a face schimb și de a-și împărtăși experiența.

^[26] – identifică un mentor care este responsabil cu asigurarea de suport personal voluntarilor;

– oferă supervizare și consiliere voluntarilor prin personal experimentat;

– oferă voluntarilor oportunitatea de a se integra în comunitatea locală, de a întâlni alți tineri, de a socializa, de a participa la activități de recreere etc.

– încurajează contacte cu alți voluntari SEV oricând este posibil;

– asigură participarea voluntarilor la sesiuni de formare și evaluare intermediară;

– asigură oportunități de învățare lingvistice.

- e) pregătirea sosirii voluntarului (cumpărarea biletelor de călătorie din țara de origine în țara organizației gazdă);
- f) stabilirea detaliilor legate de masa și cazarea voluntarului/voluntarilor etc.

2. punerea în aplicare a activității de voluntariat, activitate ce include perioada activă a voluntarului, în care acesta își desfășoară activitatea în cadrul organizației gazdă așa cum a fost ea aprobată prin propunerea de proiect; această etapă poate să dureze maxim 12 luni;

3. evaluarea (inclusiv studierea posibilității unei eventuale continuări/follow-up), activitate ce se materializează într-un raport final și care presupune evaluarea proiectului începând de la etapa de pregătire și până la punerea în aplicare a activității sub toate aspectele relevante:

- a) comunicarea cu voluntarul;
- b) comunicarea cu organizațiile partenere;
- c) gestionarea bugetului;
- d) atingerea obiectivelor stabilite inițial.

Orice proiect derulat prin Serviciul European de Voluntariat, include un ciclu de formare și evaluare după cum urmează:

- Formare înainte de plecare^[27];
- Formare la sosire^[28];
- Evaluarea intermediară^[29];
- Evaluarea Activității^[30].

La finalul oricărui stagiu de voluntariat derulat prin Serviciul European de Voluntariat, voluntarul are dreptul să îi fie eliberat certificatul YouthPass, prin intermediul căruia de realizează o recunoaștere a abilităților dobândite de către acesta în cadrul serviciului pe diverse categorii (comunicare într-o limbă străină, abilități matematice, competențe civice și sociale etc.).

6. Admisia pe teritoriul statelor membre

În vederea admisiei pe teritoriul statelor membre a resortisanților statelor terțe pentru serviciul de voluntariat în cadrul Serviciului European de Voluntariat, aceștia trebuie să depună o cerere către autoritățile statului membru respectiv cu competențe în materie de imigrație, prin care să solicite admisia în scopul respectiv.

^[27] **Formarea înainte de plecare** oferă voluntarilor oportunitatea de a vorbi despre așteptările lor, de a le dezvolta motivația, și de a obține informații cu privire la țara gazdă și la Programul Erasmus+. Aceasta poate fi, de asemenea, o oportunitate ca voluntarii să se întâlnească și să discute cu foști voluntari SEV. Durata acesteia este, în medie, de trei-cinci zile și se derulează în țara de reședință a voluntarului.

^[28] **Formarea la sosire** se desfășoară la sosirea în țara gazdă. Aceasta și mediul local este prezentat voluntarilor, ajutându-i să se cunoască unii pe alții. Durata acesteia este, în medie, de șapte zile.

^[29] **Evaluarea intermediară** (obligatorie doar pentru Servicii durând mai mult de 4 luni) - furnizează voluntarilor o oportunitate de a-și evalua experiența până în momentul respectiv, precum și de a întâlni alți voluntari, din alte proiecte derulate în țara gazdă. Durata acesteia este, în medie, două zile și jumătate.

^[30] **Evaluarea activității desfășurate**, (scopuri, obiective, motivație, așteptări și sarcini executate pe parcursul programului). De asemenea, vizează facilitarea reintegrării voluntarilor în țara lor de origine. Durata acesteia este, în medie, trei zile (în țara de reședință).

În situația în care reședința resortisantului țării terțe care solicită admisă este în afara teritoriului statului membru în care resortisantul țării terțe dorește să fie admis, cererea va fi depusă la Misiunea Diplomatică a statului membru din țara de origine a resortisantului țării terțe dacă acesta domiciliază acolo sau la Misiunea Diplomatică a statului membru dintr-un alt stat terț în care acesta își are reședința.

În situația în care resortisantul țării terțe care solicită admisă este deja rezident al statului membru respectiv, fiind titularul unui permis de ședere valabil sau al unei vize de lungă ședere^[31], cererea va fi depusă la autoritățile statului membru în materie de imigrație, responsabile cu soluționarea cererii din statul membru respectiv.

Fiecare stat membru stabilește dacă cererile se depun de către resortisantul țării terțe, de către entitatea gazdă^[32] sau de oricare dintre acestea.

Autoritățile competente ale statului membru în cauză adoptă o decizie privind cererea de eliberare a unei autorizații sau de reînnoire a acesteia și notifică solicitantului în scris decizia, de îndată ce este posibil, însă nu mai târziu de 90 de zile de la data depunerii cererii însoțite de toate documentele^[33] prevăzute de lege.

În cazul în care procedura de admisă vizează o entitate gazdă aprobată, decizia privind cererea completă se adoptă cât mai curând posibil, dar cel mai târziu în termen de 60 de zile.

Neprezentarea documentelor solicitate cu ocazia depunerii cererii, constituie motiv de respingere a cererii. Respingerea cererii sau refuzul reînnoirii autorizației se comunică în scris solicitantului prin decizie motivată^[34]. În cazul retragerii unei autorizații, decizia motivată se comunică în scris resortisantului țării terțe și de asemenea, entității gazdă.

Transpunerea prevederilor Directivei UE nr. 801/2016, în materie de voluntariat^[35], în legislațiile naționale ale statelor membre va constitui un sprijin real în ceea ce privește realizarea obiectivelor Serviciului European de Voluntariat referitoare la dezvoltarea solidarității, a înțelegerii reciproce și a toleranței în rândul tinerilor și al societăților în care trăiesc, contribuind în același timp la consolidarea coeziunii sociale și la promovarea cetățeniei active a tinerilor.

^[31] Prin derogare, un stat membru poate accepta, în conformitate cu dreptul său intern, o cerere depusă atunci când resortisantul țării terțe în cauză nu deține un permis de ședere valabil sau o viză de lungă ședere valabilă, însă prezența pe teritoriul statului membru în cauză este legală.

^[32] „entitate gazdă” înseamnă o organizație de cercetare, o instituție de învățământ superior, o unitate de învățământ, o organizație responsabilă cu un program de servicii de voluntariat sau o entitate care găzduiește stagieri căreia îi este repartizat resortisantul țării terțe în sensul prezentei directive și care se află pe teritoriul statului membru în cauză, indiferent de forma sa juridică, în conformitate cu dreptul intern al statului membru în cauză.

^[33] În cazul în care informațiile sau documentele furnizate pe care se întemeiază cererea sunt incomplete, autoritățile competente notifică solicitantului, în timp util, informațiile suplimentare necesare și stabilesc un termen rezonabil pentru trimiterea acestora. Termenul de soluționare menționat se suspendă până la primirea de către autoritățile competente a informațiilor suplimentare necesare.

^[34] Orice decizie prin care se declară inadmisibilă sau se respinge o cerere, se refuză reînnoirea sau se retrage o autorizație poate fi atacată în justiție în statul membru în cauză, în conformitate cu dreptul intern. Notificarea scrisă menționează instanța sau autoritatea administrativă la care poate fi introdusă calea de atac și termenul pentru introducerea căii de atac.

^[35] „voluntar” înseamnă un resortisant al unei țări terțe care este admis pe teritoriul unui stat membru pentru a participa la un program de servicii de voluntariat.

Potrivit art. 14 din Directiva UE nr. 810/2016, statele membre pot stabili o limită de vârstă minimă și maximă pentru resortisanții unei țări terțe care solicită admisia în cadrul unui program de servicii de voluntariat^[36], fără a aduce atingere normelor din cadrul Serviciului European de Voluntariat.

În conformitate cu art. 79 alin. (5) din TFUE, fiecare stat membru își rezervă dreptul de a-și stabili numărul total al resortisanților statelor terțe care pot fi admiși pentru voluntariat în cadrul unei entități gazdă pe teritoriul uni stat membru.

În conformitate cu prevederile art. 5, art. 7 și art. 14 din Directiva UE nr. 801/2016, resortisanții statelor terțe care doresc să intre pe teritoriul statelor membre pentru voluntariat, sunt admiși dacă îndeplinesc condițiile generale privind admisia resortisanților statelor terțe pe teritoriul unui stat membru și condițiile speciale după cum urmează:

1) prezintă un document de călătorie valabil^[37], în conformitate cu dreptul intern și, dacă este necesar:

- o cerere de eliberare a unei vize sau o viză valabilă;
- sau, după caz, un permis de ședere valabil;
- sau o viză de lungă ședere valabilă.

2) prezintă declarația de consimțământ a părinților sau un document echivalent pentru șederea planificată^[38];

3) prezintă dovada că resortisantul țării terțe deține o asigurare de sănătate^[39];

4) prezintă dovada care să probeze faptul că pe durata șederii planificate resortisantul țării terțe va dispune de suficiente resurse pentru a-și acoperi cheltuielile de întreținere fără a recurge la sistemul de asistență socială al statului membru, precum și costurile de întoarcere în țara de origine^[40];

5) nu reprezintă o amenințare pentru ordinea publică, pentru siguranța publică sau pentru sănătatea publică;

^[36] „program de servicii de voluntariat” înseamnă un program de activități de solidaritate practică pe baza unui program recunoscut ca atare de statul membru în cauză sau de Uniune, care urmărește obiective de interes general pentru o cauză nonprofit, în care activitățile nu sunt remunerate, cu excepția rambursării cheltuielilor și/sau a banilor de buzunar.

^[37] Statele membre pot solicita ca perioada de valabilitate a documentului de călătorie să acopere cel puțin durata șederii planificate.

^[38] Numai în situația în care resortisantul țării terțe este minor.

^[39] Dacă este prevăzut de dreptul intern, trebuie să prezinte dovada că a solicitat o asigurare de sănătate care să acopere toate riscurile împotriva cărora sunt în mod normal asigurați resortisanții statului membru în cauză; asigurarea este valabilă pe durata șederii planificate.

^[40] Evaluarea suficienței resurselor se bazează pe examinarea individuală a cazului și ține seama de resursele care provin, printre altele, din acordarea unei subvenții sau a unor burse, dintr-un contract de muncă valabil, dintr-o ofertă fermă de angajare sau dintr-un angajament financiar din partea unei organizații de programe de schimb de elevi, a unei entități care găzduiește stagiați, a unei organizații de programe de servicii de voluntariat, a unei familii gazdă sau din partea unei organizații de plasare a lucrătorilor au pair.

6) să furnizeze un acord^[41] încheiat cu entitatea gazdă sau, în măsura în care acest lucru este prevăzut de dreptul intern, cu un alt organism responsabil în statul membru în cauză pentru programul de servicii de voluntariat la care participă resortisantul țării terțe;

7) să facă dovada, la solicitarea statului membru, că, în cazul în care resortisantul unei țări terțe este cazat pe întreaga durată a șederii sale de către entitatea gazdă, unitatea de cazare îndeplinește condițiile stabilite de statul membru în cauză;

8) să facă dovada faptului că entitatea gazdă sau, în măsura în care acest lucru este prevăzut de dreptul intern, un alt organism responsabil cu programul de servicii de voluntariat a încheiat o poliță de asigurare civilă;

9) să facă dovada, la solicitarea statului membru, că resortisantul țării terțe a participat sau va participa la cursuri de bază de învățare a limbii, a istoriei și a structurilor politice și sociale ale respectivului stat membru în cauză.

7. Eliberarea Autorizației

Dacă resortisantul țării terțe care a solicitat admisia pe teritoriul statului membru respectiv îndeplinește condițiile enumerate mai sus, cererea va fi avizată pozitiv, urmând a fi emisă autorizația în funcție de scopul solicitat.

În situația în care resortisantul țării terțe care solicită admisia, se afla deja pe teritoriul statului membru respectiv și a depus cererea la autoritățile statului membru în materie de imigrație, responsabile cu soluționarea cererii, autorizația va fi acordată sub forma unui permis de ședere, conform modelului prevăzut în Regulamentul (CE) nr. 1030/2002^[42] și va fi înscrisă mențiunea, „voluntar” pe respectivul permis de ședere.

În situația în care cererea a fost depusă la Misiunea Diplomatică a statului membru din țara de origine a resortisantului țării terțe în care acesta domiciliază sau la Misiunea Diplomatică a statului membru dintr-un alt stat terț în care resortisantul statului terț își are reședința, autorizația va fi acordată sub forma unei vize de lungă ședere, în care statele membre introduc, la rubrica „observații” de pe autocolantul de viză, o mențiune prin care se precizează că aceasta este eliberată „voluntarului” în cauză.

În conformitate cu prevederile art. 18 alin. (9) din Directiva UE nr. 801/2016, în cazurile în care statele membre permit intrarea și șederea în primul an pe baza unei vize de lungă ședere, cererea de permis de ședere se depune înainte de expirarea vizei de lungă ședere. Permisul de ședere

^[41] Acordul include:

- descrierea programului de servicii de voluntariat;
- durata serviciului de voluntariat;
- condițiile de plasare și de supraveghere ale serviciului de voluntariat;
- orarul de voluntariat;
- resursele disponibile resortisantului țării terțe pentru a-și acoperi cheltuielile de întreținere și de cazare, precum și o sumă minimă de bani ca bani de buzunar pe întreaga durată a șederii; și,
- după caz, formarea profesională la care participă resortisantul țării terțe, care este menită să îl ajute să își îndeplinească serviciul de voluntariat.

^[42] **Regulamentul Consiliului (CE) nr. 1030/2002 din 13 iunie 2002** de instituire a unui model uniform de permis de ședere pentru resortisanții țărilor terțe (JO L 157, 15 iunie 2002, p. 1).

se eliberează în cazul în care nu există motive de retragere a autorizației sau motive de refuz al reînnoirii unei autorizații în conformitate cu prevederile art. 21 din Directiva UE nr. 801/2016.

8. Valabilitatea Autorizației

În conformitate cu prevederile art. 18 din Directiva UE nr. 801/2016 perioada de valabilitate a unei autorizații pentru voluntari este durata acordului încheiat cu entitatea gazdă sau, în măsura în care acest lucru este prevăzut de dreptul intern, cu un alt organism responsabil în statul membru în cauză pentru programul de servicii de voluntariat la care participă resortisantul țării terțe, în cazul în care aceasta este mai scurtă de un an, sau maximum un an.

Dacă durata acordului depășește un an, durata valabilității autorizației poate corespunde perioadei respective în conformitate cu dreptul intern.

9. Motive de respingere a cererii de obținere a autorizației

Potrivit art. 20 alin. (1) din Directiva UE nr. 801/2016, cererea pentru obținerea unei autorizații privind admisia pe teritoriul statelor membre va fi respinsă în următoarele cazuri:

- condițiile generale sau condițiile speciale relevante nu sunt îndeplinite;
- documentele prezentate au fost dobândite în mod fraudulos, au fost falsificate sau modificate;
- statele membre în cauză permit admisia doar prin intermediul unei entități gazdă aprobate, iar entitatea gazdă nu este aprobată.

Conform art. 20 alin. (2) din Directiva UE nr. 801/2016, statele membre pot respinge o cerere în următoarele cazuri:

- entitatea gazdă, un alt organism responsabil în statul membru în cauză pentru programul de servicii de voluntariat la care participă resortisantul țării terțe, nu și-a îndeplinit obligațiile legale în ceea ce privește securitatea socială, impozitarea, drepturile lucrătorilor sau condițiile de lucru;
- entitatea gazdă, un alt organism responsabil în statul membru în cauză pentru programul de servicii de voluntariat la care participă resortisantul țării terțe, a fost sancționată în conformitate cu dreptul intern pentru muncă nedeclarată sau pentru angajare ilegală;
- entitatea gazdă a fost înființată sau funcționează în principal pentru a facilita intrarea resortisanților unei țări terțe care fac obiectul prezentei directive;
- după caz, activitatea entității gazdă face sau a făcut obiectul unei proceduri de lichidare în conformitate cu legislația națională în materie de insolvență sau nu se derulează nicio activitate economică;
- statul membru deține dovezi sau are motive serioase și obiective pentru a stabili că resortisantul unei țări terțe ar locui în alte scopuri decât cele pentru care solicită să fie admis.

Decizia motivată de respingere a cererii se comunică în scris solicitantului. Aceasta poate fi atacată în justiție în statul membru în cauză, în conformitate cu dreptul intern. Notificarea scrisă menționează instanța sau autoritatea administrativă la care poate fi introdusă calea de atac și termenul pentru introducerea căii de atac.

10. Motivele retragerii sau refuzului reînnoirii unei autorizații

În conformitate cu prevederile art. 21 alin. (1) din Directiva UE nr. 801/2016, în situația în care o autorizație a fost aprobată iar resortisantul unui stat terț a obținut un drept de ședere pe teritoriul unui stat membru, acesta trebuie să respecte condițiile generale și speciale privind admisia pe teritoriul statului membru respectiv pe întreaga perioadă de ședere.

În cazul în care aceste condiții nu sunt respectate, autoritățile competente ale statului membru respectiv în materie de imigrație vor lua măsura de retragere sau de refuz al reînnoirii autorizației în următoarele situații:

- resortisanții unei țări terțe nu mai îndeplinesc condițiile generale sau condițiile speciale sau condițiile privind valabilitatea autorizației;
- autorizațiile sau documentele prezentate au fost dobândite în mod fraudulos, au fost falsificate sau modificate;
- statul membru în cauză permite admisia doar prin intermediul unei entități gazdă aprobate, iar entitatea gazdă nu este aprobată;
- resortisantul unei țări terțe își are reședința pe teritoriul statului membru din alte motive decât cele pentru care a primit drept de ședere.

Conform art. 21 alin. (2) din Directiva UE nr. 801/2016, statele membre pot retrage sau refuza să reînnoiască o autorizație și în situația în care:

- entitatea gazdă, un alt organism responsabil în statul membru în cauză pentru programul de servicii de voluntariat la care participă resortisantul țării terțe, nu și-a îndeplinit obligațiile legale în ceea ce privește securitatea socială, impozitarea, drepturile lucrătorilor sau condițiile de lucru;
- entitatea gazdă, un alt organism responsabil în statul membru în cauză pentru programul de servicii de voluntariat la care participă resortisantul țării terțe, a fost sancționată în conformitate cu dreptul intern pentru muncă nedeclarată sau pentru angajare ilegală;
- entitatea gazdă a fost înființată sau funcționează în principal pentru a facilita intrarea resortisanților unei țări terțe care fac obiectul prezentei directive;
- după caz, activitatea entității gazdă face sau a făcut obiectul unei proceduri de lichidare în conformitate cu legislația națională în materie de insolvență sau nu se derulează nicio activitate economică.

Motivarea unei decizii de retragere a unei autorizații se comunică în scris resortisantului țării terțe și de asemenea, entității gazdă.

Decizia prin care se retrage o autorizație poate fi atacată în justiție în statul membru în cauză, în conformitate cu dreptul intern. Notificarea scrisă menționează instanța sau autoritatea administrativă la care poate fi introdusă calea de atac și termenul pentru introducerea căii de atac.

Între constituțional și neconstituțional - art. 52 alin (1) lit. b) teza I din Codul muncii

Consilier juridic **Veronica NEGUȚ**

Academia de Studii Economice, București

ABSTRACT

The purpose of this article is to follow the analysis of the constitutionality of the first sentence of art. 52 (1) b) of Law no. 53/2003 on the Labor Code and the effects of the declaration of its unconstitutionality.

In its first part, the article makes a brief analysis of the Constitutional Court's decisions issued as a result of the constitutional review of the analyzed law, highlighting the Court's arguments regarding its constitutionality.

The second section of the article concerns the brief analysis of the Constitutional Court's Decision no. 279/2015, decision by which art. 52 (1) b) - the first sentence, was declared unconstitutional. The Court's arguments in this regard are also highlighted.

The third part of the article is an analysis of the effects of declaring the unconstitutionality of the text of the law in question, in the light of the HCCJ Decision no. 19/2016.

The last part contains comments on the difficulty of implementing the HCCJ Decision no. 19/2016.

Keywords: *suspension of the individual employment agreement, unconstitutionality, right of claim*

REZUMAT

Scopul prezentului articol este urmărirea analizei în timp a constituționalității art. 52 alin (1) lit. b) teza I din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii și efectele declarării neconstituționalității acestuia.

În prima sa parte, articolul face o scurtă analiză a Deciziilor Curții Constituționale emise ca urmare a controlului de constituționalitate asupra textului de lege analizat, evidențiind argumentele Curții privind constituționalitatea acestuia.

Cea de-a doua secțiune a articolului privește analiza pe scurt a Deciziei Curții Constituționale nr. 279/2015, decizie prin care art. 52 alin (1) lit. b) teza I din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii a fost declarat neconstituțional. Sunt evidențiate, de asemenea, argumentele Curții în acest sens.

Cea de-a treia parte a articolului reprezintă o analiză a efectelor declarării neconstituționalității textului de lege în discuție, prin prisma Deciziei ÎCCJ nr. 19/2016.

Ultima parte conține comentarii privind dificultatea punerii în practică a Deciziei ÎCCJ nr. 19/2016.

Cuvinte-cheie: *suspendarea contractului individual de muncă, plângere penală, neconstituționalitate, drept de creanță*

Legislație relevantă: Codul muncii, art. 52 alin (1) lit. b) teza I

Preliminarii

Până la momentul declarării neconstituționalității art. 52 alin. (1) lit. a) și a tezei I a lit. b) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, textul de lege prevedea posibilitatea ca, din inițiativa angajatorului, contractul individual de muncă al salariatului să poată fi suspendat: „a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii; b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.^[1]” Potrivit art. 52 alin. (2) din același act normativ, „(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului”.

La ultimul control de constituționalitate al acestor texte de lege, Curtea a constatat că suspendarea contractului individual de muncă „pe durata cercetării disciplinare, în condițiile legii”, respectiv „în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului”, încalcă normele Legii fundamentale.

Astfel, prin Decizia Curții Constituționale nr. 261/2016^[2], a fost declarat neconstituțional art. 52 alin (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003, iar prin Decizia Curții Constituționale nr. 279/2015^[3], a fost declarat neconstituțional art. 52 alin (1) lit. b) teza I din aceeași lege.

După cum vom vedea în continuare, punerea în practică a Deciziilor de neconstituționalitate nu a fost deloc ușoară, problema interpretării Deciziei Curții Constituționale nr. 279/2015 făcând

^[1] Art. 52 alin. (1) lit. a) și b) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii.

^[2] Dec. C.C. nr. 261 din 5 mai 2016 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în M. Of. nr. 511 din 7 iulie 2016.

^[3] Dec. C.C. nr. 279/2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în M. Of. nr. 431 din 17 iunie 2015.

deja obiectul sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție și pronunțării unei hotărâri preliminare asupra acestei chestiuni de drept.

În prezentul articol vom supune atenției doar analiza tezei I a art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii.

I. Jurisprudența Curții Constituționale cu privire la constituționalitatea art. 52 alin (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 [art. 52 alin (1) lit. c), în legislația anterioară]

Anterior declarării sale neconstituționale prin Decizia Curții Constituționale nr. 279/2015, prevederile art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 au mai constituit obiect al controlului de constituționalitate, opinia Curții Constituționale, până la acel moment, fiindcă aceste prevederi sunt în acord cu Legea fundamentală.

Astfel:

a) Cu ocazia controlului de constituționalitate efectuat asupra Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, prin Decizia nr. 24 din 22 ianuarie 2003^[4], Curtea, urmând jurisprudența sa anterioară^[5], a apreciat ca neîntemeiate criticile privind încălcarea prezumției de nevinovăție, prevăzută de art. 23 din Constituție, întrucât, pe de o parte, „luând măsura suspendării contractului individual de muncă, angajatorul nu se pronunță asupra vinovăției sau nevinovăției angajatului și nici asupra răspunderii sale penale, acestea fiind chestiuni a căror soluționare intră în sfera de activitate a organelor judiciare”, iar pe de altă parte, „art. 23 alin. (8) din Legea fundamentală, este o măsură de protecție constituțională a libertății individuale, cu aplicabilitate, deci, în dreptul penal și procesual penal.”^[6]

De asemenea, Curtea a observat că „dispozițiile examinate nu contravin nici dreptului la muncă garantat de art. 38 alin. (1) din Constituție, salariatul nefiind împiedicat să se încadreze în perioada suspendării contractului de muncă la altă unitate sau în altă funcție decât cea cu care este incompatibilă fapta ce constituie obiectul acuzării.”^[7]

Curtea a reținut, de asemenea, că „măsura suspendării are un caracter provizoriu” și că, „în situația în care fapta pentru care s-a formulat plângere penală ori s-a dispus trimiterea în judecată nu va atrage răspunderea penală, aceasta poate constitui abatere disciplinară care poate oferi temeiul desfacerii contractului de muncă”^[8].

^[4] Dec. C.C. nr. 24 din 22 ianuarie 2003 asupra sesizării de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 40 alin. (2) lit. d), art. 52 alin. (1) lit. c), art. 53 alin. (1), art. 69, art. 70, art. 71, art. 129, art. 164 și art. 223 C. muncii, adoptat de Camera Deputaților și de Senat în ședința comună din 9 decembrie 2002, publicată în M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003.

^[5] Dec. C.C. nr. 63 din 21 mai 1996, publicată în M. Of. nr. 286 din 13 noiembrie 1996, Dec. C.C. nr. 200 din 4 iulie 2002, publicată în M. Of. nr. 566 din 1 august 2002.

^[6] Extras din dec. C.C. nr. 24 din 22 ianuarie 2003 - analiza Curții.

^[7] Extras din dec. C.C. nr. 24 din 22 ianuarie 2003 - analiza Curții.

^[8] Extras din dec. C.C. nr. 24 din 22 ianuarie 2003 - analiza Curții.

b) Prin Decizia Curții Constituționale nr. 520 din 11 octombrie 2005^[9] a fost analizată constituționalitatea **tezei I** a art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003, despre care autorii excepției au susținut că încalcă prevederile art. 16 alin. (1), art. 24, art. 41 alin. (1) și art. 53 din Constituție^[10].

Reluând, în principiu, argumentele din Decizia nr. 24 din 22 ianuarie 2003, Curtea s-a pronunțat în sensul **constituționalității** textului de lege, argumentele fiind următoarele:

- Suspendarea contractului individual de muncă constituie o măsură temporară, salariatul nefiind împiedicat să se încadreze la altă unitate ori în altă funcție chiar la aceeași unitate. Astfel, dreptul său la muncă nu este atins;
- Măsura suspendării nu este contrară principiului prezumției de nevinovăție, care se aplică numai în cadrul răspunderii penale, iar, în situația în care se va constata nevinovăția salariatului, acesta are dreptul la măsuri reparatorii corespunzătoare, în temeiul art. 52 alin. (2) C. muncii;
- Dispozițiile legale criticate se aplică în mod egal față de toți salariații care se află în situații identice, fără privilegii și fără discriminări;
- Întrucât dispozițiile legale examinate nu restrâng exercițiul niciunui drept fundamental, prevederile art. 53 din Constituție nu au incidență în cauză.

Prin urmare, Curtea a concluzionat că, „Deoarece nu au intervenit elemente noi, de natură să justifice schimbarea jurisprudenței Curții Constituționale, cele statuate în decizia menționată își mențin valabilitatea și în prezenta cauză, astfel încât excepția de neconstituționalitate invocată urmează să fie respinsă ca neîntemeiată”^[11].

Prin Decizia Curții Constituționale nr. 926 din 18 octombrie 2007^[12], art. 52 alin. (1) lit. b) **teza I** [lit. c) a textului vechi de lege] a fost din nou supus analizei Curții, autorii excepției susținând că textul de lege criticat încalcă dispozițiile art. 16 alin. (1), art. 41 alin. (1) și art. 24 alin. (1) din Constituție, cu privire la egalitatea de drepturi și tratament, neîngrădirea dreptului la muncă și garantarea dreptului la apărare, precum și dispozițiile art. 6 par. 2 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, *întrucât „prezumția de nevinovăție nu-și găsește aplicabilitatea în coroborare cu dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii”*.^[13]

^[9] Publicată în M. Of. nr. 985 din 7 noiembrie 2005.

^[10] Constituția României - Art. 16 alin. (1): „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”; Art. 24: „(1) Dreptul la apărare este garantat”; Art. 41 alin. (1): „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.”; Art. 53: „(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav. (2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

^[11] Extras din dec. C.C. nr. 520 din 11 octombrie 2005 - analiza Curții.

^[12] Publicată în M. Of. nr. 773 din 14 noiembrie 2007.

^[13] Extras din dec. C.C. nr. 926 din 18 octombrie 2007 - analiza Curții.

Și de această dată, Curtea s-a pronunțat în sensul constituționalității textului de lege, argumentele fiind că: „dispozițiile art. 16 alin. (1) din Constituție nu sunt încălcate întrucât, pentru reglementarea unor situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi același”^[14].

Cu privire la încălcarea art. 24 alin. (1) și art. 41 alin. (1) din Constituție, Curtea a arătat că salariatul se poate adresa justiției angajându-și un apărător, iar garantarea dreptului la muncă este complinită de prevederile art. 52 alin. (2) C. muncii.

„În ceea ce privește invocarea, în susținerea excepției, a dispozițiilor art. 6 paragraful 2 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale referitor la prezumția de nevinovăție, Curtea constată că aceste reglementări nu sunt incidente în cauză, în condițiile în care acest principiu se aplică numai în cadrul răspunderii penale. Plângerea penală se întemeiază pe date și pe indicii cu privire la săvârșirea de către salariat a unei infracțiuni incompatibile cu funcția deținută, iar existența ori inexistența vinovăției se stabilește numai prin hotărâre judecătorească definitivă.”^[15]

Au fost, deci, reluate argumentele anterioare și invocată jurisprudența Curții, respectiv Decizia nr. 24 din 22 ianuarie 2003, cu privire la faptul că „dispozițiile legale criticate nu încalcă prevederile Constituției referitoare la prezumția de nevinovăție și nu restricționează în niciun fel dreptul la muncă al angajatului”^[16]

c) Prin Decizia Curții Constituționale nr. 86 din 27 ianuarie 2011^[17], aceasta s-a pronunțat din nou în sensul declarării constituționale a dispozițiilor de lege criticate în raport cu prevederile Constituției referitoare la prezumția de nevinovăție, dreptul la muncă și egalitatea în drepturi, argumentând că, „deoarece nu au intervenit elemente noi, de natură să justifice schimbarea jurisprudenței Curții Constituționale, cele statuate în deciziile menționate^[18] își mențin valabilitatea și în prezenta cauză.”^[19]

Așadar, până la momentul reanalizării textului de lege și pronunțării Deciziei Curții Constituționale nr. 279/2015, părerea unanimă, inclusiv a specialiștilor în dreptul muncii, era că prevederile art. 52 alin. (1) lit. b) sunt în acord cu Legea fundamentală, „deoarece:

- Suspendarea din funcție este o măsură legală care protejează unitatea față de pericolul continuării activității ilicite și al extinderii consecințelor unei posibile fapte penale;
- Suspendarea din funcție a unei persoane împotriva căreia s-a formulat plângere penală nu îngreădește dreptul la muncă, deoarece persoana în cauză poate să își aleagă alt loc de muncă;
- Persoana suspendată din funcție se bucură de prezumția de nevinovăție până la pronunțarea unei hotărâri de condamnare deoarece legea prevede că, în cazul constatării nevinovăției

^[14] Extras din dec. C.C. nr. 926 din 18 octombrie 2007 - analiza Curții.

^[15] Extras din dec. C.C. nr. 926 din 18 octombrie 2007 - analiza Curții.

^[16] Extras din dec. C.C. nr. 926 din 18 octombrie 2007 - analiza Curții.

^[17] Publicată în M. Of. nr. 165 din 8 martie 2011.

^[18] Dec. C.C. nr. 24 din 22 ianuarie 2003, publicată în M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003, Dec. C.C. nr. 520 din 11 octombrie 2005, publicată în M. Of. nr. 985 din 7 noiembrie 2005, și Dec. C.C. nr. 926 din 18 octombrie 2007, publicată în M. Of. nr. 773 din 14 noiembrie 2007.

^[19] Extras din dec. C.C. nr. 86 din 27 ianuarie 2011 - analiza Curții.

salariatului, acesta are dreptul la o despăgubire egală cu partea de salariu de care a fost lipsit; plângerea se întemeiază pe date și indicii cu privire la săvârșirea unei infracțiuni incompatibile cu funcția deținută de salariat, în timp ce existența ori inexistența vinovăției se stabilește numai prin hotărâre judecătorească;

- Salariatul nemulțumit – suspendat – poate să se adreseze instanței de judecată, exercitându-și astfel dreptul la apărare pe tot parcursul procesului respectiv^[20].

II. Decizia Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015^[21] – privind neconstituționalitatea art. 52 alin. (1) lit. b) teza I din Legea nr. 53/2003

În 2015, art. 52 alin. (1) lit. b) – Codul muncii a fost din nou supus controlului de constituționalitate, ca urmare a sesizării Tribunalului Bihor, secția I civilă, în dosarul cu nr. 1.824/111/2014. Potrivit autorilor excepției de nevinovăție, precum și pe cele ale art. 41 alin. (1) privind dreptul la muncă, cele ale art. 47 dispozițiile legale criticate încalcă prevederile art. 23 alin. (11) din Constituție, referitoare la prezumția alin. (1) privind nivelul de trai, cele ale art. 53 referitor la restrângerea exercițiului unor drepturi sau libertăți respectiv pe cele ale art. 16 alin. (1) privind egalitatea în drepturi a cetățenilor, articole prevăzute de Legea fundamentală. Totodată, potrivit autorilor excepției, textul criticat cuprinde un viciu de redactare, întrucât nu prevede termenul până la care operează sau încetează măsura suspendării.

După cum am mai arătat, aceste motive au fost invocate și de către autorii excepțiilor ce au făcut obiectul anterior al controlului de constituționalitate a art. 52 alin. (1) lit. b) – Codul muncii [art. 52 alin. (1) lit. c) – Codul muncii – în vechea reglementare], opinia Curții fiind, de fiecare dată, de respingere a acestora și de declarare a constituționalității prevederilor textului de lege criticat.

Și de această dată, în acord cu jurisprudența sa anterioară, Curtea arată de ce textul criticat nu aduce atingere prevederilor constituționale privind prezumția de nevinovăție, egalitatea în drepturi sau pe cele privind nivelul de trai.

Totuși, analiza din 2015 a schimbat viziunea Curții Constituționale asupra legalității măsurii suspendării contractului individual de muncă al salariatului, în situația formulării de către angajator a unei plângeri penale la adresa acestuia. [teza I a art. 52 alin. (1) lit. b) – Codul muncii], apreciind că aceasta trebuie reanalizată prin prisma unui test de proporționalitate privind caracterul obiectiv și adecvat al măsurii, în raport cu scopul urmărit.

Așadar, prin Decizia nr. 279/2015, pronunțându-se doar asupra tezei I a textului de lege criticat, Curtea a declarat aceste prevederi, neconstituționale.

^[20] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 409.

^[21] Publicată în M. Of. nr. 431 din 17 iunie 2015.

Pentru a se pronunța astfel, Curtea a avut în vedere următoarele:

a) „prin considerentele deciziilor mai sus amintite^[22] a răspuns criticilor referitoare la măsura suspendării contractului individual de muncă prevăzută de dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003, fără a face o distincție între cele două teze ale acestui text de lege, respectiv teza întâi, referitoare la suspendarea contractului ca urmare a formulării plângerii prelabile de către angajator împotriva salariatului, și teza a doua, privind suspendarea contractului individual de muncă în situația în care salariatul este trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută^[23].

b) o nouă analiză a textului de lege criticat se impune cu atât mai mult cu cât Curtea constată că, prin *modificări legislative recente*^[24], legiuitorul are tendința de a spori garanțiile ce însoțesc suspendarea raporturilor de muncă ori suspendarea din funcție, pentru a asigura nu numai caracterul obiectiv al acestei măsuri cu ample consecințe pentru cel cărui i se aplică, dar și faptul că intervine în cazuri bine fundamentate, cât mai puțin supuse incertitudinilor.”^[25]

c) în ceea ce privește garantarea dreptului la muncă, deși arată, în acord cu jurisprudența sa anterioară că „art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 nu împiedică salariatul să se încadreze în perioada suspendării contractului de muncă la altă unitate sau în altă funcție decât cea cu care este incompatibilă fapta ce constituie obiectul acușării, (...) Curtea observă că dreptul la muncă este un drept complex, ce implică diferite aspecte, dintre care libertatea alegerii profesiei și a locului de muncă reprezintă numai una dintre componentele acestui drept. Astfel, odată dobândit un loc de muncă, acesta trebuie să se bucure de o serie de garanții care să-i asigure stabilitatea, neputând fi de conceput că prevederile constituționale ar asigura libertatea de a obține un loc de muncă, dar nu și garantarea păstrării acestuia, cu respectarea, evidentă, a condițiilor și limitelor constituționale. (...) Ca atare, Curtea apreciază că, deși nu se poate vorbi de o negare a dreptului la muncă, în sensul împiedicării persoanei de a alege liber o profesie ori un alt loc

^[22] n.n. dec. C.C. nr. 24 din 22 ianuarie 2003, dec. C.C. nr. 520 din 11 octombrie 2005, dec. C.C. nr. 926 din 18 octombrie 2007, dec. C.C. nr. 86 din 27 ianuarie 2011, analizate anterior.

^[23] În plus, Curtea a constatat că, spre deosebire de reglementările speciale aplicabile funcționarilor publici, magistraților, practicienilor în insolvență ori membrilor Corpului diplomatic și consular al României, art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 dispune, alături de ipoteza suspendării contractului individual de muncă ca urmare a trimiterii în judecată a salariatului pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută (teza a doua a textului de lege criticat), și o *situație unică în ansamblul reglementărilor privind măsura suspendării, respectiv cea a suspendării ca urmare a formulării unei plângeri prelabile de către angajator împotriva salariatului* (teza întâi a textului de lege criticat), situație în care se află și autorii prezentei excepții de neconstituționalitate.

„Având în vedere cele mai sus arătate, Curtea constată că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003 impun o analiză distinctă a celor două teze conținute, cauzele suspendării contractului individual de muncă prevăzute de acest text de lege fiind, în mod evident, diferite. Această examinare distinctă a fost reținută și prin Decizia nr. 81 din 26 februarie 2015, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 273 din 23 aprilie 2015, prin care Curtea a constatat constituționalitatea art. 52 alin. (1) lit. b) teza a doua din Legea nr. 53/2003, întrucât numai această teză avea aplicabilitate în litigiul în cadrul cărui fusese invocată excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 53/2003”.

^[24] Modificările operate de art. 71 pct. 4 din Legea nr. 255/2013 asupra dispozițiilor art. 62 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 303/2004, modificări care au avut ca efect deplasarea momentului când este dispusă suspendarea din funcție a magistratului de la punerea în mișcare a acțiunii penale - potrivit reglementării anterioare - la trimiterea în judecată a acestuia - potrivit reglementării actuale; neconstituționalitatea dispozițiilor art. 48 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice.

^[25] Extras din dec. C.C. nr. 279/2015.

de muncă, în egală măsură nu se poate omite că măsura suspendării contractului individual de muncă reprezintă o restrângere a exercițiului dreptului la muncă, lăsată de dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 la dispoziția angajatorului, astfel că se impune a fi analizat dacă sunt îndeplinite condițiile constituționale referitoare la restrângerea exercițiului unor drepturi sau libertăți, prin efectuarea unui *test de proporționalitate* (...), pentru a verifica dacă această restrângere este rezonabilă, proporțională cu obiectivul urmărit și nu transformă acest drept într-unul iluzoriu/teoretic^[26].

În aceste condiții, *Curtea consideră că respectarea garanțiilor de obiectivitate și de temeinicie ale deciziei de suspendare dispuse de angajator poate fi în mod facil pusă sub semnul îndoielii, de vreme ce art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 lasă aprecierea temeiului de suspendare, în întregime, la dispoziția angajatorului ale cărei decizii sunt susceptibile a fi calificate drept subiective și, uneori, chiar abuzive, mai ales în contextul raporturilor contractuale de muncă care, prin natura lor, presupun o semnificativă interacțiune umană.* Astfel, nu trebuie omis că aceste raporturi presupun o subordonare a salariatului față de angajator, caracterizată prin executarea unei munci sub autoritatea angajatorului, care are îndrituirea de a da ordine și directive, de a controla prestarea muncii și de a sancționa încălcările săvârșite de către angajat.

Desigur, Curtea reține că art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, instituind o măsură de protecție pentru drepturile salariatului suspendat a cărui nevinovăție a fost constatată, prevede posibilitatea reluării de către acesta a activității anterioare și plata, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, a unei despăgubiri egale cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului. De asemenea, salariatul suspendat ar putea ocupa un alt loc de muncă pe perioada suspendării, așa cum a reținut chiar Curtea

^[26] „(...) Referitor la caracterul adecvat și necesar al restrângerii exercițiului dreptului la muncă în raport cu scopul urmărit, Curtea apreciază că suspendarea contractului individual de muncă reprezintă o măsură adaptată scopului urmărit și este capabilă, în abstract, să îndeplinească exigențele acestuia. Deși protejarea drepturilor salariatului, aflat în raporturi de subordonare față de angajator, reprezintă o formă de a asigura însăși protecția dreptului la muncă, ca drept fundamental, legiuitorul este ținut, în egală măsură, să asigure protecția drepturilor angajatorului, prin instituirea unor măsuri apte să realizeze în mod concret scopul propus. Prin urmare, protecția dreptului la muncă nu poate fi absolutizată cu consecința afectării dreptului angajatorului de a-și exercita libertatea economică (...). Curtea apreciază, deopotrivă, că reglementarea posibilității angajatorului de a suspenda contractul individual de muncă în situația în care consideră că interesele sale ar fi afectate prin menținerea în activitate a salariatului, ca urmare a activității prezumat ilicite a acestuia, este un instrument necesar pentru a asigura protecția efectivă a drepturilor și intereselor sale. Când privește caracterul proporțional al măsurii reglementate de art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003, respectiv al realizării unui echilibru just între drepturile în concurs, anume dreptul la muncă și dreptul angajatorului de lua măsurile necesare bunei desfășurări a activității economice, Curtea reține că suspendarea contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, atunci când există temeiuri pentru a aprecia că activitatea ilicită a salariatului ar periclita interesele angajatorului, trebuie să se supună unor condiții care să asigure că această măsură nu are un caracter arbitrar. Altfel spus, Curtea consideră că, în măsura în care legea asigură angajatorului posibilitatea de a dispune suspendarea contractului individual de muncă în vederea protejării intereselor sale economice, ca o expresie a art. 45 din Constituție, o astfel de măsură, cu consecințe ample asupra drepturilor salariatului, trebuie însoțită de garanția unei decizii obiective și temeinic fundamentate din partea angajatorului. În acest sens, Curtea reține că măsura suspendării determină încetarea temporară a obligațiilor părților ce izvorăsc din contractul individual de muncă, iar, în ipoteza textului de lege analizat, cauza suspendării nu operează de drept și nici nu este o exprimare a voinței salariatului, ci a angajatorului. Mai mult, Curtea reține că, spre deosebire de situația altor categorii socio-profesionale, când suspendarea operează ca urmare a punerii în mișcare a acțiunii penale și/sau a trimiterii în judecată, acte dispuse de magistrați, având un caracter obiectiv, extrinsec raporturilor dintre cel care desfășoară activitatea profesională și instituția, autoritatea ori corpul profesional din care face parte, suspendarea contractului de muncă în ipoteza art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 se poate dispune de către angajator ca urmare a plângerii penale pe care tot el o formulează împotriva salariatului, de voința acestuia depinzând, deopotrivă, cauza suspendării contractului de muncă și instituirea acestei măsuri.”

Constituțională în jurisprudența sa. Garanțiile mai sus arătate se referă la păstrarea locului de muncă și la asigurarea dreptului la salariu după încetarea suspendării, precum și la dreptul salariatului de a alege în mod liber un alt loc de muncă pe durata suspendării. Chiar și în aceste condiții, Curtea apreciază că reglementarea cauzelor de suspendare nu poate lăsa deschisă posibilitatea emiterii unor decizii arbitrare ori netemeinice, pentru că protecția dreptului la muncă presupune, între altele, ca restrângerea exercițiului acestui drept să respecte cerințele constituționale impuse de art. 53 alin. (2) referitoare la proporționalitate, și nu doar asigurarea unor măsuri cu caracter reparator ori a unor soluții alternative.

Așa fiind, Curtea constată că, în urma efectuării testului de proporționalitate vizând măsura restrângerii exercițiului dreptului la muncă, *suspendarea contractului individual de muncă ca efect al formulării unei plângeri penale de către angajator împotriva salariatului nu întrunește condiția caracterului proporțional, măsura fiind excesivă în raport cu obiectivul ce trebuie atins, astfel că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Legea nr. 53/2003 sunt neconstituționale*.^[27]

Cu privire la decizia Curții Constituționale nr. 279/2015, în literatura juridică s-a arătat că: „Interesante sunt referirile Curții Constituționale la dreptul la muncă – ce este consacrat de importante documente internaționale, precum și la neîngrădirea dreptului la muncă prevăzută în dreptul nostru național. Acest important drept social – unul complex – este pus în opoziție cu dreptul angajatorului de a dispune suspendarea din funcție – măsură legală prin care se tinde la protejarea intereselor lui față de pericolul continuării unei activități ilicite și al extinderii consecințelor periculoase ale unei fapte penale.

Luând act de coliziunea celor două categorii de drepturi, Curtea a făcut aplicarea principiului proporționalității pentru a stabili dacă măsura suspendării contractului de muncă dispusă de angajator „este justificată de un scop legitim, dacă este adecvată acestui scop, necesară, și dacă se păstrează un just echilibru între drepturile și interesele în curs pentru a fi corespunzătoare scopului urmărit”^[28].

De asemenea, „Se cunoaște că, spre deosebire de majoritatea raporturilor juridice care iau naștere din contracte, părțile raportului de muncă nu se află pe poziții de egalitate. Într-adevăr, în primul rând, cel care dorește să se angajeze este ținut să accepte, din rațiuni de existență, condițiile contractuale impuse de angajator. În al doilea rând, ceea ce este mai important, inegalitatea există cu atât mai mult ulterior încheierii contractului, alături de dependența economică (privind salariul ca sursă de existență) regăsindu-se și dependența juridică a salariatului față de angajatorul său (prin relația de subordonare).”^[29]

Însă, tot în literatura juridică, Decizia de neconstituționalitate nr. 279/2015, a fost în mod absolut întemeiat criticată.

Astfel, în ceea ce privește disjungerea textului de lege și analizarea tezei I prin prisma analizării echilibrului între cele două drepturi în concurs, respectiv dreptul la muncă al salariatului și dreptul angajatorului de a asigura buna desfășurare a activității, s-a arătat că „aflată în incomoda poziție de a-și contrazice fără motiv obiectiv soluțiile anterioare, acest lucru fiind

^[27] Considerentele dec. C.C. nr. 279/2015.

^[28] A. Țiclea, *Neconstituționalitatea art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi C. muncii*, în R.R.D.M. nr. 8/2015, p. 56.

^[29] A. Țiclea, *Neconstituționalitatea art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi C. muncii*, în R.R.D.M. nr. 8/2015, p. 56.

posibil, Curtea Constituțională a apelat, «în pană» de argumente, la «colacul» salvator al teoriei proporționalității, ca metodă de fundamentare conceptuală a posibilității de limitare/reducere a drepturilor sociale. (...) Este greu, dacă nu chiar imposibil de înțeles, cum principii de interpretare constituțională, frecvent incorporate argumentativ în deciziile Curții Constituționale, (cum este principiul proporționalității) au fost lăsate fără aplicare în decursul timpului, deși în speța analizată fuseseră invocate în fața instanței de contencios constituțional și, deodată, câștigă audiență totală în fața judecătorului constituțional”^[30].

În ceea ce privește invocarea de către Curte, în totală contradicție cu jurisprudența sa anterioară, a caracterului subiectiv al măsurii suspendării contractului individual de muncă, prin lăsarea ei la dispoziția angajatorului, s-a arătat că nu constituționalitatea textului ar fi fost cea care trebuia analizată din această perspectivă, textul fiind constituțional, ci posibilul abuz de drept al angajatorului datorat reglementării legislative insuficiente. Astfel, s-a apreciat „necesară completarea legislației în materie cu o serie de dispoziții legale explicit formulate și imperative, de natură a pune în aplicare un sistem de monitorizare și garantare a legalității deciziei de suspendare.” În consecință, s-a apreciat că, „*de lege ferenda* se impune adoptarea unei reglementări detaliate privind: (i) condițiile de fond și de formă ale deciziei de suspendare; (ii) termenul de emitere; (iii) termenul de contestație; (iv) menționarea organelor de jurisdicție competente de soluționare a eventualelor contestații”^[31].

De asemenea, criticată a fost și analiza comparativă cu alte categorii socio-profesionale din sfera funcționarilor publici, respectiv condițiile în care operează măsura suspendării contractului individual de muncă în cazul acestor categorii de salariați. Astfel, s-a arătat că și în acest caz, Curtea se deține de la jurisprudența sa anterioară potrivit căreia „*pentru reglementarea unor situații deferite, tratamentul juridic nu poate fi același*”^[32]. În acest sens, s-a apreciat că, spre deosebire de funcționarii publici și magistrați, ale căror raporturi de muncă se suspendă de drept în situația săvârșirii anumitor infracțiuni, suspendarea reglementată de Codul muncii are caracter facultativ.^[33]

III. Decizia ÎCCJ nr. 19/2016 privind efectele Deciziei nr. 279/2015 a Curții Constituționale^[34]

După cum era și firesc, punerea în aplicare a dispozițiilor Curții privind neconstituționalitatea textului de lege analizat, a născut controverse încă de la început, motiv pentru care, în scopul preîntâmpinării unei practice neunitare, această chestiune de drept a fost supusă dezbaterii Înaltei Curți de Casație și Justiție.

^[30] A. Athanasiu, A.-M. Vlăsceanu, *Constituționalitate versus neconstituționalitate în jurisprudența Curții Constituționale. Examen critic al Deciziei nr. 279/2015*, - „Actualități și perspective în legislația muncii”, Ed. Universul juridic, București, 2016.

^[31] *Ibidem*.

^[32] Cu titlu de exemplu, dec. C.C. nr. 926 din 18 octombrie 2007.

^[33] *Ibidem* 30.

^[34] Dec. ÎCCJ nr. 19/2016 privind examinarea sesizării formulate de Curtea de Apel Iași, secția litigii de muncă și asigurări sociale în Dosarul nr. 7.521/99/2014, publicată în M. Of. nr. 1010 din 15 decembrie 2016.

Sesizarea a venit din partea Curții de Apel Iași, secția litigii de muncă și asigurări sociale, cu ocazia soluționării apelului declarat de pârâta S.N.T.F.C. „C.F.R. Călători” – S.A. București – STFCI, împotriva sentinței civile nr. 1.593 din 24 iunie 2015, pronunțată de Tribunalul Iași, în cadrul Dosarului cu nr. 7521/99/2014.

Chestiunea de drept supusă dezlegării, potrivit autorilor sesizării, era dacă, „în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Codul muncii), în raport cu efectele Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) din aceeași lege, *stabilirea răspunderii patrimoniale a angajatorului* (în sensul textului, acordarea unei despăgubiri egale cu salariul și celelalte drepturi) trebuie instituită de la data deciziei de suspendare a raporturilor de muncă, dată la care decizia Curții Constituționale nu era publicată în Monitorul Oficial, sau de la data publicării deciziei Curții Constituționale în Monitorul Oficial?”^[35]

În speța în cauză, instanța a anulat decizia de suspendare a contractului individual de muncă al reclamantului, și a dispus repunerea părților în situația anterioară, actul anulat fiind considerat că nu a existat^[36].

Pentru a da curs analizei și pentru o mai largă interpretare a dispozitivului Dec. C.C. nr. 279/2015, interpretare care să răspundă necesității unei practici judiciare unitare în materie, Curtea a apreciat ca fiind necesară reformularea obiectului sesizării, astfel încât, „problema de drept ce trebuie lămurită constă în stabilirea efectelor Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015 privind întinderea despăgubirii cuvenite salariatului, într-un proces pendinte, în situația în care norma de drept prevăzută în art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii nu mai produce efecte”^[37].

Soluția pronunțată, potrivit dispozitivului Deciziei ÎCCJ nr. 19/2016^[38], a fost următoarea: „*Ca urmare a Deciziei Curții Constituționale nr. 279 din 23 aprilie 2015, dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii nu își mai produc efectul și dau naștere unui drept de creanță constând într-o despăgubire echivalentă cu remunerația cuvenită salariaților, pe durata suspendării, în cauzele nesoluționate definitiv la data publicării deciziei instanței de contencios constituțional în Monitorul Oficial al României, Partea I*”.

Pentru a se pronunța astfel, Înalta Curte a avut în vedere următoarele:

a) Primul aspect analizat a fost acela al efectului deciziei de neconstituționalitate asupra proceselor pendinte, cu luarea în considerare a dispozițiilor art. 31 alin. (1) și (3) din Legea nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, cu privire la caracterul definitiv și obligatoriu al Deciziilor Curții Constituționale, dispoziții prevăzute și de art. 147 alin. (1) din Constituția României.

^[35] Extras din dec. Î.C.C.J. nr. 19/2016.

^[36] Extras din încheierea din 22 martie 2016 din Dosarul nr. 7521/99/2014 al Curții de Apel Iași, secția litigii de muncă și asigurări sociale.

^[37] Extras din dec. Î.C.C.J. nr. 19/2016.

^[38] Publicată în M. Of. nr. 1010 din 15 decembrie 2016.

Concluziile Curții, în acest sens, au fost că: „44. În litigiul în care s-a constatat existența chestiunii de drept supuse lămuririi, instanța de judecată este chemată să se pronunțe *asupra unor situații juridice în curs de constituire (facta pendentia)*, în temeiul Codului muncii, fiind evident că acestea sunt supuse efectelor deciziei Curții Constituționale, care este de imediată și generală aplicare”^[39].

b) Cel de-al doilea aspect supus analizei a fost legat de premisele nașterii dreptului solicitat.

Față de acest aspect, Curtea a stabilit că „În acest caz, dreptul de a obține reparația bănească de către salariat este supus evaluării jurisdicționale, ceea ce înseamnă că dreptul nu s-a născut în patrimoniul reclamantului, acesta luând naștere numai ca urmare a acordării de către instanță, conform normelor în vigoare la momentul judecării cauzei. Nu este vorba, așadar, de drepturi născute direct, în temeiul legii, în patrimoniul persoanelor, ci de drepturi care trebuie stabilite pe cale judecătorească, hotărârea pronunțată urmând să aibă efecte constitutive.”^[40]

Așadar, potrivit pct. 50, 51 și 52 din Decizia ÎCCJ, chestiunea privind premisele stabilirii dreptului de creanță ce s-ar putea naște în patrimoniul reclamantului este atributul instanței de judecată, aceasta fiind cea care urmează a se pronunța cu privire la acest drept, conform normelor în vigoare la momentul judecării cauzei.

c) Cel de-al treilea aspect analizat a fost legat de momentul nașterii dreptului și întinderea acestuia.

În ceea ce privește momentul nașterii dreptului de a solicita *despăgubiri*, instanța l-a poziționat, cum era și firesc, la data publicării Deciziei de neconstituționalitate. Astfel, potrivit punctului 49 din Decizia ÎCCJ nr. 19/2016, dată fiind ineficiența normei juridice prin declararea ei neconstituțională, „de la data publicării deciziei de neconstituționalitate, când încetează efectele art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii, se naște dreptul de a solicita *despăgubiri*”.

Întinderea despăgubirilor a fost stabilită de Curte la valoarea „drepturilor salariale ale angajatului pentru perioada în care a fost suspendat contractul de muncă, până la reintegrarea efectivă, ca urmare a dispariției unei norme care nu mai poate produce niciun efect juridic.”^[41]

d) În ceea ce privește respectarea prevederilor art. 147 alin. (4) din Constituția României, Curtea a subliniat la pct. 48 al Deciziei, că „Efectul declarării neconstituționalității este cel al neaplicabilității textului legal în discuție, pentru o situație juridică în curs de constituire, instanța judecătorească investită cu soluționarea litigiului fiind obligată să țină seama de acest aspect, fie chiar și într-o cale de atac de reformare, fără ca, prin aceasta, să fie afectată regula neretroactivității deciziei de neconstituționalitate”.

Așadar, Concluziile Curții au fost că, „în cauzele pendente, ca urmare a declarării neconstituționalității art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii, dreptul la despăgubire se acordă salariatului pe toată durata suspendării contractului de muncă”. Acest drept se naște „de la data încetării efectelor art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii” și este echivalent cu „remunerația pentru perioada în care a fost suspendat, ca urmare a dispariției unei norme care nu

^[39] Extras din dec. Î.C.C.J. nr. 19/2016.

^[40] Extras din dec. Î.C.C.J. nr. 19/2016.

^[41] Pct. 49 din dec. Î.C.C.J. nr. 19/2016.

poate produce niciun efect juridic”. „În situația unor raporturi juridice încheiate definitiv, înainte de apariția deciziei Curții Constituționale, nu se mai poate pune problema aplicării acesteia”^[42].

IV. Semne de întrebare privind aplicarea Deciziei nr. 19/2016

După cum se poate observa, la analiza efectelor Deciziei de neconstituționalitate a art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii, nu au fost lămurite suficient unele aspecte deosebit de importante:

1. Față de ce repere trebuie stabilite condițiile preexistente nașterii dreptului?

Singurele mențiuni referitoare la acest aspect sunt că: „dreptul nu s-a născut în patrimoniul reclamantului, acesta luând naștere numai ca urmare a acordării de către instanță, conform normelor în vigoare la momentul judecării cauzei”^[43].

Așadar, premisele acordării dreptului sunt lăsate la aprecierea instanței, fără ca acestea să fie conturate.

2. Cine este debitorul obligației privind dreptul de creanță născut în patrimoniul salariatului?

După ce instanța va stabili, conform considerentelor Deciziei, dacă există condițiile privind nașterea dreptului de creanță solicitat, respectiv întinderea acestui drept, trebuie stabilit debitorul obligației privind dreptul de creanță astfel născut.

Dreptul de creanță, prin definiție, presupune un raport juridic de obligații între creditor și debitor. Singurul raport juridic de obligații care ar îndreptăți salariatul la obținerea unui drept de creanță în sfera relațiilor de muncă îl constituie contractul individual de muncă încheiat între acesta și angajator.

Așadar, deși instanța nu a numit *expressis verbis* debitorul obligației privind dreptul de creanță născut în patrimoniul reclamantului, atât din cele expuse mai sus cât și din sesizarea care a stat la baza dezlegării chestiunii de drept, respectiv solicitarea privind interpretarea prevederilor art. 52 alin. (2), prin raportare la neconstituționalitatea art. 52 alin. (1) lit. b) teza I C. muncii, rezultă fără doar și poate că debitorul obligației privind acest drept de creanță, este considerat angajatorul.

Totodată, pornind de la prevederile art. 1381 C. civ., „Orice prejudiciu cauzat atrage obligația de reparație” și fiind evident că salariatului i-a fost creat un prejudiciu prin aplicarea unor norme care, în final, s-au dovedit a fi neconstituționale, se impune a stabili cine este debitorul obligației privind acoperirea prejudiciului astfel creat.

Și în acest caz, putem spune că debitorul este angajatorul. El este partenerul contractual, parte a raportului juridic de muncă. El este cel care a dispus unilateral, cu privire la măsura suspendării contractului individual de muncă. Cum, însă, va putea fi obligat la plată angajatorul, de către instanța de judecată, din moment ce acesta a acționat în temeiul unor norme legale, declarate, în mod sistematic constituționale? După cum vom vedea în continuare, în cauză nu sunt întrunite condițiile impuse de lege pentru atragerea răspunderii patrimoniale a angajatorului.

^[42] Pct. 53, 54, 55 din dec. Î.C.C.J. nr. 19/2016.

^[43] Pct. 51 din dec. Î.C.C.J. nr. 19/2016.

Așadar,

3. Care este temeiul juridic pentru obligarea la plată a angajatorului, din moment ce, potrivit pct. 50 din Decizie, „Acest drept de creanță nu se va mai întemeia pe dispozițiile art. 52 alin. (2) din Codul muncii, pentru că dispar premisele aplicării sale, după publicarea deciziei Curții Constituționale în Monitorul Oficial al României”^[44]?

„În sistemul românesc de drept, poziția răspunderii patrimoniale în ansamblul normelor privind răspunderea juridică este următoarea:

1. Regulă: Atunci când o persoană îi produce alteia un prejudiciu, consecința va constitui obligarea celui vinovat la acoperirea acestui prejudiciu. Aceasta este *răspunderea civilă delictuală*, regula în materie de recuperare a prejudiciului.

2. Excepție: Atunci când între părți există un contract, răspunderea se stabilește în condiții speciale, tocmai pentru că cele două persoane nu sunt complet independente, ci una dintre ele a prejudiciat-o pe cealaltă cu prilejul executării unui contract încheiat în mod liber. Aceasta este *răspunderea civilă contractuală*.

3. Excepția de la excepție: Atunci când între părți este încheiat un anumit tip de contract, contractul individual de muncă, părțile se găsesc într-o poziție specială, care nu este, ca în dreptul civil, de egalitate juridică. Legea tinde la protecția salariatului, deci reglementarea nu va fi simetrică, cum este în dreptul civil, unde nu contează care parte ar fi prejudiciat-o pe cealaltă. În dreptul muncii se aplică *răspunderea patrimonială*^[45].

Potrivit art. 253 alin. (1) C. muncii, cu privire la răspunderea patrimonială a angajatorului, „Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.”

Deci, în primul rând, răspunderea poate fi angajată numai pentru prejudicii produse salariaților în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul, iar pentru ca angajatorul să poată fi obligat la plată, trebuie îndeplinite condițiile legale privind angajarea răspunderii acestuia.

După cum se poate observa însă, art. 253 alin. (1) C. muncii face trimitere la regulile civile contractuale respectiv la răspunderea civilă contractuală.

Prin urmare, în cazul de față, având în vedere faptul că „răspunderea patrimonială a angajatorului (în sensul textului, acordarea unei despăgubiri egale cu salariul și celelalte drepturi)” poate fi stabilită cu respectarea cumulativă a condițiilor pentru angajarea răspunderii civile pentru fapta proprie a acestuia, pentru a stabili dacă angajatorul se face vinovat de vătămarea drepturilor sau intereselor legitime ale salariaților astfel prejudiciați, trebuie analizat dacă sunt îndeplinite condițiile răspunderii civile contractuale, și anume: *prejudiciul, fapta ilicită, legătura de cauzalitate între faptă și prejudiciu și culpa, toate aceste condiții fiind cumulative*.

^[44] Pct. 56 din dec. Î.C.C.J. nr. 19/2016.

^[45] A se vedea *Consilier Codul Muncii*, Ed. Rentrop & Straton, Coordonator lucrare prof. univ. dr. Raluca Dimitriu, București, 2011, Răspunderea patrimonială R10/001.

De altfel, așa cum rezultă din dispozitivul Deciziei ÎCCJ nr. 19/2016, dreptul de creanță cuvenit salariatului constă „într-o *despăgubire* echivalentă cu remunerația cuvenită salariaților, pe durata suspendării”.

Conform dicționarului juridic, prin despăgubiri se înțelege „sumă de bani la plata căreia este obligat *debitorul unei obligații contractuale neexecutate sau autorul unei fapte ilicite cauzatoare de prejudicii*. Acesta este obligat, prin hotărâre judecătorească, față de creditorul sau victima care a suferit prejudiciul, în scopul reparării prin echivalent a pagubelor pe care i le-a cauzat”^[46].

Așadar, despăgubirea reprezintă modalitatea prin care se realizează repararea prejudiciului produs unei persoane prin:

- a) neexecutarea unei obligații,
- b) fapta ilicită.

a) Neexecutarea unei obligații

După cum s-a afirmat, „premia angajării răspunderii contractuale o constituie existența unui contract valabil încheiat. Contractul îl obligă pe debitor să îndeplinească către creditor o prestație sau mai multe prestații la care acesta nu ar fi fost obligat în absența aceluși contract. Așadar, debitorul are față de creditorul său contractual o obligație care nu face parte din sfera obligațiilor generale, care revin tuturor persoanelor în cadrul vieții juridice”^[47].

Raportul de obligație, ca raport juridic, presupune ca element indispensabil al acestuia, sancțiunea privind neexecutarea obligației asumate. Astfel, neîndeplinirea de bună voie a obligației asumate de debitor dă dreptul creditorului obligației neexecutate să obțină îndeplinirea acesteia, chiar și prin executare silită.

Dreptul de creanță *ius ad rem* este acel drept subiectiv patrimonial în virtutea căruia subiectul activ, denumit creditor, poate pretinde subiectului pasiv, denumit debitor, să dea, să facă sau să nu facă ceva, așadar să îndeplinească obligația pe care aceasta din urmă și-a asumat-o.

Acceptând că dreptul de creanță născut în patrimoniul salariatului are ca debitor angajatorul, se impune a vedea care era obligația angajatorului, obligație pe care acesta a încălcat-o, astfel încât să suporte sancțiunea neexecutării de bunăvoie.

Avea sau nu, angajatorul, obligația de a menține active raporturile de muncă cu salariatul, în condițiile în care a formulat plângere penală împotriva acestuia. Din moment ce, potrivit dispozițiilor legale (și constituționale la acel moment), avea dreptul de a suspenda raporturile juridice de muncă, *per a contrario*, nu avea obligația de a le menține active.

De altfel, după cum s-a arătat, în caz contrar, „s-ar știrbi fără o motivare temeinică, facultatea angajatorului de a se dispensa temporar – prin suspendare – de serviciile aceluși salariat față de

^[46] <http://legeaz.net/dictionar-juridic/despagubire>

^[47] L. Pop, *Răspunderea civilă contractuală - Tratat de drept civil. Obligațiile. Vol. II – Contractul*, Ed. Universul Juridic, București, 2009, p. 647.

care dispune de date și indicii suficiente că ar fi săvârșit o faptă penală (incompatibilă cu funcția deținută) și cu privire la care a formulat, în consecință, plângere penală.”^[48]

b) Fapta ilicită

Potrivit art. 1349^[49] și art. 1357^[50] C. civ., răspunderea civilă reparatorie intervine numai în cazul în care există un prejudiciu injust cauzat unei persoane, prejudiciu ce trebuie, potrivit legii, să fie reparat. Deci, examinarea răspunderii civile reparatorii are drept scop, înainte de orice, determinarea cazurilor și condițiilor în care o persoană poate pretinde repararea prejudiciului ce injust i-a fost cauzat. Prin prejudiciu înțelegem rezultatele dăunătoare, de natură patrimonială sau morală, consecințe ale încălcării sau vătămării drepturilor și intereselor legitime ale unei persoane.

Așa cum am arătat și cum rezultă și din dispozițiile noului Cod civil privind repararea prejudiciului (art. 1381-1395, secțiunea a VI-a, capitolul IV, titlul II, cartea a V-a), pentru a fi chemat să răspundă, între autorul prejudiciului și victima injust prejudiciată, trebuie să existe un raport juridic de obligații. Conținutul juridic al acestui raport de obligații este alcătuit din dreptul de creanță al victimei la repararea prejudiciului și îndatorirea corelativă a persoanei chemată de lege să-l repare.

„Conform art. 1073 C. civ. creditorul are dreptul de a pretinde și obține «îndeplinirea exactă a obligației, și în caz contrar are dreptul la dezdăunare». În sens invers, debitorul este ținut să execute întocmai ceea ce datorează în temeiul legăturii juridice dintre el și creditor, legătură născută din contractul valabil încheiat, care de altfel generează norme juridice private ce trebuie să fie scrupulos respectate. În cazul în care nu execută întocmai contractul, adică nu îl respectă, el încalcă atât normele juridice obiective (art. 969 C. civ.), cât și norma privată generată de contract. În alți termeni, el săvârșește o faptă contractuală ilicită care constă în încălcarea dreptului de creanță al celeilalte părți prin neexecutarea obligațiilor sale contractuale.”^[51]

Așadar, neexecutarea obligației contractuale asumate, are însemnătatea săvârșirii unei fapte ilicite.

Având în vedere că în cazul de față fapta imputată este suspendarea unilaterală a contractului individual de muncă al salariatului, rămâne de analizat dacă respectiva faptă a avut sau nu suport legal/contractual. Este angajatorul autorul unei fapte ilicite producătoare de prejudiciu salariatului?

Potrivit art. 1357 C. civ., „(1) Cel care cauzează altuia un prejudiciu printr-o faptă ilicită, săvârșită cu vinovăție, este obligat să îl repare.”

^[48] A se vedea I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 409.

^[49] Codul civil, art. 1349 - „(1) Orice persoană are îndatorirea să respecte regulile de conduită *pe care legea* sau obiceiul locului le impune și să nu aducă atingere, prin acțiunile ori inacțiunile sale, drepturilor sau intereselor legitime ale altor persoane. (2) Cel care, având discernământ, încalcă această îndatorire răspunde de toate prejudiciile cauzate, fiind obligat să le repare integral.”

^[50] Codul civil, art. 1357 - „(1) Cel care cauzează altuia un prejudiciu printr-o faptă ilicită, săvârșită cu vinovăție, este obligat să îl repare. (2) Autorul prejudiciului răspunde pentru cea mai ușoară culpă.”

^[51] L. Pop, *op. cit.*, p. 647.

Potrivit definiției, „Faptele ilicite sunt conduite ale omului prin care se încalcă normele imperative ale dreptului, săvârșite fără intenția de a produce efecte juridice împotriva autorului lor, efecte care însă se produc în puterea legii. În alți termeni, prin fapta ilicită înțelegem acțiunea sau inacțiunea contrară legii care are ca rezultat încălcarea drepturilor subiective sau intereselor legitime ale unei persoane.”^[52]”

Urmând raționamentul enunțat anterior cu privire la facultatea legală a angajatorului privind suspendarea contractului individual de muncă în condițiile art. 52 alin. (1) teza întâi, până la data declarării neconstituționale a art. 52 alin. (1) lit. b) teza întâi din Codul muncii, moment până la care aceste prevederi erau declarate constituționale, putem afirma că, până la acea dată, angajatorul a acționat conform legii, conform prerogativelor sale permise de legislația specială aplicabilă raporturilor juridice de muncă.

Așadar, având în vedere raționamentul și argumentele arătate mai sus, vom constata că până la momentul pronunțării deciziei Curții Constituționale nr. 279/2015, angajatorul nu se face vinovat de săvârșirea niciunei fapte ilicite, astfel încât nu poate fi atrasă răspunderea patrimonială respectiv civilă a acestuia, nici potrivit art. 253 alin (1) C. muncii și nici potrivit art. 1349 alin. (2) și art. 1357 Noul C. civ.

V. Concluzii

În ceea ce privește analiza constituționalității textului de lege analizat, achiesăm la criticile expuse pe parcursul materialului și considerăm că analiza textului nu trebuia făcută prin prisma constituționalității lui, ci prin prisma caracterului neechivoc al acestuia. În acest sens, apreciem că era necesară completarea lui, astfel încât potențialul abuz de drept al angajatorului să nu mai fie posibil.

Lăsând la o parte criticile, de altfel întemeiate, cu privire la jurisprudența contradictorie a Curții Constituționale față de textul de lege analizat, nu putem ignora modul în care a fost tranșată chestiunea de drept privind efectele declarării neconstituționale a dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) teza I C. muncii. Astfel, cu privire la Decizia nr. 19/2016, prin prisma celor arătate mai sus, apreciem că se impune o nouă analiză a efectelor Deciziei nr. 279/2015 și reconfigurarea întinderii dreptului de creanță născut în patrimoniul salariatului, în sensul acordării despăgubirilor pentru perioada cuprinsă între publicarea Deciziei în Monitorul Oficial și ridicarea, de către angajator, a măsurii suspendării contractului individual de muncă.

De asemenea, pentru ca practica să fie unitară, trebuie stabilite în concret reperele față de care instanța apreciază justețea acordării dreptului, singurele mențiuni în acest sens fiind „conform normelor în vigoare la momentul judecării cauzei”.

^[52] <http://legeaz.net/dictionar-juridic/fapta-ilicita>

Persoanele asimilate funcționarului public care răspund penal pentru infracțiunea de luare de mită

Drd. Gheorghe MOISE

ABSTRACT

Establishing the application limits of art. 175 par. 2 The Criminal Code, in the sense of determining the categories of professions and persons who may be active subjects of the bribery offense, in the light of the legal provisions of the decisions of the Constitutional Court of Romania and of the High Court of Cassation and Justice, has the role to clarify the meaning of the notion by „civil servant assimilated”.

In these circumstances, it was attempted to clarify the conduct, in criminal terms, of the persons indicated in art. 175. par. 2 Penal Code, as well as those provided by art. 308 par. 1 Criminal Code.

Keywords: *liberal professions, bribery, civil servant assimilated, decisions of the Constitutional Court of Romania and of the High Court of Cassation and Justice*

REZUMAT

Stabilirea limitelor de aplicare ale art. 175 alin. (2) C. pen., în sensul determinării categoriilor de profesii și persoane care pot fi subiecți activi ai infracțiunii de luare de mită, prin prisma dispozițiilor legale, ale deciziilor Curții Constituționale a României și ale Înaltei Curți de Casație și Justiție are rolul de a clarifica semnificația noțiunii de „funcționar public asimilat”.

În aceste condiții, s-a încercat să fie clarificată conduita, sub aspect penal, atât a persoanelor indicate de art. 175 alin. (2) C. pen., cât și cele prevăzute de art. 308 alin. (1) C. pen.

Cuvinte-cheie: *profesii liberale, luare de mită, funcționar public asimilat, decizii ale Curții Constituționale a României și ale Înaltei Curți de Casație și Justiție*

Legislație relevantă: Codul penal, art. 175 alin. (2), art. 308 alin. (1)

1. Preliminarii

Reglementată în art. 289 din Partea specială a Codului penal^[1], în cadrul Titlului V „*Infracțiuni de corupție și de serviciu*” - Capitolul I „*Infracțiuni de corupție*”, infracțiunea de **luare de mită** este incriminată într-o variantă *tip* și una *asimilată*.

Din coroborarea prevederilor art. 308 cu cele ale art. 289 C. pen. rezultă că infracțiunea de luare de mită este incriminată și într-o variantă *atenuată*^[2].

Dacă în **varianta tip**, prevăzută de art. 289 alin. (1) C. pen., infracțiunea constă în „fapta funcționarului public care pentru sine sau pentru altul pretinde ori primește bani sau alte foloase care nu i se cuvin ori acceptă promisiunea unor astfel de foloase în legătură cu îndeplinirea, neîndeplinirea, urgentarea ori întârzierea îndeplinirii unui act ce intră în datoriile sale de serviciu sau în legătură cu îndeplinirea unui act contrar acestor îndatoriri” și are ca **subiect activ** calificat **funcționarul public**, în **varianta asimilată**, prevăzută de art. 289 alin. (2) C. pen., constând în „fapta săvârșită de una dintre persoanele prevăzute în art. 175 alin. (2) din Codul penal numai dacă este comisă în legătură cu neîndeplinirea, întârzierea îndeplinirii unui act privitor la îndatoririle sale regale sau în legătură cu efectuarea unui act contrar acestor îndatoriri”, infracțiunea are ca **subiect activ** calificat persoana **asimilată funcționarului public**.

În conformitate cu art. 175 alin. (2) C. pen., sunt asimilați funcționarilor publici persoanele care exercită un serviciu de interes public pentru care au fost investite de autoritățile publice sau care sunt supuse controlului ori supravegherii acestora cu privire la îndeplinirea respectivului serviciu.

Astfel cum sunt prevederile legale, pentru a fi asimilată funcționarului public, o persoană trebuie să îndeplinească cumulativ două condiții: să exercite un serviciu de interes public, iar pentru acel serviciu să fi fost investită de o autoritate publică sau să fie supusă controlului sau supravegherii acesteia.

Întrucât Codul penal nu definește noțiunea de „**serviciu de interes public**”, ci doar termenul de „**public**” în conținutul art. 176, prin care se înțelege tot ce privește autoritățile publice, instituțiile publice și alte persoane juridice care administrează bunurile proprietate publică, raportarea se va face având în vedere prevederile constituționale și cele ale Legii nr. 554/2004^[3] privind contenciosul administrativ.

Având în vedere prevederile Constituției României^[4], remarcăm că aici regăsim utilizate atât noțiunea de „**autoritate publică**”, cât și pe cea de „**instituție publică**”.

În acest context, considerăm că, în sistemul puterii publice, **autoritatea publică**, care, potrivit dispozițiilor Titlului III din Constituția României, are în sfera sa de cuprindere organele administrației publice (centrale de specialitate și locale), Parlamentul, Președintele României, Guvernul și autoritatea judecătorească (instanțele judecătorești, Ministerul Public și Consiliul Superior al Magistraturii), posedă atribute de reglementare, decizionale, de control etc., pe când

[1] Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, publicată în M. Of. nr. 510 din 24 aprilie 2009.

[2] M. Udriou, *Drept penal. Partea specială*, ed. 3, Ed. C.H. Beck, București 2011, p. 361.

[3] Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ, publicată în M. Of. nr. 1154 din 7 decembrie 2004.

[4] Constituția României, publicată în M. Of. nr. 767 din 31 octombrie 2003.

instituțiilor publice le revine rolul de a presta servicii publice, în anumite domenii administrative. În acest context, raportându-ne la prevederile art. 176 C. pen., constatăm că există o deosebire și între instituțiile publice și alte persoane juridice care administrează sau exploatează bunurile proprietate publică. Astfel, instituțiile publice sunt organizații care se înființează și funcționează în cadrul administrației publice centrale sau locale, în timp ce a doua categorie este reprezentată de persoanele juridice de drept privat, care prestează anumite activități apte a satisface interesul public în domeniul lor de activitate.

În concordanță cu prevederile constituționale, Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ prevede în art. 2 alin. (1) lit. m) că **serviciul public** este „activitatea organizată sau, după caz, autorizată de o autoritate publică, în scopul satisfacerii unui interes legitim public”, iar la lit. r) se menționează că prin **interes legitim** public se înțelege „interesul care vizează ordinea de drept și democrația constituțională, garantarea drepturilor, libertăților și îndatoririlor fundamentale ale cetățenilor, satisfacerea nevoilor comunitare, realizarea competenței autorităților publice”.

În art. 2 alin. (1) lit. b) ale aceluiași act normativ, **autoritatea publică** este definită ca „orice organ de stat sau al unităților administrativ teritoriale care acționează, în regim de putere publică, pentru satisfacerea unui interes legitim public; sunt asimilate autorităților publice, în sensul prezentei legi persoanele juridice de drept privat care, potrivit legii, au obținut statut de utilitate publică sau sunt autorizate să presteze un serviciu public, în regim de putere publică”.

2. Decizii ale Curții Constituționale a României și ale Înaltei Curți de Casație și Justiție

Lipsa unor reglementări exprese în Codul penal ale noțiunilor de „**serviciu de interes public**” și „**autorități publice**” a lăsat în sarcina Curții Constituționale a României și Înaltei Curți de Casație și Justiție clarificarea sferei de cuprindere a acestor termeni.

Astfel, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie penală a pronunțat următoarele decizii:

– **Decizia nr. 20 din 29 septembrie 2014**^[5] în care a fost admisă sesizarea prin care s-a solicitat pronunțarea unei hotărâri prealabile în vederea rezolvării de principiu a **modalității de interpretare a dispozițiilor art. 175 alin. (1) și (2) din Codul penal privind funcționarii publici, respectiv dacă expertul tehnic judiciar este funcționar public în sensul alin. (1) ori alin. (2), în urma căreia s-a decis** că „expertul tehnic judiciar este funcționar public în conformitate cu dispozițiile art. 175 alin. (2) teza I din Codul penal”.

În considerarea acestei decizii, instanța a statuat că expertul tehnic judiciar exercită un serviciu de interes public, respectiv, întocmirea de expertize în vederea aflării adevărului și soluționării cauzelor aflate pe rolul instanțelor judecătorești sau instrumentate de către organele de urmărire penală, serviciu pentru care a fost investit de către o autoritate publică, și anume Ministerul Justiției.

^[5] Decizia nr. 20/2014, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie penală în dosarul nr. 22/1/2014/HP/P, publicată în M. Of. nr. 766 din 22 octombrie 2014.

Prin investirea pentru realizarea unui serviciu public se înțelege fie acordarea calității din care derivă obligația de a realiza respectivul serviciu de către o autoritate publică (numirea în funcții de notar, autorizarea ca interpret etc.), fie încredințarea realizării serviciului de interes public printr-o decizie a autorității (numirea de către instanța judecătorească a administratorului și lichidatorului judiciar în cadrul procedurii insolvenței ori a expertului tehnic judiciar). Sunt incluși, așadar, particularii care primesc gestiunea unui serviciu public național sau local, economic sau sociocultural, devenind astfel de utilitate publică. Este vorba despre subiecți care își desfășoară activitatea în cadrul persoanelor juridice de drept privat cu scop lucrativ: societăți comerciale care, prin intermediul contractelor administrative, valorifică, în interesul colectivității, naționale sau locale, după caz, serviciile și bunurile publice.

Pe de altă, instanța a mai reținut că, unele dintre persoanele care exercită profesii liberale sunt considerate „funcționari publici” în condițiile art. 172 alin. (2) teza a doua C. pen., atunci când, deși funcționează în baza unei legi speciale și nu sunt finanțate de la bugetul de stat, exercită un serviciu de interes public și sunt supuse controlului sau supravegherii unei autorități publice.

Așadar, sunt asimilați funcționarilor publici și persoanele fizice care exercită o profesie de interes public pentru care este necesară o abilitare specială a autorităților publice, așa numitele profesii liberale. În acest sens se constată că profesiile liberale se organizează și se exercită numai în condițiile legii, ale statutului profesiei și codului deontologic și au statutul unor funcții autonome, care se exercită în birouri sau cabinete ori în cadrul asociațiilor profesionale înființate potrivit legii. Astfel, îndeplinirea condițiilor prevăzute de art. 175 alin. (2) C. pen. trebuie analizată pentru fiecare categorie profesională în concret, pornind de la normele speciale ce reglementează statutul.

În considerarea acestei decizii, Înalta Curte de Casație și Justiție, secția penală a reținut în decizia nr. 8/A/2015 că ori de câte ori o persoană este investită cu atribuții în cadrul unei autorități/instituții publice, aceasta va exercita o funcție publică, indiferent de natura sau tipul însărcinării. În această situație, indiferent de forma de organizare, profesia de **practician în insolvență** rămâne o profesie liberală, care exclude aplicarea dispozițiilor art. 175 alin. (1) lit. b) C. pen., dar atrage incidența art. 175 alin. (2) C. pen., din perspectiva naturii de serviciu public a activității de practician în insolvență.

În sensul includerii **administratorului judiciar/practicianului în insolvență**, care desfășoară activitatea în realizarea unui serviciu de interes public, atrăgând, implicit, calitatea acestuia de funcționar public în sensul dispozițiilor art. 175 alin. (2) C. pen. a fost pronunțată și decizia numărul 50/A/2015 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, secția penală.

– **Decizia nr. 26 din 3 decembrie 2014**^[6] în care a fost admisă sesizarea prin care s-a solicitat pronunțarea unei hotărâri prealabile în vederea rezolvării de principiu a **modalității de interpretare a dispozițiilor art. 175 C. pen., respectiv dacă medicul chirurg angajat cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată într-o unitate spitalicească din sistemul public de sănătate, trimis în judecată sub acuzația săvârșirii infracțiunii de luare de mită prevăzute de dispozițiile art. 289 alin. (1) C. pen., se încadrează în categoria funcționarilor publici prevăzută la art. 175 alin. (1) lit. c) C. pen. sau în categoria funcționarilor publici prevăzută la art. 175 alin. (2) C. pen.**, ocazie cu care s-a decis că „medicul angajat cu contract de muncă într-o unitate

^[6] Decizia nr. 26/2014, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie penală în dosarul nr. 28/1/2014/HP/P, publicată în M. Of. nr. 24 din 13 ianuarie 2015.

spitalicească din sistemul public de sănătate are calitatea de funcționar public în accepțiunea dispozițiilor art. 175 alin. (1) lit. b) teza a II-a din Codul penal”.

În urma exercitării controlului de constituționalitate asupra acestor prevederi, Curtea Constituțională, prin decizia nr. 717 din 2015^[7] a stabilit că dispozițiile art. 175 alin. (1) lit. b) teza a doua C. pen., în interpretarea dată prin decizia numărul 26 din 2014 a Înaltei Curți de Casație și Justiție sunt constituționale. În considerentele acestei decizii, Curtea Constituțională a României a reținut că, în raport cu importanța serviciului public de sănătate, pacienții nu pot fi lăsați neprotejați de legea penală, astfel încât dispozițiile art. 381 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății^[8], republicată, potrivit căror medicul nu este funcționar public și nu poate fi asimilat acestuia nu poate conduce la excluderea acestuia din sfera funcționarilor publici reglementată de Codul penal, acest text referindu-se exclusiv la natura profesiei de medic și la obligațiile fundamentale ale medicului față de pacientul său. În același sens este și decizia nr. 64/RC din 2015 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, secția penală, care a stabilit că medicul ortoped la un spital clinic județean de urgență este funcționar public în sensul art. 175 alin. (1) lit. b) teza a doua C. pen.

În același sens, Înalta Curte de Casație și Justiție, completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie penală prin decizia nr. 19/2005 a decis că fapta medicului dintr-o unitate spitalicească din sistemul public de sănătate, care are calitatea de funcționar public în accepțiunea dispozițiilor art. 175 alin. (1) lit. b) teza a doua C. pen., de a primi plăți suplimentare sau donații de la pacienți în condițiile art. 34 alin. (2) din Legea drepturilor pacienților nr. 46/2003, nu constituie o exercitare a unui drept recunoscut de lege având ca urmare incidența dispozițiilor art. 21 alin. (1) teza întâi C. pen.

– **Decizia nr. 8 din 15 martie 2017^[9] în care a fost admisă sesizarea prin care s-a solicitat pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept: „dacă, în sensul legii penale, profesorul din învățământul preuniversitar de stat este funcționar public în accepțiunea art. 175 alin. (1) lit. b) teza a II-a C. pen. sau în accepțiunea art. 175 alin. (2) C. pen.” și s-a stabilit că „profesorul din învățământul preuniversitar de stat are calitatea de funcționar public în accepțiunea dispozițiilor art. 175 alin. (1) lit. b) teza a II-a C. pen.”**

În considerarea acestei decizii, instanța a reținut că profesorul din învățământul preuniversitar de stat este o persoană care își exercită atribuțiile în cadrul sistemului public de învățământ finanțat din fondurile publice iar angajarea sa nu echivalează cu o investiție de către autoritățile publice pentru a exercita un serviciu de interes public. Actul de angajare, ca bază a raportului dintre profesor și unitatea de învățământ preuniversitar de stat, în temeiul căruia profesorul este încadrat în sistemul public de învățământ, nu poate fi considerat un act de investiție de către autoritățile publice, un act de delegare a unui atribut de autoritate publică. Astfel, profesorul care își exercită funcția într-o unitate de învățământ preuniversitar de stat, angajat pe post de către

^[7] Decizia nr. 717/2015, pronunțată de Curtea Constituțională a României, referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 175 alin. (1) lit. b) teza a doua C. pen. în interpretarea dată prin Decizia nr. 26 din 3 decembrie 2014 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie penală, publicată în M. Of. nr. 216 din 23 martie 2016.

^[8] Publicată în M. Of. nr. 372 din 28 aprilie 2006.

^[9] Decizia nr. 8/2017, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie penală în dosarul nr. 129/1/2017, publicată în M. Of. nr. 290 din 25 aprilie 2017.

directorul unității de învățământ pe baza deciziei de repartizare semnate de inspectorul școlar general, nu se include în sfera persoanelor considerate funcționari publici în sensul legii penale, conform dispozițiilor art. 175 alin. (2) C. pen.

– **Decizia nr. 18/2017 din 30 mai 2017^[10] în care** a fost admisă sesizarea prin care s-a solicitat pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept „**dacă, în sensul legii penale, funcționarul bancar, angajat al unei societăți bancare cu capital integral privat, autorizată și aflată sub supravegherea Băncii Naționale a României, este funcționar public, în accepțiunea dispozițiilor art. 175 alin. (2) din Codul penal**” și s-a stabilit că „în sensul legii penale, funcționarul bancar, angajat al unei societăți bancare cu capital integral privat, autorizată și aflată sub supravegherea Băncii Naționale a României, este funcționar public, în accepțiunea dispozițiilor art. 175 alin. (2) din Codul penal”.

Pentru aceasta, instanța a reținut, în esență, că banca (instituția de credit) cu capital integral privat desfășoară o activitate de interes public, iar activitatea acesteia este supusă controlului ori supravegherii B.N.R., care la rândul ei reprezintă o autoritate publică.

Sintetizând asupra deciziilor mai sus enumerate, considerăm că instanța a inclus în categoria funcționarilor publici, în sensul art. 175 alin. (2) C. pen., toate persoanele care deserveșc un serviciu de interes public prin care se urmărește satisfacerea unui interes legitim public, dacă investiția pentru îndeplinirea serviciului s-a făcut de o autoritate publică sau dacă este supusă controlului ori supravegherii acesteia.

De asemenea, în literatura de specialitate^[11] și în practica judiciară^[12] s-a considerat că intră în această categorie notarii, executorii judecătorești, experții tehnici judiciari, psihologii desemnați printr-o hotărâre a Consiliului județean într-o comisie de evaluare a persoanelor adulte cu handicap, interpreții și traducătorii autorizați, mai puțin avocații și mediatorii.

Pentru includerea în această categorie a funcționarilor publici s-a avut în vedere, pe de o parte, natura serviciului de interes public pe care îl prestează în virtutea statutului profesiei, dar și investiția sau autorizarea lor de către o autoritate publică centrală sau locală.

Cu toate acestea, referitor la avocați și mediatori s-a considerat că nu pot fi asimilați funcționarilor publici deoarece în exercitarea profesiei sunt ocrotiți de lege, neputând fi asimilați funcționarilor publici.

Există însă o situație în care avocatul ar putea fi asimilat cu funcționarul public, în sensul prevăzut de art. 175 alin. (2) C. pen., atunci când avocatul din oficiu a fost desemnat de un organ judiciar să asigure asistența juridică unei persoane implicate într-o procedură penală. Pentru aceasta, s-a avut în vedere cele două condiții, respectiv investiția de o autoritate publică, exercitarea unui serviciu de interes public, supunerea controlului autorității judiciare care l-a desemnat și

^[10] Decizia nr. 18/2017, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie penală în dosarul nr. 977/1/2017, publicată în M. Of. nr. 545 din 11 iulie 2017.

^[11] G. Bodoroncea, V. Cioclei, I. Kuglan, L.V. Lefterache, T. Manea, I. Nedelcu, F.M. Vasile, *Codul penal, Comentariu pe articole*, Ed. C.H. Beck, p. 369-371; <http://juridice.ro/328043/calitatea-subiectului-activ-in-cazul-infracțiunilor-de-curpție-prevăzute-in-noul-cod-penl.html>.

^[12] Decizia nr. 20/2014, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie penală în dosarul nr. 22/1/2014/HP/P, publicată în M. Of. nr. 766 din 22 octombrie 2014; Decizia nr. 160/A, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, secția penală la 5 iunie 2014.

proveniența din fondurile publice a sumelor cuvenite drept onorariu pentru asistența juridică acordată.

Cu totul excepțional, avocații și alți liber profesioniști ar putea fi subiecți activi ai infracțiunii de luare de mită, în ipoteza în care ar primi sume de bani nejustificate de la terți pentru a nu îndeplini un act care intră în atribuțiile profesiei lor^[13].

Situația avocatului desemnat din oficiu de un organ judiciar nu se deosebește de cea a psihologului numit prin hotărâre a Consiliului Județean în comisia de evaluare a persoanelor adulte cu handicap, astfel cum a statuat Înalta Curte de Casație și Justiție prin decizia nr. 160/A din 5 iunie 2014.

De asemenea, Curtea Constituțională a României, prin Decizia nr. 2 din 15 ianuarie 2014^[14], referitor la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. I pct. 5 și art. II pct. 3 din Legea pentru modificarea și completarea unor acte normative și a articolului unic din Legea pentru modificarea art. 253¹ din Codul penal, a apreciat că determinante pentru includerea sau excluderea persoanelor de la incidența normei penale sunt raportul juridic dintre persoana în cauză și autoritățile publice, instituțiile publice, instituțiile sau alte persoane juridice de interes public, natura serviciului prestat și temeiul juridic în baza căruia se prestează respectiva activitate. În cadrul aceleași decizii, Curtea Constituțională a apreciat că semnificația noțiunii de funcționar public din dreptul penal nu este echivalentă cu cea de funcționar din dreptul administrativ.

Totodată, având în vedere aceste criterii, nu sunt incluși în sfera funcționarilor publici persoanele care, în mod ocazional, substituie funcționarul public, fără acordul autorității sau instituției în cadrul căreia prestează respectivul serviciu sau colaboratorii externi ai unei autorități sau instituții, persoane juridice de interes public etc., elevii și studenții pe perioada satisfacerii stagiului de practică într-o astfel de unitate^[15].

În aceste condiții, în ipoteza săvârșirii infracțiunii de luare de mită de una din persoanele menționate în art. 308 alin. (1) C. pen. limitele speciale ale pedepsei se reduc cu o treime, în raport de aceste limite reduse ținându-se cont la stabilirea pedepsei sau calcularea termenelor de prescripție a răspunderii penale.

Art. 308 alin. (1) C. pen. asimilează funcționarilor publici două categorii de persoane care exercită – permanent sau temporar, cu sau fără o remunerație o însărcinare de orice natură în serviciul unei persoane fizice dintre cele prevăzute la art. 175 alin. (2) ori în cadrul unei persoane juridice.

Persoanele fizice prevăzute la art. 175 alin. (2) sunt persoanele care exercită un serviciu de interes public pentru care a fost investită de autoritățile publice sau care este supusă controlului sau supravegherii acestora, iar persoanele care lucrează în cadrul acestor persoane fizice sunt acele

^[13] R. Doseau, *Revista Universul Juridic* nr. 9, septembrie 2015, p. 77.

^[14] Decizia nr. 2/2014, pronunțată de Curtea Constituțională a României cu privire la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. I pct. 5 și art. II pct. 3 din Legea pentru modificarea și completarea unor acte normative și a articolului unic din Legea pentru modificarea art. 253¹ din Codul penal, publicată în M. Of. nr. 71 din 29 ianuarie 2014.

^[15] Decizia nr. 20/2014, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie penală în dosarul nr. 22/1/2014/HP/P, publicată în M. Of. nr. 766 din 22 octombrie 2014.

persoane aflate în serviciul profesioniștilor independenți, cum ar fi angajații birourilor notariale și ale executorilor judecătorești, ale traducătorilor sau experților autorizați etc.

Astfel, Curtea Constituțională a României, prin decizia nr. 489 din 2016^[16] a stabilit că angajaților CEZ România și CEZ distribuție, companii al căror obiect de activitate constă în prestarea unei activități de interes general în domeniul energiei electrice, fiind autorizate și monitorizate de o autoritate publică, respectiv Autoritatea Națională de Reglementare a Energiei, în condițiile legii energiei electrice și a gazelor naturale nr. 123/2012 le sunt incidente prevederile art. 175 alin. (2) teza a doua C. pen., iar nu art. 308 alin. (1) C. pen.

În categoria persoanelor care exercită o însărcinare în serviciul unei persoane juridice mai pot fi incluși medicii și profesorii din sectorul privat.

Concluzie

Deși inițial, imediat după intrarea în vigoare a Noului Cod penal, instanțele de judecată au interpretat și aplicat în mod diferențiat semnificația termenilor din cuprinsul art. 175 alin. (2), ulterior, după deciziile Curții Constituționale a României și ale Înaltei Curți de Casație și Justiție, practica judiciară s-a uniformizat.

Astfel, nu putem discuta despre o lipsă de predictibilitate a acestor prevederi, includerea unor angajați din sistemul privat în categoria funcționarilor publici asimilați fiind determinată tocmai de prevederile legale, iar nu de o interpretare *in extenso* a acestora. Chiar dacă anumite noțiuni nu sunt explicitate expres în Codul penal, nu putem concluziona că din ansamblul legislativ o persoană nu își poate determina comportamentul astfel încât să nu încalce legea penală.

^[16] Decizia nr. 489/2016, pronunțată de Curtea Constituțională a României referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 291 alin. (1) C. pen. și ale art. 308 alin. (1) C. pen. cu referire la sintagma „ori în cadrul oricărei persoane juridice” raportat la art. 291 alin. (1) C. pen., publicată în M. Of. nr. 661 din 29 august 2016.

Aspecte teoretice privind registrul general de evidență a salariaților în contextul ultimelor modificări legislative

Drd. **Eduard NICOLAU**

ABSTRACT

The employees general registration system is an informatic application regulated by the Romanian Law that allows employers to communicate to the labour inspectorate the labour contracts conclusion, modification, suspension and termination. Nevertheless, in november 2016, the rules that govern the communication of the registration were subject to modification. Those rules, that were adopted by the Romanian Government were also a consequence of a legal provision, that was appealed starting the 1st of July, 2017. The historical records of the rules modification becomes interesting when rules of communicating the general registration are not supported by a new informatic application and also are affected by becoming obsolete.

Keywords: *labour contracts, employees general registration system*

REZUMAT

Registrul general de evidență a salariaților este o aplicație informatică reglementată de legea română care permite angajatorilor să comunice inspectoratului de muncă încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor de muncă. Cu toate acestea, în noiembrie 2016, normele care reglementează comunicarea înregistrării au fost supuse unor modificări. Aceste reguli, adoptate de Guvernul României, au fost, de asemenea, o consecință a unei dispoziții legale, care a fost abrogată începând cu 1 iulie 2017. Evidența istorică a modificării regulilor devine interesantă atunci când regulile de comunicare a înregistrărilor nu sunt susținute de o nouă aplicație informatică și, de asemenea, sunt afectate, devenind inaplicabile.

Cuvinte-cheie: *contracte de muncă, registrul general de evidență a salariaților*

Legislație relevantă: Legea nr. 153/2017, Codul muncii, art. 17 alin. (5)

1. Modificări legislative în materia registrului general de evidență a salariaților. Etape

În materia completării și transmiterii registrului general de evidență salariaților au intervenit în cursul anilor 2016 și 2017 unele modificări legislative asupra cărora merită să ne oprim, inclusiv cu câteva considerații de ordin tehnic. Dinamica legislativă din această perioadă, atât în materia registrului general de evidență a salariaților, cât și în materii conexe acesteia, a condus la necesitatea unei analize complexe a cadrului legislativ, a obligațiilor instituite succesiv prin textul actelor normative precum și asupra efectelor de modificare a regulilor de completare a registrului.

Introducerea noțiunii de registru general de evidență a personalului plătit din fonduri publice, a noțiunilor de registru privat și registru public, determină unele considerații cu privire la respectarea normelor de tehnica elaborării actelor normative și cu privire la aplicarea legii într-o perioadă scurtă de timp.

În egală măsură, abrogarea Legii nr. 284/2010 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010, cu modificările și completările ulterioare, prin Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 492 din 28 iunie 2017, în vigoare de la 1 iulie 2017, constituie un element nou de analiză, cel puțin din prisma menținerii unor obligații înființate prin texte de acte normative abrogate sau care își au izvorul în astfel de texte. Totodată, modificarea art. 17 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 republicată – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare^[1], creează în materia completării registrului general de evidență salariaților aspecte ce necesită a fi lămurite, dat fiind faptul că regulile de completare pot fi considerate a fi însoțite de o răspundere contravențională.

Modificările asupra legislației privind registrul general de evidență salariaților s-au realizat în perioada de referință 2016 – 2017 în etape, observându-se o intervenție a legiuitorului inclusiv în materia funcției publice și a altor raporturi de drept administrativ, urmată de abrogarea unor texte de lege ce instituiău relativ recent obligații în materia registrului general de evidență a salariaților, obligații pe care legiuitorul nu apucase să le lămurească.

O primă etapă în parcursul modificărilor intervenite în această materie o întâlnim în textul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 20/2016 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative care a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 434 din 9 iunie 2016, dată de la care a intrat în vigoare conform dispozițiilor legale în materie^[2]. În conformitate cu art. V al acestei ordonanțe de urgență, după art. 7 din Legea-cadru nr. 284/2010, cu modificările și completările ulterioare, s-a introdus un nou articol, art. 7¹, unde a fost reglementat că, „*fiecare instituție și autoritate publică are obligația de a înființa registrul general*

^[1] Prin Ordonanța de urgență nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, în vigoare de la 7 august 2017, publicată în M. Of. nr. 644 din 7 august 2017.

^[2] A se vedea art. 12 alin. (2) din Legea nr. 24/2000, privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată în M. Of. nr. 260 din 21 aprilie 2010, cu modificările și completările ulterioare: ordonanțele de urgență ale Guvernului intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, sub condiția depunerii lor prealabile la Camera competentă să fie sesizată, dacă în cuprinsul lor nu este prevăzută o dată ulterioară.

de evidență prevăzut la art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru personalul care este plătit din fonduri publice potrivit dispozițiilor prezentei legi, cu respectarea dispozițiilor privind protecția datelor cu caracter personal, precum și, dacă este cazul, a dispozițiilor privind protecția informațiilor clasificate. Registrul general de evidență a personalului plătit din fonduri publice se va înregistra în prealabil la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială se află sediul instituției/autorității publice, dată de la care devine document opozabil. Registrul general de evidență a personalului plătit din fonduri publice se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării/numirii și cuprinde elementele de identificare ale tuturor persoanelor plătite din fonduri publice, data angajării/numirii, funcția, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a raportului de muncă sau de serviciu, perioada detașării și data încetării funcției. Registrul general de evidență a personalului plătit din fonduri publice este păstrat la sediul instituției/autorității publice, urmând să fie pus la dispoziție inspectorului de muncă sau oricărei altei autorități care îl solicită, în condițiile legii. La solicitarea persoanei plătite din fonduri publice, instituția/autoritatea publică este obligată să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de aceasta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate. În cazul încetării activității instituției/autorității publice, registrul general de evidență a personalului plătit din fonduri publice se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială s-a aflat sediul instituției/autorității publice. Metodologia de întocmire a registrului general de evidență a personalului plătit din fonduri publice, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărârea Guvernului prevăzută la art. 34 alin. (7) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare". Mai prevedea art. 7¹, la alineatul său 8, faptul că, modul de aplicare a prevederilor referitoare la înregistrarea, completarea și transmiterea registrului la inspectoratul teritorial de muncă, precum și controlul inspectorului de muncă cu privire la personalul din cadrul sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională se stabilește prin hotărâre a Guvernului.

Pe cale de consecință, iată că legiuitorul a introdus în sarcina entităților de drept public care aplicau la acea dată, respectiv în luna iunie 2016, legea salarizării personalului plătit din fonduri publice, o obligație de înființare, completare și transmitere a registrului general de evidență a personalului plătit din fonduri publice, obligația respectivă fiind instituită cu trimitere la art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

O a doua etapă în cadrul acestor modificări o remarcăm în luna noiembrie 2016. Începând cu data de 28 noiembrie 2016 a intrat în vigoare Hotărârea nr. 877/2016 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților și pentru aplicarea unitară a unor dispoziții legale, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 963 din 28 noiembrie 2016. Potrivit art. 1 pct. 1 din acest act normativ, art. 1 din H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților a fost modificat, la alin. (2) al acestui articol fiind reglementat faptul că, „registrul general de evidență a salariaților se compune din două părți:

- a) *registrul privat, care se întocmește, completează și transmite de către angajatori, persoane fizice sau persoane juridice de drept privat;*
- b) *registrul public, care se întocmește, completează și transmite de către instituțiile/autoritățile publice cărora le sunt aplicabile dispozițiile Legii-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.”*

În aceeași măsură, se modifică și art. 3 din H.G. nr. 500/2011, acesta reglementând că „*registrul privat și registrul public se întocmesc în formă electronică. Registrul privat se completează în ordinea încheierii contractelor individuale de muncă și cuprinde următoarele elemente:*

- a) *elementele de identificare ale angajatorului: denumire, cod unic de identificare – CUI, codul de identificare fiscală - CIF și sediul social - pentru persoanele juridice, respectiv: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, domiciliul - pentru persoanele fizice;*
- b) *elementele de identificare ale tuturor salariaților: numele, prenumele, codul numeric personal – CNP, cetățenia și țara de proveniență - Uniunea Europeană - UE, non-UE, Spațiul Economic European - SEE;*
- c) *data angajării;*
- d) *data la care începe și data la care încetează detașarea, precum și denumirea angajatorului la care se face detașarea;*
- e) *data la care începe și data la care încetează detașarea transnațională, definită de Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, cu modificările și completările ulterioare, statul în care urmează să se realizeze detașarea transnațională, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;*
- f) *data la care începe și data la care încetează detașarea pe teritoriul unui stat care nu este membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, statul în care urmează să se realizeze detașarea, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;*
- g) *funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România (COR) sau altor acte normative;*
- h) *datele din actele de studii de lungă durată ale persoanei, precum și datele privitoare la profilul/ specializarea/calificarea, conform actelor/certificatelor de calificare;*
- i) *datele de identificare ale utilizatorului, în cazul contractelor de muncă temporară;*
- j) *tipul contractului individual de muncă;*
- k) *durata timpului de muncă și repartizarea acestuia, în cazul contractelor individuale de muncă cu timp parțial;*
- l) *salariul de bază lunar brut și sporurile, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă;*
- m) *perioada, cauzele de suspendare și data încetării suspendării contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale;*
- n) *data încetării contractului individual de muncă.”*

În mod similar, modificarea de la art. 3 din H.G. nr. 500/2011 reglementează că „*registrul public se completează în ordinea încheierii contractelor individuale de muncă/actelor administrative de numire pentru funcționarii publici/altor acte privind exercitarea funcției de către personalul plătit din fonduri publice și cuprinde următoarele elemente:*

- a) *elementele de identificare ale instituției/autorității publice: denumire, cod unic de identificare – CUI/codul de identificare fiscală - CIF, sediu;*
- b) *elementele de identificare ale tuturor persoanelor plătite din fonduri publice: numele și prenumele, codul numeric personal - CNP;*
- c) *funcția persoanei, conform Legii-cadru nr. 284/2010, cu modificările și completările ulterioare;*

- d) *datele din actele de studii de lungă durată/studii medii ale persoanei, precum și datele privitoare la profilul/specializarea/calificarea, conform actelor/certificatelor de calificare;*
- e) *numărul anexei la Legea-cadru nr. 284/2010, cu modificările și completările ulterioare, în care este prevăzută funcția, capitolul, litera și numărul curent;*
- f) *gradul/treapta profesională, potrivit Legii-cadru nr. 284/2010, cu modificările și completările ulterioare;*
- g) *gradația aferentă tranșei de vechime în muncă;*
- h) *clasa de salarizare corespunzătoare funcției, potrivit Legii- cadru nr. 284/2010, cu modificările și completările ulterioare;*
- i) *salariul de bază lunar/indemnizația lunară din care clase de salarizare suplimentare, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă, respectiv în actul în baza căruia este exercitată funcția respectivă;*
- j) *sporurile și cuantumul acestora;*
- k) *indemnizațiile/compensațiile;*
- l) *salariul brut;*
- m) *data angajării/începerii exercitării funcției;*
- n) *tipul contractului individual de muncă/actului administrativ de numire în funcția publică/alt fel de acte emise în condițiile legii, privind exercitarea funcției;*
- o) *durata contractului individual de muncă, respectiv durata exercitării funcției, nedeterminată sau determinată;*
- p) *durata timpului de muncă și repartizarea acestuia;*
- q) *perioada suspendării, cauzele de suspendare și data încetării suspendării contractului individual de muncă/raportului de serviciu/exercitării funcției, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale;*
- r) *data la care începe și data la care încetează detașarea, precum și denumirea angajatorului la care se face detașarea;*
- s) *data încetării contractului individual de muncă/raportului de serviciu/exercitării funcției.”*

Totodată, H.G. nr. 877/2016 modifică regulile de completare a registrului general, în sensul că, în registrul public sunt înregistrate nu numai persoanele plătite din fonduri publice care prestează activitatea pe bază de contract individual de muncă, ci și persoanele plătite din fonduri publice care prestează activitatea în baza unui act de numire/de atribuire a unui mandat. De asemenea, sunt modificate sau completate, după caz, prevederile legale privind termenele de completare și transmitere a registrelor (public și privat), condițiile de păstrare a registrelor, eliberarea unor documente sau adeverințe și se limitează capacitatea de a completa și transmite registrul prin prestatori de servicii doar la angajatorii persoane fizice sau persoane juridice de drept privat.

Hotărârea de Guvern nr. 877/2016 are în conținutul său dispoziții tranzitorii, menite să asigure trecerea de la sistemul informatic bazat pe un registru general de evidență a salariaților guvernat exclusiv de Codul muncii, la un registru general de evidență a salariaților guvernat atât de Cod, cât și de legislația privitoare la raporturile de drept administrativ. Această normă tranzitorie^[3], instituită pentru a arăta măsurile ce sunt necesare până la efectivă înlocuire a

^[3] Potrivit art. 54 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare, dispozițiile tranzitorii cuprind măsurile ce se instituie cu privire la derularea raporturilor juridice născute în temeiul vechii reglementări care urmează să fie înlocuită de noul act normativ. Dispozițiile tranzitorii trebuie să asigure, pe o perioadă determinată, corelarea celor două reglementări, astfel încât punerea în aplicare a noului act normativ să decurgă firesc și să evite retroactivitatea acestuia sau conflictul între norme succesive.

vechilor reglementări cu cele noi, o putem considera ca fiind **a treia etapă** în contextul elaborării de norme noi menite să stabilească regimul de completare și transmitere a registrului general de evidență a salariaților. Potrivit art. III. *Dispoziții tranzitorii* din H.G. nr. 877/2016, „*până la data realizării noului sistem informatic pentru registrul privat/public gestionat de Inspekția Muncii:*

- a) *prin ordin al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice se stabilește procedura de transmitere a datelor în registrul public. În termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a acestuia în Monitorul Oficial al României, Partea I, instituțiile/autoritățile publice transmit datele cu privire la toate categoriile de personal plătit din fonduri publice, cu excepția instituțiilor/autorităților prevăzute la art. II^[4];*
- b) *atât pentru angajatorii persoane fizice sau juridice de drept privat, cât și pentru instituțiile/autoritățile publice se aplică în continuare prevederile legale cu privire la obligația de completare și transmitere către inspectoratele teritoriale de muncă datele în Revisal, conform ordinului ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 1.918/2011 pentru aprobarea procedurii și actelor pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, precum și a procedurii privind transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic, cu modificările ulterioare.”*

Observăm aici o suprapunere de obligații pentru instituțiile/autoritățile publice: acestea sunt obligate să transmită atât registrul public, prin instituirea obligației de la lit. a), cât și registrul general de evidență a salariaților, prin păstrarea în continuare a obligației de a completa registrul general de evidența salariaților de la lit. b).

La alin. (2) și (3) ale art. III din H.G. nr. 877/2016 observăm că legiuitorul reglementează că, „*la data realizării noului sistem informatic gestionat de Inspekția Muncii pentru transmiterea datelor în registrul privat/public de către angajatori va fi emis un nou ordin al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice privind procedura de transmitere a datelor în registrul privat/public, comună pentru toți angajatorii persoane fizice și juridice de drept privat, precum și instituții/autorități publice, cu excepția celor prevăzute la art. II. Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, Agenția Națională de Administrare Fiscală și Agenția Națională a Funcționarilor Publici vor realiza interoperabilitatea între sistemele lor informatice, într-un termen de cel mult 6 luni de la realizarea noului sistem informatic prevăzut la art. 11, pentru transmiterea datelor în registrul privat/public.”*

Așadar, rezultă din textul de lege că, în perioada de tranziție instituită de art. III din H.G. nr. 877/2016, instituțiile și autoritățile publice, care completează deja registrul general de evidența salariaților, sunt obligate să transmită și registrul public, sub forma declarației M500. Fiind o consecință a normei tranzitorii, prin Ordinul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice nr. 2263/2016 a fost stabilită o procedură de transmitere a datelor în registrul public, procedură ce a intrat în vigoare de la data de 8 decembrie 2016^[5], prin care să se preia datele de la instituțiile și autoritățile publice care au personal plătit din fonduri publice, personal care exercită o funcție în baza unui contract individual de muncă și/

^[4] A se vedea și Ordinul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice nr. 2263/2016 privind procedura de transmitere a datelor în registrul public.

^[5] Ordinul nr. 2263/2016 privind procedura de transmitere a datelor în registrul public, în vigoare de la 8 decembrie 2016, a fost publicat în M. Of. nr. 991 din 8 decembrie 2016.

sau de serviciu, a unui act administrativ de numire ori a unui altfel de act emis în condițiile legii, la fundamentarea legală a acestui ordin fiind avute în vedere prevederile art. 7¹ din Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, prevederile art. III alin. (1) lit. a) din Hotărârea Guvernului nr. 877/2016 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților și pentru aplicarea unitară a unor dispoziții legale, prevederile Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, cu modificările și completările ulterioare și referatul de aprobare nr. 720/DGJ din 6 decembrie 2016. Formularul M500, înființat în condițiile Ordinului nr. 2263/2016, a reprezentat modalitatea de comunicare a registrului public pentru perioada de tranziție astfel că, începând cu data intrării în vigoare a acestui ordin, instituțiile/autoritățile publice au fost obligate să transmită datele cu privire la toate categoriile de personal plătit din fonduri publice, potrivit prevederilor art. III alin. (1) lit. a) din Hotărârea Guvernului nr. 877/2016, prin intermediul acestui formular, transmiterea datelor urmând a se realiza lunar, până la data de 25 (inclusiv) a lunii următoare pentru luna anterioară, în conformitate cu procedura de transmitere a datelor în registrul public, prevăzută în anexa care face parte integrantă din ordin. Totodată, prin același Ordin nr. 2263/2016 a cărui emitere a reprezentat consecința normei tranzitorii din H.G. nr. 877/2016, „*în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare, atât pentru angajatorii persoane fizice sau juridice de drept privat, cât și pentru instituțiile/autoritățile publice se aplică în continuare prevederile legale cu privire la obligația de completare și transmitere către inspectoratele teritoriale de muncă a datelor în Revisal, conform Ordinului ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 1.918/2011 pentru aprobarea procedurii și actelor pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, precum și a procedurii privind transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic, cu modificările ulterioare*”^[6].

A patra etapă o reprezintă abrogarea la 1 iulie 2017 a Legii nr. 284/2010, cu modificările și completările ulterioare, potrivit Legii-cadru nr. 153/2017, ceea ce are ca efect în opinia noastră încetarea efectelor normei secundare, respectiv a Ordinului nr. 2263/2016, ca urmare a abrogării normei principale – a izvorului acestui ordin – respectiv a art. 7¹ din Legea nr. 284/2010^[7], un text de lege care face trimitere la o normă ce nu mai este în vigoare fiind și el, evident, implicit abrogat^[8].

^[6] Vezi art. 4 din Ordinul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice 2263/2016 privind procedura de transmitere a datelor în registrul public.

^[7] Vezi și R.D. Popescu, A. Gheorghe, *Producerea efectelor juridice ale actelor normative*, Revista Transilvană de Științe Administrative 2(31)/2012, pp. 103-139: Încetarea efectelor juridice ale unui act normativ poate fi transpusă expres printr-un act normativ de abrogare, de exemplu, dar poate interveni și în mod indirect, în lipsa unui act de abrogare expres. Un exemplu pentru acest din urmă caz îl reprezintă încetarea efectelor juridice în temeiul art. 147 alin. (1) din Constituție sau încetarea efectelor juridice ale unui act de reglementare secundară ca urmare a abrogării temeiului primar de elaborare (abrogarea legii are ca efect indirect încetarea efectelor juridice ale hotărârii de Guvern date în aprobarea sa, dacă prin norme tranzitorii nu s-a dispus altfel). Rezultă că încetarea efectelor actului normativ are o sferă de cuprindere mai largă decât ieșirea din vigoare, ieșirea din vigoare putându-se realiza prin cele trei modalități menționate, existând însăși cazuri în care o normă, deși formal este în vigoare, există în dreptul pozitiv, de fapt ea încetează a mai produce efecte juridice ca urmare a intervenirii unor evenimente în activitatea actului normativ.

^[8] Vezi Decizia nr. 1595/2011 a Curții Constituționale referitoare la obiecția de neconstituționalitate privind Legea pentru completarea Legii învătământului nr. 84/1995, publicată în M. Of. nr. 924 din 27 decembrie 2011.

A cincea etapă o reprezintă modificarea art. 17 alin. (5) C. muncii, prin O.U.G. nr. 53/2017, cu posibile efecte în modificarea unor termene de completare și transmitere a registrului general de evidență a salariaților^[9].

Așadar, începând cu data de 9 iunie 2016, odată cu intrarea în vigoare a O.U.G. nr. 20/2016, se instituie un nou registru, respectiv registrul general de evidență a persoanelor plătite din fonduri publice, a cărui reglementare se va regăsi începând cu data de 28 noiembrie 2016 în H.G. nr. 877/2016, sub forma registrului public^[10]. Întrucât aplicația ce trebuie pusă la dispoziție de Inspekția Muncii în vederea completării și transmiterii acestui registru public nu a fost realizată, prin dispoziții tranzitorii intrate în vigoare la data de 8 decembrie 2016, s-a creat baza legală pentru înființarea Formularului M500, având norme metodologice de completare aprobate prin Ordinul nr. 2263/2016. La data de 1 iulie 2017 este abrogată Legea nr. 284/2010, iar la data de 7 august intră în vigoare O.U.G. nr. 53/2017, prin care se modifică și se completează Codul muncii.

2. Considerații teoretice asupra efectelor ultimelor modificări legislative în materia registrului general de evidență a salariaților

Într-o primă analiză, observăm că art. V din O.U.G. nr. 20/2016 **completa** art. 7 din Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, modificată și completată, lege-cadru care avea ca obiect de reglementare „*stabilirea unui sistem unitar de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului*”^[11], și care se aplica următoarelor categorii^[12]:

- „a) personalului din autorități și instituții publice, respectiv Parlamentul, Administrația Prezidențială, autoritatea judecătorească, Guvernul, ministerele, celelalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, autorități ale administrației publice locale, alte autorități publice, autorități administrative autonome, cât și instituțiile din subordinea acestora, finanțate integral din bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele fondurilor speciale;*
- b) personalului din autorități și instituții publice finanțate din venituri proprii și subvenții acordate de la bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele fondurilor speciale;*
- c) personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii;*
- d) persoanelor care sunt conducători ai unor instituții publice în temeiul unui contract, altul decât contractul individual de muncă*”^[13].

^[9] Vezi analizat pe larg acest aspect la pct. 6 din prezenta lucrare, intitulat Efectele modificării art. 17 alin. (5) C. muncii asupra H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare.

^[10] De remarcat aici este faptul că H.G. nr. 877/2016, prin care se înființează registrul public, se fundamentează pe art. 7¹ din Legea nr. 284/2010, articol introdus prin Ordonanța de urgență nr. 20/2016 la 9 iunie 2016, articol care face vorbire de Registrul general de evidență a personalului plătit din fonduri publice.

^[11] A se vedea art. 1 din Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, modificată și completată.

^[12] Conform art. 2 alin. (2) din Legea-cadru nr. 284/2010, modificată și completată, dispozițiile acestei legi nu se aplică Băncii Naționale a României, Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare, Comisiei de Supraveghere a Asigurărilor și Comisiei de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private.

^[13] A se vedea art. 2 alin. (1) lit. a) – d) din Legea-cadru nr. 284/2010, modificată și completată.

Ne interesează acest aspect al completării unei legi în vigoare la acea dată pentru a analiza dacă registrul general de evidență a persoanelor plătite din fonduri publice a reprezentat de la început o soluție legislativă suplimentară, sau a reprezentat o variantă nouă a registrului general de evidență salariaților. Potrivit art. 60 alin. (1) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, **completarea actului normativ** constă în introducerea unor dispoziții noi, cuprinzând **soluții legislative și ipoteze suplimentare**, exprimate în texte care se adaugă elementelor structurale existente (...). Pe cale de consecință, reținem că, introducerea noțiunii de registru general de evidență a personalului plătit din fonduri publice în Legea nr. 284/2010, modificată și completată, pe calea O.U.G. nr. 20/2016, reprezenta în sensul legii care guvernează tehnica elaborării actelor normative, o soluție legislativă suplimentară, acest aspect fiind important în analiza viitoare referitoare la abrogarea – sau nu – a obligației angajatorilor, autorități sau instituții publice care angajează personal pe bază de contract individual de muncă – de a completa registrul public.

Prin introducerea acestei soluții legislative suplimentare, observăm că instituțiile/autoritățile publice, în calitate de angajatori, trebuiau să înființeze, să înregistreze, completeze și să transmită registrul general de evidență a personalului plătit din fonduri publice, indiferent de tipul de raport juridic pe care îl derulau cu salariații săi. Conform art. 2 alin. (3) din Legea cadru nr. 284/2010 modificată și completată, intra în categoria personalului din sectorul bugetar personalul încadrat pe baza contractului individual de muncă, personalul care ocupa funcții de demnitate publică și personalul care ocupa funcții asimilate funcțiilor de demnitate publică, precum și personalul care beneficia de statute speciale, inclusiv funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special. Categoriile cărora li se aplicau dispozițiile Legii cadru nr. 284/2010, modificată și completată, erau arătate explicit în anexele la această lege^[14], respectiv^[15]:

- funcționari publici, inclusiv înalții funcționari publici;
- personal contractual din administrația publică centrală de specialitate, servicii deconcentrate ale ministerelor și ale altor organe centrale de specialitate, prefecturi, consilii județene, municipii, administrația publică locală - consilii, primării și servicii publice din subordinea acestora;
- personal contractual din cadrul cabinetului demnitarului și al serviciilor Parlamentului;
- personal al altor unități bugetare de subordonare centrală și locală, precum și din compartimentele de contabilitate, financiar, aprovizionare, investiții (personalul cu funcții de specialitate, din unități de perfecționare a personalului, din proiectare, din unități de informatică și personal din administrația publică locală);
- personalul care ocupa alte funcții comune din sectorul bugetar (de secretariat-administrativ, gospodărire, întreținere-reparații și de deservire);
- personal din unități sportive, de navigație, din aviația sportivă, din agricultură (Laboratorul central de carantină fitosanitară; Laboratorul central pentru controlul reziduurilor de pesticide în plante și produse vegetale; Laboratorul central pentru controlul calității semințelor și materialului săditor; laboratoarele pentru controlul calității și igienei vinului), personal care presta activitatea de cadastru de la consiliile locale, protecția mediului (agenții de protecție

^[14] A se vedea și art. 11 alin. (1) din Legea-cadru nr. 284/2010, modificată și completată, unde este prevăzut că există 7 familii ocupaționale de funcții bugetare, în afară de personalul din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii.

^[15] Expunerea este realizată pur exemplificativ, fără respectarea întocmai a modului în care se realizează clasificarea familiilor ocupaționale sau ordinea prevăzută de Anexele la Legea cadru nr. 284/2010, modificată și completată.

a mediului, administrația Rezervației Biosferei „Delta Dunării”), personal din Administrația publică sanitar-veterinară și pentru siguranța alimentelor;

- personal încadrat pe bază de contract individual de muncă - personal contractual din administrația publică;
- personal de specialitate din cadrul Curții de Conturi, personalul din cadrul Consiliului Concurenței;
- personal al Oficiului Național de Prevenire și Combatere a Spălării Banilor;
- personalul Agenției Naționale de Integritate;
- personal din cadrul Oficiului Registrului Național al Informațiilor Secrete de Stat;
- funcții de demnitate publică alese;
- funcții de demnitate publică numite;
- funcții de demnitate publică ce erau alese din cadrul organelor autorității publice locale;
- funcții asimilate cu funcții de demnitate publică;
- personalul din învățământ (inclusiv clerical), sănătate, cultură, diplomație, justiție, apărare, ordine publică și siguranță națională;
- personal din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor și celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale și locale, precum și cele aflate în coordonarea primului-ministru și cele aflate sub controlul Parlamentului;

În aceste categorii arătate anterior întâlneam, pe lângă angajații pe bază de contract individual de muncă, personal al cărui regim juridic este sau era reglementat de legi diferite, având prevederi și efecte diferite în situația nașterii, modificării, executării, suspendării sau încetării raportului juridic respectiv. Astfel, spre exemplu, trebuie să ținem cont de faptul că încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă nu sunt identic reglementate cu încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea raportului de serviciu, motiv pentru care aplicația registrului general de evidență a personalului plătit din fonduri publice trebuia să ofere soluții tehnice potrivite fiecărei categorii arătate. Mai mult, alături de funcționari publici și angajați pe bază de contract individual de muncă, în Legea-cadru nr. 284/2010, modificată și completată, întâlneam personal care ocupa funcții electivă – deci personal care avea la bază un raport de drept administrativ, nu unul de muncă – ce putea fi numit în aceste funcții și beneficia *de lege data*, de *indemnizație*, nu de *salariu*^[16], ocupa funcții din categorii speciale, cum ar fi personalul clerical sau personalul din magistratură; aceste diferențe ar fi putut genera erori de interpretare, atât timp cât nu era disponibilă o aplicație specială pentru registrul general de evidență a personalului plătit din fonduri publice. Observăm că, deși modificările din O.U.G. nr. 20/2016 au făcut trimitere la actul normativ de reglementare a registrului general de evidență a salariaților, prevăzut la art. 34 C. muncii, structura acestuia nu era adaptată fiecărei situații în parte, la data intrării în vigoare a obligației statuate prin această ordonanță, astfel că, puteam aprecia la acea dată că, dată fiind ipoteza unei noi soluții legislative, registrul general de evidență salariaților nu era totuna cu registrul general de evidență a personalului plătit din fonduri publice.

Totodată, puteam opina și că utilizarea ca izvor de drept a unei dispoziții din Codul muncii, pentru a institui o obligație în sarcina unor entități care încadrează personal și în alte baze decât cele din Codul muncii, putea fi cel puțin discutabilă în situațiile în care legea specială nu face trimitere

^[16] A se vedea indemnizațiile președintelui și vicepreședintelui Agenției Naționale de Integritate, Anexa I din Legea-cadru nr. 284/2010, modificată și completată, capitolul III, lit. C. a).

expressis verbis la completarea sa cu dispozițiile Codului muncii^[17] de vreme ce dispozițiile acestui cod se aplică limitativ chiar și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, adăugând numai în măsura în care aceste legi nu conțin dispoziții specifice derogatorii^[18]. În cazul funcțiilor publice, instituirea unei astfel de obligații cu izvor de drept în Codul muncii s-a realizat cu ignorarea Secțiunii a 2-a a Legii nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare intitulată *Evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici*. Așadar, instaurarea unei noi obligații pentru entitățile de referință, care deja completau registrul general de evidență a salariaților pentru angajații pe bază de contract individual de muncă, a putut să dea naștere la două interpretări distincte:

- registrul general de evidență a persoanelor plătite din fonduri publice este un document distinct de registrul general de evidență a salariaților;
- registrul general de evidență a persoanelor plătite din fonduri publice este același cu registrul general de evidență a salariaților.

Această dilemă se prezintă pe toată perioada de aplicabilitate a O.U.G. nr. 20/2016, până la modificarea H.G. nr. 500/2011 prin H.G. nr. 877/2016, care poate pretinde a lămurii chestiunea de drept prin clasificarea registrului general în public și privat, respectiv prin faptul că indică registrul public ca parte din registrul general de evidență salariaților și lasă de înțeles prin conexiunile legislative utilizate că registrul public este registrul la care face trimitere O.U.G. nr. 20/2016.

Această dilemă s-a născut odată cu intrarea în vigoare a O.U.G. nr. 20/2016, întrucât salariații angajați pe bază de contract individual de muncă în cadrul entităților care aplicau legea privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice se regăseau deja în registrul general de evidență salariaților.

Pe cale de consecință, constatăm că, începând cu data de 9 iunie 2016, dispozițiile O.U.G. nr. 20/2016 introduc în sarcina angajatorilor persoane juridice al căror personal este plătit conform Legii nr. 284/2010, modificată și completată, obligația de a completa **registrul general de evidență a personalului plătit din fonduri publice**. Până la intrarea în vigoare a

^[17] În cazul funcționarilor publici, legea specială care reglementează statutul acestora face trimiterea la Codul muncii, însă este discutabil dacă această trimitere s-ar putea circumscrie întemeierii unui izvor de drept. Vezi în acest sens art. 117 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care reglementează că dispozițiile prezentei legi se completează cu prevederile legislației muncii, precum și cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legislației specifice funcției publice. Cu toate acestea, Secțiunea a 2 a legii, intitulată *Evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici*, se poate constitui în cadru legal ce derogă de la Codul muncii, astfel încât, dacă prin efectul art. 117 putem completa Legea nr. 188/1999 republicată cu dispozițiile Codului muncii, în materia evidenței personalului, fiecare din cele două acte normative prezintă norme distincte, specifice fiecărui raport juridic în parte.

^[18] În această privință, trebuie să remarcăm că în cursul anului 2017 în jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție se înregistrează o primă tendință de a aplica dispozițiile Codului muncii și altor categorii de raporturi juridice. Astfel, a fost admis recursul în interesul legii la data de 9 februarie 2017 prin Decizia nr. 16/2016 privind examinarea sesizării formulate de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța cu privire la „interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 1, art. 278 alin. (2) și art. 231 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Codul muncii), art. 2 alin. (1) lit. f) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare (Legea nr. 554/2004), raportat la prevederile Legii nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, cu modificările și completările ulterioare (Legea nr. 393/2004) și art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Legea nr. 188/1999), în legătură cu unele aspecte, fiind decis că, prevederile Codului muncii se aplică raporturilor juridice dintre primar/viceprimar și unitatea administrativ-teritorială, dacă legi speciale nu conțin dispoziții specifice, inclusiv după încetarea mandatelor.

H.G. nr. 877/2016, la data de 28 noiembrie 2016, a existat astfel această noțiune în lege, **fără ca dispozițiile legale să fie puse efectiv în aplicare**. De altfel, acești angajatori completeau deja registrul general de evidență salariaților, pentru personalul angajat pe bază de contract individual de muncă. Prevederile legale privind înființarea, completarea și transmiterea registrului general de evidență salariaților, aplicabile anterior datei de 9 iunie 2016 de intrare în vigoare a O.U.G. nr. 20/2016, stabileau că toți angajatorii, indiferent de forma lor de finanțare, trebuiau să completeze registrul general de evidență a salariaților, conform aplicației informatice puse la dispoziție de Inspekția Muncii. Astfel, această nouă dispoziție legală, care a instituit obligația de completare a registrului general de evidență personalului plătit din fonduri publice, a intrat în vigoare în condițiile în care aplicația privind registrul general de evidență a salariaților era pusă deja la dispoziție de către Inspekția Muncii, potrivit H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților, în varianta sa modificată de H.G. nr. 1105/2011.

În materia obligațiilor angajatorului privind înființarea registrului general de evidență a salariaților și operarea înregistrărilor prevăzute de lege, așa cum sunt ele reglementate la art. 34 coroborat cu art. 40 alin. (2) lit. g) C. muncii, arătăm că aducerea la îndeplinire a acestora de către angajatorii personalului din sectorul bugetar angajat pe bază de contract individual de muncă s-a realizat încă de la intrarea în vigoare a H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare, adică de la data de 1 august 2011, în virtutea art. 34, art. 40 și art. 2 lit. f) C. muncii, prevederile cuprinse în acest cod aplicându-se *angajatorilor, persoane fizice și juridice*. Or, în calitate de angajator persoană juridică, angajatorul personalului din sectorul bugetar angajat pe bază de contract individual de muncă era deja obligat de dispozițiile Codului muncii să înființeze, să completeze și să transmită la inspectoratul teritorial de muncă, registrul general de evidență a salariaților, întrucât raporturile juridice ale personalului încadrat pe bază de contract individual de muncă în sectorul bugetar sunt reglementate în principal de Legea nr. 53/2003 republicată - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare. Reamintim, în temeiul art. 1 din Legea nr. 53/2003 republicată, cu modificările și completările ulterioare, acest act normativ reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii, aplicându-se și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii. În acest sens, am putea trage concluzia că, deși dispozițiile O.U.G. nr. 20/2016 nu distingeau, acestea puteau produce efecte, la data intrării lor în vigoare, numai pentru personalul care este plătit din fonduri publice, altul decât cel angajat cu contract individual de muncă, întrucât pentru acesta din urmă își produceau deja efectele dispozițiile art. 34 C. muncii și cele ale H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare^[19]. Trebuie subliniat totodată că prin introducerea registrului general de evidență a personalului plătit din fonduri publice, la momentul intrării sale în vigoare, O.U.G. nr. 20/2016 nu a abrogat nici expres, nici tacit, obligația angajatorilor prevăzuți de Legea nr. 284/2010 – în prezent abrogată, de a completa și transmite REVISAL, pentru acei salariați cărora le-au încheiat contracte individuale de muncă în condițiile Codului muncii. De aici rezultă o contradictorialitate între legea nouă și cea veche: angajatorii prevăzuți de Legea nr. 284/2010 – abrogată, transmiteau registrul general de evidență salariaților având ca izvor primar al obligației art. 34 C. muncii; începând cu data de 9 iunie 2016, aceiași angajatori sunt obligați să înființeze, să completeze și să transmită registrul general de evidență

[19] Hotărârea nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților a intrat în vigoare la 1 august 2011, fiind publicată în M. Of. nr. 372 din 27 mai 2011, modificată și completată prin H.G. nr. 1105/2011.

a personalului plătit din fonduri publice în baza aceluiași izvor primar de drept. Astfel, deși nu putem afirma cu certitudine că legiuitorul a instituit începând cu data de 9 iunie 2016 o normă suplimentară față de cea de la art. 34 C. muncii, pentru că nu ar mai fi fost logice norma de trimitere și conexiunea legislativă, totuși, această instituire de normă suplimentară s-a realizat datorită modului în care reglementează dispoziția tranzitorie de la art. III din H.G. nr. 877/2016 la momentul intrării sale în vigoare. În cadrul alin. (1) lit. a) și b) din această normă tranzitorie observăm că, deși instituțiile/autoritățile publice cărora le erau aplicabile dispozițiile Legii-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare aveau obligația de a transmite datele cu privire la toate categoriile de personal plătit din fonduri publice în registrul public, aveau în continuare, în paralel, și obligația de a transmite Revisal^[20], ceea ce arată că legiuitorul a înțeles că în materie existau două obligații distincte și două registre distincte.

Completarea Legii-cadru nr. 284/2010, conform art. V din O.U.G. nr. 20/2016, s-a realizat prin trimiterea la textul Codului muncii. În condițiile art. 16 alin. (1) din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, pentru sublinierea unor conexiuni legislative se utilizează norma de trimitere, în procesul de legiferare fiind interzisă instituirea acelorași reglementări în mai multe articole sau alineate din același act normativ ori în două sau mai multe acte normative. Așadar, datorită interdicției de a institui aceleași reglementări în mai multe articole sau alineate din același act normativ ori în două sau mai multe acte normative, considerăm că norma de trimitere de la art. V din O.U.G. nr. 20/2016 arată în mod eronat o conexiune legislativă între art. 7¹ din Legea-cadru nr. 284/2010, modificată și completată, și art. 34 C. muncii, întrucât obligația din Cod era deja respectată pentru angajații pe bază de contract individual de muncă, iar pentru celelalte categorii din Legea nr. 284/2010 abrogată, această conexiune nu era posibilă.

Deși a fost instituită o obligație în sarcina angajatorilor care își salarizau personalul din fonduri publice prin conexiunea legislativă amintită mai sus, îndeplinirea obligației la momentul instituirii sale a fost imposibilă datorită absenței aplicației informatice care să permită înființarea, preluarea datelor, completarea și transmiterea acestora. Dacă ar fi fost corectă conexiunea legislativă, structura registrului general de evidență a salariaților, așa cum era ea distribuită de către inspectoratul teritorial de muncă angajatorilor la data intrării în vigoare a O.U.G. nr. 20/2016, în baza art. 11 alin. (2) din H.G. nr. 500/2011, modificată și completată, trebuia să fi fost completată/adaptată/modificată pentru a permite îndeplinirea acestor obligații de către angajatorul personalului plătit din fonduri publice. Prin urmare, îndeplinirea obligației prevăzute de O.U.G. nr. 20/2016, neputând fi dusă la îndeplinire prin intermediul aplicației existente la acea dată, era condiționată de o nouă aplicație pe care inspectoratul teritorial de muncă să o fi distribuit acestor angajatori. De asemenea, în materie era necesară completarea H.G. nr. 500/2011, modificată și completată, aspect pe care îl puteam constata la nou-introdusul art. 7¹ alin. (7) din Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, care prevede că, „*metodologia de întocmire a registrului general de*

^[20] La lit. b) a alin. (1) al art. III din H.G. nr. 877/2016, era reglementat că, atât pentru angajatorii persoane fizice sau juridice de drept privat, cât și pentru instituțiile/autoritățile publice se aplică în continuare prevederile legale cu privire la obligația de completare și transmitere către inspectoratele teritoriale de muncă datele în Revisal, conform Ordinului ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 1.918/2011 pentru aprobarea procedurii și actelor pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, precum și a procedurii privind transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic, cu modificările ulterioare.

evidență a personalului plătit din fonduri publice, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărârea Guvernului prevăzută la art. 34 alin. (7) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare”. Rezultă astfel că, deși legiuitorul a înțeles că actul normativ de reglementare a registrului nou-introdus era același cu cel care reglementa registrul general de evidență a salariaților noul registru era unul distinct, înființat în paralel. De altfel, acest aspect s-a subliniat prin norma tranzitorie a H.G. nr. 877/2016.

Odată cu modificarea H.G. nr. 500/2011 prin H.G. nr. 877/2016, situația privind îndeplinirea efectivă a obligației prevăzute de norma în vigoare la acea dată, respectiv art. 7¹ din Legea nr. 284/2010 a rămas neschimbată datorită absenței aplicației informatice, necesară a permite completarea datelor. Acest aspect a fost soluționat prin introducerea formularului M500, odată cu aplicarea Ordinului nr. 2263/2016. În perioada decembrie 2016 – iunie 2017, angajatorii care au aplicat Legea nr. 284/2010 au transmis acest formular, obligația fiind stinsă odată cu abrogarea acestei legi prin Legea cadru nr. 153/2017, implicit abrogându-se pe această cale dispozițiile Ordinului nr. 2263/2016.

3. Considerații asupra terminologiei utilizate

După cum am precizat deja, legiuitorul nu a menținut o continuitate în utilizarea terminologiei de specialitate, folosind noțiunea de registrul general de evidență a personalului plătit din fonduri publice și noțiunea registru public, atunci când se referea la același instrument de completare și transmitere a datelor salariaților plătiți din fonduri publice conform legii speciale. Este interesant faptul că, în privința registrului general de evidență a personalului plătit din fonduri publice, legiuitorul considera că izvorul de drept îl reprezintă art. 34 C. muncii, iar pentru registrul public, legiuitorul considera că izvorul de drept ar fi art. 7¹ din Legea nr. 284/2010, cu modificările și completările ulterioare, deși, *de lege*, devenea parte din registrul general de evidență a salariaților. Trebuie arătat că o astfel de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative contravine dispozițiilor Legii nr. 24/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, care prevede la art. 37 alin. (1) faptul că, *în limbajul normativ aceleași noțiuni se exprimă numai prin aceiași termeni*.

Reținem că, potrivit O.U.G. nr. 20/2016, la data intrării sale în vigoare, *„fiecare instituție și autoritate publică are obligația de a înființa registrul general de evidență prevăzut la art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru personalul care este plătit din fonduri publice potrivit dispozițiilor prezentei legi, cu respectarea dispozițiilor privind protecția datelor cu caracter personal, precum și, dacă este cazul, a dispozițiilor privind protecția informațiilor clasificate*”. Astfel, observăm că deși legiuitorul utiliza norma de trimitere prin sintagma „registrul general de evidență prevăzut la art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare”, omitea termenul „salariaților” pe care îl prevede textul de lege la care face trimitere. În respectarea normelor de tehnică legislativă la elaborarea actelor normative puteam prezuma, așa cum am arătat, că în materie era vorba de o conexiune legislativă, din moment ce obligația instituită se referea *expressis verbis* la un anumit registru, respectiv la cel *prevăzut la art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*. Cu toate acestea, remarcăm faptul că legiuitorul, în loc să utilizeze denumirea dată de actul normativ de trimitere, a folosit în continuare în textul art. V din

O.U.G. nr. 20/2016, noțiunea de „registru general de evidență a personalului plătit din fonduri publice”. Ori, din diferența de denumire – respectiv Registrul general de evidență a salariaților și registrul general de evidență a personalului plătit din fonduri publice – am putut aprecia că poate fi vorba de două noțiuni diferite și de două registre diferite, dacă am lua în considerare inclusiv faptul că legiuitorul, pentru a utiliza aceeași terminologie specifică legislației aplicabile personalului plătit din fonduri publice, a folosit acest termen pentru a se încadra în noțiunile din Legea-cadru nr. 284/2010, modificată și completată, pe care în realitate a considerat-o izvor de drept. Arătăm aici că, nu ar fi fost o greșeală utilizarea denumirii consacrate de art. 34 C. muncii, atât timp cât Legea nr. 284/2010, modificată și completată, reglementează la art. 10 alin. (1) faptul că „salariile de bază, soldele/salariile de funcție și indemnizațiile lunare de încadrare se stabilesc prin înmulțirea coeficienților de ierarhizare corespunzători claselor de salarizare cu valoarea de referință, rotunjindu-se din leu în leu în favoarea salariatului.” Este evident faptul că, în accepțiunea legiuitorului, sintagma de *personal plătit din fonduri publice* desemna întregul personal pe care îl regăseam în anexele la această lege^[21]; cu toate acestea, atunci când legiuitorul a ținut să definească generic personalul plătit din fonduri publice, acesta a fost desemnat după categoria de venituri obținute, utilizându-se noțiunea de *salariat*^[22], după cum putem remarca chiar din textul de lege. Așadar, păstrarea denumirii consacrate de art. 34 C. muncii – adică aceea de registru general de evidență salariaților – nu ar fi fost greșită în cauză și nici nu ar fi fost contrară terminologiei utilizate de Legea cadru nr. 284/2010, modificată și completată, atât timp cât această lege utiliza termenul de salariat atunci când se referea la întreg personalul plătit din fonduri publice.

Prin faptul că, în aplicarea O.U.G. nr. 20/2016, legiuitorul trece la modificarea H.G. nr. 500/2011 și schimbă în interiorul acestei proceduri terminologia utilizată, din registru general de evidență a personalului plătit din fonduri publice, în registru public ca parte din registrul general de evidență salariaților, nu face decât să complice lucrurile din perspectiva ierarhiei actelor normative și a limitelor în care un act normativ emis în aplicarea unui alt act normativ, trebuie să păstreze în reglementare limitele acestuia din urmă. Fără a insista^[23], amintim doar că textul constituțional cuprinde și o reglementare relativ indirectă a principiului ierarhiei actelor normative, dedusă din succesiunea în care sunt reglementate principiile generale, drepturile, libertățile și îndatoririle fundamentale și autoritățile publice – emitenții actelor normative. Așa cum era de așteptat, cadrul normativ subsecvent Constituției a detaliat reglementarea principiului ierarhiei actelor normative. Art. 4 alin. (3) din Legea nr. 24/2000 prevede că actele normative date în executarea legilor, ordonanțelor sau a hotărârilor Guvernului se emit în limitele și potrivit normelor care le ordonă^[24]. Critica pe care o putem aduce succesiunii reglementării este aceea că, deși se referă la același registru instituit de O.U.G. nr. 20/2016, legiuitorul utilizează o terminologie diferită, dezlegarea problemelor de drept ce rezultă din această inconsecvență putând să dea în practică soluții diferite.

[21] Adică Legea nr. 284/2010, modificată și completată.

[22] Este exclus să admitem că art. 10 alin. (1) din Legea cadru nr. 284/2010, modificată și completată, limitează formula de stabilire a salariilor de bază, soldelor/salariilor de funcție și indemnizațiilor lunare de încadrare prin rotunjirea din leu în leu numai la acei salariați pe care îi regăsim exclusiv definiți de dispozițiile Codului muncii.

[23] Vezi R.D. Popescu, A. Gheorghe, *Producerea efectelor juridice ale actelor normative*, Revista Transilvană de Științe Administrative 2(31)/2012, pp. 103-139.

[24] *Idem*.

Problemele de reglementare nu se opresc aici; atunci când legiuitorul se referă la subiectele de drept cărora li se adresează, remarcăm faptul că, prin art. 1 alin. (2) din H.G. nr. 500/2011, așa cum este modificat de H.G. nr. 877/2016, „*registrul general de evidență a salariaților se compune din două părți:*

- a) *registrul privat, care se întocmește, completează și transmite de către angajatori, persoane fizice sau persoane juridice de drept privat;*
- b) *registrul public, care se întocmește, completează și transmite de către instituțiile/autoritățile publice cărora le sunt aplicabile dispozițiile Legii-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.”*

Prin urmare, registrul privat, parte componentă a registrului general de evidență a salariaților, ar fi o aplicație care va fi completată și transmisă de către angajatori, persoane fizice sau persoane juridice de drept privat. În ceea ce privește registrul public, parte componentă a registrului general de evidență a salariaților, acesta se întocmește, completează și transmite de către instituțiile/autoritățile publice cărora le sunt aplicabile dispozițiile Legii-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare^[25].

O astfel de separare a subiectelor de drept (în privat și public) cărora li se adresează legiuitorul la art. 34 C. muncii, nu este interzisă de lege. Cu toate acestea, remarcăm că, din perspectiva relațiilor de muncă, ce au la bază un contract individual de muncă, obligația de la art. 34 C. muncii se exercită *în general* de către angajatori, persoane fizice sau persoane juridice de drept privat și de către instituțiile/autoritățile publice cărora le erau aplicabile dispozițiile Legii-cadru nr. 284/2010 cu modificările și completările ulterioare, acestea din urmă având în continuare obligațiile prevăzute de art. 34 C. muncii pentru salariații angajați pe bază de contract individual de muncă.

4. Considerații asupra termenului de intrare în vigoare a obligației prevăzute de noile modificări legislative în materia registrului general de evidență a salariaților și asupra elementelor completate în registru

Textul de lege de la art. 7¹ alin. (7) din Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, prevedea că „*registrul general de evidență a personalului plătit din fonduri publice*” „*se va înregistra în prealabil la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială se află sediul instituției/autorității publice, dată de la care devine document opozabil. Registrul general de evidență a personalului plătit din fonduri publice se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării/numirii și cuprinde elementele de identificare ale tuturor persoanelor plătite din fonduri publice, data angajării/numirii, funcția, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a raportului de muncă sau de serviciu, perioada detașării și data încetării funcției.*”

^[25] Dispoziție păstrată și în prezent – respectiv ulterior abrogării Legii nr. 284/2010 prin Legea cadru nr. 153/2017, în sensul că legiuitorul nu a intervenit asupra normei secundare odată cu abrogarea normei principale.

Întrucât în textul de lege nu aveam un termen de intrare în vigoare a obligației arătate mai sus, vom constata că aceasta a intrat în vigoare la data publicării ordonanței de urgență în Monitorul Oficial al României, conform dispozițiilor legale^[26]. Cu toate acestea, art. 7¹ alin. (7) din Legea-cadru nr. 284/2010, cu modificările și completările ulterioare, stabilea că, „*metodologia de întocmire a registrului general de evidență a personalului plătit din fonduri publice, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărârea Guvernului prevăzută la art. 34 alin. (7) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare*”. Așadar, deși obligația în cauză intra în vigoare la data de 9 iunie 2016, aceasta nu ar fi putut fi dusă la îndeplinire decât odată cu modificarea H.G. nr. 500/2011, care era în continuare la acel moment actul normativ ce își avea izvorul la art. 34 alin. (7) C. muncii.

În concluzie, textul de lege institua o obligație ce intra în vigoare începând cu data de 9 iunie 2016, dar care nu va putea fi dusă la îndeplinire decât odată cu modificarea hotărârii de guvern menționată anterior precum și după modificarea/adaptarea/completarea aplicației distribuite de inspectoratul teritorial de muncă. Cu toate acestea, intrarea în vigoare a actului normativ marchează momentul în care acesta are forță juridică pentru toate subiectele de drept cărora li se adresează^[27], astfel că ne-am aflat în situația unei obligații imposibil de îndeplinit.

Cu toate acestea, apreciem că puteau exista interpretări cu privire la momentul de la care se completează și se transmit, în ordinea angajării/numirii, elementele de identificare ale tuturor persoanelor plătite din fonduri publice, data angajării/numirii, funcția, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a raportului de muncă sau de serviciu, perioada detașării și data încetării funcției, datorită faptului că o parte din acest personal – respectiv cel încadrat pe bază de contract individual de muncă – se regăsește deja în registrul general de evidență salariaților, pentru celelalte categorii existând alte sisteme de evidență^[28]. În materie, există două momente principale care pot afecta completările în acest registru: data angajării/numirii salariatului și data intrării în vigoare a O.U.G. nr. 20/2016, respectiv 9 iunie 2016. Era clar că, completarea efectivă în registrul general de evidență a personalului plătit din fonduri publice trebuia să se facă ulterior datei de 9 iunie 2016, odată cu îndeplinirea cerințelor arătate la paragraful anterior, însă elementele ce se completează la debutul înregistrării sunt incerte: se vor completa elementele (funcția, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a raportului de muncă sau de serviciu, perioada detașării) existente la data de 9 iunie 2016, cele existente la data îndeplinirii condițiilor de la paragraful anterior sau se va completa întregul istoric, de la data angajării/numirii?

Acest aspect a fost lămurit de art. 1 din Ordinul nr. 2263/2016, abia în luna decembrie 2016, unde era stabilit că, instituțiile/autoritățile publice transmit lunar, până la data de 25 (inclusiv) a lunii următoare pentru luna anterioară, datele cu privire la toate categoriile de personal plătit din fonduri publice, potrivit prevederilor art. III alin. (1) lit. a) din Hotărârea Guvernului nr. 877/2016, prin intermediul formularului M500, începând cu data intrării în vigoare a prezentului ordin, adică începând cu 8 decembrie 2016. Totodată, era instituită la alin. (2) o normă specială pentru

^[26] A se vedea și art. 12 alin. (2) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

^[27] *Idem*, 20.

^[28] A se vedea, de exemplu, art. 22 alin. (1) lit. i) din Legea nr. 188/1999, privind Statutul funcționarilor publici, republicată în M. Of. nr. 365 din 29 mai 2007, cu modificările și completările ulterioare, unde este prevăzut că, Agenția Națională a Funcționarilor Publici întocmește și administrează baza de date cuprinzând evidența funcțiilor publice și a funcționarilor publici.

luna noiembrie 2016, termenul pentru transmiterea datelor menționate la alin. (1) fiind de 10 zile de la data publicării Ordinului nr. 2263/2016 în Monitorul Oficial al României, Partea I. Așadar, nu s-au completat nici elementele de la data numirii/angajării, nici cele de la data de 9 iunie 2016, când obligația a fost instituită, ci au fost completate ca date inițiale în formularul M500 datele aferente lunii noiembrie 2016, când a intrat în vigoare H.G. nr. 877/2016.

În aceeași măsură, trebuia ca aplicația registrului să conțină funcții tehnice specifice aferente raporturilor juridice pe care le va evidenția; spre exemplu, deși textul de lege face trimitere la *detașare*, aceasta reprezintă o noțiune ce este definită diferit, în funcție de natura juridică a raporturilor dintre salariat și instituția sau autoritatea publică; detașarea poate avea efecte diferite, de modificare și suspendare a raportului juridic (cum este cazul raportului de muncă) sau, *expressis verbis*, numai de modificare (cum este cazul raportului de serviciu)^[29] sau, pentru unele categorii de salariați din categoriile personalului plătit din fonduri publice, aceasta nu se poate realiza întrucât nu este reglementată ca atare (miniștrii, Președintele României). Totodată, trebuia să se țină cont în noua structură a aplicației tehnice a registrului și de situațiile care definesc cazurile de modificare a funcției publice, altele decât detașarea^[30], întrucât transferul și mutarea în cadrul autorității sau instituției publice, de exemplu, ar fi necesar să fie completate pentru o justă evidență, precum trebuia să se țină seama și de specificul executării, modificării, suspendării și încetării celorlalte tipuri de raporturi juridice în care se poate regăsi personalul care este plătit din fonduri publice.

5. Efectele abrogării Legii nr. 284/2010 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice republicată, cu modificările și completările ulterioare, în materia registrului general de evidență a salariaților

Legiuitorul a recalificat registrul general de evidență a personalului plătit din fonduri publice în registru public – parte a registrului general de evidență salariaților, conform H.G. nr. 877/2016 încercând să înlăture o problemă de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative. Cu toate acestea, nefiind disponibil noul sistem informatic pentru registrul privat/public gestionat de Inspekția Muncii, a fost înființat, tranzitoriu, formularul M500.

Așa cum am arătat, formularul M500 a intrat în circuitul civil începând cu data de 8 decembrie 2016, când a intrat în vigoare Ordinul nr. 2263/2016 privind procedura de transmitere a datelor în registrul public, la emiterea căruia au fost avute în vedere:

^[29] Subliniem faptul că detașarea nu este prevăzută *expressis verbis* ca suspendare a raporturilor de serviciu executate de funcționarii publici, întrucât în literatura de specialitate, există opinii care arată că pe perioada detașării, funcția publică se suspendă. A se vedea A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2009 și L. Georgescu, A. Cioricu Ștefănescu, V. Barbu, coord. A. Țiclea, *Dreptul public al muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2009.

^[30] A se vedea art. 87 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Mobilitatea în cadrul corpului funcționarilor publici se realizează prin modificarea raporturilor de serviciu, astfel: pentru eficientizarea activității autorităților și instituțiilor publice și în interesul funcționarului public, pentru dezvoltarea carierei în funcția publică. Modificarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici de execuție și funcționarilor publici de conducere are loc prin delegare, detașare, transfer, mutarea în cadrul autorității sau instituției publice ori în cadrul altei structuri fără personalitate juridică a autorității sau instituției publice, în condițiile prezentei legi, exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere.

- prevederile art. 7¹ din Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile art. III alin. (1) lit. a) din Hotărârea Guvernului nr. 877/2016 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților și pentru aplicarea unitară a unor dispoziții legale;
- prevederile Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, cu modificările și completările ulterioare;
- Referatul de aprobare nr. 720/DGJ din 6 decembrie 2016.

Cu excepția Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, cu modificările și completările ulterioare, celelalte acte normative menționate în partea de întemeiere a Ordinului nr. 2263/2016 sunt abrogate^[31] sau se întemeiază pe acte normative abrogate^[32]. Astfel, dacă este să ținem cont de art. 43 și art. 44 alin. (1) pct. 9 din Legea-cadru nr. 153/2017, la data intrării în vigoare a acestei legi – respectiv la data de 1 iulie 2017 – se abrogă Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010, cu modificările și completările ulterioare, ori abrogarea izvorului de drept atrage după sine abrogarea implicită a normei corelative de punere în aplicare, după cum am arătat anterior^[33].

Pe cale de consecință, arătăm că în privința obligației de completare și transmitere a formularului M500, prin abrogarea izvorului de drept de la art. 7¹ din Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, de la data de 1 iulie 2017 se abrogă și dispozițiile Ordinului nr. 2263/2016^[34].

În această privință, ne simțim obligați să ne oprim și asupra H.G. nr. 877/2016, a cărei adoptare s-a întemeiat tot pe prevederi din Legea nr. 284/2010. Analizând efectele rezultate din abrogarea temeiului legal pe care se întemeiază această hotărâre, am putea considera că inclusiv prevederile H.G. nr. 877/2016 de modificare a H.G. nr. 500/2011 sunt abrogate implicit, întrucât norma în discuție, în ansamblul ei, face trimiteri directe la Legea nr. 284/2010, abrogată. Așa cum a statuat Curtea Constituțională prin Decizia sa nr. 1595/2011, un text de lege care face trimitere la o normă ce nu mai este în vigoare este și el, evident, implicit abrogat^[35]. Dacă este să luăm în

^[31] Vezi Legea nr. 284/2010 republicată, cu modificările și completările ulterioare, abrogată prin Legea-cadru nr. 153/2017.

^[32] Vezi H.G. nr. 877/2016, care a fost adoptată de Guvernul României inclusiv în temeiul art. 7¹ din Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, articol abrogat împreună cu celelalte dispoziții ale actului normativ din care a făcut parte.

^[33] Vezi R.D. Popescu, A. Gheorghe, *Producerea efectelor juridice ale actelor normative*, Revista Transilvană de Științe Administrative 2(31)/2012, pp. 103-139.

^[34] În orice caz, dacă nu ar fi considerate abrogate implicit, dispozițiile ordinului sunt cel puțin căzute în desuetudine, iar transmiterea Formularului M500 pentru luna iulie 2017 ar reprezenta o ignorare a faptului că potrivit art. 36 din Legea nr. 153/2017, cu data de 1 iulie 2017 s-a realizat o reîncadrare a întregului personal pe noile funcții, grade/trepte profesionale, gradație corespunzătoare vechimii în muncă și vechime în specialitate/vechime în învățământ avute, astfel încât transmiterea datelor ar fi supusă unor probleme de ordin juridic, întrucât se realizează pe un formular adaptat conform Legii nr. 284/2010, abrogată, nicidecum pe baza noilor realități juridice din actualul act normativ ce reglementează salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

^[35] Reamintim, Hotărârea nr. 877/2016 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților și pentru aplicarea unitară a unor dispoziții legale, în vigoare de la 28 noiembrie 2016, publicată în M. Of. nr. 963 din 28 noiembrie 2016, a fost adoptată de Guvern în temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. 7¹ din Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

discuție o abrogare implicită, avem două soluții: să considerăm întregul text al actului normativ abrogat, sau să considerăm abrogate doar normele care fac efectiv trimitere la Legea nr. 284/2010, abrogată. Dacă am alege soluția abrogării parțiale, respectiv am considera abrogate numai textele din H.G. nr. 877/2016 care fac trimitere efectivă la Legea nr. 284/2010, ar însemna să ignorăm că a fost adoptată în ansamblul său pe baza unui text de lege abrogat și ar rezulta totodată că în materia registrului general de evidență salariaților se păstrează doar registrul privat – întrucât textul privind registrul public este în conexiune cu legea abrogată – și că numai pentru angajatorii persoane fizice sau persoane juridice de drept privat vor continua să existe norme de transmitere a registrului general de evidență a salariaților, ceea ce ar fi contrar dispozițiilor Codului muncii, care instituie pentru **toți** angajatorii obligația înființării registrului și prevede că pentru toți aceștia se reglementează prin hotărâre de guvern metodologia de întocmire a registrului general de evidență a salariaților, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora. Continuitatea acestei norme este oricum afectată de dispozițiile tranzitorii, până în prezent nefiind pusă la dispoziție o aplicație informatică de tip registru privat/public. Transmiterea registrului, la data de 28 noiembrie 2016, s-a realizat în continuare potrivit aplicației vechi pe baza normei tranzitorii de la art. III din H.G. nr. 877/2017. Cu toate acestea, s-ar putea interpreta inclusiv că, începând cu data de 1 iulie 2017 norma tranzitorie de la art. III a H.G. nr. 877/2016 ar fi căzută oricum în desuetudine^[36], pentru că face trimitere la un moment (până la data realizării noului sistem informatic pentru registrul privat/public gestionat de Inspekția Muncii) afectat de abrogarea Legii nr. 284/2010^[37] prin însăși dispariția componentei

^[36] Vezi R.D. Popescu, A. Gheorghe, *Producerea efectelor juridice ale actelor normative*, Revista Transilvană de Științe Administrative 2(31)/2012, pp. 103-139, unde se reține că, desuetudinea intervine atunci când o normă juridică, deși formal este în vigoare, dată fiind schimbarea condițiilor social-economice care au existat la apariția sa nu se mai aplică. Dispărând relațiile sociale care au fost reglementate pe calea normei juridice respective, încetează de fapt și acțiunea sa. În doctrină există opinii contradictorii în ceea ce privește posibilitatea de aplicare a acestei modalități de încetare a efectelor normei juridice, în raport cu normele scrise (Popescu, 2000, pp. 267-269; Flămânzeanu, 2008, pp. 183-198; Popa, Eremia și Cristea, 2005, pp. 148-156). Legiuitorul ordinar a precizat în art. 17 din Legea nr. 24/2000 că, în vederea asanării legislației active, în procesul de elaborare a proiectelor de acte normative, se va urmări abrogarea expresă a dispozițiilor legale căzute în desuetudine sau care înregistrează aspecte de contradictorialitate cu reglementarea preconizată. Rezultă, în consecință, că nu întotdeauna încetarea efectelor juridice înseamnă ieșirea din vigoare a normei juridice, căderea în desuetudine fiind necesar a fi urmată de un act normativ expres de abrogare a actului normativ respectiv potrivit reglementării actuale. În acest caz, singurul efect al abrogării îl reprezintă scoaterea din dreptul pozitiv a actului normativ, încetarea efectelor juridice producându-se la momentul căderii în desuetudine.

^[37] Cu toate acestea, trebuie să arătăm în egală măsură, *mutatis mutandis*, că prin Decizia nr. 30/2016, publicată în M. Of. nr. 1025/2016, Înalta Curte de Casație și Justiție, în dezlegarea unor chestiuni de drept, abordând problematica abrogării expresie indirecte în cazul normei speciale și efectelor art. 67 alin. (3) din Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, reține următoarele:

73. Pe de altă parte, art. 39 lit. y) din Legea-cadru nr. 284/2010 prevede că la data intrării în vigoare a acestei legi se abrogă orice dispoziții contrare prezentei legi.

74. Această modalitate de abrogare se identifică, din perspectiva Legii nr. 24/2000, cu procedeu abrogării expresie indirecte, întrucât actul normativ nou prevede doar generic faptul că dispozițiile contrare legii se abrogă, fără însă să le menționeze în mod expres (precum în cazul abrogării expresie), procedeu deosebit (și) de abrogare implicită prin care o normă anterioară este abrogată prin adoptarea unei norme ulterioare cu un conținut contrar sau diferit, în absența unei manifestări explicite de voință a legiuitorului cu privire la ieșirea din vigoare a normei precedente.

75. Referitor la acest ultim aspect trebuie precizat că, potrivit art. 67 alin. (3) din Legea nr. 24/2000, „Evenimentele legislative implicite nu sunt recunoscute în cazul actelor normative speciale ale căror dispoziții nu pot fi socotite modificate, completate sau abrogate nici prin reglementarea generală a materiei, decât dacă acest lucru este exprimat expres.”

76. Altfel spus, o normă specială nu poate fi abrogată implicit printr-o normă generală, ci această intenție a legiuitorului trebuie exprimată expres, cerință îndeplinită în cazul abrogării expresie indirecte.

77. Pe de altă parte, abrogarea implicită este un procedeu legislativ ce poate opera între norme de același fel - o normă generală anterioară poate fi abrogată implicit printr-o altă normă generală ulterioară cu un conținut contrar ori o normă specială poate fi abrogată implicit prin edictarea ulterioară a unei alte norme speciale, cu un conținut normativ contrar.

78. Un astfel de conflict al legilor în timp se soluționează pe baza regulii *lex posterior derogat priori*.

registriului public și în consecință, a momentului viitor pe care îl așteaptă pentru a încheia perioada tranzitorie; a considera că ea se păstrează într-o formă aplicabilă ce ar face trimitere doar la momentul realizării registriului privat ar însemna în practică să interpretăm că legiuitorul dorește înlocuirea aplicației vechi, care se adresează tuturor angajatorilor cu respectarea Codului muncii cu o aplicație nouă, care se adresează numai angajatorilor persoane fizice sau persoane juridice de drept privat. De asemenea, cum momentul la care face trimitere norma tranzitorie nu se va realiza așa cum este prevăzut, este afectat însuși caracterul de bază, temporar, al normei tranzitorii. Astfel, ținând cont de succesiunea de reglementări în materia registriului și în materia salarizării personalului din sectorul bugetar, am putea constata că H.G. nr. 500/2011 nu mai este în vigoare în ansamblul său, întrucât textele sale au fost abrogate și înlocuite la data de 28 noiembrie 2016 de H.G. nr. 877/2016, la rândul său abrogată cu 1 iulie 2017. Abrogarea H.G. nr. 877/2016 ar afecta întregul act normativ care reglementează registriul general de evidență a salariaților, întrucât de la data intrării sale în vigoare a afectat aproape întregul text inițial^[38].

Aici intervine necesitatea de a aprofunda și a analiza complexitatea efectelor actului normativ abrogat, reamintindu-ne ce am arătat anterior, respectiv faptul că deși am pus în discuție acest aspect și l-am considerat lacunar din punct de vedere juridic, art. 7¹ din Legea nr. 284/2010, abrogată, își regăsea izvorul de drept în norma de la art. 34 C. muncii, aflat în continuare în vigoare, ori este clar că abrogarea Legii nr. 284/2010 nu poate avea ca o consecință directă abrogarea în totalitate a unui act normativ ce decurge și dintr-o obligație prevăzută de o dispoziție în vigoare a Codului muncii^[39]. După cum am arătat, deși dispozițiile O.U.G. nr. 20/2016 nu distingeau, acestea puteau fi interpretate că ar produce efecte, la data intrării lor în vigoare, numai pentru personalul care era plătit din fonduri publice, altul decât cel angajat cu contract individual de muncă, întrucât pentru acesta din urmă își produceau efectele dispozițiile art. 34 C. muncii și cele ale H.G. nr. 500/2011 privind registriul general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, angajatorii personalului plătit din fonduri publice angajat pe bază de contract individual de muncă și-au îndeplinit în continuare obligația ce decurgea din Codul muncii, de a transmite registriul general de evidență salariaților, iar această obligație a continuat și după intrarea în vigoare a H.G. nr. 877/2016, pe calea normei tranzitorii din acest act normativ. Deși această normă tranzitorie a instituit două obligații paralele pentru instituțiile/autoritățile publice cărora le erau aplicabile dispozițiile Legii-cadru nr. 284/2010 și care salarizau personalul în baza contractelor individuale de muncă: să completeze registriul public (Declarația M500) și să completeze registriul general de evidență salariaților, nu putem ignora cele reglementate la art. 67 alin. (3) de Legea nr. 24/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare (întrucât abrogarea nu s-a realizat prin reglementarea generală a materiei, ci prin abrogarea expresă a izvorului de drept al normei). Astfel, considerăm totuși că, atât aceste entități, cât și ceilalți angajatori care încadrează personal pe bază de contract individual de muncă, au în continuare obligația existentă la art. 34 C. muncii pe care o duc la îndeplinire potrivit regulilor de completare și transmitere a registriului prevăzute de conexiunea normei tranzitorii criticate, respectiv de Ordinul nr. 1918/2011. Rămâne de stabilit dacă efectele

^[38] Potrivit H.G. nr. 877/2016, din H.G. nr. 500/2011 au fost modificate: art. 1, art. 2, art. 3, art. 4, art. 5, art. 6, art. 9, art. 11, art. 12, art. 13, art. 7 fiind abrogat iar art. 8 fiind atât modificat, cât și completat. Singurele texte nemodificate au fost art. 8 alin. (2), care reglementa că, dosarul personal al salariatului cuprinde cel puțin următoarele documente: actele necesare angajării, contractul individual de muncă, actele adiționale și celelalte acte referitoare la modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă, acte de studii/certificate de calificare, precum și orice alte documente care certifică legalitatea și corectitudinea completării în registru, art. 13 și art. 14.

^[39] Respectiv art. 34 C. muncii.

H.G. nr. 877/2016 s-au produs în perioada lor de aplicabilitate și asupra acelor entități de drept public care nu aplicau dispozițiile Legii nr. 284/2010^[40], abrogată în prezent.

6. Efectele modificării art. 17 alin. (5) C. muncii asupra H.G. nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților, cu modificările și completările ulterioare

Așa cum am arătat, începând cu data de 7 august 2017 prin O.U.G. nr. 53/2017 a fost modificat și completat Codul muncii. De interes pentru materia studiată în această lucrare, modificarea art. 17 alin. (5) C. muncii a instituit incertitudini cu privire la termenul de transmitere a modificărilor acelor elemente din contractul individual de muncă, ce se regăsesc în registru, practica nesesizând consecințele abrogării H.G. nr. 877/2016 prin abrogarea de la 1 iulie 2017 a Legii nr. 284/2010 și efectele acestei abrogări asupra H.G. nr. 500/2011, în ansamblul său. Era și firesc ca practica să nu înregistreze aceste consecințe, întrucât norma nu a suferit abrogări exprese.

Art. 17 alin. (5) C. muncii este interesant în materia studiată în cadrul acestei lucrări, deoarece reprezintă norma de trimitere referitoare la termenul de transmitere a unor modificări ale contractului individual de muncă, în registrul general de evidență a salariaților, întrucât conform art. 4 alin. (2) din H.G. nr. 500/2011, modificată și completată, „*orice modificare a elementelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a), d)-l)*”^[41] se transmite în registru în termenul prevăzut la art. 17 alin. (5) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare. *Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești când înregistrarea în registru se face în termen de 20 de zile de la data la care angajatorul se prezumă, potrivit legii, că a luat cunoștință de conținutul acesteia.”*

Interesantă este și reglementarea regăsită în cadrul acestui text de lege, care suferă de-a lungul timpului o serie de modificări. Inițial regăsită la alin. (4) al art. 17, regula potrivit căreia se încheie actele adiționale la contractele individuale de muncă, precum și excepțiile de la această regulă, stabilea că *orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2)*^[42] în timpul executării

^[40] Ne referim aici la companiile naționale precum și la alte entități de drept public la care legea permite stabilirea drepturilor salariale prin negociere individuală/colectivă.

^[41] Legiuitorul se referă aici la elementele de identificare ale angajatorului: denumire, cod unic de identificare - CUI, codul de identificare fiscală - CIF și sediul social - pentru persoanele juridice, respectiv: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, domiciliul - pentru persoanele fizice, data la care începe și data la care încetează detașarea, precum și denumirea angajatorului la care se face detașarea, data la care începe și data la care încetează detașarea transnațională, definită de Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, cu modificările și completările ulterioare, statul în care urmează să se realizeze detașarea transnațională, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități, data la care începe și data la care încetează detașarea pe teritoriul unui stat care nu este membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, statul în care urmează să se realizeze detașarea, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități, funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România (COR) sau altor acte normative, datele din actele de studii de lungă durată ale persoanei, precum și datele privitoare la profilul/specializarea/calificarea, conform actelor/certificatelor de calificare, datele de identificare ale utilizatorului, în cazul contractelor de muncă temporară, tipul contractului individual de muncă, durata timpului de muncă și repartizarea acestuia, în cazul contractelor individuale de muncă cu timp parțial și salariul de bază lunar brut și sporurile, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă.

^[42] Textul se referă la art. 17 alin. (2), unde se regăseau elementele contractului individual de muncă. Aici, textul este cel regăsit în Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege. După republicarea din Monitorul Oficial, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, alin. (4) devine alin. (5), păstrându-se același text.

Modificările ce interveneau în executarea raporturilor de muncă puteau privi totodată inclusiv elemente ce se completează și transmit în registrul general de evidență a salariaților. Odată cu intrarea în vigoare a H.G. nr. 500/2011 la data de 1 august 2011, termenul de completare și transmitere a modificării unor elemente ale contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților era stabilit după cum urmează: „*orice modificare a elementelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a), c)-g*^[43] *se înregistrează în registru cel târziu în ziua lucrătoare anterioară împlinirii termenului de 20 de zile lucrătoare prevăzut la art. 17 alin. (5) din Legea nr. 53/2003, republicată. Excepție fac situațiile în care modificările se produc ca urmare a unei hotărâri judecătorești sau ca efect al unui act normativ când înregistrarea în registru se face în ziua în care angajatorul se prezumă, potrivit legii, că a luat cunoștință de conținutul acestora.*” Această regulă, modificată ulterior de H.G. nr. 877/2016 – care face trimitere expres la art. 17 alin. (5) fără să mai instituie un termen special - a fost preluată de Ordinul nr. 1918/2011 pentru aprobarea procedurii și actelor pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, precum și a procedurii privind transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic^[44]. Conform pct. 18 din Procedura aprobată prin acest ordin^[45], „*termenele de completare, respectiv înregistrare în registru a elementelor prevăzute în hotărâre și transmiterea registrului sunt stabilite după cum urmează:*

- a) *cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității de către salariatul în cauză pentru elementele prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a)-g) din hotărâre;*
- b) *în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a hotărârii, pentru elementul referitor la salariu, sporuri și cuantumul acestora, în cazul contractelor individuale de muncă deja înregistrate. Prin salariu se înțelege salariul de bază lunar brut prevăzut în contractul individual de muncă, iar prin sporuri se înțelege sporurile astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă în sumă fixă sau procent.*
- c) *cel târziu în ziua lucrătoare anterioară împlinirii termenului de 20 de zile lucrătoare prevăzut de lege, de la data apariției modificării elementelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a), c)-g) din hotărâre, cu excepția situațiilor în care modificările se produc ca urmare a unei hotărâri judecătorești sau ca efect al unui act normativ când înregistrarea în registru se face în ziua în care angajatorul se prezumă, potrivit legii, că a luat cunoștință de conținutul acestora.”*

^[43] Ne referim aici la elementele prevăzute de H.G. nr. 500/2011 în forma sa inițială modificată doar de H.G. nr. 1105/2011, care erau: elementele de identificare a tuturor salariaților: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, cetățenia și țara de proveniență - Uniunea Europeană - UE, non-UE, Spațiul Economic European – SEE, perioada detașării și denumirea angajatorului la care se face detașarea, funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România (COR) sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, durata normală a timpului de muncă și repartizarea acestuia, salariul de bază lunar brut și sporurile, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă.

^[44] Publicat în M. Of. nr. 587 din 19 august 2011.

^[45] Este vorba de Procedura și actele pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, precum și procedura privind transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic din 25 iulie 2011.

Norma tranzitorie de la art. III din H.G. nr. 877/2016, ce face trimitere la Ordinul nr. 1918/2011, a instituit odată cu intrarea sa în vigoare la data de 28 noiembrie 2016, o regulă specială de completare, tranzitorie, astfel încât modificarea art. 17 alin. (5) C. muncii nu poate să mai reprezinte un motiv de reinterpretație a normelor în materie. Abrogarea în mare parte a H.G. nr. 877/2016 face ca norma tranzitorie să își piardă caracterul special pe această perioadă, devenind în sine o veritabilă normă de punere în aplicare a obligației de la art. 34 C. muncii.

Modificările și completările H.G. nr. 500/2011 sunt necesare la acest moment. Ele trebuie să înlăture o lacună în stabilirea termenelor concrete de completare și transmitere a registrului general de evidență salariaților în format electronic, precum și să soluționeze răspunderea contravențională ce însoțește o nerespectare a acestor termene. Un prim pas îl observăm în textul O.U.G. nr. 53/2017, de completare a Codului muncii, care stabilește obligații de completare a registrului general de evidență salariaților; astfel, potrivit art. 16 alin. (2), art. 15¹ lit. b) din actul normativ indicat, anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă, primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității reprezentând muncă nedeclarată în sensul Codului muncii.



PERSPECTIVE ITM

Statutul Inspectorului de Muncă

În luna noiembrie a acestui an, Guvernul României a adoptat Proiectul de lege privind Statutul Inspectorului de Muncă. Se reglementează astfel drepturile, îndatoririle specifice și incompatibilitățile funcționarilor publici numiți în funcția publică de inspector de muncă.

Inspectorul de muncă exercită prerogativele funcției în scopul respectării prevederilor legale în domeniul relațiilor de muncă, al securității și sănătății în muncă și al supravegherii pieței și în scopul luării măsurilor prevăzute de lege, în principal pentru combaterea muncii nedecarate, prevenirea accidentelor de muncă și bolilor profesionale, precum și restricționarea introducerii pe piață a produselor neconforme.

Merită menționat faptul că în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, inspectorul de muncă este investit cu exercițiul autorității de stat și beneficiază de protecția legii fiind apărut de orice ingerință sau amestec de natură să-i influențeze libertatea de execuție, apreciere și decizie și care îl poate îngreuna sau împiedica în realizarea activității de control.

Potrivit Statutului, inspectorul de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă are dreptul de a efectua activități de control, de a întocmi acte de control și de a constata și aplica sancțiuni contravenționale, astfel:

- pe tot teritoriul țării, indiferent de locul de muncă în care își desfășoară activitatea în mod curent, în baza deciziei emise de inspectorul general de stat;
- pe teritoriul județului în a cărui rază teritorială se află sediul inspectoratului teritorial de muncă în cadrul căruia își desfășoară activitatea în mod curent.

Activitatea de control se realizează numai în baza legitimației de control, insignei și ordinului de deplasare semnat de conducătorul instituției sau de către persoana desemnată de acesta, precum și după completarea registrului unic de control al entităților controlate, în condițiile prevăzute de lege.

Inspectorii de muncă desfășoară atât activități de control inopinate, tematice și de fond, cât și activități de control organizate conform Programului cadru de acțiuni al Inspecției Muncii, respectiv programului propriu de acțiuni al inspectoratului teritorial de muncă.

Funcției publice de inspector de muncă i se aplică regimul incompatibilităților și conflictului de interese reglementat prin Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, cu modificările și completările ulterioare iar salarizarea inspectorului de muncă din aparatul propriu al Inspecției Muncii și inspectoratelor teritoriale de muncă se face potrivit Legii - cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice și a altor acte normative aplicabile.

„Acest statut al inspectorului de muncă este binevenit și reprezintă o recunoaștere a muncii, a eforturilor și a riscurilor la care sunt expuși inspectorii de muncă în activitatea pe care o desfășoară. Activitatea noastră de prevenire, conștientizare și de sancționare se reflectă în scăderea numărului de accidente de muncă și în numărul tot mai mare de angajatori care se conformează

Ciprian POP

prevederilor legislației muncii în vigoare. Totodată, numărul mare de petiții, formulate atât de angajați cât și de angajatori, dovedește încrederea acestora în profesionalismul și competența inspecțiilor de muncă.” - Dantes Nicolae BRATU, inspector general de stat.

Sinteză realizată de Ciprian Pop, consilier Uniunea Națională a Experților în Legislația Muncii, pe baza informațiilor puse la dispoziție de Inspekția Muncii pe site-ul oficial inspectiamuncii.ro



DOSAR – EXPERTUL VĂ RĂSPUNDE

Trecerea contribuțiilor de la angajator la salariat începând cu 1 ianuarie 2018

Adrian BUCUR

Expert legislația muncii

Membru acreditat al Uniunii Naționale a Experților în Legislația Muncii

Întrebare: Este angajatorul din sectorul privat obligat să majoreze salariul de bază brut lunar în condițiile trecerii contribuțiilor de la angajator la salariat începând cu 1 ianuarie 2018?

Răspuns: Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal impune, începând cu 1 ianuarie 2018, transferul sarcinii fiscale de la angajator la angajat a tuturor obligațiilor privind contribuțiile sociale. În această situație, veniturile din salarii și asimilate salariilor vor fi supuse taxării cu următoarele contribuții: contribuția pentru asigurări sociale de stat, cunoscută și sub denumirea de contribuție pentru pensii, în procent de 25% pentru condiții normale de muncă, contribuția pentru asigurări sociale de sănătate în procent de 10% și impozitul fiscal în procent de 10%. De asemenea, în sarcina angajatorului s-a instituit obligația de a plăti o contribuție asiguratorie pentru muncă în procent de 2,25% și după caz, contribuțiile pentru asigurări sociale de stat pentru condiții deosebite și speciale de muncă în procent de 4% respectiv 8%.

Prin aceeași ordonanță se va modifica și deducerea acordată persoanelor fizice care au un venit lunar brut de până la 1.950 lei inclusiv, astfel:

- Salariat fără persoane în întreținere - 510 lei;
- Salariat cu o persoană în întreținere - 670 lei;
- Salariat cu două persoane în întreținere - 830 lei;
- Salariat cu trei persoane în întreținere - 990 lei;
- Salariat cu patru sau mai multe persoane în întreținere - 1.310 lei.

Pentru persoanele care realizează venituri brute lunare din salarii cuprinse între 1.951 lei și 3.600 lei, deducerile personale sunt degresive față de cele de mai sus iar pentru persoanele care realizează venituri brute mai mari de 3.600 lei nu se acordă deducere personală.

În data de 8 noiembrie 2017, a fost adoptată o nouă Ordonanță de urgență nr. 82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative prin care se derogă temporar de la prevederile Legii dialogului social nr. 62/2011, astfel:

- pentru punerea în aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență nr. 79/2017 se instituie obligativitatea tuturor angajatorilor, indiferent de numărul de salariați, de a iniția negocierea colectivă;
- este obligatorie negocierea colectivă a actelor adiționale la contractele și acordurile colective de muncă aflate în vigoare;

- în unitățile în care nu există sindicat reprezentativ afiliat la o federație reprezentativă la sectorul de activitate, la negocierea contractelor/acordurilor colective de muncă sau a actelor adiționale, după caz, pot participa reprezentanți ai federației sindicale, în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanții salariaților;
- în unitățile în care nu există sindicat la negocierea contractelor/acordurilor colective de muncă sau a actelor adiționale, după caz, pot participa reprezentanții salariaților împreună cu un reprezentant al unei federații reprezentative la sectorul de activitate sau a unei confederații sindicale reprezentative la nivel național, la invitația reprezentanților salariaților.

Având în vedere cele mai sus menționate observăm că angajatorul are doar obligația de a iniția negocierea colectivă, nu și obligația ca această negociere să se finalizeze cu semnarea unui contract colectiv de muncă. Prin urmare angajatorul nu are obligația de a majora salariile brute în așa fel încât salariul net al lucrătorilor să nu fie afectat începând cu 1 ianuarie 2018.

Dacă în urma negocierii colective se ajunge la un consens și părțile stabilesc încheierea unui contract colectiv de muncă prin care angajatorul se obligă să mențină salariile nete existente la 31 decembrie 2017, atunci angajatorul are obligația de a încheia acte adiționale de modificare a salariului de bază brut lunar.

Însă, dacă părțile nu ajung la un consens privind majorarea salariilor de bază brute și nu se încheie un contract colectiv de muncă sau, după caz, un act adițional, este recomandat ca angajatorul să acorde o sumă compensatorie care să acopere diferența de contribuții sociale, astfel încât salariile nete ale angajaților să rămână cel puțin la nivelul existent la 31 decembrie 2017.

Această sumă compensatorie cu caracter social poate fi acordată pentru o perioadă determinată de timp, astfel încât toate costurile suplimentare să se regăsească separat pe statul de plată.

În situația în care O.U.G. nr. 79/2017 va fi aprobată prin Lege, angajatorul se poate obliga să inițieze o nouă negociere a contractului colectiv/individual de muncă și după caz, încheierea de acte adiționale la contractele individuale de muncă a salariaților prin care se vor modifica salariile brute, astfel încât acestea să cuprindă toate contribuțiile sociale ale salariaților cu menținerea salariilor nete existente la data de 31 decembrie 2017.

În ipoteza în care O.U.G. nr. 79/2017 va fi respinsă prin lege sau va fi aprobată cu modificări, angajatorul are dreptul să sisteze plata „sumei compensatorii” sau după caz, are dreptul să modifice acordarea acestor sume în conformitate cu noile prevederi legale.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 846/2017 se stabilește salariul lunar de bază minim brut pe țară garantat în plată la valoarea de 1900 lei, iar toți angajatorii sunt obligați să majoreze salariile la acest minim prevăzut de lege.



DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII

Selecție de referent lector univ. dr. Laura GEORGESCU

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

13 iulie 2017(*)

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Articolele 1, 2 și 6 – Egalitate de tratament – Interdicția oricărei discriminări pe motive de sex – Pensie ocupațională – Directiva 97/81/CE – Acordul-cadru privind munca pe fracțiuni de normă – Clauza 4 punctele 1 și 2 – Modalități de calcul al drepturilor de pensie dobândite – Reglementarea unui stat membru – Tratament diferit aplicat lucrătorilor pe fracțiuni de normă”

În cauza C-354/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Arbeitsgericht Verden (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Verden, Germania), prin decizia din 20 iunie 2016, primită de Curte la 27 iunie 2016, în procedura

Ute Kleinsteuber

împotriva

Mars GmbH,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta, președinte de cameră, domnii J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (raportor), C. G. Fernlund și S. Rodin, judecători,

avocat general: domnul M. Szpunar,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Kleinsteuber, de T. Ameis, Rechtsanwalt;
- pentru Mars GmbH, de W. Ahrens, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul german, de A. Lippstreu și de T. Henze, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de C. Valero și de C. Hödlmayr, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea punctelor 1 și 2 din clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIP, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 (JO 1998, L 131, p. 10, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 46), precum și a articolului 4 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 (reformă) (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262), a articolelor 1 și 2, precum și a articolului 6 alineatul (1) 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 (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

2. Cererea a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Ute Kleinsteuber, pe de o parte, și Mars GmbH, pe de altă parte, în legătură cu calculul cuantumului pensiei ocupaționale dobândite în calitate de lucrătoare pe fracțiune de normă care a părăsit întreprinderea înainte de apariția evenimentului care dă dreptul la prestație.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3. Clauza 4 punctele 1-4 din acordul-cadru are următorul cuprins:

„Clauza 4: Principiul nediscriminării

1. În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

2. Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.

3. Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre și de partenerii sociali, având în vedere legislația europeană, legislația, convențiile colective și practicile naționale.

4. În cazurile justificate din motive obiective, după consultări cu partenerii sociali în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile la nivel național, statele membre și/sau partenerii sociali pot, acolo unde este cazul, acorda accesul la anumite condiții de încadrare în muncă, dacă se întrunesc anumite aspecte legate de perioada de serviciu, timpul lucrat sau remunerarea. Condițiile privind accesul lucrătorilor pe fracțiune de normă la condiții speciale de ocupare a forței de muncă ar trebui revizuite periodic având în vedere principiul nediscriminării enunțat în clauza 4 alineatul (1).”

4. Articolul 1 din Directiva 2000/78 prevede:

„Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”

5. Articolul 2 din această directivă, intitulat „Conceptul de discriminare”, prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare [...]”

6. Articolul 6 din directiva menționată, intitulat „Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă”, are următorul cuprins:

„(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

[...]”

7. Articolul 4, care figurează în capitolul 1, intitulat „Egalitate de remunerare”, din titlul II din Directiva 2006/54, prevede:

„Interdicția oricărei discriminări

Pentru aceeași muncă sau pentru o muncă careia i se atribuie o valoare egală, discriminarea directă sau indirectă pe criteriul sexului este eliminată din ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare.

[...]”

Dreptul german

8. Articolul 2 alineatul 1 prima teză din Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) (Legea privind îmbunătățirea pensiilor ocupaționale, denumită în continuare „Legea privind pensiile”) are următorul cuprins:

„Articolul 2 – Cuantumul dreptului dobândit

La apariția evenimentului care dă dreptul la pensie pentru limită de vârstă, invaliditate sau deces, lucrătorul al cărui raport de muncă încetează anticipat și ale cărui drepturi sunt menținute în temeiul articolului 1b) din prezenta lege și succesorii acestuia beneficiază de un drept cel puțin echivalent cu fracțiunea din prestație de care ar fi beneficiat în lipsa încetării anticipate a activității, care corespunde cu raportul dintre vechime și perioada cuprinsă între începerea activității la întreprindere și vârsta normală de pensionare pentru asigurarea obligatorie de pensie; în locul vârstei normale de pensionare, se ține seama de o dată anterioară atunci când aceasta este prevăzută de regimul de pensie ca reprezentând vârsta limită și, cel mai târziu, de data la care lucrătorul împlinește vârsta de 65 de ani, în cazul în care acesta părăsește întreprinderea și solicită în același timp o pensie pentru limită de vârstă în conformitate cu asigurarea legală obligatorie pentru afiliați de lungă durată [...]”

9. Articolul 4 alineatul 1 din Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Legea privind munca pe fracțiune de normă și contractele pe durată determinată) are următorul cuprins:

„Lucrătorul pe fracțiune de normă nu trebuie tratat într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorul cu normă întreagă comparabil, cu excepția cazului în care există motive obiective care justifică un tratament diferit. Lucrătorul pe fracțiune de normă trebuie să obțină o remunerație sau o altă prestație cu titlu oneros divizibilă a cărei întindere trebuie să corespundă cel puțin cotei-părți din timpul lucrat de acesta prin raportare la cea a unui lucrător cu normă întreagă comparabil. [...]”

10. Secțiunea 3.4 din planul de pensii al Mars care figurează în convenția colectivă din 6 noiembrie 2008 (denumit în continuare „planul de pensii”) prevede:

„«Venitul» unei persoane îndreptățite la pensie reprezintă remunerația anuală totală pe care această persoană o încasează pentru serviciile pe care le prestează întreprinderii [...] În cazul în care, în perioada care se ia în considerare la calculul pensiei, persoana îndreptățită la pensie a lucrat pe fracțiune de normă, în mod constant sau temporar, «venitul» său în conformitate cu prima teză se stabilește pe baza timpului său de lucru săptămânal convenit prin contract. Acest «venit» se repartizează prin raportare la un timp de lucru săptămânal care corespunde timpului mediu efectiv lucrat din anii în care a fost încadrată în muncă care trebuie luați în considerare. Timpul de lucru efectiv reprezintă raportul dintre timpul de lucru normal săptămânal convenit și timpul de lucru normal săptămânal în conformitate cu manualul Mars, raport care nu poate depăși însă 100 %.”

11. Secțiunea 3.5 din planul de pensii prevede:

„«Salariul care dă dreptul la pensie» al unei persoane îndreptățite la pensie echivalează cu cuantumul mediu maxim al venitului pe care această persoană l-a încasat în trei din ultimii cinci ani calendaristici compleți din activitatea sa care îi dau dreptul la pensie [...]”

12. În temeiul secțiunii 4.1 din planul de pensii:

„Având în vedere condițiile și limitările prevăzute de prezentul plan de pensii, o persoană îndreptățită la pensie obține, la momentul ieșirii sale la pensie, indiferent dacă acest lucru se întâmplă la vârsta «normală» sau ulterior, pentru fiecare an complet de activitate care dă dreptul la pensie, o pensie anuală egală:

A) cu 0,6 % din fracțiunea din salariul său care dă dreptul la o pensie mai mică decât cuantumul mediu al plafonului de calcul al contribuțiilor la asigurarea obligatorie de pensie pentru anii calendaristici pe care se bazează calculul salariului care dă dreptul la pensie și

B) cu 2,0 % din fracțiunea din salariul său care dă dreptul la o pensie mai mare decât acest cuantum mediu.

[...] anii de **muncă** care dau dreptul la pensie sunt însă limitați la 35 de ani compleți în total.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

13. Doamna Kleinsteuber, născută la 3 aprilie 1965, a fost angajată la Mars și la predecesorul său în drept între 1 octombrie 1990 și 31 mai 2014, pe diferite posturi. Aceasta a lucrat atât cu normă întreagă, cât și pe fracțiune de normă cuprinsă între 50 % și 75 % din activitatea unui lucrător cu normă întreagă. Doamna Kleinsteuber beneficiază, pentru activitatea desfășurată la Mars și după împlinirea vârstei de 55 de ani, de dreptul la o pensie ocupațională.

14. Potrivit planului de pensii, în cazul unui lucrător care nu este angajat cu normă întreagă, se efectuează mai întâi calculul salariului anual pertinent al lucrătorului cu normă întreagă care poate solicita pensia. Apoi, acest salariu este redus până la concurența timpului mediu efectiv lucrat din întreaga perioadă de încadrare în muncă. În sfârșit, la cuantumul rezultat sunt aplicate diferitele cote aferente elementelor constitutive ale salariului. Cuantumul pensiei ocupaționale este astfel calculat cu ajutorul unei formule denumite „diferențiată”.

15. Se face astfel distincție între venitul realizat care se situează sub plafonul de calcul al contribuțiilor la asigurarea obligatorie de pensie și cel situat peste acest plafon. Plafonul de calcul al contribuțiilor este reprezentat, în dreptul german al asigurărilor sociale, de cuantumul până la concurența căruia salariul unei persoane care beneficiază de asigurarea obligatorie prevăzută de lege este utilizat pentru asigurarea socială. Elementele constitutive ale salariului care depășesc plafonul de calcul al contribuțiilor au fost evaluate, la momentul calculării cuantumului pensiei ocupaționale a doamnei Kleinsteuber, la 2 %, în timp ce elementele constitutive ale salariului care se situează sub această limită au fost evaluate la 0,6 %.

16. Astfel cum reiese din decizia de trimitere, în cazul încetării anticipate a raportului de muncă al unui salariat, se efectuează, în temeiul articolului 2 alineatul 1 prima teză din Legea privind pensiile, un calcul *pro rata temporis*. Mai întâi, se calculează „dreptul maxim fictiv”, și anume dreptul la pensie de care ar beneficia lucrătorul dacă nu și-ar înceta prematur activitatea, ci ar continua să lucreze până la împlinirea vârstei de pensionare negociate. Apoi, „coeficientul dobândit” se calculează prin efectuarea raportului dintre vechimea efectivă și durata pe care salariatul ar fi îndeplinit-o fără încetarea anticipată

a raportului de muncă până la împlinirea vârstei de pensionare. Dreptul maxim fictiv se înmulțește apoi cu coeficientul dobândit pentru a stabili cuantumul pensiei ocupaționale sau vocația la aceasta.

17. Planul de pensii al Mars prevede, în plus, un plafon pentru anii de vechime care pot fi luați în considerare și care este fixat la 35 de ani.

18. Doamna Kleinsteuber contestă în fața *Arbeitsgericht Verden* (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Verden, Germania) calculul cuantumului pensiei sale ocupaționale efectuat de Mars și apreciază că are dreptul la o pensie mai mare decât cea calculată de aceasta din urmă. *Bundesarbeitsgericht* (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania) a arătat deja în această privință că reglementarea de la articolul 2 din Legea privind pensiile este adecvată și necesară pentru atingerea unui obiectiv legitim.

19. În aceste condiții, *Arbeitsgericht Verden* (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Verden) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) a) Dreptul Uniunii aplicabil, în special clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru, precum și articolul 4 din Directiva 2006/54 coroborat cu Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale potrivit cărora, la stabilirea valorii unei pensii ocupaționale pentru limită de vârstă, se face distincție între venitul situat sub plafonul de calcul al contribuțiilor la sistemul general de pensii și cel situat peste plafonul de calcul («formulă diferențiată de calcul al pensiei»), fără ca venitul realizat din munca pe fracțiune de normă să fie abordat astfel încât să se calculeze întâi venitul care corespunde muncii pe normă întreagă, să se calculeze o cotă din acesta peste și sub plafonul de calcul și apoi să se transfere acest raport asupra

venitului redus realizat din munca pe fracțiune de normă?

b) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare litera a): dreptul Uniunii aplicabil, în special clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru, precum și articolul 4 din Directiva 2006/54 coroborat cu Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale potrivit cărora, la stabilirea valorii unei pensii ocupaționale pentru limită de vârstă, se face distincție între venitul situat sub plafonul de calcul al contribuțiilor la sistemul general de pensii și cel situat peste plafonul de calcul («formulă diferențiată de calcul al pensiei»), iar în cazul unei angajate care a lucrat în parte cu normă întreagă și în parte cu fracțiune de normă nu se recurge la abordarea în funcție de anumite perioade (de exemplu, ani calendaristici), ci se determină un grad de ocupare unitar pentru întreaga durată a raportului de muncă, iar formula diferențiată de calcul al pensiei se aplică asupra remunerației medii rezultate?

2) Dreptul Uniunii aplicabil, în special interzicerea discriminării pe motive de vârstă, consacrată la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și de Directiva 2000/78, în special articolele 1, 2 și 6 din directivă, trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale potrivit cărora cuantumul pensiei ocupaționale pentru limită de vârstă corespunde raportului dintre vechimea în muncă în cadrul unei întreprinderi și perioada dintre începerea activității în cadrul întreprinderii și atingerea limitei de vârstă pentru pensionare și se aplică un plafon maxim pentru vechimea în muncă luată în calcul la pensie, cu consecința că lucrătorii care și-au desfășurat activitatea în cadrul întreprinderii la o vârstă mai tânără vor primi o pensie ocupațională pentru limită de vârstă

mai tânără decât cei care au lucrat în cadrul unei întreprinderi la o vârstă mai înaintată, deși ambii colegi au aceeași vechime în cadrul întreprinderii?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

Observații introductive

20. Din modul de redactare a primei întrebări preliminare literele a) și b) reiese că instanța de trimitere solicită Curții să interpreteze clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru și articolul 4 din Directiva 2006/54 coroborat cu Directiva 2000/78.

21. Din lectura motivelor expuse de instanța de trimitere reiese însă că aceasta solicită în realitate Curții să stabilească dacă o reglementare națională cum este cea în discuție în litigiul principal poate genera o discriminare a salariaților care lucrează pe fracțiune de normă în sensul acordului-cadru. Eventual, reclamanta din litigiul principal ar putea invoca de asemenea în mod întemeiat existența unei încălcări a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei, în sensul Directivei 2006/54, în măsura în care, potrivit acestei instanțe, activitățile pe fracțiune de normă sunt desfășurate în cea mai mare parte de femei.

22. În schimb, din cererea de decizie preliminară nu reiese niciun element care să permită să se examineze dacă reglementarea respectivă constituie o discriminare pe motive de vârstă, în sensul articolelor 1 și 2 din Directiva 2000/78.

23. În aceste condiții, trebuie să se considere că prima întrebare preliminară literele a) și b) privește interpretarea clauzei 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru, precum și a articolului 4 din Directiva 2006/54.

Cu privire la prima întrebare litera a)

24. Prin intermediul primei întrebări litera a), instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru și articolul 4 din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care, pentru calculul cuantumului unei pensii ocupaționale, face distincție între venitul din muncă inferior plafonului de calcul al contribuțiilor la asigurarea obligatorie de pensie și venitul din muncă superior acestuia și care nu tratează venitul obținut de la un loc de muncă pe fracțiune de normă calculând mai întâi venitul plătit pentru un loc de muncă cu normă întreagă corespunzător, determinând apoi cotele-părți care se află peste și, respectiv, sub plafonul de calcul al contribuțiilor și aplicând în final acest raport la venitul redus rezultat din încadrarea în muncă pe fracțiune de normă.

25. Clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru prevede interdicția ca, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

26. În speță, este cert că metoda de calcul al pensiei ocupaționale care constă în a stabili o distincție între salariile mai mici decât plafonul de calcul al contribuțiilor și cele care depășesc acest plafon (denumită în continuare „formulă diferențiată”) se aplică atât angajaților cu normă întreagă, cât și angajaților pe fracțiune de normă.

27. Doamna Kleinsteuber arată însă că această metodă de calcul conduce la aplicarea ratei mai mari de 2 % în privința unei cote-părți prea scăzute din venitul anual care dă dreptul la pensie. În timp ce, în conformitate cu planul său de pensii, Mars a calculat, pe baza unei activități cu normă întreagă, remunerația anuală care

dă dreptul la pensie aplicabilă reclamantei din litigiul principal înainte de a o reduce pe baza timpului efectiv lucrat pe fracțiune de normă a acesteia, a distribuit cuantumul astfel obținut într-o tranșă mai mică decât plafonul de calcul al contribuțiilor și într-o tranșă superioară acestuia și le-a aplicat diferitele procente, doamna Kleinsteuber apreciază că calculul ar trebui făcut pentru persoanele angajate pe fracțiune de normă prin calcularea venitului fictiv al unei persoane angajate cu normă întreagă și aplicându-i formula diferențiată. Numai ulterior ar trebui efectuată o reducere pe baza timpului efectiv lucrat pe fracțiune de normă.

28. Din dosarul de care dispune Curtea nu reiese însă că metoda de calcul utilizată de Mars generează o discriminare a lucrătorilor pe fracțiune de normă.

29. Astfel, trebuie să se constate că luarea în considerare a raportului dintre durata muncii efectiv îndeplinite de lucrător în cursul carierei sale și cea a unui lucrător care a efectuat în întreaga sa carieră un program de lucru cu normă întreagă constă într-o aplicare strictă a principiului *pro rata temporis*. În speță, Mars a calculat și a aplicat astfel o cotă de 71,5 %.

30. În această privință, trebuie amintit că luarea în considerare a duratei muncii efectiv îndeplinite de un lucrător în cursul carierei sale constituie un criteriu obiectiv și străin de orice discriminare, care permite o reducere proporțională a drepturilor sale de pensie (a se vedea în acest sens Hotărârea din 23 octombrie 2003, Schönheit și Becker, C-4/02 și C-5/02, EU:C:2003:583, punctul 91).

31. Pe de altă parte, trebuie să se constate că, deși drepturile la pensie ocupațională ale doamnei Kleinsteuber nu corespund cotei *pro rata temporis* dintr-o normă întreagă remunerată mai bine, acest lucru nu decurge din împrejurarea că doamna Kleinsteuber a lucrat pe fracțiune de normă, ci din aplicarea acestui principiu și a formulei diferențiate.

32. Din dosarul de care dispune Curtea reiese, în această privință, că pensia ocupațională completează, pe bază voluntară din partea angajatorului, prestațiile plătite de asigurarea obligatorie de pensie. Astfel, planul de pensii al Mars are drept obiectiv să reflecte la vârsta pensionării, dacă este posibil complet și proporțional, standardul de viață de care beneficia salariatul în cursul activității.

33. În ceea ce privește formula diferențiată, aceasta urmărește să ia în considerare nevoile diferite de asigurare socială pentru tranșele de remunerație inferioare sau superioare față de plafonul de calcul al contribuțiilor, acestea din urmă nefiind luate în considerare la momentul calculării pensiei plătite de asigurarea obligatorie de pensie.

34. Pe de o parte, trebuie să se constate că, pentru angajații care, din cauza muncii pe fracțiune de normă, au încasat un venit care dă dreptul la o pensie în general mai mică decât plafonul de calcul al contribuțiilor, asigurarea obligatorie de pensie nu conține nicio lacună în prestațiile acordate, întrucât această asigurare acoperă toate veniturile lor.

35. Pe de altă parte, astfel cum au susținut guvernul german și Comisia Europeană, metoda de calcul propusă de doamna Kleinsteuber, amintită la punctul 27 din prezenta hotărâre, ar putea conduce la eliminarea în mod artificial a părților din venit care se află peste plafonul de calcul al contribuțiilor. De asemenea, în ipoteza unei remunerații pentru munca pe fracțiune de normă inferioare acestui plafon, metoda propusă de reclamanta din litigiul principal ar putea conduce la aplicarea cotei de 2 %, în măsura în care formula diferențiată ar fi aplicată direct remunerației anuale pentru normă întreagă corespunzătoare, înainte chiar de a o reduce pe baza timpului efectiv lucrat pe fracțiune de normă a angajatului în cauză. Or, nu există nicio nevoie de asigurare socială

suplimentară în cazul unei remunerații care se află sub acest plafon.

36. Astfel cum a arătat Comisia, acest lucru ar însemna supraevaluarea activității profesionale a persoanei interesate și ar conduce la stabilirea unor drepturi mult mai ridicate fără legătură cu activitatea efectivă desfășurată de doamna Kleinsteuber.

37. Instanța de trimitere a arătat, în această privință, că, urmând abordarea reclamantei din litigiul principal, Mars ar avea obligația de a aplica părților din salariul doamnei Kleinsteuber inferioare plafonului menționat, pe lângă contribuțiile la asigurarea obligatorie de pensie, cota mai ridicată de 2 % prevăzută de planul de pensii și, în final, să plătească astfel o pensie ocupațională proporțional mai mare și pentru respectivele tranșe din salariu.

38. Trebuie să se considere, pe de altă parte, că obiectivul formulei diferențiate, care urmărește să țină seama de nevoile diferite de asigurare socială pentru tranșele de remunerație mai mici sau mai mari decât plafonul de calcul al contribuțiilor, constituie un motiv obiectiv, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, care justifică un tratament diferențiat cum este cel în discuție în litigiul principal.

39. În aceste condiții, nu se poate concluziona că reglementarea în discuție în litigiul principal constituie o discriminare întemeiată pe tipul de muncă în sensul acordului-cadru și nici, prin urmare, că există o încălcare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în sensul Directivei 2006/54.

40. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare litera a) că clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru și articolul 4 din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care, pentru calculul cuantumului unei pensii

ocupaționale, face distincție între venitul din muncă inferior plafonului de calcul al contribuțiilor la asigurarea obligatorie de pensii și venitul din muncă superior acestuia și care nu tratează venitul obținut de la un loc de muncă pe fracțiune de normă calculând mai întâi venitul plătit pentru un loc de muncă cu normă întreagă corespunzător, determinând apoi cotele-părți care se află peste și, respectiv, sub plafonul de calcul al contribuțiilor și aplicând în final acest raport la venitul redus rezultat din încadrarea în muncă pe fracțiune de normă.

Cu privire la prima întrebare litera b)

41. Prin intermediul primei întrebări litera b), instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru și articolul 4 din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care, în vederea calculării cuantumului unei pensii ocupaționale a unei angajate care a acumulat perioade de muncă cu normă întreagă și perioade de muncă pe fracțiune de normă stabilește un timp efectiv lucrat uniform pentru durata totală a raportului de muncă.

42. În conformitate cu clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru, trebuie să se stabilească dacă lucrătorii pe fracțiune de normă sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili, prin faptul că se stabilește un timp efectiv lucrat uniform pentru anii de carieră care pot fi luați în calcul.

43. Or, stabilirea unei fracțiuni concrete de normă pare să constituie o metodă care permite să se aprecieze întreaga muncă efectuată de lucrătorul pe fracțiune de normă. Nu se poate, în schimb, presupune, pentru calculul care îi privește pe lucrătorii pe fracțiune de normă, că aceștia ar fi lucrat cu normă întreagă pe întreaga perioadă.

44. Mars arată că aplicarea unui timp efectiv lucrat uniform pentru anii de carieră care pot fi luați în calcul reflectă pur și simplu timpul de lucru diferit din cursul activității, iar nu diferitele remunerații încasate în această perioadă. Astfel, potrivit societății menționate, planul de pensii cuprinde un angajament de a plăti o pensie care se raportează la ultima remunerație, iar remunerația încasată în cursul raportului de muncă ar fi lipsită de incidență în vederea calculării pensiei pentru limită de vârstă.

45. În această privință, niciun element din dosarul de care dispune Curtea nu permite să se stabilească faptul că o altă metodă de calcul, cum este cea care constă în a scinda în perioade timpul de lucru efectuat la Mars, ar permite un calcul mai adecvat și mai echitabil, în lumina principiului *pro rata temporis*.

46. Revine instanței de trimitere, singura care are o cunoaștere aprofundată a dosarului, sarcina să verifice că această situație se regăsește în cauza principală și, în special, să verifice că metoda de calcul al pensiei pentru limită de vârstă în discuție în litigiul principal nu încalcă acest principiu, a cărui respectare este impusă, în cauza principală, de clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru.

47. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare litera b) că clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul-cadru și articolul 4 din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care, în calculul cuantumului unei pensii ocupaționale a unei angajate care a acumulat perioade de muncă cu normă întreagă și perioade de muncă pe fracțiune de normă, stabilește un timp efectiv lucrat uniform pentru durata totală a raportului de muncă, în măsura în care această metodă de calcul al pensiei pentru limită de vârstă nu încalcă regula *pro rata temporis*. Revine instanței de trimitere sarcina

de a verifica dacă această situație se regăsește în speță.

Cu privire la a doua întrebare

48. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolele 1 și 2, precum și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care prevede o pensie ocupațională al cărei quantum corespunde raportului dintre vechime și perioada cuprinsă între începerea activității la întreprindere și vârsta normală de pensionare stabilită de asigurarea obligatorie de pensii și care plafonează anii de carieră care pot fi luați în calcul.

49. În temeiul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din această directivă, o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană. Potrivit articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită vârstă în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare.

50. În ceea ce privește problema existenței unui tratament diferențiat întemeiat direct sau indirect pe vârstă, instanța de trimitere arată că metoda de calcul în discuție în litigiul principal are drept consecință faptul că salariații care au dobândit vechimea necesară când erau mai tineri încasează o pensie mai mică decât cea pe care o încasează angajații care au dobândit vechimea necesară la o vârstă mai înaintată, deși vechimea este aceeași.

51. Astfel cum a subliniat guvernul german, nici reglementarea națională, nici plafonul prevăzut de planul de pensii nu fac în mod direct trimitere la criteriul vârstei. În plus, reglementarea în discuție în litigiul principal se aplică în același mod lucrătorilor de orice vârstă.

52. Această reglementare nu se întemeiază, așadar, direct pe criteriul vârstei, ci pe cel al vechimii în întreprindere.

53. Din decizia de trimitere reiese însă că efectul secundar pe care îl produce plafonarea anilor de carieră care pot fi luați în calcul apare întotdeauna atunci când vârsta de începere a activității a salariatului care încetează anticipat raportul de muncă este mai mică decât diferența dintre vârsta limită de pensionare și limita maximă a anilor de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii. Astfel, în ipoteza în care vârsta limită de pensionare ar fi de 65 de ani și anii de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii care pot fi luați în calcul la pensie ar fi plafonați la 35, salariații care încetează anticipat raportul de muncă și care au început să lucreze înaintea vârstei de 30 de ani ar fi defavorizați în ceea ce privește calculul drepturilor la pensia ocupațională.

54. Astfel, trebuie să se constate că un asemenea tratament diferențiat ar rezulta din interacțiunea dintre plafonarea anilor de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii care pot fi luați în calcul și alți factori, precum metoda de reducere *pro rata temporis* prevăzută la articolul 2 alineatul 1 prima teză din Legea privind pensiile.

55. Existența unui dezavantaj pentru un grup de o anumită vârstă ar decurge, așadar, din aplicarea coroborată a unor dispoziții și din acțiunea comună a unor parametri speciali.

56. Instanța de trimitere arată, în plus, că, „în mod abstract, se poate spune că efectul defavorabil [al reglementării în discuție în

litigiul principal] este cu atât mai semnificativ cu cât salariatul era mai tânăr când a început raportul de muncă, cu cât perioadele de încadrare în muncă erau mai scurte și cu cât limita maximă a anilor de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii care pot fi luați în calcul era fixată mai jos”. Guvernul german constată că metoda de calcul în discuție în litigiul principal are ca efect tipic, „în anumite situații”, să provoace o inegalitate de tratament indirectă a lucrătorilor mai tineri, întrucât numai în cazul lor, la momentul calculării dreptului maxim fictiv, este atinsă și intră astfel în calcul limita maximă a anilor de plată a contribuțiilor la sistemul de pensii care pot fi luați în calcul.

57. În schimb, Mars arată, pe de o parte, că a doua întrebare adresată de instanța de trimitere nu este utilă pentru soluționarea litigiului principal, în măsura în care, la momentul calculării drepturilor sale, cariera doamnei Kleinsteuber nu ar fi fost redusă.

58. Pe de altă parte, Mars arată că reducerea *pro rata temporis* prevăzută la articolul 2 alineatul (1) prima teză din Legea privind pensiile nu conduce întotdeauna la a-i dezavantaja pe lucrătorii mai tineri și că această dispoziție nu este, în orice caz, stabilită în funcție de vârstă, ci de vechime.

59. Revine instanței de trimitere, care este singura care cunoaște în mod direct litigiul cu care este sesizată, sarcina de a efectua verificările necesare pentru a stabili dacă reglementarea în discuție în litigiul principal poate, în concret și în afara unor împrejurări aleatorii, să genereze un tratament diferențiat care nu se întemeiază indirect pe vechime, ci pe vârstă.

60. Acestea îi revine de asemenea sarcina să verifice că problema invocată nu este ipotetică, ci se raportează la faptele discutate de părțile din litigiul principal. O asemenea problemă nu poate fi astfel analizată în mod abstract și

ipotetic, ci trebuie să facă obiectul, dacă este cazul, al unei analize de la caz la caz.

61. Trebuie astfel amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în cadrul procedurii de cooperare între instanțele naționale și Curte instituite prin articolul 267 TFUE, este de competența acestuia din urmă să ofere instanței naționale un răspuns util, care să îi permită să soluționeze litigiul cu care este sesizată (Hotărârea din 11 septembrie 2014, B., C-394/13, EU:C:2014:2199, punctul 21 și jurisprudența citată). Pe de altă parte, spiritul de colaborare care trebuie să guverneze procedura trimiterii preliminare presupune ca, în ceea ce o privește, instanța națională să respecte funcția conferită Curții de a contribui la administrarea justiției în statele membre, iar nu de a formula opinii consultative cu privire la chestiuni generale sau ipotetice (Hotărârea din 12 iunie 2003, Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333, punctul 32, și Hotărârea din 26 februarie 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punctul 42).

62. În ipoteza în care această instanță ar constata, la finalul acestei aprecieri, existența unui astfel de tratament diferențiat, trebuie amintit că, potrivit articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, acest tratament diferențiat nu ar trebui să fie considerat discriminare în sensul directivei menționate atunci când este justificat de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespușătoare și necesare.

63. În această privință, din dosarul de care dispune Curtea reiese că reglementarea în discuție în litigiul principal urmărește simultan obiective de politică socială legate de mobilitate și de sistemul de pensii și obiectivul primar al pensiilor ocupaționale, care este de a recompensa fidelitatea salariaților față de întreprindere. Această reglementare, de asemenea, ține seama de interesul întreprinderii pentru ca cheltuielile care decurg din pensiile ocupaționale ca urmare a

drepturilor dobândite să fie clare și să poată fi calculate.

64. În această privință, Mars a arătat că obiectivul reglementării și, în special, al sistemului de pensii ocupaționale în cauză este de a găsi o normă aplicabilă pentru calculul cuantumului drepturilor dobândite în cazul retragerii anticipate din raportul de muncă, care respectă concepția largă a sistemului de pensii ocupaționale care guvernează planurile de pensii obișnuite, și de a contribui astfel la generalizarea pensiilor ocupaționale, acestea din urmă fiind acordate voluntar de angajator.

65. Trebuie să se considere că astfel de obiective, care urmăresc să stabilească un echilibru între interesele prezente, în cadrul unor preocupări care țin de politica de încadrare în muncă și de protecția socială, în vederea asigurării unei prestații de pensie ocupațională, pot fi considerate obiective de interes general.

66. În ceea ce privește caracterul adecvat al reglementării în discuție în litigiul principal, trebuie să se arate că nu este nerezonabilă, în lumina finalității sistemului de pensii ocupaționale în discuție în litigiul principal, adoptarea unei metode de calcul al unui drept dobândit în mod legal în cazul retragerii anticipate din raportul de muncă care se întemeiază pe durata *pro rata temporis* a vechimii efective în raport cu vechimea posibilă până la vârsta normală de pensionare și pe o plafonare a anilor de carieră care pot fi luați în calcul.

67. Acest lucru este valabil și în ceea ce privește caracterul necesar al reglementării în discuție în litigiul principal. Astfel, trebuie subliniat că nu se poate crea un stimulente pentru menținerea în întreprindere până la

vârsta legală de pensionare fără a acorda salariatului care face această alegere un avantaj în raport cu salariatul care părăsește anticipat întreprinderea. Pe de altă parte, din dosarul de care dispune Curtea nu reiese niciun element de natură să repună serios în discuție necesitatea unei asemenea reglementări și nicio altă regulă de calcul, cum este cea propusă de doamna Kleinsteuber, care ar permite să se atingă la fel de eficient obiectivele urmărite și în special cel care constă în generalizarea pensiilor ocupaționale.

68. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare adresată că articolele 1 și 2, precum și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care prevede o pensie ocupațională al cărei cuantum corespunde raportului dintre vechime și perioada cuprinsă între începerea activității la întreprindere și vârsta normală de pensionare stabilită de asigurarea obligatorie de pensii și care plafonează anii de carieră care pot fi luați în calcul.

Cu privire la cheltuielile de judecată

69. Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

1) Clauza 4 punctele 1 și 2 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiuni de normă, încheiat la 6 iunie 1997, care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIFE, CEIP și CES, cu modificările ulterioare, și articolul 4 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 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care, pentru calculul cuantumului unei pensii ocupaționale, face distincție între venitul din muncă inferior plafonului de calcul al contribuțiilor la asigurarea obligatorie de pensii și venitul din muncă superior acestuia și care nu tratează venitul obținut de la un loc de muncă pe fracțiuni de normă calculând mai întâi venitul plătit pentru un loc de muncă cu normă întreagă corespunzător, determinând apoi cotele-părți care se află peste și, respectiv, sub plafonul de calcul al contribuțiilor și aplicând în final acest raport la venitul redus rezultat din încadrarea în muncă pe fracțiuni de normă.

2) Clauza 4 punctele 1 și 2 din acordul menționat, precum și articolul 4 din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care, în calculul cuantumului unei pensii ocupaționale a unei angajate care a acumulat perioade de muncă cu normă întreagă și perioade de muncă pe fracțiuni de normă, stabilește un timp efectiv lucrat uniform pentru durata totală a raportului de muncă, în măsura în care această metodă de calcul al pensiei pentru limită de vârstă nu încalcă regula *pro rata temporis*. Revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă această situație se regăsește în speță.

3) Articolele 1 și 2, precum și articolul 6 alineatul (1) 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 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care prevede o pensie ocupațională al cărei cuantum corespunde raportului dintre vechime și perioada cuprinsă între începerea activității la întreprindere și vârsta normală de pensionare stabilită de asigurarea obligatorie de pensii și care plafonează anii de carieră care pot fi luați în calcul.

Semnături

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

18 iulie 2017(*)

„Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Principiul nediscriminării – Alegerea reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al unei societăți – Reglementare națională care limitează dreptul de a alege și de a fi ales numai la lucrătorii unităților situate pe teritoriul național”

În cauza C-566/15,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Kammergericht (Tribunalul Regional Superior din Berlin, Germania), prin decizia din 16 octombrie 2015, primită de Curte la 3 noiembrie 2015, în procedura

Konrad Erzberger

împotriva

TUI AG,

cu participarea:

**Vereinigung Cockpit eV,
Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH,
Frank Jakobi,
Andreas Barczewski,
Peter Bremme,
Dierk Hirschel,
Michael Pönipp,
Wilfried H. Rau,
Carola Schwirn,
Anette Stempel,
Ortwin Strubelt,
Marcell Witt,
Wolfgang Flintermann,
Stefan Weinhofer,
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,**

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, domnul A. Tizzano, vicepreședinte, doamna R. Silva de Lapuerta, domnii M. Ilešič și J. L. da Cruz Vilaça, președinți de cameră, și domnii A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits (raportor), J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Vajda, S. Rodin și F. Biltgen, judecători,

avocat general: domnul H. Saugmandsgaard Øe,

grefier: domnul K. Malacek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 24 ianuarie 2017,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Erzberger, de J. Brandhoff, de C. Behme și de S. Richter, Rechtsanwälte;
- pentru TUI AG, de C. Arnold și de M. Arnold, Rechtsanwälte;
- pentru Vereinigung Cockpit eV, de M. Fischer, Rechtsanwältin;
- pentru Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH și alții, de M. Schmidt, Rechtsanwältin;
- pentru guvernul german, de J. Möller și de T. Henze, în calitate de agenți;
- pentru guvernul francez, de R. Coesme, în calitate de agent;
- pentru guvernul luxemburghez, de P. Kinsch, avocat;
- pentru guvernul neerlandez, de H. Stergiou, în calitate de agent;
- pentru guvernul austriac, de G. Eberhard, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de M. Kellerbauer și de D. Martin, în calitate de agenți;
- pentru Autoritatea AELS de Supraveghere, de M. Moustakali și de C. Zatschler, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 4 mai 2017,

pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolelor 18 și 45 TFUE.

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Konrad Erzberger, pe de o parte, și TUI AG, cu sediul în Germania, al cărei acționar este acesta, pe de altă parte, în legătură cu constituirea consiliului de supraveghere al acestei societăți, în special în ceea ce privește dreptul de a alege și dreptul de a fi ales la alegerile reprezentanților lucrătorilor în cadrul consiliului menționat.

Cadrul juridic

3. Articolul 96 din Aktiengesetz (Legea privind societățile pe acțiuni) din 6 septembrie 1965 (BGBl. 1965 I, p. 1089) prevede:

„(1) Consiliul de supraveghere este constituit astfel:

în cazul societăților supuse Legii privind cogestiunea salariaților, din membri care reprezintă acționarii și din membri care reprezintă salariații,

[...]

în cazul celorlalte societăți, din membri care reprezintă doar acționarii.

[...]”

4. Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Legea privind cogestiunea salariaților) din 4 mai 1976 (BGBl. 1976 I, p. 1153, denumită în continuare „MitbestG”) prevede la articolul 1, denumit „Întreprinderi vizate”:

„(1) În întreprinderile

1. constituite sub formă de societate pe acțiuni, de societate în comandită pe acțiuni,

de societate cu răspundere limitată sau de cooperativă și

2. care au la modul general peste 2 000 de angajați,

prezenta lege recunoaște salariaților un drept la cogestiune.

[...]"

5. Articolul 3 alineatul (1) punctul 1 din MitbestG prevede:

„Sunt considerați salariați în sensul prezentei legi

1. persoanele desemnate la articolul 5 alineatul (1) din Legea privind constituirea socială a întreprinderii [...]"

6. Articolul 5 alineatul (1) prima teză din MitbestG prevede:

„Atunci când o întreprindere [...] este întreprinderea dominantă în cadrul unui grup [...], salariații întreprinderilor grupului sunt asimilați salariaților întreprinderii dominante în scopul aplicării acestei legi.”

7. Articolul 7 din MitbestG prevede:

„(1) Consiliul de supraveghere al unei întreprinderi

[...]

3. care are în mod obișnuit peste 20 000 de salariați este format din 10 membri care reprezintă acționarii și 10 membri care reprezintă salariații.

[...]

(2) Printre membrii consiliului de supraveghere care reprezintă salariații trebuie să figureze

[...]

3. într-un consiliu de supraveghere care include 10 reprezentanți ai salariaților, șapte salariați ai întreprinderii și trei reprezentanți ai sindicatelor.

[...]"

8. Articolul 10 din MitbestG este redactat după cum urmează:

„(1) În fiecare unitate a întreprinderii, salariații își aleg delegații prin vot secret și în conformitate cu principiul reprezentării proporționale.

(2) Salariații întreprinderii care au împlinit vârsta de 18 ani au drept de vot pentru alegerea delegaților, [...]

(3) Pot fi aleși în calitate de delegați salariații menționați la alineatul (2) prima teză care îndeplinesc condițiile de eligibilitate menționate la articolul 8 din Legea privind constituirea socială a întreprinderii.

[...]"

9. Articolul 8 din Betriebsverfassungsgesetz (Legea privind constituirea socială a întreprinderii, BGBl. 2001 I, p. 2518) prevede:

„(1) Au dreptul de a fi aleși toți salariații cu drept de vot care își desfășoară activitatea în unitate de mai mult de șase luni sau care lucrează la domiciliu, în principal pentru unitatea respectivă, de mai mult de șase luni. În respectiva perioadă de vechime în unitate de șase luni se includ perioadele în care salariatul și-a desfășurat activitatea, imediat înaintea încadrării actuale, într-o altă unitate a aceleiași întreprinderi sau a aceleiași grup de întreprinderi [...]

(2) Dacă unitatea există de mai puțin de șase luni, prin derogare de la dispozițiile alineatului (1) referitoare la vechimea în unitate de șase luni, au dreptul de a fi aleși salariații care erau încadrați în unitate în momentul

inițierii alegerii consiliului întreprinderii și care îndeplinesc celelalte condiții de eligibilitate.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

10. Domnul Erzberger este acționar al TUI, societate care se află la conducerea unui grup de societăți (denumit în continuare „grupul TUI”), care funcționează în sectorul turismului.

11. Grupul TUI desfășoară activități la nivel mondial. În cadrul Uniunii Europene, acest grup numără aproximativ 50 000 de angajați, dintre care puțin peste 10 000 lucrează în Germania.

12. Întrucât TUI intră în domeniul de aplicare al MitbestG, această societate este condusă de două organe, și anume consiliul de administrație, însărcinat cu administrarea societății, și consiliul de supraveghere, care are drept misiune să supravegheze consiliul de administrație, cu participarea lucrătorilor. Consiliul de supraveghere menționat cuprinde 20 de membri. Jumătate din numărul membrilor sunt reprezentanți ai acționarilor, iar cealaltă jumătate este formată din reprezentanți desemnați de lucrătorii salariați.

13. Instanța de trimitere arată că, în temeiul opiniei majoritare din doctrina și din jurisprudența din Germania, în scopul aplicării MitbestG, noțiunea de lucrători este înțeleasă în sensul că se referă doar la lucrătorii unităților situate pe teritoriul național. Potrivit acestei opinii majoritare, lucrătorii unei filiale a unui grup situat în afara teritoriului german, în special într-un alt stat membru, sunt privați de dreptul de a alege și de dreptul de a fi ales la alegerile reprezentanților în consiliul de supraveghere al societății-mamă a grupului vizat. În plus, orice lucrător al grupului TUI, care exercită funcții în cadrul consiliului de supraveghere al societății-mamă a acestui grup, trebuie să renunțe la aceste funcții atunci când preia un post în cadrul uneia dintre

filialele grupului respectiv situate în alt stat membru decât Republica Federală Germania.

14. Această abordare s-ar întemeia nu pe modul de redactare a MitbestG, ci pe „principiul teritorialității”, potrivit căruia ordinea socială germană nu poate fi extinsă la teritoriul altor state, precum și pe geneza legii respective.

15. În schimb, domnul Erzberger apreciază că consiliul de supraveghere al TUI nu a fost constituit conform cerințelor legale. Faptul de a împiedica lucrătorii încadrați în muncă de o filială a grupului TUI situată în alt stat membru decât Republica Federală Germania, cu privire la care se poate prezuma că nu sunt, de regulă, resortisanți germani, să participe la formarea consiliului de supraveghere al TUI ar încălca articolul 18 TFUE. În plus, pierderea statutului de membru al consiliului de supraveghere, cu ocazia transferului în alt stat membru decât Republica Federală Germania, ar putea să îi descurajeze pe lucrători să își exercite dreptul la liberă circulație pe teritoriul statelor membre, prevăzut la articolul 45 TFUE.

16. Întrucât TUI avea o opinie contrară, domnul Erzberger și-a exercitat dreptul acordat de legislația națională de a sesiza o instanță în cazul existenței unui diferend cu privire la dispozițiile legale aplicabile la formarea consiliului de supraveghere.

17. Landgericht Berlin (Tribunalul Regional din Berlin, Germania) a respins acțiunea acestuia. Nu ar fi existat în cazul său discriminare pe motiv de cetățenie și nici restricționare a liberei circulații a lucrătorilor, întrucât pierderea dreptului de vot în caz de transfer nu era determinantă în ceea ce privește decizia lucrătorilor de a ocupa un post în alt stat membru decât Republica Federală Germania.

18. Kammergericht (Tribunalul Regional Superior din Berlin, Germania), sesizat în apel, consideră posibilă existența unei încălcări a

dreptului Uniunii. În opinia acestuia, se poate imagina că legislația germană în materie de cogestiune determină o discriminare a salariaților din motive de cetățenie și aduce atingere liberei circulații a lucrătorilor.

19. Astfel, pe de o parte, spre deosebire de lucrătorii angajați în Germania, cei care sunt angajați în alt stat membru, în speță aproximativ 80 % din salariații grupului TUI, nu sunt reprezentați în consiliul de supraveghere al TUI.

20. Pe de altă parte, în opinia Kammergericht (Tribunalul Regional Superior din Berlin), riscul de a pierde, dacă este cazul, statutul lor de membru al consiliului de supraveghere îi poate descuraja pe lucrători să își prezinte candidatura pentru posturi propuse efectiv în alt stat membru decât Republica Federală Germania și, în acest scop, să circule liber pe teritoriul Uniunii.

21. Instanța de trimitere nu identifică în această privință nicio justificare suficientă. În aceste condiții, Kammergericht (Tribunalul Regional Superior din Berlin) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Este compatibilă cu articolul 18 TFUE [...] și cu articolul 45 TFUE [...] împrejurarea că un stat membru acordă dreptul de vot [și dreptul de a fi ales] la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al unei întreprinderi numai salariaților care sunt încadrați în muncă în unitățile întreprinderii sau în întreprinderile grupului situate pe teritoriul național?”

Cu privire la întrebarea preliminară

Observație introductivă

22. Pentru a răspunde în mod util la întrebarea adresată de instanța de trimitere, este necesar

să se ia în considerare varietatea de situații în care se încadrează diferiții lucrători încadrați în muncă de o societate care aparține grupului TUI.

23. Trebuie de asemenea să se observe, astfel cum a precizat în ședință reprezentantul TUI, că grupul TUI nu dispune, în afara Germaniei, decât de unități dotate cu o personalitate juridică autonomă.

Cu privire la lucrătorii grupului TUI încadrați în muncă într-o filială stabilită în alt stat membru decât Republica Federală Germania

24. Instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească mai întâi dacă articolele 18 și 45 TFUE trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede că lucrătorii unui grup de societăți încadrați în muncă într-o filială situată pe teritoriul unui alt stat membru nu dispun de dreptul de vot și de dreptul de a fi ales la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al societății-mamă a acestui grup.

25. Potrivit unei jurisprudențe constante, amintite de avocatul general în cuprinsul punctului 39 din concluzii, articolul 18 TFUE, care consacră principiul general al nediscriminării pe motiv de cetățenie sau de naționalitate, nu are vocație de a se aplica în mod autonom decât în situațiile reglementate de dreptul Uniunii pentru care Tratatul FUE nu prevede norme specifice de nediscriminare (Hotărârea din 4 septembrie 2014, Schiebel Aircraft, C-474/12, EU:C:2014:2139, punctul 20 și jurisprudența citată).

26. Or, articolul 45 alineatul (2) TFUE prevede, în favoarea lucrătorilor salariați, o normă specifică de nediscriminare întemeiată pe cetățenie în materie de condiții de muncă.

27. Rezultă că situația lucrătorilor menționați la punctul 24 din prezenta hotărâre trebuie analizată numai în lumina articolului 45 TFUE.

28. În această privință, trebuie amintit că, în conformitate cu o jurisprudență constantă, normele tratatului care reglementează libera circulație a persoanelor nu pot fi aplicate unor situații care nu prezintă niciun punct de legătură cu niciuna dintre situațiile reglementate de dreptul Uniunii. În consecință, aceste norme nu sunt aplicabile unor lucrători care nu și-au exercitat niciodată libertatea de a circula în interiorul Uniunii și nici nu intenționează să o exercite (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 aprilie 2008, *Gouvernement de la Communauté française și gouvernement wallon*, C-212/06, EU:C:2008:178, punctele 33, 37 și 38).

29. Astfel cum a arătat avocatul general la punctele 49 și 55 din concluzii, împrejurarea că filiala care angajează lucrătorii în cauză este controlată de o societate-mamă stabilită în alt stat membru decât cel în care este stabilită această filială nu are relevanță în ceea ce privește stabilirea unui punct de legătură cu oricare dintre situațiile avute în vedere la articolul 45 TFUE.

30. Rezultă că situația lucrătorilor menționați la punctul 24 din prezenta hotărâre nu intră în domeniul de aplicare al articolului 45 TFUE.

Cu privire la lucrătorii grupului TUI încadrați în muncă în Germania care părăsesc acest loc de muncă pentru a fi încadrați în muncă într-o filială care aparține aceluiași grup stabilită în alt stat membru

31. Instanța de trimitere solicită apoi, în esență, să se stabilească dacă articolele 18 și 45 TFUE trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia lucrătorii încadrați în muncă în unitățile unui grup situate pe teritoriul acestui stat membru

sunt privați de dreptul de vot și de dreptul de a fi ales la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al societății-mamă a acestui grup, stabilită în statul membru respectiv, precum și, dacă este cazul, de dreptul de a exercita sau de a continua exercitarea unui mandat de reprezentant în consiliul menționat, atunci când acești lucrători își părăsesc locul de muncă într-o astfel de unitate și sunt încadrați în muncă de o filială care aparține aceluiași grup stabilită în alt stat membru.

32. În acest context este vizată situația lucrătorilor care, în cadrul grupului TUI, își folosesc dreptul prevăzut la articolul 45 TFUE. În consecință, așa cum a arătat avocatul general la punctul 68 din concluzii și cum rezultă din cuprinsul punctelor 25 și 26 din prezenta hotărâre, articolul 18 TFUE nu se aplică în această situație.

33. Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, ansamblul dispozițiilor tratatului referitoare la libera circulație a persoanelor urmărește facilitarea exercitării de activități profesionale de orice natură de către resortisanții Uniunii pe teritoriul Uniunii și se opune măsurilor care i-ar putea defavoriza atunci când doresc să exercite o activitate pe teritoriul unui alt stat membru decât statul lor membru de origine. În acest context, resortisanții statelor membre dispun în special de dreptul, izvorât direct din tratat, de a-și părăsi statul membru de origine pentru a se deplasa pe teritoriul unui alt stat membru și de dreptul de ședere pe teritoriul aceluși stat pentru a desfășura o activitate. În consecință, articolul 45 TFUE se opune oricărei măsuri naționale care este susceptibilă să îngreuneze sau să facă mai puțin atractivă exercitarea de către resortisanții Uniunii a libertății fundamentale garantate de acest articol (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 aprilie 2008, *Gouvernement de la Communauté française și gouvernement wallon*, C-212/06, EU:C:2008:178, punctele 44 și 45, precum

și Hotărârea din 10 martie 2011, Casteels, C-379/09, EU:C:2011:131, punctele 21 și 22).

34. Cu toate acestea, dreptul primar al Uniunii nu poate garanta unui lucrător că o deplasare într-un alt stat membru decât statul său membru de origine este neutră în materie socială, întrucât o astfel de deplasare poate, având în vedere disparitățile care există între sistemele și legislațiile statelor membre, în funcție de caz, să fie mai mult sau mai puțin avantajoasă pentru persoana respectivă sub acest aspect (a se vedea prin analogie Hotărârea din 26 aprilie 2007, Alevizos, C-392/05, EU:C:2007:251, punctul 76 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 13 iulie 2016, Pöpperl, C-187/15, EU:C:2016:550, punctul 24).

35. Astfel, așa cum a arătat avocatul general în esență la punctele 75 și 78 din concluzii, articolul 45 TFUE nu acordă respectivului lucrător dreptul de a se prevala, în statul membru gazdă, de condițiile de muncă de care beneficia în statul membru de origine conform legislației naționale din acest din urmă stat.

36. În această privință, trebuie adăugat că, în lipsa unor măsuri de armonizare sau de coordonare în materia vizată la nivelul Uniunii, statele membre rămân libere, în principiu, să definească criteriile de legătură cu domeniul de aplicare al legislației lor, cu condiția ca respectivele criterii să fie obiective și nediscriminatorii.

37. În acest context, dreptul Uniunii nu se opune ca, în materie de reprezentare și de apărare colectivă a intereselor lucrătorilor în organele de administrare sau de supraveghere ale unei societăți de drept național, materie care, până în prezent, nu a făcut obiectul unei armonizări, nici cel puțin al unei coordonări la nivelul Uniunii, un stat membru să prevadă că normele pe care le-a adoptat nu se aplică decât lucrătorilor încadrați în muncă de unități situate pe teritoriul său național, la fel cum

este permis unui alt stat membru să recurgă la un alt factor de legătură în scopul aplicării propriilor norme naționale.

38. În speță, mecanismul de cogestiune instituit de MitbestG, care urmărește implicarea lucrătorilor, prin intermediul unor reprezentanți aleși, în organele decizionale și strategice ale societății, întră sub incidența, sub acest aspect, atât a dreptului societăților, cât și a dreptului raporturilor colective de muncă germane, al căror domeniu de aplicare Republica Federală Germania este îndreptățită să îl limiteze la lucrătorii încadrați în muncă de unități stabilite pe teritoriul său, în măsura în care o astfel de delimitare se întemeiază pe un criteriu obiectiv și nediscriminatoriu.

39. Din cele de mai sus rezultă că nu se poate considera că pierderea drepturilor în discuție în litigiul principal, suferită de lucrătorii menționați la punctul 31 din prezenta hotărâre, reprezintă un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor garantate de articolul 45 TFUE.

40. În ceea ce privește în special lucrătorii care, după ce li s-a conferit un mandat de reprezentare, pe perioada lor de angajare în cadrul unei unități situate în Germania, în consiliul de supraveghere al unei societăți germane, părăsesc Germania pentru a fi angajați de o societate stabilită pe teritoriul unui alt stat membru, faptul că acești lucrători sunt constrânși, într-o asemenea împrejurare, să renunțe la exercitarea în continuare a mandatului lor în Germania nu este decât consecința alegerii realizate în mod legitim de Republica Federală Germania de a limita aplicarea normelor sale naționale în materie de cogestiune lucrătorilor încadrați în muncă de o unitate situată pe teritoriul german.

41. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei

reglementări a unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia lucrătorii încadrați în muncă în unitățile unui grup situate pe teritoriul acestui stat membru sunt privați de dreptul de vot și de dreptul de a fi ales la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al societății-mamă a acestui grup, stabilită în statul membru respectiv, precum și, dacă este cazul, de dreptul de a exercita sau de a continua exercitarea unui mandat de reprezentant în consiliul menționat, atunci când acești lucrători își părăsesc locul de muncă într-o astfel de unitate și sunt încadrați în muncă de o filială care aparține aceluiași grup stabilită în alt stat membru.

Cu privire la cheltuielile de judecată

42. Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

Articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări a unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia lucrătorii încadrați în muncă în unitățile unui grup situate pe teritoriul acestui stat membru sunt privați de dreptul de vot și de dreptul de a fi ales la alegerile reprezentanților lucrătorilor în consiliul de supraveghere al societății-mamă a acestui grup, stabilită în statul membru respectiv, precum și, dacă este cazul, de dreptul de a exercita sau de a continua exercitarea unui mandat de reprezentant în consiliul menționat, atunci când acești lucrători își părăsesc locul de muncă într-o astfel de unitate și sunt încadrați în muncă de o filială care aparține aceluiași grup stabilită în alt stat membru.

Semnături

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

19 iulie 2017(*)

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Articolul 2 alineatul (1) – Articolul 2 alineatul (2) litera (a) – Articolul 6 alineatul (1) – Discriminare pe motive de vârstă – Contract de muncă ocazională care poate fi încheiat cu persoane cu vârsta sub 25 de ani – Încetare automată a contractului de muncă atunci când lucrătorul împlinește vârsta de 25 de ani”

În cauza C-143/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia), prin decizia din 15 decembrie 2015, primită de Curte la 9 martie 2016, în procedura

Abercrombie & Fitch Italia Srl

împotriva

Antonino Bordonaro,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta, președinte de cameră, și domnii J.-C. Bonichot, A. Arabadžiev (raportor), C. G. Fernlund și S. Rodin, judecători,

avocat general: domnul M. Bobek,

grefier: domnul R. Schiano, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 12 ianuarie 2017,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Abercrombie & Fitch Italia Srl, de G. Di Garbo, de G. Brocchieri, de G. Iorio Fiorelli și de E. Ceracchi, avocați;
- pentru domnul Bordonaro, de A. Guariso, avocat;
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de G. De Socio, avvocato dello Stato;
- pentru Comisia Europeană, de D. Martin și de G. Gattinara, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 23 martie 2017, pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 alineatul (1), a articolului 2 alineatul (2) litera (a) și a articolului 6 alineatul (1) 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 (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7), precum și a articolului 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Abercrombie & Fitch Italia Srl (denumită în continuare „Abercrombie”), pe de o parte, și domnul Antonino Bordonaro, pe de altă parte, în legătură cu încetarea contractului de muncă ocazională al acestuia din urmă survenită pentru unicul motiv că împlinesc vârsta de 25 de ani.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3. Potrivit articolului 1 din Directiva 2000/78, aceasta „are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament”.

4. Articolul 2 din această directivă prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

[...]”

5. Articolul 6 alineatul (1) din directiva menționată are următorul cuprins:

„(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

(a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;

(b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;

[...]”

Dreptul italian

6. Articolul 34 din decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di

occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (Decreto legislativo nr. 276 privind punerea în aplicare a autorizațiilor în materie de ocupare a forței de muncă și de piață a muncii prevăzute de Legea nr. 30 din 14 februarie 2003) din 10 septembrie 2003 (supliment ordinar la GURI nr. 235 din 9 octombrie 2003, p. 5, denumit în continuare „Decreto legislativo nr. 276/2003”), în versiunea în vigoare la data încheierii contractului dintre Abercrombie și domnul Bordonaro, respectiv la 14 decembrie 2010, prevedea:

„1. Contractul de muncă ocazională poate fi încheiat pentru executarea unor prestații de natură discontinuă sau ocazională în conformitate cu modalitățile precizate în contractele colective încheiate de organizațiile patronale și salariale cele mai reprezentative la nivel național sau teritorial, pentru perioade predeterminate în cursul unei săptămâni, al unei luni sau al unui an în sensul articolului 37.

2. Contractul de muncă ocazională poate fi încheiat, în orice caz, cu privire la prestații efectuate de persoane cu vârsta sub 25 de ani sau de lucrători cu vârsta de peste 45 de ani, inclusiv pensionari.

[...]”

7. Articolul 34 alineatul 2 din Decreto legislativo nr. 276/2003, în versiunea în vigoare la momentul concedierii domnului Bordonaro, prevedea:

„Contractul de muncă ocazională poate fi, în orice caz, încheiat cu persoane cu vârsta de peste 55 de ani și cu persoane cu vârsta sub 24 de ani, cu condiția ca, în cel din urmă caz, prestațiile contractuale să fie executate înainte de împlinirea vârstei de 25 de ani.”

8. Articolul 34 din Decreto legislativo nr. 276/2003 a fost abrogat de decreto legislativo n. 81 (Decreto legislativo nr. 81) din 15 iunie 2015 (supliment ordinar la GURI

nr. 144 din 24 iunie 2015). Dispozițiile sale au fost însă preluate în esență la articolul 13 din acest din urmă decret legislativ, potrivit căruia:

„1. Contractul de muncă ocazională este contractul, tot pe durată determinată, prin care un lucrător se pune la dispoziția unui angajator pentru executarea unor sarcini în mod discontinuu sau ocazional, potrivit modalităților precizate de convențiile colective, inclusiv pentru perioade predeterminate în cursul săptămânii, al lunii sau al anului. În lipsa unei convenții colective, prin decret al ministrului muncii și politicilor sociale sunt stabilite cazurile în care poate fi utilizată munca ocazională.

2. Contractul de muncă ocazională poate avea ca obiect în toate cazurile prestații executate de persoane cu vârsta de până la 24 de ani, cu condiția ca prestațiile contractuale să fie executate înainte de împlinirea vârstei de 25 de ani și după împlinirea vârstei de 55 de ani.

3. În orice caz, cu excepția sectorului turismului, a unităților care deservește publicul și a unităților de spectacol, contractul de muncă ocazională este admis între un lucrător și același angajator pentru o perioadă totală care nu depășește 400 de zile efective de muncă în trei ani calendaristici. În cazul depășirii perioadei menționate, raportul se transformă în raport de muncă cu normă întreagă și pe durată nedeterminată.

4. În perioadele nelucrate, lucrătorul angajat printr-un contract de muncă ocazională nu are dreptul la remunerație și la niciun alt drept derivat din raportul de muncă, cu excepția cazului în care a garantat angajatorului că rămâne la dispoziția sa la cerere, caz în care încasează indemnizația de disponibilitate prevăzută la articolul 16.

5. Dispozițiile din prezenta secțiune nu se aplică raporturilor de muncă din cadrul administrațiilor publice.”

9. Articolul 38 din Decretul legislativ nr. 276/2003 prevede:

„1. Fără a aduce atingere interdicțiilor privind discriminarea directă și indirectă prevăzute de legislația în vigoare, lucrătorului angajat printr-un contract de muncă ocazională nu i se poate aplica, pentru perioadele lucrate, un regim economic și normativ mai puțin favorabil decât cel care i se aplică unui lucrător de nivel echivalent pentru aceeași muncă.

2. Regimul economic, normativ și de protecție socială al lucrătorului angajat printr-un contract de muncă ocazională este proporțional cu munca efectiv prestată, în special în ceea ce privește cuantumul remunerației globale și fiecare dintre elementele sale, precum și vacanțele și concediile medicale, concediile pentru accident de muncă, concediile pentru boală profesională, concediile de maternitate și concediile pentru creșterea copilului.

[...]”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

10. Domnul Bordonaro a fost angajat de Abercrombie începând de la 14 decembrie 2010 în temeiul unui „contract de muncă pe durată determinată”, convertit la 1 ianuarie 2012 în contract de muncă pe durată nedeterminată, în scopul executării unor sarcini de magaziner de noapte. Contractul prevedea că persoana interesată trebuia ca, ocazional, la fiecare cerere a întreprinderii în acest sens, „să asigure asistența clienților și să lucreze ca operator de casă”.

11. În cadrul activității desfășurate, domnul Bordonaro a efectuat, în primele luni după recrutarea sa, între patru și cinci prestații săptămânale de muncă de noapte, iar apoi, începând cu anul 2011, între trei și patru prestații săptămânale. Prestațiile erau

distribuite întregului personal potrivit unei planificări bilunare. Întrucât a constatat că numele său nu mai figura în planificarea următoare celei care s-a încheiat la 16 iulie 2012 și întrucât nu a primit o nouă convocare în scopul de a efectua prestații, domnul Bordonaro s-a adresat serviciului de resurse umane al Abercrombie. Printr-un e-mail din 30 iulie 2012, responsabilul acestui serviciu i-a adus la cunoștință că raportul său de muncă cu Abercrombie încetase la 26 iulie 2012, ziua în care a împlinit 25 de ani, întrucât, la acea dată, „condiția privind vârsta nu mai [era] îndeplinită”.

12. Domnul Bordonaro a formulat o acțiune la Tribunale di Milano (Tribunalul Milano, Italia) având ca obiect stabilirea caracterului ilicit, pentru discriminare pe motive de vârstă, al contractului de muncă ocazională pe durată determinată, precum și al concedierii sale. Întrucât Tribunale di Milano (Tribunalul Milano) a declarat inadmisibilă această acțiune, persoana interesată a declarat apel la Corte d'appello di Milano (Curtea de Apel Milano, Italia), care, prin hotărârea din 3 iulie 2014, a constatat existența unui raport de muncă subordonat pe durată nedeterminată și a obligat Abercrombie să o reintegreze pe persoana interesată la locul său de muncă și să o despăgubească pentru prejudiciul suferit.

13. Abercrombie a atacat cu recurs această hotărâre la Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia). La rândul său, domnul Bordonaro a introdus un recurs incident.

14. Instanța de trimitere ridică problema compatibilității articolului 34 alineatul (2) din Decretul legislativ nr. 276/2003, în versiunile aplicabile în litigiul principal, cu Directiva 2000/78, precum și cu principiul nediscriminării pe motive de vârstă. Aceasta arată în special că dispoziția menționată nu pare să cuprindă un motiv pertinent explicit

în sensul articolului 6 alineatul (1) din această directivă.

15. În aceste condiții, instanța de trimitere a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Reglementarea națională de la articolul 34 din Decretul legislativ nr. 276/2003, conform căreia contractul de muncă ocazională poate fi în orice caz încheiat cu privire la prestații efectuate de persoane cu vârsta sub 25 de ani, este contrară principiului nediscriminării pe motive de vârstă prevăzut de Directiva 2000/78 și de articolul 21 alineatul (1) din cartă?”

Cu privire la întrebarea preliminară

16. Prin intermediul întrebării preliminare, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 21 din cartă, precum și articolul 2 alineatul (1), articolul 2 alineatul (2) litera (a) și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei dispoziții cum este cea în discuție în litigiul principal, care permite unui angajator să încheie un contract de muncă ocazională cu un lucrător cu vârsta mai mică de 25 de ani, indiferent de natura prestațiilor care urmează să fie efectuate, și să îl concedieze pe acest lucrător de îndată ce împlinește vârsta de 25 de ani.

17. Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, în cazul în care adoptă măsuri care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, care concretizează, în domeniul încadrării în muncă și al muncii, principiul nediscriminării pe motive de vârstă, consacrat în prezent la articolul 21 din cartă, statele membre și partenerii sociali trebuie să respecte această directivă în cadrul activităților lor (Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 48, Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punctul 23, precum

și Hotărârea din 21 decembrie 2016, Bowman, C-539/15, EU:C:2016:977, punctul 19).

18. Astfel, într-o primă etapă, trebuie să se verifice dacă o dispoziție cum este cea în discuție în litigiul principal instituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă în sensul articolului 2 din Directiva 2000/78. În această privință, trebuie amintit că, potrivit acestei dispoziții, prin „principiul egalității de tratament” se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1 din această directivă. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 precizează că, în sensul alineatului (1) al articolului 2, o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este tratată o altă persoană care se află într-o situație asemănătoare, pe baza unuia dintre motivele vizate la articolul 1 din directiva menționată.

19. În ceea ce privește, mai întâi, problema ridicată de Comisia Europeană, și anume dacă domnul Bordonaro poate fi calificat drept „lucrător”, în sensul articolului 45 TFUE, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, această noțiune are o semnificație autonomă și nu trebuie interpretată restrictiv. Astfel, trebuie considerată „lucrător” orice persoană care desfășoară activități efective și reale, cu excepția activităților care sunt atât de ne semnificative, încât apar ca fiind pur marginale și auxiliare. Caracteristica raportului de muncă o constituie împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație (Hotărârea din 3 iulie 1986, Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, punctele 16 și 17, Hotărârea din 23 martie 2004, Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, punctul 26, precum și Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 23).

20. Aprecierea globală a raportului de muncă al domnului Bordonaro implică luarea în considerare a elementelor referitoare nu numai la timpul de lucru și la nivelul de remunerare, ci și la eventuale drepturi la concediu plătit, la menținerea salariului în caz de concediu pentru boală, la supunerea contractului de muncă unei convenții colective, la plata contribuțiilor și, dacă este cazul, la natura acestora din urmă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 4 februarie 2010, Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, punctul 27).

21. În această privință, trebuie amintit că domnul Bordonaro a fost angajat la 14 decembrie 2010 pe baza unui contract de muncă ocazională pe durată determinată pentru a îndeplini, la fiecare cerere în acest sens a Abercrombie, sarcini de magaziner de noapte. Astfel cum reiese din dosarul aflat la dispoziția Curții, el a efectuat, în primele luni după recrutarea sa, între patru și cinci prestații săptămânale de muncă de noapte, apoi, începând din anul 2011, între trei și patru prestații săptămânale. În plus, în ședința din fața Curții, domnul Bordonaro a precizat că se afla în aceeași situație cu alți 400 de angajați ai Abercrombie, al căror contract era guvernat de convenții colective.

22. Trebuie să se constate că activitatea domnului Bordonaro, ținând seama de condițiile în care se desfășura și a căror exactitate trebuie verificată de instanța de trimitere, nu poate fi considerată pur marginală și auxiliară în sensul jurisprudenței amintite la punctul 19 din prezenta hotărâre.

23. Este, așadar, probabil ca acel contract de muncă al cărui titular era domnul Bordonaro să fie de natură să îi permită acestuia din urmă să invoce calitatea de „lucrător” în sensul articolului 45 TFUE. Revine instanței de trimitere, singura care cunoaște în detaliu și direct litigiul principal în discuție, sarcina de a aprecia dacă această situație se regăsește în speță.

24. Trebuie să se examineze în continuare dacă domnul Bordonaro poate susține în mod

întemeiat că a făcut obiectul unui tratament diferențiat pe motive de vârstă.

25. În ceea ce privește cerința privind caracterul comparabil al situațiilor, trebuie să se precizeze că, pe de o parte, nu este necesar ca situațiile să fie identice, ci numai să fie comparabile, și, pe de altă parte, examinarea caracterului comparabil trebuie să fie efectuată nu în mod global și abstract, ci în mod specific și concret în raport cu prestația în cauză (Hotărârea din 12 decembrie 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punctul 33 și jurisprudența citată).

26. În speță, trebuie să se arate că articolul 34 din Decretul legislativ nr. 276/2003 a instituit două regimuri diferite în ceea ce privește nu numai accesul la încadrare în muncă și condițiile de încadrare în muncă, ci și concedierea angajaților încadrați cu contracte de muncă ocazională, în funcție de categoria de vârstă în care se încadrează acești angajați. Astfel, în condițiile în care, în ceea ce îi privește pe lucrătorii cu vârsta de 25 de ani și mai mult, până la 45 de ani, un contract de muncă ocazională poate fi încheiat numai în vederea executării unor prestații cu caracter discontinuu sau ocazional, potrivit modalităților precizate de convențiile colective și pentru perioade determinate în prealabil, încheierea unui astfel de contract de muncă ocazională nu este, în ceea ce îi privește pe lucrătorii cu vârsta sub 25 de ani și peste 45 de ani, subordonată niciuneia dintre aceste condiții și poate interveni „în orice caz”, precizându-se, astfel cum a arătat guvernul italian în ședință, că contractele încheiate cu lucrătorii cu vârsta sub 25 de ani încetează în mod automat atunci când aceștia împlinesc 25 de ani.

27. În consecință, în vederea aplicării unor dispoziții cum sunt cele în discuție în litigiul principal, situația unui lucrător care este concediat pentru simpla împrejurare că a împlinit vârsta de 25 de ani este comparabilă în mod obiectiv cu cea a lucrătorilor care se încadrează în altă categorie de vârstă.

28. Prin urmare, este necesar să se constate că dispoziția în discuție în litigiul principal, întrucât prevede că un contract de muncă ocazională poate fi încheiat „în orice caz” cu un lucrător cu vârsta sub 25 de ani și încetează în mod automat atunci când acesta împlinește 25 de ani, instituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.

29. Într-o a doua etapă, trebuie să se examineze dacă acest tratament diferențiat poate fi justificat.

30. În această privință, articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78 enunță că statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

31. Trebuie amintit că statele membre dispun de o marjă de apreciere considerabilă nu numai în ceea ce privește alegerea urmării unui obiectiv determinat în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea măsurilor susceptibile să realizeze acest obiectiv (Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punctul 38 și jurisprudența citată).

32. În ceea ce privește aspectul dacă dispoziția în discuție în litigiul principal este justificată de un obiectiv legitim, în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78, din observațiile guvernului italian reiese că această dispoziție se înscrie într-un cadru juridic care urmărește să flexibilizeze piața muncii în vederea creșterii ratei de ocupare a forței de muncă.

33. În ceea ce privește, în special, categoria lucrătorilor cu vârsta sub 25 de ani, din observațiile guvernului italian reiese astfel că posibilitatea acordată angajatorilor să încheie un contract de muncă ocazională „în orice caz” și să desființeze acest contract atunci când lucrătorul în cauză împlinește vârsta de 25 de ani are ca finalitate să favorizeze accesul tinerilor la piața muncii. Acest guvern a subliniat că, pe o piață a muncii în dificultate cum este piața italiană, lipsa de experiență profesională este un factor penalizator pentru tineri. În plus, posibilitatea de a intra în mediul profesional și de a dobândi experiență, chiar dacă este flexibilă și limitată în timp, ar putea constitui o bază pentru noi posibilități de încadrare în muncă.

34. Guvernul italian a precizat în ședință că obiectivul principal și specific al dispoziției în discuție în litigiul principal nu este de a acorda tinerilor acces stabil la piața muncii, ci numai de a le furniza o primă posibilitate de acces la aceasta. Prin această dispoziție li s-ar acorda o primă experiență care să îi poată plasa ulterior într-o situație concurențială favorabilă pe respectiva piață a muncii. Astfel, dispoziția menționată ar privi o etapă anterioară accesului deplin la piața muncii.

35. Este necesar să se constate că aceste considerații legate de accesul la piața muncii și de mobilitate se aplică tinerilor care se află în căutarea unui prim loc de muncă, și anume uneia dintre categoriile de populație expuse unui risc deosebit de excluziune socială. Astfel, în ședință, domnul Bordonaro a remarcat el însuși că rata de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor, prin aceștia înțelegându-se categoria de vârstă cuprinsă între 15 ani și 25 de ani, a scăzut de la 51 % la 39 % între anii 2004 și 2016.

36. Trebuie amintit că, potrivit articolului 6 alineatul (1) al doilea paragraf litera (a) din Directiva 2000/78, tratamentul diferențiat se poate referi la „aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea

profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția”.

37. În plus, trebuie amintit că promovarea încadrării în muncă reprezintă în mod incontestabil un obiectiv legitim al politicii sociale sau al politicii de ocupare a forței de muncă a statelor membre, în special atunci când este vorba despre favorizarea accesului tinerilor la exercitarea unei profesii (Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler, C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctul 49, precum și jurisprudența citată).

38. De asemenea, Curtea a decis că obiectivul privind favorizarea situației tinerilor pe piața muncii pentru a promova integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția poate fi considerat legitim, în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 (Hotărârea din 10 noiembrie 2016, de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, punctul 27). S-a mai statuat de asemenea că constituie în special un obiectiv legitim facilitarea încadrării în muncă a lucrătorilor tineri printr-o mai mare flexibilitate în gestionarea personalului (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punctele 35 și 36).

39. În aceste condiții, este necesar să se constate că, întrucât scopul este de a favoriza accesul tinerilor pe piața muncii, dispoziția națională în discuție în litigiul principal urmărește un obiectiv legitim în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

40. În consecință, trebuie să se examineze dacă mijloacele puse în aplicare pentru realizarea unui astfel de obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

41. În ceea ce privește caracterul corespunzător al unei dispoziții cum este cea în discuție în litigiul principal, trebuie să se arate că o măsură care permite angajatorilor să încheie contracte de muncă mai puțin rigide poate fi considerată, ținând seama de puterea de apreciere largă de care beneficiază în materie statele membre, ca fiind corespunzătoare pentru a atinge un grad de flexibilitate pe piața muncii. Se poate considera astfel că întreprinderile pot să fie stimulate de existența unui instrument mai puțin constrângător și mai puțin costisitor decât contractul obișnuit și să fie încurajate astfel să răspundă în mai mare măsură unor cereri de încadrare în muncă din partea tinerilor lucrători.

42. În ceea ce privește caracterul necesar al dispoziției în discuție în litigiul principal, trebuie să se remarce, astfel cum susține Abercrombie, că, într-un context de criză economică persistentă și de creștere economică scăzută, situația unui lucrător cu vârsta sub 25 de ani și care, datorită unui contract de muncă flexibil și temporar cum este contractul de muncă ocazională, poate avea acces la piața muncii este preferabilă situației celui care nu are o astfel de posibilitate și care, ca urmare a acestui fapt, nu este încadrat în muncă.

43. În plus, guvernul italian a explicat în ședință că aceste forme de muncă flexibile sunt necesare pentru a favoriza mobilitatea lucrătorilor, pentru a spori adaptabilitatea salariaților pe piața muncii și pentru a facilita accesul la această piață al persoanelor amenințate de excludere socială, eliminând totodată formele ilegale de muncă.

44. Acest guvern a subliniat de asemenea în ședință că, pentru ca obiectivul urmărit de dispoziția națională în discuție în litigiul principal să fie atins, este necesar ca cel mai mare număr posibil de tineri să poată recurge la acest tip de contract. Or, dacă contractele de muncă încheiate conform articolului 34 alineatul (2) din Decretul legislativ

nr. 276/2003 ar fi stabile, întreprinderile nu ar fi în măsură să ofere locuri de muncă tuturor tinerilor, astfel încât un număr important de tineri nu ar avea posibilitatea să aibă acces la aceste forme de muncă.

45. Pe de altă parte, guvernul italian a remarcat că măsura în discuție în litigiul principal este însoțită de un anumit număr de garanții. Astfel, articolul 38 din Decretul legislativ nr. 276/2003 prevede că „lucrătorului angajat printr-un contract de muncă ocazională nu i se poate aplica, pentru perioadele lucrate, un regim economic și normativ mai puțin favorabil decât cel care i se aplică unui lucrător de nivel echivalent pentru aceeași muncă”.

46. În aceste condiții, este necesar să se considere, ținând seama de marja de apreciere largă recunoscută statelor membre nu numai în alegerea urmăririi unui obiectiv determinat în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea măsurilor prin care acest obiectiv poate fi realizat, că legiuitorul național a putut în mod rezonabil considera necesar să adopte o dispoziție precum articolul 34 alineatul (2) din Decretul legislativ nr. 276/2003.

47. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată

că articolul 21 din cartă, precum și articolul 2 alineatul (1), articolul 2 alineatul (2) litera (a) și articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei dispoziții cum este cea în discuție în litigiul principal, care permite unui angajator să încheie un contract de muncă ocazională cu un lucrător cu vârsta sub 25 de ani, indiferent de natura prestațiilor ce urmează să fie efectuate, și să îl concedieze pe acest lucrător de îndată ce împlinește vârsta de 25 de ani, în condițiile în care această dispoziție urmărește un obiectiv legitim de politică de ocupare a forței de muncă și a pieței muncii, iar mijloacele prevăzute pentru a realiza acest obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

48. Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

Articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și articolul 2 alineatul (1), articolul 2 alineatul (2) litera (a) și articolul 6 alineatul (1) 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 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei dispoziții cum este cea în discuție în litigiul principal, care permite unui angajator să încheie un contract de muncă ocazională cu un lucrător cu vârsta sub 25 de ani, indiferent de natura prestațiilor ce urmează să fie efectuate, și să îl concedieze pe acest lucrător de îndată ce împlinește vârsta de 25 de ani, în condițiile în care această dispoziție urmărește un obiectiv legitim de politică de ocupare a forței de muncă și a pieței muncii, iar mijloacele prevăzute pentru a realiza acest obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Semnături

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta) 20 iulie 2017(*)

„Trimitere preliminară – Directiva 2001/23 – Articolul 1 alineatul (1) litera (b) – Articolul 2 alineatul (1) litera (d) – Transfer de întreprinderi – Menținerea drepturilor lucrătorilor – Domeniu de aplicare – Noțiunile «lucrător» și «transfer de unitate»”

În cauza C-416/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Tribunalul de Arondisment Faro, Portugalia), prin decizia din 20 iulie 2016, primită de Curte la 27 iulie 2016, în procedura

Luís Manuel Piscarreta Ricardo

împotriva

**Portimão Urbis EM SA, în lichidare,
Município de Portimão,
Emap – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA,**

CURTEA (Camera a opta),

compusă din domnul M. Vilaras, președinte de cameră, și domnii J. Malenovský (raportor) și M. Safjan, judecători,

avocat general: domnul E. Tanchev,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Piscarreta Ricardo, de M. Ramirez Fernandes, avocat;
- pentru Emap – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA, de R. Rosa, avocat;
- pentru guvernul portughez, de L. Inez Fernandes, de M. Figueiredo și de S. Feio, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. França și de M. Kellerbauer, în calitate de agenți;

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Hotărâre

Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 1 alineatul (1) litera (b) și a articolului 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO 2001, L 82, p.16, Ediție specială, 05/vol. 6, p.20).

Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Luís Manuel Piscarreta Ricardo, pe de o parte, și întreprinderea municipală Portimão Urbis EM SA, în lichidare (denumită în continuare „Portimão Urbis”), Município de Portimão (municipalitatea Portimão, Portugalia) și întreprinderea municipală Emarp – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA (denumită în continuare „Emarp”), pe de altă parte, în legătură cu legalitatea măsurii concedierii luate împotriva domnului Piscarreta Ricardo.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 2001/23 a codificat Directiva 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO 1977, L 61, p. 26), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/50/CE a Consiliului din 29 iunie 1998 (JO 1998, L 201, p. 88) (denumită în continuare „Directiva 77/187”).

Considerentele (3) și (8) ale Directivei 2001/23 au următorul cuprins:

„(3) [s]unt necesare dispoziții pentru protecția lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului, în special pentru a asigura că drepturile acestora sunt menținute.

[...]

(8) [d]in considerente de securitate și transparență juridică, a fost necesară clarificarea noțiunii de transfer, în temeiul jurisprudenței Curții de Justiție. Această clarificare nu a modificat domeniul de aplicare al Directivei [77/187], astfel cum a fost interpretată de Curtea de Justiție.”

Articolul 1 alineatul (1) din această directivă prevede:

„(a) Prezenta directivă se aplică în cazul oricărui transfer al unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni convenționale sau al unei fuziuni.

(b) Sub rezerva literei (a) și a următoarelor dispoziții ale prezentului articol, se consideră transfer în sensul prezentei directive cel al unei unități care își menține identitatea, înțelesă ca ansamblu organizat de mijloace, care are obiectivul de a desfășura o activitate economică, indiferent dacă acea activitate este centrală sau auxiliară.

(c) Prezenta directivă se aplică în cazul întreprinderilor publice și private care exercită o activitate economică, indiferent dacă au sau nu [au] scop lucrativ. O reorganizare administrativă a autorităților administrației publice sau transferul unor funcții administrative între autoritățile administrației publice nu reprezintă un transfer în sensul prezentei directive.”

Articolul 2 alineatul (1) litera (d) din directiva menționată definește „lucrătorul” ca fiind „orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul dreptului național al muncii”.

Articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2001/23 prevede:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului național în ceea ce privește definirea contractului de muncă sau raporturile de muncă.

Cu toate acestea, statele membre nu exclud din domeniul de aplicare al prezentei directive contractele de muncă sau raporturile de muncă numai:

[...]

(b) pentru că sunt raporturi de muncă reglementate de un contract de muncă cu durată determinată în sensul articolului 1 [punctul 1] din Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară [JO 1991, L 206, p. 19, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 148]] [...]

[...]”

Articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2001/23 prevede:

„Drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau un raport de muncă existent la data transferului, în cazul unui astfel de transfer, sunt transferate cesionarului.”

În temeiul articolului 4 din această directivă:

„(1) Transferul unei întreprinderi, unități sau al unei părți din întreprindere sau unitate nu constituie în sine un motiv de concediere pentru cesionar sau cedent. Această dispoziție nu împiedică concedierile care pot interveni din motive economice, tehnice sau organizatorice și care implică schimbări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.

Statele membre pot prevedea ca primul paragraf să nu se aplice unor anumite categorii de lucrători care nu află sub incidența legislației

sau a practicii statelor membre în ceea ce privește protecția împotriva concedierii.

(2) Dacă contractul de muncă sau raportul de muncă încetează pentru că transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă, în detrimentul lucrătorului, angajatorul este considerat răspunzător pentru încetarea contractului de muncă sau a raportului de muncă.”

Conținutul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 este în esență identic cu cel al articolului 1 alineatul (1) din Directiva 77/187.

Dreptul portughez

Articolul 285 din Código do Trabalho (Codul muncii) prevede:

„1. În cazul transferului, cu orice titlu, al dreptului de proprietate asupra întreprinderii sau a unității, sau a unei părți de întreprindere sau de unitate care constituie o unitate economică, cesionarul se subrogă în poziția angajatorului în ceea ce privește contractele de muncă ale respectivilor lucrători și preia răspunderea pentru plata amenzilor aplicate în cazul unei încălcări a dreptului muncii.

2. În următorul an de la data efectuării transferului, cedentul răspunde în solidar pentru obligațiile născute până la această dată.

3. Dispozițiile alineatelor anterioare sunt aplicabile și în cazul transferului, al cesiunii sau al preluării în gestiune directă a exploatarei întreprinderii, a unității sau a entității economice, iar în cazul cesiunii sau al preluării în gestiune directă, răspunderea solidară revine ultimei persoane care a exercitat anterior exploatarea.

4. Dispozițiile alineatelor anterioare nu sunt aplicabile în cazul lucrătorului care, înainte de transfer, a fost transferat de către cedent unei alte unități sau entități economice, în sensul articolului 194, menținându-l în serviciul său,

exceptând răspunderea cesionarului în materie de plată a amenzilor aplicate în cazul unei încălcări a dreptului muncii.

5. Entitate economică înseamnă ansamblul organizat de mijloace, care are obiectivul de a desfășura o activitate economică centrală sau auxiliară.

6. Nerespectarea normelor prevăzute la alineatul 1 de mai sus și în prima parte a alineatului 3 constituie o încălcare foarte gravă.”

Potrivit dispozițiilor articolului 295 din Codul muncii, referitor la efectele reducerii programului de lucru sau ale suspendării contractului de muncă:

„1. În perioada de reducere a programului de lucru sau de suspendare [a contractului de muncă] se mențin drepturile, obligațiile și garanțiile părților care nu au obligația de prestare efectivă a muncii.

2. La stabilirea vechimii se ține seama de perioada de reducere a programului de lucru sau de suspendare a contractului de muncă.

3. Nici reducerea programului de lucru și nici suspendarea contractului de muncă nu produc efecte în ceea ce privește expirarea perioadei convenite în contractul de muncă și nu împiedică vreuna dintre părți să înceteze raportul de muncă, în conformitate cu dispozițiile generale.

4. La finalul perioadei de reducere a programului de lucru sau de suspendare a contractului de muncă se restabilesc drepturile, obligațiile și garanțiile părților, rezultate din prestarea efectivă a muncii.

5. Refuzul angajatorului de a reintegra lucrătorul în activitățile obișnuite după încheierea perioadei de reducere a programului de lucru sau de suspendare a contractului de muncă constituie o contravenție gravă.”

În temeiul articolului 317 alineatul 4 din Codul muncii:

„Concediul determină suspendarea contractului de muncă, cu efectele prevăzute la articolul 295.”

Articolul 62 din Lei n.º50/2012 aprova o regime juridico da actividade empresarial local e das participaões locais revoga as Leis n.ºs 53-F/2006, de 29 de dezembro, e 55/2011, de 15 de novembro (Legea nr. 50/2012 privind aprobarea regimului juridic al activităților comerciale locale și al participațiilor sociale deținute de administrațiile locale și de abrogare a Legii nr. 53-F/2006 din 29 decembrie și a Legii 55/2001 din 15 noiembrie) din 31 august 2012 (*Diário da República*, seria întâi, nr. 169 din 31 august 2012), în versiunea aplicabilă în litigiul principal (denumit în continuare „RJEL”), referitor la dizolvarea întreprinderilor locale, prevede:

„1. Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 35 din Codul societăților comerciale, decizia de dizolvare a întreprinderilor locale se adoptă în mod obligatoriu, în termen de șase luni, atunci când intervine una dintre următoarele situații:

[...]

5. Fără a se aduce atingere dispozițiilor alineatului următor, personalul care prestează efectiv servicii în cadrul întreprinderilor locale care se află în una dintre situațiile menționate la alineatul 1 și care nu este inclus în domeniul de aplicare al instrumentelor de mobilitate prevăzute de Legea nr. 12-A/2008 din 27 februarie 2008 este supus legislației muncii.

6. Întreprinderile locale aflate în lichidare pot să transfere instituțiilor publice participante lucrătorii cu care au încheiat contracte de muncă, în conformitate cu dispozițiile articolului 58 din Legea nr 12-A/2008 din 27 februarie 2008 numai în măsura în care aceștia desfășoară activitățile care fac obiectul integrării sau al internalizării și sunt necesari la efectuarea acestora.

[...]

11. Dispozițiile alineatelor 6-10 se aplică exclusiv lucrătorilor cu contract de muncă pe durată nedeterminată, care au fost angajați cu cel puțin un an înainte de data adoptării deciziei de dizolvare a întreprinderii locale, cărora nu li se datorează nicio despăgubire pentru desființarea locului de muncă anterior, în cazul constituirii unui raport de muncă pe durată nedeterminată în sectorul public.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

În luna octombrie 1999, domnul Piscarreta Ricardo a fost angajat, pe durată nedeterminată, de municipalitatea Portimão pentru a exercita funcția de „tehnician în turism”.

În luna octombrie 2008, domnul Piscarreta Ricardo și-a încetat funcțiile în serviciul municipalității respective, exercitându-le din acel moment, în temeiul unui contract de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul întreprinderii municipale Portimão Turis EM SA (denumită în continuare „Portimão Turis”).

Întrucât a decis, în luna martie 2010, să fuzioneze mai multe întreprinderi municipale, municipalitatea Portimão a încorporat Portimão Turis în Portimão Urbis. De la acea dată, domnul Piscarreta Ricardo a exercitat funcțiile de administrator și, ulterior, de director al acestei din urmă întreprinderi.

În luna septembrie 2011, reclamantul a solicitat și a obținut un concediu fără plată cu o durată de doi ani. În luna iulie 2013, concediul a fost prelungit la cererea persoanei interesate cu o durată echivalentă.

În luna octombrie 2014, municipalitatea Portimão a decis să dizolve Portimão Urbis, în cadrul căreia era acționar unic. O parte a activităților desfășurate de această întreprindere a fost preluată de municipalitatea

Portimão, mai precis gestionarea sistemului de transport, gestionarea echipamentelor de dezvoltare economică, cum ar fi vânzările angro, centrul de târguri și expoziții și pavilionul multifuncțional, gestionarea vânzărilor ambulante, precum și a piețelor și târgurilor tradiționale.

Cealaltă parte a activităților desfășurate de Portimão Urbis a fost externalizată către pârâta Emarp, în cadrul căreia municipalitatea Portimão era de asemenea acționar unic, mai precis, pe de o parte, gestionarea spațiului public, inclusiv activitatea publicitară în legătură cu acesta, ocuparea drumurilor publice și parcurile publice urbane aeriene și subterane și, pe de altă parte, gestionarea echipamentelor colective și prestarea de servicii în domeniul educației, al acțiunii sociale, al culturii și al sportului, în special asigurarea funcționării teatrului municipal din Portimão, a fermei pedagogice, a casei Manuel Teixeira Gomes și a centrelor comunitare.

În conformitate cu aceste decizii, o parte a lucrătorilor din cadrul Portimão Urbis a făcut obiectul unui „acord de cesiune în interes public” fiind preluată, astfel, în mod direct de municipalitatea Portimão. În ceea ce privește cealaltă parte a lucrătorilor, aceasta a făcut obiectul unor „cesiuni de loc de muncă”, fiind preluată de Emarp.

Întrucât domnul Piscarreta Ricardo nu a fost însă inclus nici în planul de internalizare și nici în planul de externalizare, astfel cum au fost menționate la punctul precedent, el a fost informat cu privire la încetarea contractului său de muncă ca urmare a faptului că Portimão Urbis își încetase definitiv activitatea.

În consecință, domnul Piscarreta Ricardo a sesizat instanța de trimitere în constatarea caracterului ilegal al concedierii sale, susținând că a avut loc un transfer de unitate de la Portimão Urbis către municipalitatea Portimão și către Emarp.

Portimão Urbis, Emarp și municipalitatea Portimão se opun acestei teze. Acestea susțin că, având în vedere că domnul Piscarreta Ricardo se afla în situație de concediu fără plată, cu alte cuvinte nu exercita funcții în mod efectiv, contractul său de muncă nu putea fi transferat către niciunul dintre cesionari. Acestea apreciază de asemenea că nu a avut loc niciun transfer de unitate deoarece Portimão Urbis a fost dizolvată din motive legale și, prin urmare, și-a încetat activitatea.

Instanța de trimitere consideră, pe de o parte, că, în cauza principală, subzistă chestiuni de interpretare în ceea ce privește posibilitatea de a considera că un lucrător care nu exercită funcții în mod efectiv, de exemplu ca urmare a suspendării contractului său de muncă, intră sub incidența noțiunii „lucrător” în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2001/23. În această privință, instanța menționată ridică problema dacă drepturile și obligațiile ce rezultă pentru Portimão Urbis din contractul de muncă încheiat cu reclamantul trebuie sau nu trebuie să se considere transferate către municipalitatea Portimão și către Emarp, conform articolului 3 alineatul (1) din această directivă.

Pe de altă parte, instanța de trimitere consideră că este îndoielnic ca articolul 62 alineatele 5, 6 și 11 din RJAEL, ținând seama de condițiile pe care le prevede, să poată fi considerat conform cu articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2001/23.

În consecință, Tribunalul Judicial da Comarca de Faro (Tribunalul de Arondisment Faro, Portugalia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 1 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2001/23 este aplicabil într-o situație precum cea din prezenta cauză, în care, prin decizia organului executiv al unei municipalități, se dizolvă o

întreprindere municipală (al cărei acționar unic este municipalitatea), activitățile desfășurate de aceasta fiind asumate în parte de municipalitate și în parte de o altă întreprindere municipală (al cărei obiect de activitate a fost modificat în acest scop – și care este de asemenea deținută în totalitate de municipalitate); cu alte cuvinte, se poate considera că, în aceste condiții, a avut loc un transfer de unitate, în sensul directivei menționate?

2) Trebuie să se considere că un lucrător care nu își exercită funcțiile în mod efectiv (în special întrucât contractul său de muncă este suspendat) este inclus în noțiunea «lucrător», în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2001/23, și, prin urmare, că drepturile și obligațiile care rezultă din contractul de muncă au fost transferate cesionarului, în temeiul articolului 3 alineatul (1) din directiva menționată?

3) În lumina dreptului Uniunii, transferul lucrătorilor poate fi subordonat în special naturii raportului de muncă sau duratei acestuia în cadrul unui transfer de unitate precum cel prevăzut la articolul 62 alineatele 5, 6 și 11 din RJAEL?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că o situație în care o întreprindere municipală, al cărei unic acționar este o municipalitate, se dizolvă prin decizia organului executiv al acestei municipalități, iar activitățile desfășurate de aceasta sunt asumate în parte de municipalitatea respectivă, care urmează să le desfășoare în mod direct, și în parte de o altă întreprindere municipală reconstituită în acest

scop, în cadrul căreia aceeași municipalitate este de asemenea unicul acționar, intră în domeniul de aplicare al directivei menționate.

Trebuie precizat de la bun început că Directiva 2001/23 se aplică, în temeiul articolului 1 alineatul (1) litera (c) din aceasta, în cazul întreprinderilor publice și private care desfășoară o activitate economică, indiferent dacă aceste întreprinderi au sau nu au scop lucrativ. În schimb, potrivit aceleiași dispoziții, o reorganizare administrativă a autorităților administrației publice sau transferul unor funcții administrative între autoritățile administrației publice nu reprezintă un transfer în sensul acestei directive.

În speță, operațiunea în discuție în litigiul principal a constat în transferul activităților unei întreprinderi municipale, în parte unei municipalități și în parte unei alte întreprinderi municipale.

În această privință, trebuie constatat, mai întâi, că împrejurarea că, în cadrul acestei operațiuni, cedentul era o întreprindere municipală, iar cesionarii erau o municipalitate și o altă întreprindere municipală nu împiedică, prin ea însăși, aplicabilitatea Directivei 2001/23 în cazul operațiunii respective.

Astfel, Curtea a statuat deja că împrejurarea că cesionarul este o persoană juridică de drept public nu este de natură să excludă existența unui transfer care intră în sfera de aplicare a Directivei 2001/23, indiferent dacă acea persoană juridică este o întreprindere publică însărcinată cu prestarea unui serviciu public (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 noiembrie 2015, *Aira Pascual et Algeposa Terminales Ferroviarios*, C-509/14, EU:C:2015:781, punctele 25 și 26) sau o administrație locală (a se vedea în acest sens Hotărârea din 20 ianuarie 2011, *CLECE*, C-463/09, EU:C:2011:24, punctul 26 și jurisprudența citată).

Pe de altă parte, din redactarea articolului 1 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2001/23 reiese că, pentru ca aceasta să fie aplicabilă, transferul trebuie să aibă ca obiect o entitate care desfășoară o activitate economică cu sau fără scop lucrativ.

În această privință, Curtea a precizat că noțiunea „activitate economică” cuprinde orice activitate care constă în oferirea de bunuri sau de servicii pe o piață determinată. Sunt excluse în principiu de la calificarea drept activitate economică activitățile care țin de exercitarea prerogativelor de putere publică, prin aceasta înțelegându-se că serviciile care sunt asigurate în interesul public și fără scop lucrativ, aflate în concurență cu cele oferite de operatori cu scop lucrativ, pot fi calificate drept „activități economice”, în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2001/23 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 septembrie 2011, *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, punctele 43 și 44, precum și jurisprudența citată).

În speță, diferitele activități desfășurate de *Portimão Urbis* și preluate de municipalitatea *Portimão*, precum și de *Emarp*, astfel cum au fost descrise la punctele 19 și 20 din prezenta hotărâre, nu par să participe la exercitarea prerogativelor de putere publică, astfel încât nu pot fi calificate drept activități economice, în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2001/23.

Pe de altă parte, conform dispozițiilor articolului 1 alineatul (1) litera (a) din directiva menționată, aceasta se aplică în cazul oricărui transfer al unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni convenționale sau al unei fuziuni.

În această privință, dintr-o jurisprudență consacrată a Curții reiese că nu se poate aprecia sfera de aplicare a respectivei dispoziții doar pe baza interpretării literale. Ca urmare a diferențelor dintre versiunile lingvistice ale

directivei, precum și a divergențelor dintre legislațiile naționale cu privire la noțiunea de cesiune convențională, Curtea a dat acestei noțiuni o interpretare suficient de flexibilă pentru a răspunde obiectivului directivei menționate, care, astfel cum rezultă din considerentul (3) al acesteia, care este acela al protecției salariaților în caz de schimbare a angajatorului (Hotărârea din 20 ianuarie 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, punctul 29 și jurisprudența citată).

Curtea a statuat astfel că împrejurarea că transferul rezultă din decizii unilaterale ale puterilor publice, iar nu dintr-un concurs de voințe, nu exclude aplicarea Directivei 2001/23 (Hotărârea din 29 iulie 2010, UGT-FSP, C-151/09, EU:C:2010:452, punctul 25 și jurisprudența citată).

Prin urmare, împrejurarea că un transfer, precum cel în discuție în litigiul principal, rezultă din dizolvarea unei întreprinderi municipale în temeiul unei decizii a organului executiv al municipalității în cauză nu împiedică în aparență, prin ea însăși, existența unui transfer în sensul Directivei 2001/23, în condițiile în care o astfel de operațiune presupune schimbarea angajatorului.

În sfârșit, conform articolului 1 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2001/23, pentru ca aceasta să fie aplicabilă, transferul trebuie să privească o entitate economică ce își păstrează identitatea după ce a fost preluată de noul angajator (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 martie 2014, Amatori și alții, C-458/12, EU:C:2014:124, punctul 30).

În această privință, trebuie să se ia în considerare ansamblul împrejurărilor de fapt ce caracterizează operațiunea în discuție în litigiul principal, printre care figurează și tipul de întreprindere sau de unitate în cauză, dacă sunt sau nu sunt transferate elemente corporale, precum clădirile și bunurile mobile, valoarea elementelor necorporale

la momentul transferului, dacă majoritatea personalului a fost sau nu a fost preluat de noul angajator, dacă a fost sau nu a fost transferată clientela, precum și gradul de similitudine dintre activitățile desfășurate înainte și după transfer și durata unei eventuale suspendări a acestor activități. Se înțelege că aceste elemente nu constituie însă decât aspecte parțiale ale evaluării globale care se impune și de aceea nu pot fi apreciate izolat (Hotărârea din 26 noiembrie 2015, Aira Pascual et Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, punctul 32).

Rezultă că importanța care trebuie acordată unuiu sau altuia dintre aceste criterii variază în mod necesar în funcție de activitatea desfășurată sau chiar de metodele de producție ori de exploatare utilizate în cadrul întreprinderii, al unității sau al părții de unitate în cauză (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 noiembrie 2015, Aira Pascual et Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, punctele 33 și 34, precum și jurisprudența citată).

Curtea a subliniat de asemenea că simpla preluare de către o entitate economică a activității economice a unei alte entități nu permite să se concluzioneze că s-a menținut identitatea acesteia din urmă. Astfel, identitatea unei astfel de entități nu poate fi redusă la activitatea care îi este încredințată. Ea reiese dintr-o pluralitate de elemente care nu pot fi dissociate, precum personalul care o compune, organele sale de conducere, organizarea muncii, metodele sale de operare sau, dacă este cazul, mijloacele de operare aflate la dispoziția acesteia (a se vedea în acest sens Hotărârea din 20 ianuarie 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, punctul 41).

Pe de altă parte, Curtea a statuat că menținerea nu a organizării specifice impuse de întreprinzător diversilor factori de producție transferați, ci a legăturii funcționale de interdependentă și de complementaritate

dintre acești factori constituie elementul pertinent pentru a decide în sensul conservării identității unității transferate. Menținerea unei astfel de legături funcționale între diverșii factori transferați permite cesionarului să îi utilizeze chiar dacă, după transfer, aceștia sunt integrați într-o nouă structură organizațională diferită, în scopul de a continua o activitate economică identică sau analogă (Hotărârea din 12 februarie 2009, Klarenberg, C-466/07, EU:C:2009:85, punctele 46-48, precum și Hotărârea din 9 septembrie 2015, Ferreira da Silva e Brito și alții, C-160/14, EU:C:2015:565, punctele 33 și 34). În consecință, împrejurarea că o entitate economică se dizolvă, iar activitățile acesteia sunt transferate altor două entități nu împiedică, prin ea însăși, aplicabilitatea Directivei 2001/23.

Este de competența instanței de trimitere să aprecieze, în lumina elementelor amintite la punctele 41-44 din prezenta hotărâre, dacă, în împrejurările din cauza principală, s-a menținut identitatea entității transferate.

Din tot ceea ce precedă rezultă că articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că o situație în care o întreprindere municipală, al cărei unic acționar este o municipalitate, se dizolvă prin decizia organului executiv al acestei municipalități, iar activitățile desfășurate de aceasta sunt transferate în parte municipalității respective, care urmează să le desfășoare în mod direct, și în parte unei alte întreprinderi municipale reconstituite în acest scop, în cadrul căreia aceeași municipalitate este de asemenea unicul acționar, intră în domeniul de aplicare al directivei menționate, cu condiția ca identitatea întreprinderii în cauză să se mențină după transfer, aspect a cărui stabilire este de competența instanței de trimitere.

Cu privire la a doua întrebare

Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să

se stabilească dacă o persoană, precum reclamantul din litigiul principal, care, ca urmare a suspendării contractului său de muncă, nu își exercită funcțiile în mod efectiv, intră sub incidența noțiunii „lucrător”, în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2001/23 și dacă, în împrejurări precum cele din litigiul principal, trebuie să se considere că drepturile și obligațiile care rezultă din acest contract au fost transferate cesionarului, conform articolului 3 alineatul (1) din directiva menționată.

Trebuie precizat mai întâi că, în temeiul articolului 2 alineatul (1) litera (d) din directiva menționată, „lucrător” înseamnă orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul dreptului național al muncii.

În plus, astfel cum reiese din chiar redactarea articolului 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2001/23, protecția pe care această directivă urmărește să o asigure nu privește decât lucrătorii care au un contract de muncă sau un raport de muncă existent la data transferului (Ordonanța din 15 septembrie 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, punctul 27).

Pe de altă parte, în ceea ce privește Directiva 77/187, care a fost codificată între timp prin Directiva 2001/23, Curtea a confirmat că, cu excepția dispozițiilor specifice contrare, întrucât această directivă poate fi invocată numai de lucrătorii care au un contract sau un raport de muncă în curs la data transferului, existența sau inexistența unui contract sau a unui raport de muncă la această dată trebuie apreciată în funcție de dreptul național, sub rezerva totuși a respectării normelor imperative ale acestei directive cu privire la protecția lucrătorilor împotriva concedierii din cauza transferului (Ordonanța din 15 septembrie 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, punctul 28).

În speță, din decizia de trimitere reiese că, deși este adevărat că la data dizolvării Portimão

Urbis, reclamantul din litigiul principal era angajat de aceasta printr-un contract de muncă pe durată nedeterminată, el nu își exercita funcțiile în mod efectiv, la aceeași dată, ca urmare a faptului că beneficia de concediu fără plată, iar acest concediu avea ca efect, în conformitate cu legislația națională în discuție în litigiul principal, să determine suspendarea contractului său de muncă.

Or, instanța de trimitere a precizat că această legislație prevede că în perioada de suspendare a contractului de muncă se mențin drepturile, obligațiile și garanțiile părților care nu au obligația de a presta efectiv munca. Așadar, reiese că o persoană, precum reclamantul din litigiul principal, care nu își exercită în mod efectiv funcțiile ca urmare a suspendării contractului său de muncă, este protejată ca lucrător de legislația menționată, aspect a cărui verificare este însă de competența instanței de trimitere.

Rezultă că, sub rezerva acestei verificări, drepturile și obligațiile unei asemenea persoane, care rezultă din contractul său de muncă, sunt transferate cesionarului ca urmare a transferului întreprinderii, conform articolului 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2001/23.

Având în vedere considerațiile ce precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că o persoană, precum reclamantul din litigiul principal, care, ca urmare a suspendării contractului său de muncă, nu își exercită funcțiile în mod efectiv întră sub incidența noțiunii „lucrător”, în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2001/23, în măsura în care este protejată în aparență ca lucrător în cadrul dreptului național respectiv, aspect a cărei verificare este însă de competența instanței de trimitere. Sub rezerva acestei verificări, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, trebuie să se considere că drepturile și obligațiile care rezultă din contractul său de muncă au fost

transferate cesionarului, conform articolului 3 alineatul (1) din directiva menționată.

Cu privire la a treia întrebare

Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească în esență dacă Directiva 2001/23 trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care, în cadrul transferului unei întreprinderi locale, supune menținerea drepturilor lucrătorilor anumitor restricții, în special în ceea ce privește tipul de contract de muncă sau durata acestuia.

În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub răspunderea sa și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de relevanță. Refuzul Curții de a statua asupra unei cereri de decizie preliminară adresate de o instanță națională este posibil numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal ori atunci când problema este de natură ipotetică ori Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (Hotărârea din 16 iulie 2015, Sommer Antriebs- und Funktechnik, C-369/14, EU:C:2015:491, punctul 32 și jurisprudența citată).

În speță, astfel cum reiese din decizia de trimitere, rezultă din reglementarea națională în discuție în litigiul principal că transferul lucrătorilor unei întreprinderi locale este condiționat printre altele de existența prealabilă a unui contract de muncă pe durată nedeterminată, încheiat cu cel puțin un an înainte de data deciziei care însoțește dizolvarea acestei întreprinderi.

După cum s-a amintit la punctul 16 din prezenta hotărâre, domnul Piscarreta Ricardo dispunea totuși, la data la care Portimão Urbis și-a încetat activitatea, de un contract de muncă pe durată nedeterminată încheiat cu mai mulți ani înainte de această dată.

Or, reiese din cuprinsul articolului 267 al doilea paragraf TFUE că o instanță națională poate să adreseze în orice moment Curții o întrebare referitoare la validitatea unui act adoptat de instituțiile, organele, oficiile sau agențiile Uniunii, în cazul în care consideră că o decizie a Curții cu privire la acest aspect este necesară în vederea pronunțării hotărârii.

Instanța de trimitere nu a furnizat însă nicio explicație cu privire la motivele pentru care apreciază că, în acest context, răspunsul la întrebarea pe care o adresează îi este necesar pentru a soluționa litigiul dedus judecății sale. În special, aceasta nu a explicat de ce restricțiile prevăzute

de reglementarea națională în discuție în litigiul principal, astfel cum au fost precizate la punctul 57 din prezenta hotărâre, ar fi aplicabile în situația domnului Piscarreta Ricardo.

Având în vedere ceea ce precedă, a treia întrebare preliminară trebuie considerată inadmisibilă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a opta) declară:

1) Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități trebuie interpretat în sensul că o situație în care o întreprindere municipală, al cărei unic acționar este o municipalitate, se dizolvă prin decizia organului executiv al acestei municipalități, iar activitățile desfășurate de aceasta sunt transferate în parte municipalității respective, care urmează să le desfășoare în mod direct, și în parte unei alte întreprinderi municipale reconstituite în acest scop, în cadrul căreia aceeași municipalitate este de asemenea unicul acționar, intră în domeniul de aplicare al directivei menționate, cu condiția ca identitatea întreprinderii în cauză să se mențină după transfer, aspect a cărui stabilire este de competența instanței de trimitere.

2) O persoană, precum reclamantul din litigiul principal, care, ca urmare a suspendării contractului său de muncă, nu își exercită funcțiile în mod efectiv intră sub incidența noțiunii „lucrător”, în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2001/23, în măsura în care este protejată în aparență ca lucrător în cadrul dreptului național respectiv, aspect a cărei verificare este însă de competența instanței de trimitere. Sub rezerva acestei verificări, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, trebuie să se considere că drepturile și obligațiile care rezultă din contractul său de muncă au fost transferate cesionarului, conform articolului 3 alineatul (1) din directiva menționată.

3) A treia întrebare adresată de Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Tribunalul de Arondisment Faro, Portugalia) este inadmisibilă.

Semnături

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

26 iulie 2017(*)

„Trimitere preliminară – Directiva 2003/88/CE – Articolul 17 – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Indemnizații suplimentare – Asociație de protecție a copiilor – «Părinți din satul copiilor» – Absență temporară a «părinților» titulari – Lucrătoare angajate în calitate de «părinți» suplinitori – Noțiune”

În cauza C-175/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Korkein oikeus (Curtea Supremă, Finlanda), prin decizia din 24 martie 2016, primită de Curte la 29 martie 2016, în procedura

Hannele Hälvä,
Sari Naukkarinen,
Pirjo Paajanen,
Satu Piik

împotriva

SOS-Lapsikylä ry,

CURTEA (Camera a patra),

compusă din domnul T. von Danwitz, președinte de cameră, domnul K. Lenaerts, președintele Curții, îndeplinind funcția de judecător al Camerei a patra, domnul E. Juhász, doamna K. Jürimäe și domnul C. Lycourgos (raportor), judecători,

avocat general: domnul M. Wathelet,
grefier: doamna C. Strömholm, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 2 martie 2017,
luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamnele Hälvä, Naukkarinen, Paajanen și Piik, inițial de P. Ahonen, ulterior de P. Ahonen, asistată de T. Lehtinen, asianajaja;
- pentru SOS-Lapsikylä ry, inițial de J. Syrjänen, ulterior de J. Syrjänen și de J. Nevala, asianajajat;
- pentru guvernul finlandez, de H. Leppo, în calitate de agent;
- pentru guvernul german, de J. Möller și de T. Henze, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de I. Koskinen și de M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 6 aprilie 2017,
pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamnele Hannele Hälvä, Sari Naukkarinen, Pirjo Paajanen și Satu Piik, pe de o parte, și angajatorul lor, SOS-Lapsikylä ry, pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestuia din urmă de a le plăti indemnizații corespunzătoare orelor suplimentare prestate seara, noaptea și în zilele de sâmbătă și de duminică în cursul anilor 2006-2009.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3. Articolul 2 din Directiva 2003/88 prevede:

„În sensul prezentei directive:

1. prin «timp de lucru» se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și/sau] practicile naționale;

2. prin «perioadă de repaus» se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru;

[...]

4. Articolul 7 alineatul (1) din directiva menționată prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și/sau] practicile naționale.”

5. Articolul 17 alineatul (1) din aceeași directivă prevede:

„Ținând cont de principiile generale de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, statele membre pot deroga de la articolele 3-6, 8 și 16 atunci când, pe baza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, durata timpului de lucru nu este măsurată și/sau] predeterminată sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși, în special în cazul:

(a) directorilor executivi sau al altor persoane cu puteri decizionale autonome;

(b) lucrătorilor din cadrul asociațiilor familiale sau

(c) lucrătorilor care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunitățile religioase.”

Dreptul finlandez

6. Articolul 2 alineatul 1 din työaikalaki (605/1996) [Legea (605/1996) privind timpul de lucru, denumită în continuare „Legea privind timpul de lucru”] prevede:

„Sub rezerva articolului 15 alineatul 3, această lege nu se aplică:

[...]

3) muncii prestate de un lucrător la domiciliu sau în condiții în care nu se poate considera că îi revine angajatorului sarcina de a controla timpul consacrat muncii;

[...]

Situația de fapt din litigiul principal și întrebarea preliminară

7. SOS-Lapsikylä ry, asociație care are drept obiect protecția copiilor, asigură pentru copiii pe care îi ia în îngrijire o locuință cât mai asemănătoare posibil cu o locuință familială,

în șapte sate ale copiilor cuprinzând fiecare mai multe case de copii. Personalul satelor copiilor este format dintr-un director, din „părinți” titulari, din „părinți” suplینitori și din alți angajați. Casele de copii constituie domiciliul copiilor luați în îngrijire și adăpostesc fiecare între trei și șase copii, precum și unu sau mai mulți „părinți” titulari (sau suplینitorii lor, în cazul în care lipsesc „părinții” titulari).

8. Reclamantele din litigiul principal au fost angajate de SOS-Lapsikylä ry în calitate de „părinți” suplینitori până în anul 2009 și, în cazul unora dintre ele, până în anul 2010. În calitatea lor de „părinți” suplینitori ai „părinților” titulari pe perioada absenței acestora din urmă (justificată de zile libere sau de zile de concediu anual sau de concediu medical), reclamantele din litigiul principal au trăit cu copiii și s-au ocupat singure de casa de copii, precum și de educarea și de îngrijirea minorilor rezidenți, în special prin asigurarea aprovizionării și prin însoțirea copiilor în afara casei.

9. Acestea au sesizat Etelä-Savon käräjäoikeus (Tribunalul de Primă Instanță din Regiunea Savonia de Sud, Finlanda) cu o cerere prin care solicitau constatarea faptului că munca lor în serviciul SOS-Lapsikylä ry constituia „muncă” în sensul articolului 1 din Legea privind timpul de lucru și obligarea acesteia din urmă la plata indemnizațiilor datorate pentru anii 2006-2009, în temeiul legii menționate și al convenției colective din sectorul respectiv, în situația unor ore de lucru suplimentare sau în cazul prestării muncii în timpul serii, al nopții sau la sfârșit de săptămână.

10. Prin hotărârea din 4 mai 2012, Etelä-Savon käräjäoikeus (Tribunalul de Primă Instanță din Regiunea Savonia de Sud) a respins acțiunea reclamantelor din litigiul principal considerând că munca lor nu intră sub incidența Legii privind timpul de lucru. În urma respingerii acțiunii lor de Etelä-Savon käräjäoikeus (Tribunalul de Primă Instanță din Regiunea Savonia de Sud), reclamantele din litigiul

principal au formulat apel împotriva hotărârii acestei instanțe la Itä-Suomen hovioikeus (Curtea de Apel din Finlanda Orientală), care, prin hotărârea din 4 iulie 2013, a confirmat hotărârea sus-menționată. Reclamantele din litigiul principal au formulat recurs împotriva acestei din urmă hotărâri la instanța de trimitere.

11. Instanța de trimitere arată că reprezentanții angajatorului nu controlează activitatea zilnică a „părinților” suplینitori și că angajatorul nu le dă ordine cu privire la perioadele de lucru și la timpul de repaus în zilele lucrătoare. În limitele dictate de nevoile copiilor, un „părinte” suplینitor poate decide el însuși cu privire la organizarea și la conținutul activității sale. Cu toate acestea, pentru fiecare copil se elaborează un program de îngrijire și de educare pe care „părintele” suplینitor trebuie să îl respecte atunci când îngrijește copilul și cu privire la care redactează un raport. În plus, „părintele” suplینitor convine cu „părintele” titular în ceea ce privește funcționarea casei de copii de care se ocupă și chestiunile practice în legătură cu această activitate.

12. Potrivit contractelor de muncă ale reclamantelor din litigiul principal, norma anuală de muncă era de 190 de perioade de câte 24 de ore, cu excepția uneia dintre acestea, pentru care norma anuală de muncă era de 170 de perioade de câte 24 de ore, din care trebuiau scăzute 30 până la 33 de zile de concediu anual. În practică, perioadele de suplینire variau de la câteva zile la câteva săptămâni.

13. Instanța de trimitere mai subliniază că directorul elaborează în avans liste care arată, pentru fiecare zi, casa în care „părintele” suplینitor trebuie să își desfășoare activitatea. Acesta din urmă convine cu „părintele” titular ora la care începe perioada de suplینire. În plus, turele trebuie stabilite astfel încât fiecare lucrător să dispună lunar, în medie, de două sfârșituri de săptămână libere. Pe perioada de suplینire, lucrătorul are de asemenea dreptul la

o zi de concediu pe săptămână. Remunerația „părinților” suplینitori se stabilește pe baza unui salariu fix lunar, înțelegându-se însă că, dacă un „părinte” suplینitor lucrează mai mult de 190 de perioade de câte 24 de ore, el are dreptul la o compensație suplimentară.

14. Instanța de trimitere trebuie să stabilească dacă Legea privind timpul de lucru se aplică „părinților” suplینitori, ceea ce ar avea drept consecință că SOS-Lapsikylä ry ar fi obligată să le acorde reclamanțelor din litigiul principal indemnizațiile pe care le solicită. Mai precis, ar trebui să se stabilească dacă activitățile „părinților” suplینitori sunt excluse din domeniul de aplicare al legii menționate în temeiul articolului 2 alineatul 1 punctul 3 din aceasta. Instanța de trimitere subliniază că, potrivit dispoziției respective, munca pe care lucrătorul o desfășoară la domiciliu sau, în alte cazuri, în condiții în care nu se poate considera că îi revine angajatorului sarcina de a controla timpul consacrat acestei munci nu intră sub incidența dispozițiilor referitoare la organizarea timpului de lucru, cu excepția articolului 15 alineatul 3 din Legea privind timpul de lucru, care nu este relevant în speță.

15. În opinia instanței de trimitere, Legea privind timpul de lucru transpune Directiva 2003/88, unele dintre dispozițiile sale, în special articolul 17 alineatul (1) din aceasta, autorizând legiuitorul național să deroge, în anumite condiții, de la reglementarea perioadelor de lucru și de repaus stabilită de această directivă.

16. Instanța de trimitere arată de asemenea că Legea privind timpul de lucru guvernează nu numai timpul de lucru, durata timpului de lucru legal, depășirea unei astfel de durate, munca de noapte și munca în schimburi, precum și perioadele de repaus și munca în zilele de duminică, ci stabilește și indemnizațiile datorate pentru diferite motive, cum ar fi pentru orele suplimentare și pentru munca în zilele de duminică.

17. Deși este conștientă că Directiva 2003/88 nu se aplică remunerației lucrătorului, cu unele excepții în materie de concediu anual plătit, instanța de trimitere consideră totuși că interpretarea acestei directive este esențială pentru soluționarea litigiului care se află pe rolul său. Astfel, dreptul la remunerațiile suplimentare stabilite de Legea privind timpul de lucru ar depinde de aplicabilitatea în speță a acestei legi, care reglementează de asemenea timpul de muncă și de repaus.

18. Mai precis, instanța de trimitere consideră că derogarea cuprinsă la articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 este în principal relevantă în vederea interpretării excepției prevăzute la articolul 2 alineatul 1 punctul 3 din Legea privind timpul de lucru.

19. În opinia instanței de trimitere, din Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), rezultă că, în cazul în care nu se dovedește că, pe de o parte, lucrătorii pot decide cu privire la numărul orelor lor de lucru și, pe de altă parte, că ei nu sunt obligați să fie prezenți la locul de muncă potrivit unor orare fixe, derogarea cuprinsă la articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu se aplică.

20. Cu toate acestea, instanța de trimitere apreciază că faptele aflate la originea cauzei în care a fost pronunțată hotărârea menționată prezintă diferențe importante față de cauza aflată pe rolul său, în special în ceea ce privește natura muncii și condițiile de exercitare a acesteia.

21. Aceasta arată astfel că, în speță, munca a cărei prestare a fost acceptată de reclamanțele din litigiul principal este comparabilă prin conținutul său cu munca prestată în cadrul familiei de unul dintre membrii săi, la care se referă în mod expres articolul 17 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2003/88. În plus, instanța amintită arată că dispoziția respectivă trebuie interpretată în mod restrictiv, dar că lista activităților care sunt vizate de aceasta

nu este exhaustivă. Ea estimează, prin urmare, că este posibil ca derogarea menționată să se aplice muncii „părinților” suplinitori, cu toate că nu este vorba despre lucrători din cadrul asociațiilor familiale în sensul articolului 17 alineatul (1) litera (b) din această directivă.

22. Instanța de trimitere precizează și că, în speță, posibilitățile angajatorului de a controla modul în care reclamantele din litigiul principal alocă timpul sunt limitate, întrucât un astfel de control ar putea afecta posibilitatea unui „părinte” suplinitor de a se comporta ca un adevărat părinte și de a crea o legătură de încredere cu copiii. Instanța menționată adaugă că nu pare că asemenea controale au avut loc. Astfel, „părinții” suplinitori decid în mod autonom cu privire la sarcinile lor, la timpul de odihnă și la deplasările lor în afara casei, în limitele dictate de nevoile copiilor, aceste nevoi afectând, este adevărat, posibilitatea acestor „părinți” suplinitori de a se dedica rezolvării problemelor personale și organizării libere a propriei vieți.

23. În aceste condiții, Korkein oikeus (Curtea Supremă, Finlanda) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că în domeniul de aplicare al acesteia poate intra munca prestată într-o casă de copii, precum cea descrisă mai sus, potrivit căreia, în zilele de concediu ale «părintelui din satele copiilor», lucrătorul care îndeplinește rolul de suplinitor al acestuia pentru copiii luați în grijă locuiește cu copiii, în condițiile unui mediu familial, și, în acest context, se ocupă în mod autonom de nevoile acestor copii și ale familiei, la fel ca un adevărat părinte?”

Cu privire la întrebarea preliminară

24. Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se

stabilească dacă articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se poate aplica unei activități salariate precum cea în discuție în litigiul principal, care constă în luarea în îngrijire a unor copii în condițiile unui mediu familial, prin suplینirea persoanei căreia îi este încredințată în principal această misiune.

25. Cu titlu introductiv, trebuie arătat că, exceptând situația specială referitoare la concediul anual plătit prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, această directivă se limitează să reglementeze anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în vederea asigurării protecției securității și a sănătății lucrătorilor, astfel încât, în principiu, nu se aplică în privința remunerării lucrătorilor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 48 și jurisprudența citată).

26. Această constatare nu înseamnă însă că nu este necesar să se răspundă la întrebarea preliminară adresată Curții în prezenta cauză.

27. Astfel, așa cum a arătat avocatul general la punctul 45 din concluzii, litigiul cu care este sesizată instanța de trimitere privește aspectul dacă Legea privind timpul de lucru se aplică „părinților” suplinitori și dacă, în acest temei, reclamantele au dreptul la remunerația solicitată.

28. Acestea sunt condițiile în care instanța de trimitere a sesizat Curtea cu privire la interpretarea articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88, care a fost transpusă în dreptul național, potrivit explicațiilor oferite de instanța menționată, prin articolul 2 alineatul 1 punctul 3 din Legea privind timpul de lucru.

29. În consecință, trebuie să se stabilească dacă activitățile exercitate de reclamantele din litigiul principal, în calitatea lor de „părinți”

suplinitori, pot intra în domeniul de aplicare al articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88, care permite statelor membre, în anumite condiții, să deroge de la articolele 3-6, 8 și 16 din această directivă, atunci când, din cauza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, durata timpului de lucru nu este măsurată sau predeterminată ori atunci când poate fi determinată de lucrătorii înșiși.

30. În această privință, este necesar să se arate că, așa cum precizează instanța de trimitere, „părinții” suplinitori, salariați ai SOS-Laspikylä ry, sunt însărcinați să asigure, pe perioada absenței „părinților” titulari, ei înșiși salariați ai aceluiași angajator, administrarea zilnică a unei case de copii, precum și îngrijirea și educarea copiilor care sunt găzduiți acolo, pe perioade continue de câte 24 de ore, care se pot succeda de-a lungul mai multor zile, dând naștere la dreptul la o zi de concediu pe săptămână și, în medie, la două sfârșituri de săptămână libere pe lună.

31. Potrivit jurisprudenței Curții, derogarea prevăzută la articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie să primească o interpretare care să reducă domeniul ei de aplicare la ceea ce este absolut necesar pentru a proteja interesele a căror protecție este permisă de această derogare (Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 89, și Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 40).

32. Curtea a statuat de asemenea că articolul 17 alineatul (1) menționat se aplică lucrătorilor al căror timp de lucru, în totalitatea acestuia, nu este măsurat sau prestabilit ori poate fi determinat de lucrătorii înșiși datorită caracteristicilor specifice ale activității exercitate (Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit, C-484/04, EU:C:2006:526, punctul 20, și Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 41).

33. În această privință, cu ocazia aprecierii concrete a împrejurărilor cauzei, instanța de trimitere trebuie să țină seama, așa cum a arătat avocatul general la punctul 68 din concluzii, de faptul că timpul de lucru al unui „părinte” suplinitor este în mare măsură predeterminat de contractul de muncă ce îl leagă de angajatorul său, deoarece numărul de perioade de câte 24 de ore pe care trebuie să le presteze anual este stabilit pe cale contractuală. Pe de altă parte, această instanță trebuie să țină seama și de faptul că angajatorul menționat stabilește în avans liste care arată, la intervale regulate, perioadele de câte 24 de ore în care „părintelui” suplinitor îi revine sarcina de a administra o casă de copii.

34. Având în vedere aceste elemente, nu se poate afirma că timpul de lucru al „părinților” suplinitori, privit în integralitate, nu este măsurat sau predeterminat ori că poate fi determinat de „părintele” suplinitor însuși, din cauza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, aspect a cărui verificare îi revine instanței de trimitere.

35. Având în vedere elementele de care dispune Curtea, această constatare nu este repusă în discuție de faptul că, în perioadele în care sunt însărcinați cu administrarea unei case de copii, „părinții” suplinitori dispun de o anumită autonomie în alocarea timpului lor de lucru și, mai exact, în organizarea sarcinilor lor zilnice, a deplasărilor lor și a perioadelor lor de inactivitate, fără să pară să existe în practică un control din partea angajatorului lor.

36. Astfel, în primul rând, trebuie arătat mai întâi că dificultățile pe care un angajator le poate întâlni în privința controlului exercitării zilnice a activităților angajaților săi nu pot fi suficiente, în general, pentru a considera că timpul de lucru al celor din urmă, privit în integralitate, nu este măsurat sau predeterminat ori că poate fi determinat de lucrătorul însuși, în condițiile în care

angajatorul stabilește în avans atât începutul, cât și sfârșitul timpului de lucru.

37. În continuare, din decizia de trimitere reiese că, în speță, angajatorul nu controlează modul în care „părintele” suplinitor exercită aceste activități în perioadele de câte 24 de ore în care trebuie să aibă grijă de casa de copii. În schimb, angajatorul elaborează în avans liste care arată, pentru fiecare zi, casa în care „părintele” suplinitor trebuie să își desfășoare activitatea. Acesta din urmă convine cu „părintele” titular ora la care începe perioada de suplinitoare. Turele trebuie alocate astfel încât fiecare lucrător să aibă lunar, în medie, două sfârșituri de săptămână libere. Prin urmare, niciun element din decizia de trimitere nu arată că angajatorul nu ar fi în măsură să controleze dacă, pe de o parte, „părintele” suplinitor a preluat efectiv în grijă casa de copii la momentul din zi la care a convenit cu „părintele” titular că ar începe suplinitoria și dacă, pe de altă parte, el s-a angajat să asigure această suplinitoare până la finalul unei sau a mai multe perioade de câte 24 de ore care i-au fost alocate.

38. În sfârșit, din decizia de trimitere reiese că „părintele” suplinitor este obligat să redacteze un raport cu privire la modul în care a aplicat programul de îngrijire și de educare elaborat pentru fiecare copil. Acest raport pare să constituie, prin urmare, un mijloc de control aflat la dispoziția angajatorului, care poate fi utilizat de acesta pentru a verifica modul în care angajații săi își exercită activitățile și, în consecință, pentru a le măsura timpul de lucru.

39. În al doilea rând, astfel cum este descrisă de instanța de trimitere, posibilitatea pe care o au „părinții” suplinitori de a decide, într-o oarecare măsură, perioadele lor de inactivitate din cadrul perioadelor de câte 24 de ore în care au în grijă o casă de copii nu le permite totuși să determine în mod absolut liber numărul de ore de lucru pe care le efectuează în perioadele menționate.

40. Pe de o parte, după cum arată instanța de trimitere, trebuie observat că „părinții” suplinitori trebuie să convină cu „părinții” titulari cu privire la modul de administrare a casei de copii și că pare a fi contrar economiei generale a sistemului de primire pus în practică de satele copiilor faptul de a permite „părinților” suplinitori să modifice substanțial obiceiurile – în special în ceea ce privește orarele – casei pe care o au temporar în grijă și care au fost hotărâte de „părinții” titulari. Respectarea acestor obiceiuri pare să indice, în consecință, că „părinții” suplinitori nu pot să determine ei înșiși, în deplină libertate, orarul lor de lucru.

41. Pe de altă parte, trebuie arătat că perioadele în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului, și în care își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și/sau cu practicile naționale, trebuie considerate ca fiind „timp de lucru”, în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88 (Hotărârea din 10 septembrie 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 25).

42. Prin urmare, perioadele de inactivitate care pot apărea în perioadele de câte 24 de ore în care „părintele” suplinitor are în grijă casa de copii intră în sfera exercitării funcțiilor acestui lucrător și constituie timp de lucru în cazul în care „părintele” suplinitor este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să se afle acolo la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 decembrie 2005, *Dellas și alții*, C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 48, precum și *Ordonanța* din 11 ianuarie 2007, *Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, punctul 28).

43. Întrucât asemenea perioade de inactivitate sunt integrate în timpul de lucru al „părinților” suplinitori, posibilitatea pe care o au aceștia de a stabili momentele la care aceste perioade încep sau se termină nu echivalează, așadar, cu posibilitatea acestor lucrători de a determina

în mod liber începutul și sfârșitul timpului lor de lucru.

44. Pe de altă parte, chiar presupunând că anumite faze de inactivitate din perioadele de câte 24 de ore în care „părinții” suplinitori au în grijă casa de copii ar putea fi considerate nu ca timp de lucru, ci ca timp de repaus, în sensul articolului 2 punctul 2 din Directiva 2003/88, în măsura în care, astfel cum a arătat SOS-Lapsikylä ry în cadrul ședinței de audiere a pladoariilor, fără să fie contrazisă cu privire la acest aspect, „părinții” suplinitori, cu toate că trebuie să rămână disponibili în orice moment, sunt autorizați să își părăsească locul de muncă atunci când copiii pe care îi îngrijesc au activități în afara casei, această posibilitate de a-și părăsi locul de muncă nu privește decât o parte din programul lor zilnic și pare determinată nu atât de „părinții” suplinitori înșiși, cât de orele de absență a copiilor. Astfel, această particularitate a condițiilor de muncă ale „părinților” suplinitori nu poate conduce la concluzia că timpul lor de lucru, privit în integralitate, nu este măsurat sau predeterminat ori că acesta, privit în integralitate, este determinat de „părinții” suplinitori înșiși.

45. Din ceea ce precedă rezultă că, având în vedere elementele de care dispune Curtea, în împrejurări precum cele din litigiul principal, nu există niciun element care să indice că activitatea salariată a „părinților” suplinitori ar putea să intre în domeniul de aplicare al articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88. Prin urmare, nu pare a fi necesară verificarea, în plus, a aspectului dacă activitatea „părinților” suplinitori poate fi asimilată, din alte puncte de vedere, uneia dintre cele trei activități citate, pentru exemplificare, la articolul menționat, mai precis unei activități prestate de „lucrător[i] din cadrul asociațiilor familiale”, prevăzută la articolul 17 alineatul (1) litera (b) din această directivă.

46. În orice caz, așa cum a subliniat avocatul general la punctele 72-80 din concluzii, „părinții” suplinitori nu pot fi considerați lucrători din cadrul asociațiilor familiale, astfel încât aceștia nu intră sub incidența excepției prevăzute la articolul 17 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2003/88.

47. Într-adevăr, o asemenea derogare, care trebuie interpretată în mod restrictiv, după cum s-a subliniat la punctul 31 din prezenta hotărâre, vizează exclusiv munca efectuată într-un context în care relația de muncă ce leagă angajatorul de angajatul său este de natură familială. Într-un asemenea context, caracterizat prin legături de încredere și de angajament speciale între părți, se poate astfel admite că timpul de lucru, privit în integralitate, nu este măsurat sau predeterminat ori că poate fi determinat de către angajatul membru al familiei.

48. În schimb, simpla împrejurare că activitatea în cauză este similară sarcinilor în materie de educație și relațiilor afective asumate în principiu de părinți față de copiii lor nu permite includerea respectivei activități în sfera excepției prevăzute la articolul 17 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2003/88.

49. Având în vedere ansamblul considerațiilor de mai sus, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu se poate aplica unei activități salariate precum cea în discuție în litigiul principal, care constă în luarea în îngrijire a unor copii în condițiile unui mediu familial, prin suplینirea persoanei însărcinate în principal cu această misiune, atunci când nu este stabilit că durata timpului de lucru, privită în integralitate, nu este măsurată sau predeterminată ori că ea poate fi determinată de însuși lucrătorul respectiv, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

Cu privire la cheltuielile de judecată

50. Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu

privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a patra) declară:

Articolul 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că nu se poate aplica unei activități salariate precum cea în discuție în litigiul principal, care constă în luarea în îngrijire a unor copii în condițiile unui mediu familial, prin suplinirea persoanei însărcinate în principal cu această misiune, atunci când nu este stabilit că durata timpului de lucru, privită în integralitate, nu este măsurată sau predeterminată ori că ea poate fi determinată de însuși lucrătorul respectiv, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

Semnături

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

7 septembrie 2017(*)

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2010/18/UE – Acord-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului – Clauza 5 punctele 1 și 2 – Revenire din concediul pentru creșterea copilului – Dreptul de a se întoarce pe același post sau pe un post echivalent sau similar – Menținerea drepturilor dobândite sau în curs de a fi dobândite – Funcționar al unui land promovat ca funcționar stagiar într-un post de conducere – Reglementare a landului în cauză care prevede încheierea perioadei de probă de plin drept și fără posibilitate de prelungire la expirarea unei perioade de doi ani, chiar și în cazul absenței ca urmare a unui concediu pentru creșterea copilului – Incompatibilitate – Consecințe”

În cauza C-174/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin, Germania), prin decizia din 2 iulie 2015, primită de Curte la 24 martie 2016, în procedura

H.

împotriva

Land Berlin,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul M. Ilešič, președinte de cameră, doamna A. Prechal (raportor), domnul A. Rosas, doamna C. Toader și domnul E. Jarašiūnas, judecători,

avocat general: domnul P. Mengozzi,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,
luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna H., de ea însăși;
- pentru Land Berlin, de M. Theis, de E.-N. Voigt, de K.-P. Nießner și de A. Hollmann, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de C. Valero și de M. Kellerbauer, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 26 aprilie 2017,
pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 5 punctele 1 și 2 din Acordul-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat la 18 iunie 2009 (denumit în continuare „acordul-cadru revizuit”), care figurează în anexa la Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE (JO 2010, L 68, p. 13), precum și a articolului 14 alineatul (1) literele (a) și (c) și a articolelor 15 și 16 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 (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna H., pe de o parte, și Land Berlin (landul Berlin, Germania), pe de altă parte, având ca obiect o decizie a acesteia din urmă adresată doamnei H. în timpul concediului său pentru creșterea copilului, prin care aceasta era informată că, întrucât nu a încheiat cu succes stagiul de doi ani pe postul de conducere pe care fusese numită anterior concediului menționat, din cauza absenței sale legate de acest concediu, statutul său de funcționar stagiar a încetat și că era, în consecință, reîncadrată pe postul de nivel inferior deținut anterior.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 2010/18 și acordul-cadru revizuit

3. Directiva 2010/18 a abrogat, începând cu 8 martie 2012, Directiva 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat

de UNICE, CEEP și CES (JO 1996, L 145, p. 4, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 160), încheiat la 14 decembrie 1995 (denumit în continuare „Acordul-cadru din 1995”).

4. Potrivit considerentelor (8) și (11) ale Directivei 2010/18:

„(8) Deoarece obiectivele directivei, și anume îmbunătățirea concilierii între viața profesională, viața privată și cea de familie pentru părinții care lucrează și a egalității între femei și bărbați în ceea ce privește oportunitățile legate de piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă în întreaga Uniune, nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre și, prin urmare, pot fi mai bine realizate la nivelul Uniunii, Uniunea poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. [...]

[...]

(11) Clauza 1 punctul 1 din acordul-cadru revizuit, în conformitate cu principiile generale ale dreptului Uniunii în domeniul politicii sociale, prevede faptul că acordul stabilește cerințe minime.”

5. Articolul 3 alineatul (1) din această directivă prevede:

„Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive sau se asigură că partenerii sociali au instituit măsurile necesare printr-un acord până la 8 martie 2012. [...]”

6. Preambulul acordului-cadru revizuit enunță printre altele următoarele:

„Prezentul acord-cadru [...] revizuieste [Acordul-cadru din 1995], stabilind cerințele minime privind concediul pentru creșterea copilului, ca mijloc important de conciliere a responsabilităților profesionale și familiale și

de promovare a egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei.

[...]

I. Considerații generale

[...]

3. Având în vedere Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene din 7 decembrie 2000 și articolele 23 și 33 ale acesteia referitoare la egalitatea între femei și bărbați și concilierea între viața profesională, viața privată și viața de familie;

[...]

22. Întrucât regimul de concediu pentru creșterea copilului este destinat sprijinirii părinților care lucrează pe parcursul unei anumite perioade de timp, în vederea menținerii și a promovării participării lor în continuare pe piața muncii [...]

[...]"

7. Clauza 1 punctele 1 și 2 din acordul-cadru revizuit prevede:

„1. Presentul acord stabilește cerințele minime menite să faciliteze concilierea între responsabilitățile parentale și profesionale pentru părinții care lucrează, luând în considerare diversitatea din ce în ce mai mare a structurilor familiale, respectând în același timp legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale.

2. Presentul acord se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care dețin un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum sunt acestea definite de legislația, de convențiile colective și/sau de practica în vigoare în fiecare stat membru.”

8. Potrivit clauzei 2 din acest acord-cadru:

„1. În temeiul prezentului acord, se acordă lucrătorilor, bărbați și femei, dreptul individual la concediu pentru creșterea copilului, pe

motiv de naștere sau de adopție a unui copil, pentru a le da posibilitatea de a îngriji copilul respectiv până la o vârstă dată de maximum opt ani care urmează să fie stabilită de statele membre și/sau de partenerii sociali.

2. Concediul se acordă pentru o perioadă de cel puțin patru luni [...]"

9. Clauza 3 punctul 1 din acordul-cadru menționat prevede:

„Condițiile de acces și modalitățile de aplicare a concediului pentru creșterea copilului sunt definite de lege și/sau de convențiile colective din statele membre, cu respectarea cerințelor minime din prezentul acord. Statele membre și/sau partenerii sociali pot, în special:

(a) să hotărască dacă concediul pentru creșterea copilului se acordă integral, parțial, fragmentat sau sub formă de credit de timp, luând în considerare atât necesitățile angajatorilor, cât și pe cele ale lucrătorilor;

(b) să condiționeze dreptul la concediul pentru creșterea copilului de o perioadă de muncă și/sau de vechime care nu depășește un an; [...]

(c) să definească condițiile în care un angajator, după consultări în conformitate cu legislația națională, cu convențiile colective și/sau practicile naționale, este autorizat să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului din motive justificate legate de funcționarea întreprinderii [...]

(d) în plus față de litera (c), să autorizeze măsuri speciale pentru a îndeplini cerințele de funcționare și de organizare ale întreprinderilor mici.”

10. Intitulată „Drepturi legate de contractul de muncă și nediscriminare”, clauza 5 din același acord-cadru stipulează:

„1. La sfârșitul concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii au dreptul de a se întoarce

la același loc de muncă sau, dacă acest lucru nu este posibil, la un loc de muncă echivalent sau similar care să corespundă contractului sau raportului lor de muncă.

2. Drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de către lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului se mențin ca atare până la sfârșitul acestui concediu. La sfârșitul concediului pentru creșterea copilului se aplică aceste drepturi, inclusiv orice modificare care rezultă din legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale.

3. Statele membre și/sau partenerii sociali definesc regimul contractului sau al raportului de muncă pe perioada concediului pentru creșterea copilului.

[...]"

Directiva 2006/54

11. Articolul 14 alineatul (1) din Directiva 2006/54 prevede:

„Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă [...] inclusiv în materie de promovare;

[...]

(c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă [...]

[...]"

12. Articolul 15 din această directivă prevede:

„O femeie aflată în concediu de maternitate are dreptul, la încheierea acestui concediu, să își regăsească locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile pentru aceasta [...]"

13. Articolul 16 din directiva menționată prevede:

„De asemenea, prezenta directivă nu aduce atingere facultății de care dispun statele membre de a recunoaște drepturile distincte ale concediului de paternitate și/sau adopție. Statele membre care recunosc aceste drepturi iau măsurile necesare [...] pentru a se asigura că [lucrătorii și lucrătoarele] au dreptul, la încheierea acestui concediu, de a-și regăsi locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiții care să nu le fie mai puțin favorabile [...]"

Dreptul german

14. Statutul funcționarului stagiar numit pe un post de conducere este reglementat în landul Berlin de articolul 97 din Landesbeamtengesetz (Legea privind funcționarii publici ai landului, denumită în continuare „LBG”) din 19 martie 2009.

15. Articolul 97 alineatul 1 din LBG prevede în special că perioada de probă efectuată pe un astfel de post se întinde pe o durată de doi ani care nu poate fi prelungită.

16. Potrivit articolului 97 alineatul 2 a doua teză din LBG:

„Începând din ziua numirii, drepturile și obligațiile aferente postului care a fost atribuit ultima dată funcționarei sau funcționarului în calitate sa de funcționar definitiv [...] se suspendă pe perioada de probă [...]"

17. Potrivit articolului 97 alineatul 4 din LBG, astfel cum a fost modificat prin Dienstrechtsneuordnungsgesetz (Legea privind reforma și modernizarea dreptului federal al funcției publice) din 22 iunie 2011:

„Funcționarul stagiar care și-a finalizat cu succes perioada de probă este titularizat [...] Funcționarul netitularizat la sfârșitul perioadei de probă pierde orice drept la remunerația

aferentă postului neatribuit. Acesta sau aceasta nu a dobândit drepturi mai extinse. Timp de un an, funcționarul nu poate fi admis să efectueze o perioadă de probă pe același post. Atunci când stagiarul sau stagiara nu și-a finalizat cu succes perioada de probă de prima dată pentru simplul fapt că nu a putut exercita atribuțiile aferente acestui post de conducere pentru o perioadă prelungită, autoritatea ierarhic superioară poate autoriza excepții de la a șaptea teză.”

Acțiunea principală și întrebările preliminare

18. Doamna H. a intrat în serviciul Land Berlin în cursul anului 1999 și beneficiază de statutul de funcționar public definitiv în administrația acestuia. De la data de 23 septembrie 2008, aceasta a ocupat un post de consilier din grupa de salarizare A 16. În urma unei proceduri de selecție, la data de 20 septembrie 2011, doamna H. a fost promovată, în temeiul articolului 97 alineatul 1 din LBG, ca funcționar stagiar cu rang de consilier în grupa de salarizare superioară B 2. În consecință, ea a fost numită, la data de 18 octombrie 2011, pe un post, vacant la data respectivă, din această din urmă grupă de salarizare și care implica sarcini de conducere.

19. Doamna H. nu și-a preluat însă efectiv atribuțiile aferente acestui nou post. Astfel, aceasta s-a aflat în concediu medical pentru motive legate de sarcină de la 25 iulie 2011 până la 19 ianuarie 2012, iar ulterior în concediu de maternitate în perioada 20 ianuarie-27 aprilie 2012. După încheierea acestui concediu de maternitate, doamna H. a fost în concediu până la data de 29 mai 2012, înainte de a i se acorda un concediu pentru creșterea copilului care a început la 30 mai 2012 și a fost prelungit de mai multe ori, încheindu-se la 20 februarie 2015.

20. Între timp, postul pe care doamna H. fusese numită funcționar stagiar a făcut obiectul unui nou concurs în al doilea semestru al anului 2012, înainte de a fi încredințat unui alt titular.

21. La data de 4 septembrie 2014, Landesverwaltungsamt Berlin (Biroul Administrației Landului Berlin, Germania) a informat-o pe doamna H. că nu a încheiat cu succes perioada de probă de doi ani pe postul sus-menționat din cauză că nu l-a ocupat efectiv și că, în consecință, statutul său de funcționar stagiar încetase la data de 19 septembrie 2013, în conformitate cu articolul 97 alineatul 4 din LBG. Acest birou a informat-o de asemenea pe reclamantă că va fi reîncadrată pe postul său anterior de consilier în grupa de salarizare A 16.

22. Întrucât contestația formulată de doamna H. a fost respinsă de oficiul menționat prin decizia din 10 noiembrie 2014, reclamanta a sesizat Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin, Germania) cu o acțiune având ca obiect anularea acestei decizii și declararea faptului că ea trebuia să își păstreze statutul de funcționar stagiar pentru promovarea într-un post de conducere din grupa de salarizare B 2 după data de 19 septembrie 2013. În susținerea acestei acțiuni, doamna H. a invocat în special că decizia atacată încalcă Directivele 2006/54 și 2010/18.

23. În ceea ce privește Directiva 2010/18 și acordul-cadru revizuit, Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin) ridică în special problema dacă articolul 97 din LBG este compatibil cu clauza 5 punctul 1 din acest acord-cadru având în vedere că, la expirarea concediului său parental, doamna H. nu a putut să se întoarcă pe același post ocupat anterior concediului menționat sau pe un post echivalent, ci a fost reîncadrată pe un post inferior din punct de vedere statutar. Aceasta instanță ridică și problema compatibilității articolului 97 menționat cu clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru în cauză, care prevede menținerea drepturilor dobândite sau în

curs de a fi dobândite, din cauză că această reîncadrare are drept consecință o reducere salarială. Potrivit instanței menționate, nu ar putea fi totuși exclusă posibilitatea ca normele enunțate la articolul 97 din LBG să constituie, astfel cum susține Land Berlin, o legislație în sensul clauzei 5 punctul 2 a doua teză din același acord-cadru, din care ar putea rezulta în mod legal, la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului, modificări ale drepturilor lucrătorului.

24. Pe de altă parte, instanța de trimitere precizează că, presupunând că articolul 97 din LBG încalcă acordul-cadru revizuit și/sau Directiva 2006/54, ar fi imposibil ca acest articol 97 să fie interpretat într-un mod care să asigure conformitatea sa cu normele menționate ale dreptului Uniunii, astfel încât în speță ar trebui ca această normă națională să rămână neaplicată.

25. În această privință, instanța amintită consideră că soluția cea mai potrivită ar fi impunerea unei prelungiri a perioadei de probă corelative perioadei rămase neefectuate la începutul concediului pentru creșterea copilului, fie pe postul inițial, fie, atunci când, precum în speță, postul respectiv a fost între timp reatribuit unui alt funcționar, pe un post de conducere comparabil. Cu toate acestea, ea ridică de asemenea problema soluției care ar trebui reținută în ipoteza în care nu ar fi disponibil niciun post comparabil. În sfârșit, în măsura în care dreptul național impune, în cazul atribuirii unui post nou, organizarea unei noi proceduri de selecție cu riscul ca, în acest caz, să fie necesară selectarea unui alt candidat decât funcționarul care se întoarce din concediul pentru creșterea copilului, instanța de trimitere ridică problema dacă dreptul Uniunii impune renunțarea la o astfel de procedură.

26. În aceste condiții, Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Dispozițiile Directivei [2010/18], precum și dispozițiile [acordului-cadru revizuit] trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări din dreptul intern conform căreia perioada de probă pentru promovarea într-un post de conducere ca funcționar public încetează prin efectul legii și fără posibilitatea de a fi prelungită chiar și în cazul în care funcționarul s-a aflat în cea mai mare parte a acestei perioade de probă și se mai află și în prezent în concediu pentru creșterea copilului?

2) Dispozițiile Directivei [2006/54], în special articolul 14 alineatul (1) litera (a) sau litera (c), articolul 15 sau articolul 16 din directivă, trebuie interpretate în sensul că o reglementare din dreptul intern, al cărei conținut este redat în cadrul primei întrebări, reprezintă o discriminare indirectă pe criteriul sexului dacă afectează sau este de natură să afecteze un număr mult mai mare de femei decât de bărbați?

3) În cazul unui răspuns afirmativ la prima sau la a doua întrebare, interpretarea dispozițiilor menționate ale dreptului Uniunii se opune unei astfel de reglementări din dreptul intern și în cazul în care aceasta este justificată de obiectivul de a evalua un funcționar, pe perioada de probă, în vederea numirii pe perioadă nedeterminată pe un post de conducere, evaluare care este posibilă numai în cazul exercitării în mod efectiv și pentru o perioadă prelungită a atribuțiilor de serviciu?

4) În cazul unui răspuns afirmativ la a treia întrebare, interpretarea dreptului Uniunii permite o altă consecință juridică decât continuarea perioadei de probă imediat după terminarea concediului pentru creșterea copilului – pentru acea parte din perioada de probă rămasă neefectuată înainte de începerea concediului pentru creșterea copilului – pe același post sau pe unul echivalent, de exemplu în cazul în care un astfel de post sau un post echivalent nu mai este disponibil?

5) Interpretarea dreptului Uniunii impune, în acest caz, să nu se mai organizeze o nouă procedură de selecție, potrivit dreptului intern, la care să participe alți candidați, pentru ocuparea unui alt post sau a unei alte funcții de conducere?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare și la primul aspect al celei de a treia întrebări

27. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 punctele 1 și 2 din acordul-cadru revizuit trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care condiționează promovarea definitivă pe un post de conducere în calitate de funcționar public de finalizarea cu succes de către candidatul selectat a unei perioade de probă prealabile de doi ani pe postul respectiv și potrivit căreia, într-o situație în care, pe durata celei mai mari părți a acestei perioade de probă, un astfel de candidat s-a aflat în concediu pentru creșterea copilului și încă se mai află, perioada de probă respectivă încetează prin efectul legii la sfârșitul acestei perioade de doi ani, fără a fi posibilă o prelungire a acesteia, persoana interesată fiind, în consecință, reîncadrată la întoarcerea sa din concediul pentru creșterea copilului în funcția de nivel inferior, atât pe plan statutar, cât și în ceea ce privește remunerația, pe care o ocupa anterior admiterii sale să efectueze o perioadă de probă. În cazul unui răspuns afirmativ la această primă întrebare, instanța de trimitere solicită, prin intermediul primului aspect al celei de a treia întrebări, să se stabilească dacă această clauză 5 punctele 1 și 2 trebuie interpretată în sensul că o astfel de reglementare națională poate fi totuși justificată de obiectivul urmărit prin aceeași perioadă de probă, care constă în a permite evaluarea capacității de a ocupa postul de

conducere vacant și impune, prin urmare, ca perioada de probă menționată să se întindă pe o durată prelungită.

Considerații introductive

28. Este necesar să se precizeze de la bun început că, întrucât doamna H. a fost absentă din cauza concediului său pentru creșterea copilului pe durata celei mai mari părți a perioadei de probă necesare pentru obținerea postului de conducere în cauză și întrucât se afla încă în concediu pentru creșterea copilului la data la care Biroul Administrației Landului Berlin a informat-o că va fi reîncadrată pe postul său anterior, reglementarea națională în discuție în litigiul principal trebuie analizată exclusiv în lumina Directivei 2010/18 și a acordului-cadru revizuit.

29. Astfel cum reiese din primul paragraf al preambulului acordului-cadru revizuit, acest acord-cadru constituie un angajament al partenerilor sociali, reprezentați de organizațiile de tip confederativ generale, de a pune în aplicare, prin cerințe minime privind concediul pentru creșterea copilului, măsuri menite să permită o conciliere a responsabilităților profesionale și familiale și să promoveze egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei.

30. Considerentul (8) al Directivei 2010/18 privind aplicarea acordului-cadru revizuit în cauză subliniază totodată că obiectivele urmărite de această directivă constau în îmbunătățirea concilierii între viața profesională, viața privată și cea de familie pentru părinții care lucrează și a egalității între femei și bărbați, în ceea ce privește oportunitățile legate de piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă în întreaga Uniune.

31. Pe de altă parte, trebuie amintit că principiul egalității între femei și bărbați, în special în ceea ce privește încadrarea în muncă,

munca și remunerarea, pe de o parte, și dreptul la un concediu parental pentru a putea concilia viața de familie și viața profesională, pe de altă parte, sunt consacrate la articolul 23 și, respectiv, la articolul 33 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), dispoziții la care face trimitere punctul 3 din considerațiile generale ale acordului-cadru revizuit.

32. Astfel, dreptul la concediu parental a fost consacrat la articolul 33 alineatul (2) din cartă printre drepturile sociale fundamentale grupate în cadrul titlului IV din aceasta, sub denumirea „Solidaritatea”. Această dispoziție prevede că, pentru a putea concilia viața de familie și viața profesională, orice persoană are dreptul printre altele la un concediu parental acordat în urma nașterii sau a adopției unui copil.

33. În plus, obiectivele astfel urmărite de acordul-cadru revizuit au legătură cu îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă și cu existența unei protecții sociale adecvate a lucrătorilor, care, astfel cum reiese din articolul 151 TFUE, figurează printre obiectivele urmărite de politica socială a Uniunii (a se vedea în acest sens, în ceea ce privește Acordul-cadru din 1995, Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 37).

34. În sfârșit, trebuie amintit că acordul-cadru revizuit are, asemenea Acordului-cadru din 1995, vocația de a se aplica inclusiv lucrătorilor care au statutul de funcționar, precum reclamanta din litigiul principal. Astfel, clauza 1 punctul 2 din acordul-cadru revizuit privește, în general, „[toți] lucrători[i] [...] care dețin un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum sunt acestea definite de legislația, de convențiile colective și/sau de practica în vigoare în fiecare stat membru”, iar clauza 2 punctul 1 din același acord-cadru privește „lucrătorii”, fără a efectua o distincție în funcție de calitatea publică sau privată a angajatorului cu care au o legătură, cuprinzând astfel totalitatea lucrătorilor (a se vedea în acest sens

Hotărârea din 16 septembrie 2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, punctele 28-30).

Cu privire la clauza 5 din acordul-cadru revizuit

35. Trebuie arătat de la bun început că punctele 1-3 din clauza 5 din acordul-cadru revizuit sunt redactate în termeni aproape identici cu cei ai punctelor 5-7 din clauza 2 din Acordul-cadru din 1995, astfel încât interpretarea dată de Curte în ceea ce privește aceste din urmă dispoziții este valabilă și pentru cele dintâi (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 iunie 2016, Rodríguez Sánchez, C-351/14, EU:C:2016:447, punctul 47).

36. În perspectiva de a permite tinerilor părinți să își întrerupă activitatea profesională pentru a se consacra responsabilităților familiale, acordul-cadru revizuit îi asigură pe aceștia, astfel cum se prevede în clauza 5 punctul 1 din acest acord-cadru, că își vor regăsi postul sau, în caz de imposibilitate, un post echivalent sau similar care să corespundă contractului sau raportului lor de muncă la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului. Astfel această dispoziție garantează, după încheierea concediului pentru creșterea copilului, întoarcerea la locul de muncă în aceleași condiții precum cele care existau la momentul luării concediului menționat (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 februarie 2014, TSN și YTN, C-512/11 și C-513/11, EU:C:2014:73, punctul 39, precum și jurisprudența citată).

37. În aceeași perspectivă, clauza 5 punctul 2 prima teză din acordul-cadru revizuit are drept obiectiv evitarea pierderii sau a reducerii drepturilor derivate din raportul de muncă, dobândite sau în curs de a fi dobândite, pe care lucrătorul le poate pretinde atunci când începe concediul pentru creșterea copilului, și garantarea faptului că, la sfârșitul concediului menționat, acesta se va regăsi, în ceea ce privește aceste drepturi, în aceeași situație precum cea în care se afla înaintea concediului (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 iulie

2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, punctul 39, și Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 39, precum și jurisprudența citată).

38. Desigur, dispoziția menționată nu reglementează drepturile și obligațiile derivate din raportul de muncă pe durata concediului pentru creșterea copilului, care sunt definite, în temeiul clauzei 5 punctul 3 din acordul-cadru revizuit, de statele membre și/sau de partenerii sociali. Totuși, după cum a statuat Curtea, o astfel de trimitere la legislația națională și la convențiile colective nu aduce atingere cerințelor minime stabilite de acordul-cadru revizuit și în special celor precizate în clauza 5 punctele 1 și 2 din acest acord-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 iulie 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, punctul 46, și Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 45).

39. Având în vedere argumentația dezvoltată de Land Berlin, este necesar să se precizeze în primul rând că, contrar celor susținute de acesta, lucrătorul trebuie să beneficieze de dreptul de a se întoarce la locul de muncă ocupat anterior și de menținerea drepturilor dobândite sau în curs de a fi dobândite astfel garantate de clauza 5 punctele 1 și 2 din acordul-cadru revizuit chiar și atunci când concediul pentru creșterea copilului, luat în temeiul dispozițiilor naționale aplicabile, depășește perioada minimă de patru luni menționată în clauza 2 punctul 2 din acordul-cadru revizuit.

40. Astfel, în plus față de împrejurarea, evidențiată de avocatul general la punctul 20 din concluzii, că această soluție se deduce deja, în mod implicit, din jurisprudența Curții (a se vedea în acest sens Hotărârea din 20 iunie 2013, Riežnicec, C-7/12, EU:C:2013:410, punctele 12, 17, 32, 50 și 51), teza contrară, susținută de Land Berlin, nu își are niciun temei în textul acordului-cadru revizuit, clauza 5 din

acesta menționând la punctele 1 și, respectiv, 2 dreptul de a se întoarce la același loc de muncă „la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului” și dreptul la menținerea drepturilor dobândite sau în curs de a fi dobândite „până la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului”.

41. În plus, privarea lucrătorului în cauză de garanția de a se întoarce la postul ocupat anterior și de a continua să beneficieze de aceste drepturi dobândite sau în curs de a fi dobândite, atunci când concediul pentru creșterea copilului depășește o durată minimă de patru luni, ar avea ca efect descurajarea lucrătorului în cauză să ia decizia de a-și utiliza dreptul la un asemenea concediu, aducând astfel atingere efectivității acestui drept și efectului util al Directivei 2010/18, precum și al acordului-cadru revizuit (Hotărârea din 13 februarie 2014, TSN și YTN, C-512/11 și C-513/11, EU:C:2014:73, punctul 51) și contracarând astfel obiectivul de conciliere a responsabilităților profesionale și familiale urmărit de acordul-cadru revizuit (Hotărârea din 27 februarie 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, punctul 40).

42. În al doilea rând, nu poate fi reținută nici teza Land Berlin potrivit căreia, întrucât nu a ocupat efectiv postul de stagiar în discuție în litigiul principal, doamna H. nu ar beneficia, în temeiul clauzei 5 punctele 1 și 2 din acordul-cadru revizuit, de dreptul de a se întoarce pe postul menționat la sfârșitul concediului său pentru creșterea copilului și de a continua să beneficieze de drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite, în special de cele legate de acest post, la data intrării în concediul menționat.

43. Noțiunile „loc de muncă” și „[d]repturi[...] dobândite sau în curs de a fi dobândite”, care figurează în clauza 5 punctele 1 și 2, în lipsa unei trimiteri exprese la dreptul statelor membre de a stabili sensul și domeniul lor de aplicare, trebuie în mod normal să primească, în întreaga Uniune, o interpretare autonomă și

uniformă, care trebuie stabilită ținând cont de contextul acestor dispoziții și de obiectivul urmărit de reglementarea în cauză (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 41).

44. Or, având în vedere obiectivele urmărite de acordul-cadru revizuit și de Directiva 2010/18, astfel cum sunt amintite la punctele 29 și 30 din prezenta hotărâre, și împrejurarea că clauza 5 punctele 1 și 2 prima teză din acordul-cadru revizuit, pe de o parte, exprimă un principiu de drept social al Uniunii care prezintă o importanță deosebită și, pe de altă parte, concretizează dreptul la concediu pentru creșterea copilului, garantat de altfel ca drept fundamental la articolul 33 alineatul (2) din cartă, această dispoziție nu poate fi interpretată în mod restrictiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 42, și Hotărârea din 27 februarie 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, punctul 36).

45. De aceea, pentru aplicarea clauzei 5 punctele 1 și 2 din acordul-cadru revizuit, este suficient ca la data la care doamna H. și-a luat concediu pentru creșterea copilului aceasta să fi fost deja numită, în urma unei proceduri de selecție și a promovării sale, în calitate de funcționar stagiar pe postul în cauză, beneficiind astfel inclusiv de remunerația corespunzătoare grupei de salarizare superioare în care se încadrează acest post. Împrejurarea că, la data la care a intervenit această numire, persoana interesată se afla în concediu medical pentru motive legate de sarcină rămâne însă fără niciun efect asupra faptului că acest nou post devenise, de la data respectivă, postul său, astfel încât trebuie să se considere că, în cazul în care persoana interesată și-a luat ulterior concediu pentru creșterea copilului, ea ocupa deja postul respectiv și beneficia de drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite eventual legate de acesta.

46. Acceptarea interpretării susținute de Land Berlin ar însemna, în plus, descurajarea lucrătorilor interesați să își ia un concediu pentru creșterea copilului și contracararea obiectivelor urmărite de acordul menționat.

47. În al treilea rând, este necesar să se abordeze aspectul dacă o reglementare precum cea în discuție în litigiul principal nu încalcă clauza 5 punctele 1 și 2 din acordul-cadru revizuit prin faptul că nu prevede nicio prelungire a perioadei de probă în cazul în care funcționarul public stagiar care ocupă un post de conducere este în concediu pentru creșterea copilului.

48. În ceea ce privește, în primul rând, drepturile conferite lucrătorului aflat în concediu pentru creșterea copilului prevăzute în clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru revizuit, și anume întoarcerea, la sfârșitul acestui concediu, pe același post sau, dacă acest lucru se dovedește imposibil, pe un post echivalent sau similar conform contractului sau raportului său de muncă, din decizia de trimitere rezultă că articolul 97 din LBG are, pe de o parte, drept consecință automată excluderea posibilității ca un funcționar aflat în situația reclamantei din litigiul principal să se întoarcă, la sfârșitul concediului său pentru creșterea copilului, pe postul de funcționar stagiar pe care îl ocupa înainte de a lua acest concediu. Astfel, întrucât persoana interesată s-a aflat în concediu pentru creșterea copilului pe durata autorizată a perioadei de probă și întrucât din acest motiv nu și-a exercitat funcțiile aferente acestui post și nici nu a putut, prin urmare, să facă dovada capacității sale de a fi numită definitiv pe postul respectiv, este cert că, la întoarcerea sa din concediu, aceasta nu se putea întoarce pe postul în cauză.

49. Pe de altă parte, astfel cum reiese din decizia de trimitere, reglementarea națională menționată are de asemenea drept consecință automată excluderea posibilității de a i se conferi persoanei interesate, la sfârșitul

concediului său pentru creșterea copilului, un post de funcționar stagiar echivalent sau similar celui pe care aceasta îl ocupa anterior concediului respectiv, din moment ce perioada de doi ani în care aceasta a fost autorizată să efectueze perioada de probă în scopul de a demonstra capacitatea sa de a ocupa un post de conducere se încheie și nu putea face obiectul unei prelungiri.

50. Rezultă că clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru revizuit se opune unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal.

51. În ceea ce privește, în al doilea rând, clauza 5 punctul 2 prima teză din acordul-cadru revizuit, care prevede menținerea „[d] repturilor[or] dobândite sau în curs de a fi dobândite”, trebuie amintit că această noțiune include toate drepturile și avantajele, în bani sau în natură, derivate direct sau indirect din raportul de muncă, pe care lucrătorul le poate pretinde de la angajator la data la care începe concediul pentru creșterea copilului (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 43).

52. Printre aceste drepturi și avantaje figurează cele care decurg din dispoziții care stabilesc condițiile de acces la un nivel superior în ierarhia profesională, acestea fiind astfel derivate din raportul de muncă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 noiembrie 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, punctul 31). Aceasta este, în speță, situația dreptului, reglementat la articolul 97 din LBG în favoarea unui funcționar, de a obține o eventuală promovare definitivă într-o funcție de conducere prin efectuarea, în cursul executării raportului de muncă în serviciul Land Berlin și în urma unei proceduri de selecție prealabilă, a unei perioade de probă cu o anumită durată.

53. Or, se impune constatarea în această privință a faptului că, urmare a faptului că doamna H. a intrat în concediu pentru

creșterea copilului, articolul 97 din LBG a avut în speță ca efect privarea persoanei interesate de orice posibilitate de a-și demonstra capacitatea de a exercita funcția de conducere la care aspira și de a fi, eventual, definitiv promovată în această funcție după încheierea perioadei de probă pentru care fusese selectată anterior concediului în cauză.

54. Rezultă că clauza 5 punctul 2 prima teză din acordul-cadru revizuit se opune de asemenea unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal. Întrucât este de natură să descurajeze un lucrător care se află în situația doamnei H. să ia decizia de a-și utiliza dreptul la un concediu pentru creșterea copilului, reglementarea menționată aduce în plus atingere efectivității acestui drept astfel cum este garantat prin acordul-cadru revizuit.

55. În ceea ce privește argumentația invocată de instanța de trimitere, potrivit căreia dispozițiile articolului 97 alineatele 1 și 2 a doua teză din LBG ar putea constitui dispoziții ale „legislați[ei] național[e]” în sensul clauzei 5 punctul 2 a doua teză din acordul-cadru revizuit, din care ar putea rezulta în mod legal, la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului, modificări ale drepturilor lucrătorului precum cele în discuție în litigiul principal, trebuie arătat de la bun început că există diferențe între diferitele versiuni lingvistice ale acestei dispoziții. Astfel, în timp ce anumite versiuni lingvistice precum în special cea în limba germană prevăd că drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite, inclusiv modificările care rezultă printre altele din legislația națională, se aplică la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului, versiunea în limba franceză prevede la rândul său că, la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului, sunt aplicabile drepturile menționate în clauza 5 punctul 2 prima teză din acordul-cadru menționat, precum și modificările aduse printre altele „legislați[ei] național[e]”.

56. În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, în caz de neconcordanță între diferitele versiuni lingvistice ale unui text al Uniunii, dispoziția în cauză trebuie să fie interpretată în raport cu economia generală și cu finalitatea reglementării din care face parte (a se vedea în special Hotărârea din 4 septembrie 2014, Vnuk, C-162/13, EU:C:2014:2146, punctul 46, și Hotărârea din 26 aprilie 2017, Popescu, C-632/15, EU:C:2017:303, punctul 35).

57. În speță, având în vedere obiectivele urmărite de acordul-cadru revizuit, astfel cum sunt amintite la punctele 29 și 30 din prezenta hotărâre, precum și importanța protecției acordate lucrătorilor în temeiul clauzei 5 punctele 1 și 2 din acordul-cadru revizuit, subliniată la punctul 44 din aceeași hotărâre, clauza 5 punctul 2 a doua teză din acest acord-cadru revizuit nu poate fi interpretată într-un mod care aduce atingere efectului util al protecției acordate lucrătorilor în temeiul clauzei 5 punctul 2 prima teză din acordul-cadru menționat. Or, aceasta ar fi situația dacă ar trebui să se admită, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, că stingerea unui drept dobândit sau în curs de a fi dobândit de către un lucrător se poate justifica, în temeiul clauzei 5 punctul 2 a doua teză din acordul-cadru revizuit, ca urmare a faptului că legislația națională prevede că un astfel de drept încetează în mod legal la expirarea unui termen care nu poate fi prelungit și care continuă să curgă pe durata absenței lucrătorului în cauză ocazionate de concediul său pentru creșterea copilului.

58. În al patrulea și ultimul rând, este necesar să se analizeze întrebarea adresată de instanța de trimitere cu privire la aspectul dacă atingerile aduse drepturilor garantate potrivit clauzei 5 punctele 1 și 2 din acordul-cadru revizuit, astfel cum rezultă din aplicarea articolului 97 din LBG, ar putea fi eventual justificate prin obiectivul perioadei de probă

în discuție în litigiul principal, care urmărește să facă posibilă o evaluare a capacității de a ocupa postul de conducere vacant, capacitate care poate fi stabilită numai în cazul exercitării efective a sarcinilor aferente postului respectiv pentru o durată prelungită.

59. În această privință, trebuie amintit, așa cum a procedat avocatul general la punctul 30 din concluzii, că acordul-cadru revizuit nu conține nicio dispoziție care să permită derogări de la drepturile astfel garantate. În orice caz, atingerile aduse în speță acestora nu par deloc necesare pentru atingerea obiectivului astfel urmărit. Astfel, un obiectiv precum cel descris de instanța de trimitere ar putea fi conservat prin anumite ajustări menite să permită ca, așa cum impune clauza 5 punctul 2 prima teză din acordul-cadru revizuit, procesul de promovare profesională în curs să fie pe deplin conservat și perioada de probă continuată, pe durata prevăzută, la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului, fie pe postul ocupat la data la care a fost luat acest concediu, fie, în caz de imposibilitate dovedită, pe un post echivalent sau similar, astfel cum impune clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru revizuit.

60. De asemenea, nu poate fi reținut argumentul Land Berlin potrivit căruia obligația angajatorului de a garanta întoarcerea lucrătorului pe postul ocupat anterior pentru o perioadă care poate atinge durata maximă a concediului autorizat pentru creșterea copilului, care în Germania este de trei ani, acesta fiind nevoie, dacă este cazul, să lase postul în discuție vacant pentru perioada respectivă, ar fi de natură să pună în pericol buna funcționare a serviciilor acestui land, ba chiar, în sectorul privat, însăși existența unei întreprinderi.

61. În conformitate cu clauza 3 punctul 1 din acordul-cadru revizuit, statele membre au sarcina de a stabili modalitățile de aplicare a concediului pentru creșterea copilului și în special de a determina durata autorizată a

acestui, cu respectarea condițiilor minime stabilite de acordul-cadru menționat. Or, astfel cum rezultă din însuși modul de redactare a clauzei 3 punctul 1 menționate, nevoile angajatorilor și în special cele legate de funcționarea și de organizarea întreprinderilor, mai ales a întreprinderilor mici, se numără, în mod similar nevoilor lucrătorilor, printre criteriile în raport cu care statele membre și/sau partenerii sociali, după caz, sunt chemați să definească condițiile de acces la concediu pentru creșterea copilului și modalitățile de aplicare a acestuia din urmă.

62. Prin urmare, nu se poate admite că, odată stabilită, în temeiul dispoziției menționate, durata autorizată a concediului, lucrătorii care au optat pentru un concediu pentru creșterea copilului care acoperă perioada astfel autorizată pot fi privați, în numele aceluiași nevoi, de drepturile minime garantate prin acordul-cadru revizuit precum cele printre altele consacrate în clauza 5 punctele 1 și 2 din acesta.

63. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare și la primul aspect al celei de a treia întrebări că clauza 5 punctele 1 și 2 din acordul-cadru revizuit trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care condiționează promovarea definitivă pe un post de conducere în calitate de funcționar public de finalizarea cu succes de către candidatul selectat a unei perioade de probă prealabile de doi ani pe postul respectiv și potrivit căreia, într-o situație în care, pe durata celei mai mari părți a acestei perioade de probă, un astfel de candidat s-a aflat în concediu pentru creșterea copilului și încă se mai află, perioada de probă respectivă încetează prin efectul legii la sfârșitul acestei perioade de doi ani, fără a fi posibilă o prelungire a acesteia, persoana interesată fiind, în consecință, reîncadrată la întoarcerea sa din

concediu pentru creșterea copilului în funcția de nivel inferior, atât pe plan statutar, cât și în ceea ce privește remunerația, pe care o ocupa anterior admiterii sale să efectueze perioada de probă. Atingerile aduse astfel acestei clauze nu pot fi justificate de obiectivul urmărit prin aceeași perioadă de probă, care constă în a permite evaluarea capacității de a ocupa postul de conducere vacant.

Cu privire la a doua întrebare și la al doilea aspect al celei de a treia întrebări

64. Având în vedere răspunsul dat la prima întrebare și la primul aspect al celei de a treia întrebări, nu este necesar să se răspundă la a doua întrebare și la al doilea aspect al celei de a treia întrebări.

Cu privire la a patra și la a cincea întrebare

65. Prin intermediul celei de a patra și al celei de a cincea întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se precizeze care sunt consecințele rezultate din dreptul Uniunii pe care le are, în împrejurări precum cele din cauza principală, incompatibilitatea unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal cu clauza 5 punctele 1 și 2 din acordul-cadru revizuit.

66. Cu titlu introductiv, trebuie amintit că rezultă dintr-o jurisprudență constantă că, la aplicarea dreptului intern, instanțele naționale sunt obligate, în măsura posibilului, să interpreteze dispozițiile acestuia în lumina textului și a finalității directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta și, prin urmare, să se conformeze articolului 288 al treilea paragraf TFUE (a se vedea în special Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 24 și jurisprudența citată). Situația este aceeași inclusiv în cazul unor acorduri care, precum acordul-cadru revizuit, au fost puse în aplicare printr-o directivă a Consiliului din care, în consecință, fac parte

integrantă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 16 septembrie 2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, punctele 43 și 44).

67. În speță, instanța de trimitere subliniază totuși în mod expres, în cererea sa de decizie preliminară, că o astfel de interpretare conformă nu este posibilă în ceea ce privește reglementarea în discuție în litigiul principal.

68. În aceste condiții, trebuie de asemenea amintit că, astfel cum reiese dintr-o jurisprudență constantă, în toate situațiile în care dispozițiile unei directive sunt, din punctul de vedere al conținutului lor, necondiționate și suficient de precise, particularii sunt îndreptățiți să le invoce împotriva statului membru, în special în calitatea acestuia de angajator. Pe de altă parte, Curtea a statuat deja că aplicarea acestei jurisprudențe este permisă în privința acordurilor care, precum acordurile-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, s-au născut dintr-un dialog desfășurat între parteneri sociali la nivelul Uniunii și care, conform temeiului lor juridic, au fost puse în aplicare printr-o directivă a Consiliului din care, în consecință, fac parte integrantă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punctele 22 și 23).

69. Or, clauza 5 punctele 1 și 2 prima teză din acordul-cadru revizuit consacră, în mod general și în termeni neechivoci, dreptul lucrătorului de a se întoarce pe același post sau, dacă acest lucru nu este posibil, pe un post echivalent sau similar și dreptul acestuia de a beneficia în continuare, și după încheierea concediului, de drepturile deja dobândite și de cele în curs de a fi dobândite la începutul concediului său pentru creșterea copilului. Aceste dispoziții au astfel un conținut necondiționat și suficient de precis pentru a putea fi invocate de un justițiabil și aplicate de instanță (a se vedea prin analogie Hotărârea din 16 iulie 2009,

Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, punctul 36).

70. Rezultă, potrivit jurisprudenței Curții, că, atunci când nu pot să interpreteze și să aplice reglementarea națională în conformitate cu cerințele dreptului Uniunii, instanțele naționale și organele administrației au obligația să aplice integral dreptul Uniunii și să protejeze drepturile pe care acesta le conferă particularilor, înlăturând, dacă este nevoie, aplicarea oricărei dispoziții de drept intern contrare (Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 40 și jurisprudența citată).

71. În consecință, revine instanței de trimitere competența de a verifica în special dacă, în împrejurări precum cele din cauza principală, Land Berlin era în mod real, în calitatea sa de angajator, în imposibilitatea de a-i garanta doamnei H. întoarcerea pe același post la sfârșitul concediului său pentru creșterea copilului și, în cazul unui răspuns afirmativ, de a se asigura că îi este atribuit un post care este, astfel cum prevede clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru revizuit, echivalent sau similar și corespunde contractului sau raportului său de muncă, pentru ca ea să poată efectua în cadrul acestuia o perioadă de probă în condiții care să fie, pe de altă parte, conforme cu cerințele care decurg din clauza 5 punctul 2 din acest acord-cadru (a se vedea prin analogie Hotărârea din 20 iunie 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, punctul 51).

72. În ceea ce privește împrejurarea că postul de conducere pe care doamna H. fusese numită în calitate de funcționar stagiar la data de 18 octombrie 2011 a fost reatribuit, cu titlu definitiv, după ce acesta a intrat în concediu pentru creșterea copilului la 30 mai 2012, unui alt titular, după un proces de selecție inițiat în cursul celui de al doilea semestru al anului 2012, trebuie arătat că Land Berlin nu a explicat în fața Curții în ce mod i-ar fi fost obiectiv imposibil să acționeze astfel încât

doamna H. să se poată întoarce la poziția sa de funcționar stagiar pe postul de conducere în cauză după încheierea concediului său. Land Berlin nu a prezentat printre altele nici motivele obiective pentru care i-ar fi fost imposibil fie să mențină acest post temporar vacant, fie, dacă era necesar, să numească provizoriu pe acesta un alt funcționar până la întoarcerea doamnei H.

73. Deși, desigur, Curtea a recunoscut deja că, în scopul unei administrări raționale a instituției, un angajator este liber să își reorganizeze serviciile, ea a precizat în același timp că acesta poate proceda astfel cu condiția să respecte dispozițiile aplicabile ale dreptului Uniunii (a se vedea prin analogie, în legătură cu Acordul-cadru din 1995, Hotărârea din 20 iunie 2013, Riežnicec, C-7/12, EU:C:2013:410, punctul 36).

74. În acest context, revine, așadar, angajatorului sarcina de a stabili în fața instanței de trimitere că îi era imposibil, pentru motive obiective, să procedeze astfel încât reclamanta din litigiul principal să se poată întoarce, la sfârșitul concediului său pentru creșterea copilului, pe postul de conducere pe care fusese numită în calitate de funcționar stagiar înainte de a lua acest concediu.

75. Presupunând că instanța de trimitere constată existența unei astfel de imposibilități în speță, atunci ar rămâne în orice caz faptul că postul pe care Land Berlin i l-a reatribuit doamnei H. în perspectiva revenirii sale la muncă după încheierea concediului pentru creșterea copilului nu poate fi considerat „echivalent sau similar” cu postul de conducere pe care persoana interesată îl ocupa atunci când a luat acest concediu, în sensul clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru revizuit, întrucât este cert că reclamantei i-a fost reatribuit postul pe care îl ocupa anterior promovării sale pe postul de conducere în cauză, și anume un post de nivel inferior atât pe plan statutar, cât și în materie de remunerație.

76. Astfel, respectarea clauzei 5 punctul 1 menționate impunea ca Land Berlin să îi atribuie doamnei H., în calitate de funcționar stagiar, un post de conducere caracterizat cel puțin printr-un rang statutar, un nivel de remunerare și prin sarcini de conducere corespunzătoare celor aferente postului pentru care aceasta fusese selectată inițial.

77. În plus, instanța de trimitere va trebui să se asigure că perioada de probă pe postul de conducere ocupat inițial sau, în caz de imposibilitate obiectivă dovedită, pe un post echivalent sau similar se efectuează în continuare, în ceea ce privește durata, cu respectarea cerințelor care decurg din clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru revizuit.

78. O astfel de respectare presupune ca, la sfârșitul concediului său pentru creșterea copilului, doamna H. să își păstreze posibilitatea de a continua perioada de probă pe unul sau pe altul dintre aceste posturi astfel încât să beneficieze de o perioadă de probă efectivă cu o durată totală identică cu cea de care ar fi beneficiat dacă nu ar fi luat un concediu pentru creșterea copilului. Astfel, persoana interesată trebuie să continue să beneficieze, la finalul concediului său pentru creșterea copilului, de aceleași posibilități de a-și demonstra capacitatea de a exercita funcția de conducere ocupată și, prin urmare, de aceeași perspectivă de a fi eventual numită definitiv în această funcție după încheierea perioadei de probă respective.

79. În sfârșit, în ceea ce privește posibila cerință privind condiționarea atribuirii în beneficiul reclamantei din litigiul principal, în calitatea sa de funcționar stagiar, a unui post de conducere similar sau echivalent de parcursarea în prealabil a unei noi proceduri de selecție, este necesar să se constate că aceasta ar fi de natură să golească de conținut dreptul de care beneficiază un lucrător precum cel în discuție în litigiul principal, care a efectuat un concediu pentru creșterea copilului, de a fi transferat

pe un post similar sau echivalent, în condițiile prevăzute în clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru revizuit, pentru a efectua în cadrul acestuia o perioadă de probă în condiții care să fie, pe de altă parte, conforme cu cerințele care decurg din clauza 5 punctul 2 prima teză din acest acord-cadru (a se vedea prin analogie Hotărârea din 20 iunie 2013, Riežnice, C-7/12, EU:C:2013:410, punctul 54).

80. Astfel, făcând abstracție de faptul că persoana interesată a participat deja la o astfel de procedură de selecție care a condus la numirea sa ca funcționar stagiar și la atribuirea în beneficiul acesteia a postului de conducere ocupat la data la care a intrat în concediu pentru creșterea copilului, o astfel de procedură de selecție ar avea drept consecință întârzierea numirii reclamantei pe acest nou post și, în consecință, a posibilității acesteia de a-și demonstra capacitățile în scopul numirii sale definitive pe acest post. În plus și în mod fundamental, aceasta ar avea ca efect conferirea unui caracter aleatoriu unei astfel de numiri, întrucât aceasta ar depinde astfel de rezultatele procedurii de selecție în cauză.

81. O cerință precum cea menționată la punctul 79 din prezenta hotărâre nu poate fi deci admisă și, prin urmare, este de competența instanței de trimitere să înlătore aplicarea acesteia, în conformitate cu jurisprudența amintită la punctul 70 din prezenta hotărâre.

82. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a patra și la a cincea întrebare că este de competența instanței de trimitere, înlăturând la nevoie

reglementarea națională în discuție în litigiul principal, să verifice, astfel cum impune clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru revizuit, dacă, în împrejurări precum cele din cauza principală, landul în cauză era, în calitatea sa de angajator, în imposibilitatea obiectivă de a permite persoanei interesate să se întoarcă pe același post la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului și, în cazul unui răspuns afirmativ, de a se asigura că acesteia îi este atribuit un post echivalent sau similar și care corespunde contractului sau raportului său de muncă, fără ca această atribuire să poată fi condiționată de parcurgerea în prealabil a unei noi proceduri de selecție. Revine de asemenea instanței menționate sarcina de a se asigura că persoana interesată poate, la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului, să efectueze pe postul astfel reocupat sau nou atribuit o perioadă de probă în condiții care să fie conforme cu cerințele care rezultă din clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru revizuit.

Cu privire la cheltuielile de judecată

83. Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a doua) declară:

1) Clauza 5 punctele 1 și 2 din Acordul-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului care figurează în anexa la Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care condiționează promovarea definitivă pe un post de conducere în calitate de funcționar public de finalizarea cu succes de către candidatul selectat a unei perioade de probă prealabile de doi ani pe postul respectiv și potrivit căreia, într-o situație în care, pe durata celei mai mari părți a acestei perioade de probă, un astfel de candidat s-a aflat în concediu pentru creșterea copilului și încă se mai află, perioada de probă respectivă încetează prin efectul legii la sfârșitul acestei perioade de doi ani, fără a fi posibilă o prelungire a acesteia, persoana interesată fiind, în consecință, reîncadrată la întoarcerea sa din concediul pentru creșterea copilului în funcția de nivel inferior, atât pe plan statutar, cât și în ceea ce privește remunerația, pe care o ocupa anterior admiterii sale să efectueze perioada de probă. Atingerile aduse astfel acestei clauze nu pot fi justificate de obiectivul urmărit prin aceeași perioadă de probă, care constă în a permite evaluarea capacității de a ocupa postul de conducere vacant.

2) Este de competența instanței de trimitere, înlăturând la nevoie reglementarea națională în discuție în litigiul principal, să verifice, astfel cum impune clauza 5 punctul 1 din Acordul-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului care figurează în anexa la Directiva 2010/18, dacă, în împrejurări precum cele din cauza principală, landul în cauză era, în calitatea sa de angajator, în imposibilitatea obiectivă de a permite persoanei interesate să se întoarcă pe același post la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului și, în cazul unui răspuns afirmativ, de a se asigura că acesteia îi este atribuit un post echivalent sau similar și care corespunde contractului sau raportului său de muncă, fără ca această atribuire să poată fi condiționată de parcurgerea în prealabil a unei noi proceduri de selecție. Revine de asemenea instanței menționate sarcina de a se asigura că persoana interesată poate, la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului, să efectueze pe postul astfel reocupat sau nou atribuit o perioadă de probă în condiții care să fie conforme cu cerințele care rezultă din clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru revizuit.

Semnături

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia) 13 septembrie 2017(*)

„Trimitere preliminară – Aplicarea regimurilor de securitate socială – Lucrători migranți – Stabilirea legislației aplicabile – Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 – Articolul 14 alineatul (2) litera (b) punctul (i) – Persoană care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau a mai multe state membre – Persoană angajată într-un stat membru și care desfășoară o parte din activitatea sa în statul membru în care are reședința”

În cauza C-570/15,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Hoge Raad der Nederlanden (Curtea Supremă a Țărilor de Jos), prin decizia din 30 octombrie 2015, primită de Curte la 5 noiembrie 2015, în procedura

X

împotriva

Staatssecretaris van Financiën,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul L. Bay Larsen (raportor), președinte de cameră, domnii M. Vilaras, J. Malenovský, M. Safjan și D. Šváby, judecători,

avocat general: domnul M. Szpunar,

grefier: doamna M. Ferreira, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 14 decembrie 2016, luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru X, de A. B. Bongers, belastingadviseur;
- pentru guvernul neerlandez, de M. Bulterman și de M. Noort, în calitate de agenți;
- pentru guvernul belgian, de M. Jacobs și de L. Van den Broeck, în calitate de agenți;
- pentru guvernul ceh, de M. Smolek și de J. Vláčil, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de D. Martin și de M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 8 martie 2017, pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 13 alineatul (2) litera (a) și a articolului 14 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați, cu lucrătorii care desfășoară activități independente și cu membrii familiilor acestora care se deplasează în cadrul Comunității, în versiunea modificată și actualizată prin Regulamentul (CE) nr. 118/97 al Consiliului din 2 decembrie 1996 (JO 1997, L 28, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 7), astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 592/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 (JO 2008, L 177, p. 1) (denumit în continuare „Regulamentul nr. 1408/71”).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între X, pe de o parte, și Staatssecretaris van Financiën (secretarul de stat pentru finanțe), pe de altă parte, în legătură cu o decizie de impunere privind plata impozitului pe venit și a contribuțiilor de asigurări sociale.

Cadrul juridic

3. Articolul 13 din Regulamentul nr. 1408/71 prevede:

„(1) Sub rezerva articolelor 14c și 14f, persoanele cărora li se aplică prezentul regulament se află sub incidența legislației unui singur stat membru. Această legislație se stabilește în conformitate cu dispozițiile prezentului titlu.

(2) Sub rezerva articolelor 14-17:

(a) persoana care desfășoară o activitate salariată pe teritoriul unui stat membru se supune legislației statului respectiv chiar dacă își are domiciliul pe teritoriul altui stat membru

sau dacă întreprinderea sau angajatorul la care persoana este încadrată își are sediul social sau adresa pe teritoriul altui stat membru;

[...]”

4. Articolul 14 din acest regulament prevede:

„Regula enunțată la articolul 13 alineatul (2) litera (a) se aplică sub rezerva următoarelor excepții și circumstanțe:

[...]

(2) legislația aplicabilă unei persoane care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau mai multe state membre se stabilește după cum urmează:

[...]

(b) persoana, alta decât cele prevăzute la litera (a), se supune:

(i) legislației statului membru pe al cărui teritoriu are reședința, dacă își desfășoară activitatea parțial pe acel teritoriu sau dacă aparține mai multor întreprinderi sau mai multor angajatori care își au sediul social pe teritoriul unor state membre diferite;

(ii) legislației statului membru unde se află sediul întreprinderii sau angajatorului pentru care l-a încadrat în muncă, dacă nu are reședința pe teritoriul niciunui dintre statele membre unde își desfășoară activitatea

[...]”

5. Articolul 14a alineatul (2) din regulamentul menționat are următorul cuprins:

„persoana care desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă pe teritoriul a două sau mai multe state membre se supune legislației statului membru pe al cărui teritoriu are reședința dacă desfășoară o parte a activității sale pe teritoriul aceluși stat membru [...]”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

6. În cursul anului 2009, X, un resortisant neerlandez cu reședința în Belgia a lucrat 1 872 de ore la un angajator stabilit în Țările de Jos, în calitate de administrator de cont și responsabil cu relațiile de telecomunicații.

7. Din cele 1 872 de ore de muncă, el a prestat în Belgia un număr de 121 de ore, ceea ce reprezintă aproximativ 6,5 % din timpul său de lucru total din acel an. Acestea reprezentau 17 ore destinate vizitelor la clienți și 104 ore lucrate la domiciliu. Aceste activități nu s-au desfășurat în urma unei scheme de lucru stabilite, iar contractul de muncă nu prevedea nicio prestație în Belgia.

8. Celelalte activități desfășurate de X pentru angajatorul său în cursul anului 2009, reprezentând 1 751 de ore, au fost efectuate în Țările de Jos, fie la birourile întreprinderii, fie la potențialii clienți.

9. Litigiul dintre X și secretarul de stat pentru finanțe privește calculul impozitului pe venit și a contribuțiilor la asigurările sociale aferente exercițiului 2009.

10. Fiind sesizat cu o cale de atac formulată împotriva hotărârii pronunțate de Rechtbank Zeeland-West-Brabant (Tribunalul din Zeeland-West-Brabant, Țările de Jos), Gerechtshof's-Hertogenbosch (Curtea de Apel din Hertogenbosch, Țările de Jos), a statuat că, în cursul anului 2009, X a desfășurat numai activități strict ocazionale în Belgia. Această instanță a reținut că respectivele activități nu trebuiau să fie luate în considerare pentru stabilirea legislației aplicabile în materie de securitate socială și că, în conformitate cu articolul 13 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71, pentru exercițiul 2009 era aplicabilă exclusiv legislația neerlandeză.

11. Împotriva acestei decizii, X a formulat recurs la instanța de trimitere.

12. În acest context, Hoge Raad der Nederlanden (Curtea Supremă a Țărilor de Jos) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Care este criteriul sau care sunt criteriile pe baza cărora se stabilește legislația aplicabilă în conformitate cu Regulamentul nr. 1408/71 în cazul unui lucrător cu reședința în Belgia, care desfășoară cea mai mare parte a activității sale în Țările de Jos și care, în plus, desfășoară 6,5 % din activitățile prestate în anul respectiv în Belgia, la domiciliul său sau la client, fără ca această proporție să corespundă unei scheme de lucru stabilite și fără să se fi încheiat o convenție cu angajatorul privind desfășurarea activității în Belgia?”

Cu privire la întrebarea preliminară

13. Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 14 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 1408/71 trebuie interpretat în sensul că o persoană precum cea în discuție în litigiul principal, care desfășoară o activitate salariată pentru un angajator stabilit pe teritoriul unui stat membru și care are reședința în alt stat membru pe teritoriul căruia a desfășurat, în decursul anului, o parte din această activitate salariată reprezentând 6,5 % din orele de muncă, fără ca aceasta să fi făcut obiectul unui acord prealabil cu angajatorul său, trebuie considerată că desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau a mai multe state membre, în sensul acestei dispoziții.

14. În această privință, trebuie amintit că dispozițiile titlului II din Regulamentul nr. 1408/71, din care face parte articolul 14 alineatul (2), constituie, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, un sistem complet și uniform de norme privind conflictul de legi, al cărui scop este să supună lucrătorii care se deplasează în interiorul Uniunii

Europene regimului de securitate socială al unui singur stat membru, astfel încât să se evite suprapunerea legislațiilor naționale aplicabile și complicațiile care ar putea rezulta din această situație (Hotărârea din 4 octombrie 2012, Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe, C-115/11, EU:C:2012:606, punctul 29 și jurisprudența citată).

15. În acest scop, articolul 13 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 consacră principiul potrivit căruia persoana care desfășoară o activitate salariată pe teritoriul unui stat membru se supune legislației statului respectiv chiar dacă are domiciliul pe teritoriul altui stat membru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 4 octombrie 2012, Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe, C-115/11, EU:C:2012:606, punctul 30).

16. Acest principiu a fost însă formulat „[s]ub rezerva articolelor 14-17” din Regulamentul nr. 1408/71. Astfel, în anumite situații specifice, aplicarea pură și simplă a regulii generale prevăzute la articolul 13 alineatul (2) litera (a) din acest regulament ar risca să nu elimine, ci, dimpotrivă, să creeze, atât pentru lucrător, cât și pentru angajator și pentru organismele de securitate socială, complicații administrative care ar putea avea ca efect împiedicarea exercitării liberei circulații a persoanelor vizate de regulamentul respectiv (Hotărârea din 4 octombrie 2012, Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe, C-115/11, EU:C:2012:606, punctul 31).

17. Articolul 14 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 1408/71 prevede că persoana care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau a mai multe state membre se supune legislației statului membru pe al cărui teritoriu are reședința dacă desfășoară o parte a activității sale pe acel teritoriu.

18. Rezultă din această dispoziție, care derogă de la regula generală a legăturii cu statul membru de angajare, că aplicarea sa este subordonată condiției ca persoana interesată să desfășoare în

mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau a mai multe state membre.

19. Or, o astfel de cerință presupune ca persoana vizată să desfășoare în mod obișnuit activități semnificative pe teritoriul a două sau a mai multe state membre (a se vedea prin analogie Hotărârea din 30 martie 2000, Banks și alții, C-178/97, EU:C:2000:169, punctul 25).

20. În această privință, împrejurarea că persoana respectivă desfășoară activități numai în mod ocazional pe teritoriul unui stat membru nu poate fi luată în considerare în vederea aplicării articolului 14 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 1408/71.

21. Pentru a aprecia dacă trebuie să se considere că o persoană desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau a mai multe state membre ori, dimpotrivă, dacă este vorba despre activități repartizate pe teritoriul mai multor state membre numai punctual, trebuie avute în vedere, în special, durata perioadelor de activitate și natura muncii salariate astfel cum sunt definite în actele contractuale, precum și, dacă este cazul, caracterul real al activităților desfășurate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iulie 1973, Hakenberg, 13/73, EU:C:1973:92, punctul 20, precum și Hotărârea din 4 octombrie 2012, Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe, C-115/11, EU:C:2012:606, punctul 44).

22. În ceea ce privește aprecierea caracterului obișnuit și semnificativ al activităților desfășurate pe teritoriul a două sau a mai multe state membre, trebuie arătat că, în Hotărârea din 16 februarie 1995, Calle Grenzshop Andresen (C-425/93, EU:C:1995:37), Curtea a statuat că situația unui lucrător având reședința într-un stat membru și angajat la o întreprindere cu sediul într-un alt stat membru și care, în cadrul acestui raport de muncă, desfășoară în mod regulat o parte din activitatea sa, până la 10 ore pe săptămână, în statul membru de reședință intră în domeniul de aplicare al

articolului 14 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 1408/71.

23. Curtea a reținut de asemenea că o persoană care desfășoară o activitate independentă aproximativ jumătate din timp pe teritoriul statului membru în care are reședința și jumătate din timp pe teritoriul unui alt stat membru trebuie considerată că desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă pe teritoriul a două state membre, în sensul articolului 14a din Regulamentul nr. 1408/71 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 octombrie 1993, Zinnecker, C-121/92, EU:C:1993:840, punctele 15-18).

24. Din decizia de trimitere reiese că, în speță, contractul de muncă în discuție în litigiul principal nu prevede că X ar desfășura prestații pe teritoriul statului membru în care are reședința. În plus, din totalul orelor de lucru efectuate de persoana interesată în anul în cauză, acesta nu ar fi efectuat decât aproximativ 6,5 % din ore în acest stat membru, în principal la domiciliu.

25. În astfel de împrejurări, nu se poate considera că o persoană precum cea în discuție în litigiul principal desfășoară în mod obișnuit activități semnificative pe teritoriul statului membru în care are reședința.

26. O astfel de constatare este în concordanță cu sistemul de reglementare a conflictului de legi prevăzut de dispozițiile din cadrul titlului II al Regulamentului nr. 1408/71.

27. Astfel, după cum reiese din articolul 13 alineatul (2) litera (a) din acest regulament, nu trebuie să se deroge de la regula generală a legăturii cu statul membru de angajare decât în situații speciale, care fac ca un alt punct de legătură să se dovedească mai adecvat.

28. Or, a admite că se poate justifica aplicarea articolului 14 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71 prin faptul că, din totalul orelor de lucru pe care le-a efectuat într-un an

în favoarea angajatorului său pe teritoriul unui stat membru, o persoană a efectuat numai 6,5 % din acestea pe teritoriul unui alt stat membru, care este cel în care are reședința, fără ca acesta să fi făcut obiectul unui acord prealabil cu angajatorul respectiv, ar fi de natură, pe de o parte, să contravină caracterului derogatoriu al legăturii cu statul membru de reședință și, pe de altă parte, ar crea riscul de eludare a normelor privind conflictul de legi enunțate în titlul II din acest regulament, după cum a arătat avocatul general la punctul 29 din concluzii.

29. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 14 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 1408/71 trebuie interpretat în sensul că o persoană precum cea în discuție în litigiul principal, care desfășoară o activitate salariată pentru un angajator stabilit pe teritoriul unui stat membru și care are reședința în alt stat membru pe teritoriul căruia a desfășurat, în cursul anului încheiat, o parte din această activitate salariată reprezentând 6,5 % din orele de muncă, fără ca aceasta să fi făcut obiectul unui acord prealabil cu angajatorul său, nu trebuie considerată că desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau a mai multe state membre, în sensul acestei dispoziții.

Cu privire la cheltuielile de judecată

30. Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a treia) declară:

Articolul 14 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați, cu lucrătorii care desfășoară activități independente și cu membrii familiilor acestora care se deplasează în cadrul Comunității, în versiunea modificată și actualizată prin Regulamentul (CE) nr. 118/97 al Consiliului din 2 decembrie 1996, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 592/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008, trebuie interpretat în sensul că o persoană precum cea în discuție în litigiul principal, care desfășoară o activitate salariată pentru un angajator stabilit pe teritoriul unui stat membru și care are reședința în alt stat membru pe teritoriul căruia a desfășurat, în cursul anului încheiat, o parte din această activitate salariată reprezentând 6,5 % din orele de muncă, fără ca aceasta să fi făcut obiectul unui acord prealabil cu angajatorul său, nu trebuie considerată că desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată pe teritoriul a două sau a mai multe state membre, în sensul acestei dispoziții.

HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera a noua)

14 septembrie 2017(*)

„Funcție publică – Personalul BEI – Remunerație – Adaptare anuală a baremului salariilor de bază – Metodă de calcul – Criză economică și financiară”

În cauzele conexe T-504/16 și T-505/16,

Jean-Pierre Bodson, membru al personalului Băncii Europene de Investiții, cu domiciliul în Luxemburg (Luxemburg), și ceilalți membri ai personalului Băncii Europene de Investiții ale căror nume figurează în anexă(1), reprezentați de L. Levi, avocat,

reclamanți în cauza T-504/16,

Esther Badiola, membru al personalului Băncii Europene de Investiții, cu domiciliul în Luxemburg, și ceilalți membri ai personalului Băncii Europene de Investiții ale căror nume figurează în anexă¹, reprezentați de L. Levi, avocat, reclamanți în cauza T-505/16,

împotriva

Băncii Europene de Investiții (BEI), reprezentată inițial de T. Gilliams și de G. Nuvoli și ulterior de G. Faedo și de M. Gilliams, în calitate de agenți, asistați de A. Dal Ferro, avocat, pârâtă,

având ca obiect o cerere întemeiată pe articolul 270 TFUE prin care se solicită, pe de o parte, anularea deciziilor, conținute în fișele de salariu din luna februarie a anului 2013 și din lunile ulterioare, prin care se aplică reclamanților decizia Consiliului de administrație al BEI din 18 decembrie 2012 și decizia Comitetului de direcție al BEI din 29 ianuarie 2013, precum și articolul publicat online la 5 februarie 2013 și nota de informare din 15 februarie 2013 prin care se informează personalul cu privire la adoptarea acestor două decizii și, pe de altă parte, obligarea BEI la plata către reclamanți a unei sume care corespunde diferenței dintre cuantumul remunerațiilor plătite în temeiul deciziilor sus-menționate și cel al remunerațiilor datorate în temeiul regimului care rezultă din decizia Consiliului de administrație al BEI din 22 septembrie 2009, precum și a unor daune interese pentru repararea prejudiciilor pe care reclamanții pretind că le-au suferit din cauza pierderii puterii lor de cumpărare și a incertitudinii legate de evoluția remunerațiilor lor,

TRIBUNALUL (Camera a noua),

compus din domnul S. Gervasoni, președinte, domnul R. da Silva Passos și doamna K. Kowalik-Bańczyk (raportor), judecători,

grefier: doamna G. Predonzani, administrator,

având în vedere faza scrisă a procedurii și în urma ședinței din 4 mai 2017, pronunță prezenta

Hotărâre

Istoricul cauzei

1. Reclamanții, domnul Jean-Pierre Bodson și celelalte persoane fizice ale căror nume figurează în anexă în cauza T-504/16, pe de o parte, și doamna Esther Badiola și celelalte persoane fizice ale căror nume figurează în anexă în cauza T-505/16, pe de altă parte, sunt agenți ai Băncii Europene de Investiții (BEI).

2. Regimul financiar al agenților BEI prevede acordarea unui salariu de bază, a unor prime și a diverse indemnizații și alocații, precum și actualizarea regulată a baremului salariilor de bază.

Adoptarea unei metode de adaptare anuală a baremului salariilor de bază

3. La 29 iunie 2009, Departamentul de resurse umane al BEI a prezentat Comitetului de direcție al BEI (denumit în continuare „Comitetul de direcție”) o propunere care avea în special ca obiect introducerea, începând din anul 2010, a unei noi metode de adaptare anuală a baremului salariilor de bază, întemeiată pe inflație. Potrivit acestei propuneri, adaptarea baremului salariilor de bază pentru un an determinat trebuia să corespundă mediei dintre rata inflației prevăzută în Luxemburg pentru anul în discuție și ratele inflației constatate în cursul anilor precedenți.

4. La 30 iunie 2009, Comitetul de direcție a aprobat această propunere și a transmis-o Consiliului de administrație al BEI (denumit în continuare „Consiliul de administrație”), precum și Subcomitetului Consiliului de administrație însărcinat cu remunerațiile (denumit în continuare „Subcomitetul pentru remunerații”).

5. În urma mai multor reuniuni, dintre care ultima a avut loc la 21 septembrie 2009, Subcomitetul pentru remunerații a adoptat o recomandare favorabilă adoptării unei asemenea metode. Această recomandare are următorul cuprins:

„[Subcomitetul pentru remunerații] susține introducerea unei noi abordări privind rata de adaptare anuală [a baremului salariilor de bază], întemeiată pe inflația din Luxemburg în cursul a trei ani consecutivi. Această abordare ar trebui să fie menținută pentru o perioadă de șapte ani. Se va decide ulterior dacă ea trebuie păstrată sau modificată. În plus, se va studia dacă mecanismul întemeiat pe trei ani consecutivi urmează rata reală a inflației. Dacă nu este cazul, rata de adaptare [a baremului salariilor de bază] va fi realiniată la rata inflației, urmând a fi mărită sau micșorată. Primul studiu și ajustarea care îi va urma vor fi efectuate în 2012 pentru adaptarea [baremului salariilor de bază] din 2013. Din acel moment, ajustarea va fi efectuată în fiecare an.”

6. La 22 septembrie 2009, Consiliul de administrație a adoptat o decizie (denumită în continuare „decizia din 22 septembrie 2009”) care aprobă recomandarea Subcomitetului pentru remunerații. Prin această decizie, BEI a adoptat astfel o metodă de adaptare anuală a baremului salariilor de bază ale personalului său întemeiată pe inflație (denumită în continuare „metoda din 2009”) pentru o perioadă de șapte ani.

7. Printr-o notă adresată membrilor personalului din 25 septembrie 2009, președintele BEI i-a informat pe aceștia cu privire la adoptarea deciziei din 22 septembrie 2009. Această notă explică că această decizie are ca obiect adoptarea unei „metode [privind adaptarea baremului salariilor de bază] mai simple și mai transparente”, ținând seama de două elemente conjuncturale legate, pe de o parte, de „eforturile cerute din partea [BEI] și a personalului său pentru a răspunde crizei economice, printr-o creștere considerabilă a volumului [său] de activitate”, și, pe de altă parte, de „atenția acordată de guverne și de opinia publică remunerațiilor și primelor personalului băncilor”.

Adaptarea anuală a baremului salariilor de bază pentru anul 2012

8. La 13 decembrie 2011, Consiliul de administrație a aprobat, pentru anul 2012, un buget al cheltuielilor cu personalul care permitea majorarea baremului salariilor de bază cu 2,8 %, în conformitate cu metoda din 2009, pentru majoritatea personalului, și anume agenții din funcțiile C-K, însă cu numai 1,8 % pentru ceilalți agenți, și anume cadrele de conducere.

Adaptarea anuală a baremului salariilor de bază pentru anul 2013

9. În toamna anului 2012, Comitetul de direcție a prezentat spre avizare Comitetului pentru remunerațiile personalului BEI (denumit în continuare „Comitetul pentru remunerații”), care înlocuise în 2010 Subcomitetul pentru remunerații, o propunere având ca obiect majorarea bugetului cheltuielilor cu personalul pentru personalul aflat în funcție cu 5,1 % în 2013. Această majorare avea ca obiect finanțarea, pe de o parte, în limita a 1,5 %, a cheltuielilor legate de avansări în treaptă pentru merit, de promovări și de reîncadrări și, pe de altă parte, a unei majorări cu 3,6 % a baremului salariilor de bază în temeiul metodei din 2009, care lua în considerare în 2013 o ajustare în sensul creșterii cu 0,9 %, pentru a ține seama de rata inflației constatată efectiv în cursul anilor precedenți.

10. Într-un aviz adoptat în urma reuniunilor din 22 octombrie, din 19 noiembrie și din 17 decembrie 2012 (denumit în continuare „avizul din decembrie 2012”), Comitetul pentru remunerații a considerat, având în vedere condițiile economice și sociale, precum și realitățile politice care prevalează în statele membre, că nu putea să aprobe majorarea cu 5,1 % a bugetului cheltuielilor cu personalul pentru personalul aflat în funcție propusă de Comitetul de direcție. În consecință,

Comitetul pentru remunerații, pe de o parte, a recomandat Consiliului de administrație să limiteze această majorare la 2,3 % și, pe de altă parte, a invitat Comitetul de direcție să decidă cu privire la repartizarea acestei majorări, precum și cu privire la nivelul de resurse interne care trebuie eventual să fie mobilizat pentru a completa bugetul menționat. S-a propus de asemenea, în același aviz, ca metoda din 2009 să fie modificată pentru a include dispoziții care să permită o mai mare flexibilitate în perioadă de criză economică.

11. La 18 decembrie 2012, Consiliul de administrație a aprobat planul de activitate al BEI pentru anii 2013-2015, care prevedea o majorare în 2013 cu 2,3 % a bugetului cheltuielilor cu personalul pentru personalul aflat în funcție (denumită în continuare „decizia din 18 decembrie 2012”).

12. Un comunicat intern privind planul de activitate al BEI pentru anii 2013-2015 precizează:

„Ținând seama de climatul economic și politic actual și de măsurile de austeritate implementate în numeroase state membre, acționarii noștri trebuie [...] să ofere imaginea unui tratament echitabil al chestiunilor naționale și europene. Bugetul BEI ia în considerare, așadar, reducerile bugetelor naționale printr-o majorare în 2013 a bugetului cheltuielilor [cu personalul pentru personalul aflat în funcție] cu 2,3 % [...]”

13. În cadrul reuniunii sale din 18 decembrie 2012, Consiliul de administrație nu s-a opus însă majorării bugetului cheltuielilor cu personalul pentru personalul aflat în funcție, în limita a 1 % suplimentar, grație utilizării unor resurse interne care rezultă din „efectul Noria”, definit de părți ca economia realizată la momentul pensionării anumitor agenți, urmată fie de înlocuirea lor cu noi agenți mai tineri care au remunerații mai scăzute, fie de neînlocuirea lor, care permite astfel o majorare

totală privind diferitele forme de majorare salarială cu 3,3 %.

14. La 23 ianuarie 2013, Direcția generală a personalului BEI a adresat Comitetului de direcție o notă prin care i se solicita aprobarea unor măsuri de executare a deciziei din 18 decembrie 2012. Această notă preciza în special că majorarea cu 3,3 % a bugetului cheltuielilor cu personalul pentru personalul aflat în funcție nu ar permite majorarea, în conformitate cu metoda din 2009, cu 3,6 % a baremului salariilor de bază. În măsura în care majorarea bugetului cheltuielilor cu personalul pentru personalul aflat în funcție trebuia de asemenea să finanțeze, în limita a 1,5 %, avansările în treaptă pentru merit, promovările și reîncadrările, Direcția generală a personalului a propus majorarea baremului salariilor de bază cu numai 1,8 %, cu alte cuvinte majorarea baremului menționat cu o rată mai mică cu jumătate față de rata prevăzută în temeiul metodei din 2009.

15. La 29 ianuarie 2013, Comitetul de direcție a aprobat măsurile de punere în aplicare a deciziei din 18 decembrie 2012 propuse de Direcția generală a personalului (denumită în continuare „decizia din 29 ianuarie 2013”).

16. La 5 februarie 2013, un articol publicat pe intranet-ul BEI (denumit în continuare „articolul din 5 februarie 2013”) a informat personalul cu privire la aprobarea, la 29 ianuarie 2013, de către Comitetul de direcție a bugetului cheltuielilor cu personalul și în special cu privire la stabilirea la 1,8 % a majorării baremului salariilor de bază pentru anul 2013.

17. La 15 februarie 2013, Direcția generală a personalului BEI a comunicat de asemenea membrilor personalului BEI o notă care îi informa cu privire la adaptarea anuală a baremului salariilor de bază pentru anul 2013 (denumită în continuare „nota de informare din 15 februarie 2013”).

18. Adaptarea anuală a baremului salariilor de bază pentru anul 2013 care rezultă din deciziile din 18 decembrie 2012 și din 29 ianuarie 2013 a fost aplicată pentru prima dată în fișele de salariu ale reclamantilor din luna februarie a anului 2013.

Procedura și concluziile părților

19. Prin cererile introductive depuse la grefa Tribunalului Funcției Publice a Uniunii Europene la 8 mai 2013, reclamantii, precum și alți doi agenți ai BEI au formulat prezentele acțiuni, care au fost înregistrate sub numerele F-41/13 și, respectiv, F-43/13.

20. Prin scrisoarea depusă la grefa Tribunalului Funcției Publice la 13 noiembrie 2013, reprezentantul reclamantilor în cauza F-41/13 a informat Tribunalul Funcției Publice că ceilalți doi agenți menționați la punctul 19 de mai sus s-au desistat de la acțiunea lor.

21. Prin Ordonanța din 9 decembrie 2013 a președintelui Camerei a treia a Tribunalului Funcției Publice, numele celor două persoane menționate la punctele 19 și 20 de mai sus au fost radiate din lista reclamantilor.

22. Prin măsuri de organizare a procedurii, adoptate în temeiul articolului 55 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul de procedură, Tribunalul Funcției Publice, la 13 februarie 2014, a invitat părțile din cauzele F-41/13 și F-43/13 să își prezinte observațiile cu privire la eventualele consecințe care trebuie deduse din Hotărârea din 12 februarie 2014, Bodson și alții/BEI (F-83/12, EU:F:2014:15), și din Hotărârea din 12 februarie 2014, Bodson și alții/BEI (F-73/12, EU:F:2014:16). Părțile au dat curs acestei solicitări în termenul stabilit.

23. Prin Ordonanțele din 16 iunie 2014, președintele Camerei a treia a Tribunalului Funcției Publice a suspendat procedura în cauzele F-41/13 și F-43/13 până la pronunțarea hotărârilor prin care se finalizează judecata

în cauzele T-240/14 P și T-241/14 P, Bodson și alții/BEI, privind recursurile formulate împotriva Hotărârii din 12 februarie 2014, Bodson și alții/BEI (F-83/12, EU:F:2014:15), și a Hotărârii din 12 februarie 2014, Bodson și alții/BEI (F-73/12, EU:F:2014:16), pentru motivul că reclamanții invocau, în cele două cauze de față, un motiv întemeiat pe o încălcare a condițiilor esențiale ale contractelor lor de muncă, la fel ca reclamanții din cauzele T-240/14 P și T-241/14 P.

24. În urma pronunțării Hotărârii din 26 februarie 2016, Bodson și alții/BEI (T-241/14 P, EU:T:2016:103), și a Hotărârii din 26 februarie 2016, Bodson și alții/BEI (T-240/14 P, EU:T:2016:104), Tribunalul Funcției Publice a reluat procedurile și, prin măsuri de organizare a procedurii adoptate în temeiul articolului 55 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul de procedură, a invitat părțile, la 3 martie 2016, să își prezinte observațiile cu privire la eventualele consecințe care trebuie deduse din hotărârile menționate. Părțile au dat curs acestei solicitări în termenul stabilit.

25. În temeiul articolului 3 din Regulamentul (UE, Euratom) 2016/1192 al Parlamentului European și al Consiliului din 6 iulie 2016 privind transferul către Tribunal al competenței de a se pronunța în primă instanță asupra litigiilor dintre Uniunea Europeană și agenții acesteia (JO 2016, L 200, p. 137), cauzele F-41/13 și F-43/13 au fost transferate Tribunalului în starea în care se aflau la data de 31 august 2016. Acestea au fost înregistrate sub numerele T-504/16 și, respectiv, T-505/16.

26. Prin măsuri de organizare a procedurii, adoptate în temeiul articolului 89 alineatul (3) litera (d) din Regulamentul de procedură al Tribunalului, la 3 februarie 2017, Tribunalul a invitat BEI să depună mai multe texte nepublicate în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* care formează cadrul juridic al prezentelor cauze și în special anexa 3 la procesul-verbal PV/09/09 al reuniunii

Consiliului de administrație din 22 septembrie 2009, prin care se materializează decizia din 22 septembrie 2009. BEI a dat curs acestei solicitări în termenul stabilit.

27. Prin Decizia din 7 martie 2017, președintele Camerei a noua a Tribunalului, după ascultarea părților, a dispus conexarea cauzelor T-504/16 și T-505/16 pentru buna desfășurare a fazei orale a procedurii și pronunțarea deciziei prin care se finalizează judecata, conform articolului 68 din Regulamentul de procedură.

28. Reclamanții solicită Tribunalului, fiecare în privința sa:

- anularea:
- deciziilor, conținute în fișele lor de salariu din februarie 2013, care pun în aplicare deciziile din 18 decembrie 2012 și din 29 ianuarie 2013;
- tuturor deciziilor conținute în fișele de salariu ulterioare care pun în aplicare aceleași decizii;
- și, în măsura în care este necesar, a articolului din 5 februarie 2013 și a notei de informare din 15 februarie 2013;
- obligarea BEI la plata:
- cu titlu de reparare a prejudiciului financiar, a unor daune interese evaluate, cu titlu provizoriu, la 30 000 de euro pentru fiecare reclamant, pe baza, pe de o parte, a diferenței dintre punerea în aplicare a deciziilor sus-menționate și regimul instituit prin metoda din 2009, de la 1 ianuarie 2013, majorată cu dobânzi de întârziere la rata Băncii Centrale Europene (BCE) pentru operațiunile principale de finanțare majorată cu trei puncte procentuale, și, pe de altă parte, a unor daune interese pentru repararea prejudiciului suferit din cauza pierderii puterii lor de cumpărare;
- cu titlu de reparare a prejudiciului moral, a 1 000 de euro pentru fiecare reclamant;
- dacă este cazul, în lipsa depunerii lor voluntare de către BEI, invitarea acesteia, cu titlu de măsuri de organizare a procedurii, să depună următoarele documente:

- procesul-verbal al reuniunii Consiliului de administrație din 18 decembrie 2012;
 - procesul-verbal al reuniunii Comitetului de direcție din 29 ianuarie 2013;
 - notele departamentului său de resurse umane (personal), RH/P&O/2009-0083 din 26 iunie 2009 și personal/ASP/2013-5 din 23 ianuarie 2013;
 - anexa 3 la procesul-verbal PV/09/09 al reuniunii Consiliului de administrație din 22 septembrie 2009;
 - planul său de activitate pentru anii 2013-2015;
 - obligarea BEI la plata cheltuielilor de judecată.
29. BEI solicită Tribunalului:
- respingerea acțiunii;
 - obligarea reclamanților la plata cheltuielilor de judecată.

În drept

Cu privire la măsurile de organizare a procedurii solicitate de reclamanți

30. Reclamanții solicită Tribunalului adoptarea unor măsuri de organizare a procedurii prin care să se dispună depunerea anumitor documente de către BEI în ipoteza în care aceasta nu le-ar depune în mod voluntar.

31. Trebuie însă constatat că, pe de o parte, reclamanții au luat act de depunerea de către BEI, în anexă la memoriul în apărare, a documentelor solicitate, arătând totodată că decizia din 22 septembrie 2009 nu fusese depusă.

32. Pe de altă parte, prin măsurile de organizare a procedurii menționate la punctul 26 de mai sus, Tribunalul a invitat BEI să depună decizia din 22 septembrie 2009. BEI a dat curs acestei solicitări în termenul stabilit.

33. În consecință, nu mai este necesară pronunțarea asupra cererii de măsuri de organizare a procedurii solicitate de reclamanți.

Cu privire la concluziile în anulare

34. Tribunalul consideră că este necesar să se examineze în mod separat concluziile în anulare îndreptate împotriva articolului din 5 februarie 2013 și a notei de informare din 15 februarie 2013, pe de o parte, și cele îndreptate împotriva deciziilor conținute în fișele de salariu ale reclamanților din februarie 2013 și din lunile ulterioare, pe de altă parte.

Cu privire la concluziile îndreptate împotriva articolului din 5 februarie 2013 și a notei de informare din 15 februarie 2013

35. Cu titlu introductiv, în primul rând, trebuie amintit că litigiile pur interne dintre BEI și agenții săi sunt supuse unui regim special. Aceste litigii, care se aseamănă, prin natura lor, cu litigiile dintre instituțiile Uniunii Europene și funcționarii sau agenții lor, sunt supuse controlului jurisdicțional în temeiul articolului 270 TFUE și al articolului 50a din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 iunie 1976, Mills/BEI, 110/75, EU:C:1976:88, punctele 5-18, și Hotărârea din 23 februarie 2001, De Nicola/BEI, T-7/98, T-208/98 și T-109/99, EU:T:2001:69, punctele 93, 94 și 100).

36. În plus, Consiliul de administrație a adoptat, la 20 aprilie 1960, un Regulament al personalului, aplicabil agenților BEI și modificat ultima dată, în ceea ce privește prezentul litigiu, la 1 ianuarie 2009 (denumit în continuare „Regulamentul personalului”). Articolul 41 primul paragraf din Regulamentul personalului prevede că „[d]iferențele de orice natură de ordin individual dintre [BEI] și membrii personalului său sunt deduse judecării Curții de Justiție [a Uniunii Europene]”.

37. Astfel, în ceea ce privește litigiile care survin între BEI și agenții săi, numai diferențele de ordin individual pot fi deduse judecării Tribunalului. În consecință, deși agenții BEI, în anumite condiții, în cadrul unui litigiu de

ordin individual, pot invoca nelegalitatea unor măsuri cu aplicabilitate generală, ei nu pot, în schimb, să solicite direct anularea acestora (a se vedea în acest sens Hotărârea din 28 septembrie 2011, De Nicola/BEI, F-13/10, EU:F:2011:161, punctul 54).

38. În al doilea rând, dintr-o jurisprudență constantă rezultă că, întrucât nu poate să afecteze interesele destinatarului său sau să modifice situația juridică a acestuia față de situația anterioară primirii sale, un act pur informativ nu este susceptibil să facă obiectul unei acțiuni în anulare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 decembrie 2012, Sina Bank/Consiliul, T-15/11, EU:T:2012:661, punctele 30 și 31 și jurisprudența citată).

39. În speță, contrar celor susținute de reclamant, articolul din 5 februarie 2013 și nota de informare din 15 februarie 2013 se limitează să informeze personalul BEI cu privire la adoptarea deciziei din 29 ianuarie 2013, care urmărește să producă efecte juridice în privința unei categorii de persoane, și anume agenții BEI, avute în vedere în mod general și abstract și constituie, prin urmare, o măsură cu aplicabilitate generală. Rezultă că acest articol și această notă de informare, pe de o parte, nu constituie ele însele acte cu aplicabilitate individuală și, pe de altă parte, prezintă un caracter pur informativ și nu sunt, așadar, acte care lezează.

40. În consecință, concluziile care au ca obiect anularea articolului din 5 februarie 2013 și a notei de informare din 15 februarie 2013 sunt inadmisibile din două motive.

Cu privire la concluziile îndreptate împotriva deciziilor conținute în fișele de salariu ale reclamanților din luna februarie a anului 2013 și din lunile ulterioare

41. Reclamanții susțin, pe cale de excepție, că deciziile din 18 decembrie 2012 și din 29 ianuarie 2013, pe care le-au pus în aplicare deciziile conținute în fișele lor de salariu

din luna februarie a anului 2013 și din lunile ulterioare, sunt nelegale.

42. În susținerea acestei excepții de nelegalitate, reclamanții invocă trei motive, întemeiate, primul, pe încălcarea deciziei din 22 septembrie 2009, al doilea, pe încălcarea principiului protecției încrederii legitime și, al treilea, pe încălcarea condițiilor fundamentale ale contractelor lor de muncă.

43. Prin intermediul primului motiv, reclamanții susțin că deciziile din 18 decembrie 2012 și din 29 ianuarie 2013 sunt nelegale în măsura în care au fost adoptate, în ceea ce privește adaptarea baremului salariilor de bază pentru anul 2013, cu încălcarea metodei din 2009, adoptată prin decizia din 22 septembrie 2009.

44. În această privință, BEI nu contestă faptul că aplicarea metodei din 2009 ar fi trebuit să conducă la o majorare a baremului salariilor de bază cu 3,6 % în 2013 și că, prin urmare, majorarea cu 1,8 % a baremului menționat care rezultă din deciziile din 18 decembrie 2012 și din 29 ianuarie 2013 a determinat-o să se îndepărteze de această metodă pentru anul 2013.

45. Cu toate acestea, BEI arată că nu era obligată să aplice, pentru anul 2013, metoda din 2009. În primul rând, ea explică că această metodă era o simplă directivă internă lipsită de caracter obligatoriu. În al doilea rând, Consiliul de administrație ar fi modificat, de altfel, metoda menționată prin decizia din 18 decembrie 2012. În al treilea rând, contextul de criză economică ar fi constituit, în orice caz, un caz de forță majoră care justifică derogarea de la această metodă.

46. Cu titlu introductiv, trebuie amintit că raporturile dintre reclamanți și BEI, chiar dacă au o origine contractuală, intră în esență sub incidența unui regim statutar (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 februarie 2014, Bodson și alții/BEI, F-83/12, EU:F:2014:15, punctul 107, și Hotărârea din 12 februarie 2014,

Bodson și alții/BEI, F-73/12, EU:F:2014:16, punctul 55). Astfel, articolul 29, devenit în luna aprilie a anului 2012 articolul 31 din Regulamentul intern al BEI, prevede că regulamentele privind personalul BEI sunt stabilite de Consiliul de administrație și că Comitetul de direcție adoptă modalitățile de aplicare a acestora.

47. Astfel, articolul 20 al doilea paragraf din Regulamentul personalului prevede că „[b]aremul salariilor de bază privind categoriile de funcții definite la articolul 14 figurează în [a]nexa I la [r]egulamentul [menționat]”. Anexa I la regulamentul menționat prevede, la rândul său, că „[b]aremul salariilor de bază face obiectul unor actualizări regulate”.

48. Este necesar să se precizeze că, în temeiul acestor dispoziții, BEI dispune de o putere de apreciere pentru stabilirea și pentru modificarea unilaterală a elementelor de remunerație a personalului său (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 februarie 2016, Bodson și alții/BEI, T-241/14 P, EU:T:2016:103, punctele 51 și 57, și Hotărârea din 26 februarie 2016, Bodson și alții/BEI, T-240/14 P, EU:T:2016:104, punctele 39 și 44) și, prin urmare, pentru adoptarea și pentru actualizarea baremului salariilor de bază ale acestui personal.

49. Cu toate acestea, BEI, în cadrul respectivei puteri de apreciere, poate decide să determine, în avans, într-o primă etapă și pentru o anumită perioadă, criteriile care să încadreze stabilirea, într-o a doua etapă, a unor actualizări regulate ale baremului salariilor de bază ale personalului său și, astfel, să se oblige să respecte criteriile menționate în cadrul adaptărilor anuale ale baremului respectiv în această perioadă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 iunie 1973, Comisia/Consiliul, 81/72, EU:C:1973:60, punctul 11, Hotărârea din 26 iunie 1975, Comisia/Consiliul, 70/74, EU:C:1975:93, punctele 20 și 21, și Hotărârea

din 24 noiembrie 2010, Comisia/Consiliul, C-40/10, EU:C:2010:713, punctele 64 și 71).

50. În speță, este cert că, prin decizia din 22 septembrie 2009, Consiliul de administrație a adoptat o metodă de adaptare anuală a baremului salariilor de bază aplicabilă pentru o durată de șapte ani.

51. În aceste condiții, în primul rând, trebuie să se determine dacă, după cum susțin reclamantii, această metodă prezintă un caracter obligatoriu sau dacă, după cum arată BEI, ea constituie o simplă directivă internă.

52. În această privință, mai întâi, este necesar să se arate că decizia din 22 septembrie 2009 a fost adoptată, la propunerea Comitetului de direcție și în urma avizului Subcomitetului pentru remunerații, de către Consiliul de administrație, organ competent pentru adoptarea regulamentelor privind personalul în temeiul articolului 29, aplicabil la acea dată, din Regulamentul intern al BEI.

53. Apoi, nu se contestă că metoda din 2009, descrisă la punctele 3 și 5 de mai sus, stabilește în mod precis și exhaustiv criteriile care permit calcularea, în fiecare an, a adaptării baremului salariilor de bază, și aceasta pentru o durată de șapte ani. Astfel, prin adoptarea acestei metode, Consiliul de administrație a instituit dispoziții concrete care vizează punerea în aplicare a articolului 20 primul paragraf din Regulamentul personalului, precum și a anexei I la acest regulament și care au ca obiect să încadreze și, prin urmare, să restrângă puterea de apreciere a BEI în cadrul stabilirii adaptării anuale a baremului salariilor de bază (a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 noiembrie 2010, Comisia/Consiliul, C-40/10, EU:C:2010:713, punctele 67 și 68).

54. În sfârșit, din termenii deciziei din 22 septembrie 2009 și din contextul care a guvernat adoptarea sa reiese că, contrar celor pretinse de aceasta, BEI a intenționat

să confere respectivei decizii un caracter obligatoriu, astfel încât decizia menționată nu poate fi asimilată cu o simplă directivă internă de care BEI ar fi putut să se îndepărteze, cu condiția să își precizeze motivele (a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 iunie 1973, Comisia/Consiliul, 81/72, EU:C:1973:60, punctul 8).

55. Această constatare nu poate fi înfirmată de argumentele BEI întemeiate, *primo*, pe împrejurarea că metoda din 2009 prevedea o ajustare în 2013, *secundo*, pe faptul că această metodă nu cuprinde niciun regim de excepție, contrar Statutului funcționarilor Uniunii Europene și Regimului aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene, *tertio*, pe împrejurarea că, în avizul din luna decembrie a anului 2012, Comitetul pentru remunerații sugerase adoptarea unei mai mari flexibilități în anii de criză economică și, *quarto*, pe faptul că metoda din 2009 nu a fost aplicată decât unor anumite categorii de personal în 2012, după ce nu fusese aplicată decât cu dificultate în 2011.

56. Astfel, *primo*, mecanismul de ajustare prevăzut în 2013, definit cu precizie de metoda din 2009, face parte dintre modalitățile de aplicare a acestei metode. Această ajustare avea ca unic obiect să corecteze, pentru anul 2013, adaptarea baremului salariilor de bază în ipoteza în care aplicarea metodei din 2009 pentru anii 2010-2012 nu ar fi condus la o indexare a acestui barem cu rata inflației efectiv constatată în cursul acestor ani. Trebuie, de altfel, subliniat, după cum s-a arătat la punctul 9 de mai sus, că majorarea baremului salariilor de bază cu 3,6 % care rezultă din aplicarea, în 2013, a metodei din 2009 ia în considerare în special ajustarea prevăzută în 2013. Prin urmare, această ajustare nu constituie nici o excepție care permite BEI să deroge de la această metodă, nici un element de natură să stabilească caracterul neobligatoriu al metodei din 2009, ci constituie, dimpotrivă, un element suplimentar care întărește caracterul său obligatoriu.

57. *Secundo*, este, desigur, cert că, spre deosebire de anexa XI la Statutul funcționarilor Uniunii Europene, instituit inițial prin Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 259/68 al Consiliului din 29 februarie 1968 de stabilire a Statutului funcționarilor Comunităților Europene, precum și a Regimului aplicabil celorlalți agenți ai acestor Comunități și de instituire a unor măsuri speciale aplicabile temporar funcționarilor Comisiei (JO 1968, L 56, p. 1, Ediție specială, 01/vol. 8, p. 12), decizia din 22 septembrie 2009 nu conține nicio dispoziție care permite să se deroge de la metoda din 2009 în cazul constatării unei deteriorări a situației economice și sociale în interiorul Uniunii. Cu toate acestea, existența sau absența unui regim de excepție este, prin ea însăși, lipsită de orice relevanță pentru a stabili dacă metoda din 2009 prezintă un caracter obligatoriu sau neobligatoriu.

58. *Tertio*, Comitetul pentru remunerații a propus în mod expres, în avizul din decembrie 2012, ca metoda din 2009 să fie modificată pentru a include dispoziții care să autorizeze o mai mare flexibilitate în caz de criză economică, ceea ce tinde să confirme că, în lipsa unei asemenea modificări, metoda din 2009 trebuia să se aplice în 2013.

59. *Quarto*, împrejurarea că metoda din 2009 nu a fost decât parțial aplicată în 2012, întrucât o parte a personalului, și anume cadrele de conducere, a beneficiat atunci de o adaptare anuală a baremului salariilor de bază inferioară celei prevăzute de această metodă, nu are nicio incidență asupra constatării că această metodă, de altfel corect aplicată ansamblului personalului în 2010 și în 2011, prezintă un caracter obligatoriu.

60. Rezultă că, prin adoptarea deciziei din 22 septembrie 2009, BEI s-a angajat, printr-o decizie autonomă, pe durata de validitate a acesteia, și anume șapte ani, în exercitarea puterii sale de apreciere care rezultă din Regulamentul personalului, să respecte metoda

din 2009. În consecință, BEI nu poate să se prevaleze, în cadrul adaptării anuale a baremului salariilor de bază ale personalului său, de o marjă de apreciere care să depășească criteriile stabilite în această metodă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 noiembrie 2010, Comisia/Consiliul, C-40/10, EU:C:2010:713, punctul 71).

61. În plus, trebuie constatat că criteriile prevăzute de metoda din 2009 permit să se stabilească în mod precis cuantumul majorării baremului salariilor de bază care trebuie adoptată în fiecare an, astfel încât această metodă nu lasă BEI nicio marjă de apreciere la adoptarea deciziilor prin care se efectuează, în fiecare an, adaptarea acestui barem. Aceasta a fost, de altfel, intenția Consiliului de administrație atunci când a adoptat metoda respectivă. Astfel, din nota președintelui BEI din 25 septembrie 2009, menționată la punctul 7 de mai sus, reiese că Consiliul de administrație dorea să condiționeze actualizările regulate ale baremului salariilor de bază de aplicarea unei metode „mai simple și mai transparente”.

62. În aceste condiții, argumentul BEI întemeiat pe lipsa caracterului obligatoriu al metodei din 2009 sau pe pretinsa sa flexibilitate trebuie înlăturat.

63. În al doilea rând, trebuie verificat dacă metoda din 2009 era încă aplicabilă în 2013, astfel cum susțin reclamantii, sau dacă fusese modificată, la acea dată, prin decizia din 18 decembrie 2012, astfel cum arată BEI.

64. În această privință, pe de o parte, trebuie subliniat că decizia din 18 decembrie 2012 nu numai că nu conține nicio dispoziție care să abroge, să suspende sau să modifice decizia din 22 septembrie 2009, dar nu conține nicio referire la această decizie.

65. Pe de altă parte, este necesar să se observe că aceste decizii, deși ambele sunt adoptate de același organ și potrivit aceleiași proceduri, sunt de natură diferită și au obiecte distincte. Astfel, decizia din 22 septembrie 2009, chiar dacă a

fost adoptată în cadrul elaborării bugetului anului 2010, prezintă un caracter normativ și plurianual întrucât prevede o metodă care încadrează, pentru mai mulți ani, adaptarea anuală a unuia dintre elementele remunerației personalului, și anume baremul salariilor de bază. În schimb, decizia din 18 decembrie 2012 este un act de natură esențial bugetară care adoptă planul de activitate al BEI pentru anii 2013-2015, stabilind, în acest cadru, rata majorării bugetului cheltuielilor cu personalul pentru personalul aflat în funcție pentru un an determinat, în speță anul 2013, și despre care nu se susține că conține dispoziții normative privind remunerația personalului BEI.

66. În aceste condiții, nu se poate considera că decizia din 18 decembrie 2012 a modificat metoda din 2009. Trebuie, de altfel, să se observe că situația este aceeași, pentru aceleași motive și *a fortiori* având în vedere că emană de la Comitetul de direcție, iar nu de la Consiliul de administrație, în ceea ce privește decizia din 29 ianuarie 2013.

67. În al treilea rând, este necesar să se examineze argumentul BEI întemeiat pe faptul că contextul economic din toamna anului 2012 constituia un caz de forță majoră care justifică neaplicarea, în 2013, a metodei din 2009.

68. În această privință, trebuie amintit că, potrivit jurisprudenței, deși noțiunea de forță majoră nu presupune o imposibilitate absolută, aceasta impune totuși ca nerealizarea faptului în cauză să se explice prin împrejurări străine celui care o invocă, neobișnuite și imprevizibile, ale căror consecințe nu ar fi putut să fie evitate, în pofida tuturor diligențelor depuse (Hotărârea din 8 martie 1988, McNicholl, 296/86, EU:C:1988:125, punctul 11, Hotărârea din 4 martie 2010, Comisia/Italia, C-297/08, EU:C:2010:115, punctul 85, și Hotărârea din 30 iunie 2016, Jinan Meide Casting/Consiliul, T-424/13, EU:T:2016:378, punctul 76).

69. În speță, reiese din motivarea, amintită la punctul 10 de mai sus, a avizului din decembrie

2012, precum și din termenii comunicatului intern, menționat la punctul 12 de mai sus, că BEI s-a îndepărtat, în deciziile din 18 decembrie 2012 și din 29 ianuarie 2013, de metoda din 2009 pentru a ține seama de contextul economic, social și politic existent în statele membre și pentru a da impresia unui tratament echitabil al chestiunilor naționale și europene.

70. Cu toate acestea, pe de o parte, trebuie să se constate că, deși menționează o situație de criză economică, BEI nu prezintă niciun element circumstanțiat sau cuantificat privind gravitatea acestei crize și impactul acesteia din urmă asupra propriei situații financiare. În special, BEI nu dovedește și nici măcar nu susține că i-ar fi fost imposibil sau cel puțin excesiv de dificil să finanțeze cheltuielile care rezultă din aplicarea metodei din 2009, așa cum se propusese inițial de către Direcția generală a personalului și apoi de către Comitetul de direcție.

71. Pe de altă parte, din termenii, rezumați la punctul 7 de mai sus, ai notei adresate personalului de președintele BEI la 25 septembrie 2009 reiese că aceasta a ținut seama de contextul de criză economică la adoptarea metodei din 2009. În aceste condiții și având în vedere că nu menționează nicio degradare a situației economice între luna septembrie a anului 2009 și toamna anului 2012, BEI nu demonstrează nici că contextul economic care prevala la adoptarea deciziilor din 18 decembrie 2012 și din 29 ianuarie 2013 ar fi fost imprezvizibil la momentul adoptării deciziei din 22 septembrie 2009.

72. Rezultă că BEI nu a dovedit că contextul economic și social sau imperativele politice pe care le invocă constituiau o împrejurare neobișnuită și imprezvizibilă, ale cărei consecințe nu ar fi putut să le evite, în pofida diligențelor depuse, și care constituia, prin urmare, un caz de forță majoră.

73. În aceste condiții și având în vedere împrejurarea, menționată la punctele 57 și 61 de mai sus, că metoda din 2009 nu conține

niciun regim de excepție și nu lasă BEI nicio marjă de apreciere, situația de criză economică invocată de BEI nu era de natură să justifice o adaptare în 2013 a baremului salariilor de bază ale personalului său inferioară celei care rezultă din metoda din 2009.

74. Prin urmare, din ceea ce precedă rezultă, fără a fi nevoie să se examineze al doilea și al treilea motiv invocat de reclamanți, că deciziile din 18 decembrie 2012 și din 29 ianuarie 2013 au încălcat decizia din 22 septembrie 2009 și că, prin urmare, sunt nelegale.

75. În consecință, deciziile, conținute în fișele de salariu ale reclamanților din luna februarie a anului 2013 și din lunile ulterioare și adoptate în temeiul deciziilor din 18 decembrie 2012 și din 29 ianuarie 2013, de a nu majora decât în limita a 1,8 % baremul salariilor de bază ale reclamanților sunt de asemenea nelegale și, prin urmare, trebuie să fie anulate.

Cu privire la concluziile referitoare la despăgubiri

76. În primul rând, în ceea ce privește prejudiciul financiar invocat de reclamanți, trebuie amintit că, în temeiul articolului 266 TFUE, va reveni BEI sarcina de a lua măsurile impuse de executarea prezentei hotărâri și în special de a adopta, cu respectarea principiului legalității, orice act de natură să compenseze în mod echitabil dezavantajul care a rezultat pentru reclamanți din actele anulate (a se vedea Hotărârea din 15 septembrie 2005, Casini/Comisia, T-132/03, EU:T:2005:324, punctul 98 și jurisprudența citată), fără a aduce atingere posibilității reclamanților de a formula ulterior o acțiune împotriva măsurilor adoptate de BEI în executarea prezentei hotărâri. În aceste condiții, concluziile referitoare la despăgubiri ale reclamanților având ca obiect repararea prejudiciului financiar sunt premature (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 iunie 2011, Larue și Seigneur/BCE, F-84/09, EU:F:2011:71, punctul 64, și Hotărârea din 29 septembrie 2011, Bowles

și alții/BCE, F-114/10, EU:F:2011:173, punctele 79 și 80).

77. În al doilea rând, în ceea ce privește prejudiciul moral pe care reclamantii pretind că l-au suferit, trebuie amintit că, potrivit jurisprudenței, anularea unui act afectat de nelegalitate poate constitui în sine repararea adecvată și în principiu suficientă a oricărui prejudiciu moral pe care acest act l-a putut cauza, cu excepția situației în care reclamantul demonstrează că a suferit un prejudiciu moral care poate fi separat de nelegalitatea care constituie temeiul anulării și care nu poate fi reparat integral prin această anulare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 februarie 1990, Culin/Comisia, C-343/87, EU:C:1990:49, punctele 27-29, și Hotărârea din 9 decembrie 2010, Comisia/Strack, T-526/08 P, EU:T:2010:506, punctul 58).

78. În speță, reclamantii se limitează să invoce un prejudiciu moral care rezultă din faptul că au fost puși într-o situație de incertitudine în ceea ce privește evoluția remunerațiilor lor, fără să ofere nicio explicație cu privire la gravitatea și la consecințele acestei incertitudini pentru ei. Pe de altă parte, din articolul din 5 februarie 2013 și din nota de informare din 15 februarie 2013 reiese că, chiar înainte de primirea fișelor lor de salariu din luna februarie a anului 2013, care puneau în aplicare, pentru prima dată, adaptarea

cu 1,8 % a baremului salariilor de bază decisă pentru anul 2013, reclamantii au fost informați cu privire la nivelul acestei adaptări, astfel încât incertitudinea invocată nu poate fi stabilită. În aceste condiții, trebuie constatat că cererea introductivă nu conține nici cea mai mică dovadă cu privire la întinderea prejudiciului moral pretins suferit de reclamantii, nici, cu atât mai mult, cu privire la aspectul dacă acest prejudiciu ar fi sau nu ar fi susceptibil să fie reparat integral prin anularea deciziilor contestate.

79. Având în vedere ceea ce precedă, se impune respingerea concluziilor referitoare la despăgubiri ale reclamantilor.

Cu privire la cheltuielile de judecată

80. În temeiul articolului 134 alineatul (1) din Regulamentul de procedură, partea care cade în pretenții este obligată, la cerere, la plata cheltuielilor de judecată.

81. Întrucât BEI a căzut în pretenții cu privire la partea esențială a concluziilor sale, se impune obligarea sa la plata cheltuielilor de judecată, conform concluziilor reclamantilor.

Pentru aceste motive,
TRIBUNALUL (Camera a noua)
declară și hotărăște:

1) Anulează deciziile Băncii Europene de Investiții (BEI) care pun în aplicare decizia Consiliului de administrație al BEI din 18 decembrie 2012 și decizia Comitetului de direcție al BEI din 29 ianuarie 2013 și care sunt conținute în fișele de salariu din luna februarie a anului 2013 și din lunile ulterioare ale domnului Jean-Pierre Bodson și ale celorlalți membri ai personalului BEI ale căror nume figurează în anexă în cauza T-504/16, pe de o parte, și ale doamnei Esther Badiola și ale celorlalți membri ai personalului BEI ale căror nume figurează în anexă în cauza T-505/16, pe de altă parte.

2) Respinge în rest acțiunile.

3) Obligă BEI la plata cheltuielilor de judecată.

Gervasoni da Silva Passos Kowalik Bańczyk

Pronunțată astfel în ședință publică la Luxemburg, la 14 septembrie 2017.

Semnături

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a zecea)

21 septembrie 2017(*)

„Trimitere preliminară – Politica socială – Concedieri colective – Directiva 98/59/CE – Articolul 1 alineatul (1) – Noțiunea «concedieri» – Asimilare cu concedierile a «încetării contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului» – Modificare unilaterală de către angajator a condițiilor de muncă și de remunerare”

În cauza C-149/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu (Tribunalul Districtual Wrocław-Centru din Wrocław, Polonia), prin decizia din 17 februarie 2016, primită de Curte la 14 martie 2016, în procedura

Halina Socha,
Dorota Olejnik,
Anna Skomra

împotriva

Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu,

CURTEA (Camera a zecea),

compusă din doamna M. Berger, președinte de cameră, și domnii A. Borg Barthet și F. Biltgen (raportor), judecători,

avocat general: domnul M. Wathelet,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu, de I. Walczak-Kozioł, radca prawny;
- pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de M. Owsiany-Hornung și de M. Kellerbauer, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 1 alineatul (1) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO 1998, L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamnele Halina Socha, Dorota Olejnik și Anna Skomra, pe de o parte, și angajatorul lor, Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewiczza we Wrocławiu (Spitalul de specialitate A. Falkiewicz din Wrocław, Polonia) (denumit în continuare „Spitalul de specialitate A. Falkiewicz”), pe de altă parte, în legătură cu calificarea drept „concediere” sau drept „încetare a contractului de muncă la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana lucrătorului” asimilată unei concedieri a rezilierii contractului de muncă sub rezerva modificării care le-a fost notificată de Spitalul de specialitate A. Falkiewicz.

Cadrul juridic

Directiva 98/59

3. Articolul 1 din Directiva 98/59, intitulat „Definiții și domeniul de aplicare”, prevede:

„(1) În sensul prezentei directive:

(a) «concedieri colective» reprezintă concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în cazul în care, conform opțiunii statelor membre, numărul concedierilor este:

(i) fie, pentru o perioadă de 30 de zile:

– de cel puțin 10 în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători;

– de cel puțin 10 % din numărul lucrătorilor în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 100, dar nu mai mult [a se citi «dar mai puțin»] de 300 de lucrători;

– de cel puțin 30 în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de lucrători;

(ii) fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective;

(b) «reprezentanții lucrătorilor» reprezintă reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislațiile sau practicile statelor membre.

În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la litera (a) primul paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri.

(2) Prezenta directivă nu se aplică în cazul:

[...]

(b) lucrătorilor din administrația publică sau din instituțiile de drept public (sau, în statele membre în care acest concept nu este cunoscut, de organisme echivalente).”

4. Articolul 2 din Directiva 98/59 are următorul cuprins:

„(1) În cazul în care un angajator are în vedere concedieri colective, acesta inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord.

(2) Aceste consultări se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijinul pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați.

[...]”

5. Articolul 5 din directiva menționată prevede:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a promova sau permite aplicarea unor convenții colective mai favorabile lucrătorilor.”

Dreptul polonez

6. Articolul 42 din Kodeks Pracy (Codul muncii), adoptat prin Legea din 26 iunie 1974 (Dz. U. din 1974, nr. 24, poziția 141), cu modificările ulterioare (denumit în continuare „Codul muncii”), prevede la alineatul 1 că dispozițiile privind rezilierea contractului de muncă se aplică prin analogie în privința modificării condițiilor de muncă și de remunerare care decurg din contractul de muncă prin intermediul rezilierii sub rezerva modificării. Potrivit alineatului 2 al acestui articol, condițiile de muncă sau de remunerare se consideră modificate atunci când lucrătorilor le-au fost propuse în scris noi condiții. Alineatul 3 al articolului menționat prevede că, dacă lucrătorul refuză să accepte condițiile de muncă sau de remunerare propuse, contractul de muncă este reziliat la expirarea termenului prevăzut în preaviz. Dacă, la jumătatea acestui termen, lucrătorul nu și-a manifestat opoziția față de condițiile propuse, se consideră că le-a acceptat.

7. Potrivit articolului 1 din ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Legea privind normele speciale referitoare la încetarea raportului de muncă din motive neimputabile lucrătorilor) din 13 martie 2003 (Dz. U. din 2003, nr. 90, poziția 844), cu modificările ulterioare (denumită în continuare „Legea din 2003”):

„1. Dispozițiile prezentei legi se aplică în cazul în care un angajator la care sunt încadrați cel puțin 20 de salariați este obligat să efectueze concedieri, pentru motive neimputabile lucrătorilor, prin intermediul unei rezilieri la inițiativa angajatorului sau în temeiul unui acord al părților, în cazul în care, într-o perioadă de maximum 30 de zile, procedura de concediere privește cel puțin:

1) 10 salariați, dacă angajatorul are mai puțin de 100 de salariați;

2) 10 % din numărul salariaților, dacă angajatorul are cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

3) 30 de salariați, dacă angajatorul are cel puțin 300 de salariați[...]”

8. Articolul 2 din Legea din 2003 are următorul cuprins:

„1. Angajatorul are obligația de a consulta, în cadrul concedierilor colective, organizațiile sindicale prezente în întreprindere.

2. Consultarea prevăzută la alineatul 1 se referă în special la posibilitatea de a evita concedierea colectivă sau de a reduce amploarea acesteia și la problemele lucrătorilor vizați, în special în ceea ce privește posibilitățile de recalificare sau de formare profesională, precum și noile locuri de muncă pentru lucrătorii concediați.

3. Angajatorul are obligația să comunice în scris organizațiilor sindicale din întreprindere motivele concedierii colective prevăzute, numărul de lucrători încadrați și grupele profesionale din care fac parte aceștia, grupele profesionale ale lucrătorilor vizați de concedierea colectivă prevăzută, perioada în care vor avea loc aceste concedieri, criteriile de selecție propuse pentru alegerea lucrătorilor care urmează să fie incluși în procedura de concediere colectivă, ordinea concedierii lucrătorilor, propuneri pentru soluționarea problemelor lucrătorilor vizați de concedierea

colectivă prevăzută, iar dacă sunt prevăzute prestații în numerar, angajatorul are obligația să comunice și modalitățile de calcul al acestora.

[...]"

9. Articolul 3 alineatul 1 din Legea din 2003 prevede că, în termen 20 de zile de la data comunicării menționate la articolul 2 alineatul 3 din această lege, angajatorul și organizațiile sindicale încheie un acord. Potrivit alineatului 2 al acestui articol, respectivul acord stabilește regulile de urmat în ceea ce privește lucrătorii vizați de concedierea colectivă prevăzută, precum și obligațiile angajatorului, în măsura necesară pentru soluționarea celorlalte probleme ale lucrătorilor vizați de concedierea colectivă prevăzută.

10. Articolul 5 din Legea din 2003, aplicabil la data faptelor din litigiul principal, prevedea:

„1. Articolele 38 și 41 din Codul muncii, sub rezerva alineatelor 2-4, și dispozițiile distincte privind protecția specială a lucrătorilor împotriva concedierii sau împotriva încetării raportului de muncă, sub rezerva alineatului 5, nu sunt aplicabile în privința rezilierii contractului de muncă la inițiativa angajatorului în cadrul unei proceduri de concediere colectivă.

2. În cazul în care nu se încheie acordul prevăzut la articolul 3, se aplică articolul 38 din Codul muncii în privința rezilierii contractului de muncă la inițiativa angajatorului și de asemenea în privința rezilierii contractului sub rezerva modificării.

[...]

5. În perioada de protecție specială împotriva unei rezilieri sau a încetării raportului de muncă, angajatorul nu poate decât să modifice condițiile de muncă și de remunerare existente în privința unui lucrător:

1) căruia nu îi lipsesc mai mult de 4 ani până la atingerea vârstei de pensionare, pentru femeile însărcinate, lucrătorii aflat în concediu de maternitate, în concediul acordat ca urmare a unei adopții, în concediu pentru creșterea copilului;

2) care este membru al comitetului pentru personal al unei întreprinderi de stat;

3) care este membru în consiliul de conducere al organizației sindicale;

[...]

6. Dacă modificarea condițiilor de muncă și de remunerare prin intermediul rezilierii contractului de muncă sub rezerva modificării are drept consecință scăderea remunerației, lucrătorii menționați la alineatul 5 primesc, până la sfârșitul perioadei în care beneficiază de o protecție specială împotriva concedierii sau a încetării raportului de muncă, o indemnizație compensatorie calculată în conformitate cu normele care rezultă din Codul muncii.

7. În cadrul încetării raportului de muncă prin intermediul unei proceduri de concediere colectivă, contractele de muncă încheiate pe durată determinată sau pe durata unei anumite sarcini pot fi reziliate de oricare dintre părți, cu respectarea unui preaviz de două săptămâni."

Litigiul principal și întrebarea preliminară

11. Reclamantele din litigiul principal sunt angajate la Spitalul de specialitate A. Falkiewicz în temeiul unor contracte pe durată nedeterminată.

12. În luna august a anului 2015, Spitalul de specialitate A. Falkiewicz a notificat reclamantelor din litigiul principal, precum și altor angajați rezilierea contractelor de muncă sub rezerva modificării anumitor condiții de muncă și de remunerare și în

special a termenului de dobândire a dreptului la prima de vechime. Această primă se plătește lucrătorilor o dată la cinci ani în funcție de vechimea lor. Quantumul său este stabilit după cum urmează:

- 20 de ani de vechime: 75 % din salariul lunar;
- 25 de ani de vechime: 100 % din salariul lunar;
- 30 de ani de vechime: 150 % din salariul lunar;
- 35 de ani de vechime: 200 % din salariul lunar;
- 40 de ani de vechime: 300 % din salariul lunar.

13. Din elementele dosarului aflat la dispoziția Curții reiese că modificarea propusă privea modalitățile de calcul al vechimii, care urma să includă numai perioadele lucrate în serviciul Spitalului de specialitate A. Falkiewicz.

14. Este cert că refuzul modificării condițiilor contractuale în discuție putea conduce, în cazul salariaților vizați, la rezilierea definitivă a contractului lor de muncă.

15. În fața instanței de trimitere, Spitalul de specialitate A. Falkiewicz a susținut că modificarea condițiilor contractuale era motivată de schimbările organizaționale aferente unei reduceri a personalului și limitării costurilor salariale. Întrucât exploatarea spitalului era deficitară de mai mulți ani, raționalizarea condițiilor de muncă și de remunerare efectuată prin intermediul unor rezilieri ale contractelor de muncă sub rezerva modificării ar urmări evitarea lichidării spitalului.

16. În plus, este cert că, la modificarea condițiilor aplicabile contractelor de muncă, Spitalul de specialitate A. Falkiewicz nu a aplicat procedura care decurge din Legea din 2003.

17. Instanța de trimitere urmărește să afle dacă Spitalul de specialitate A. Falkiewicz a avut doar intenția de a modifica anumite elemente ale contractelor de muncă ale reclamantelor din litigiul principal sau dacă, în realitate, a avut intenția de a pune capăt

contractelor menționate, evitând în același timp să se supună dispozițiilor Directivei 98/59. În plus, această instanță urmărește să afle dacă modificarea unilaterală a condițiilor contractuale avute în vedere care, în cazul în care nu este acceptată de reclamantele din litigiul principal, conduce la rezilierea contractelor de muncă constituie o „concediere” în sensul articolului 1 din această directivă.

18. În aceste condiții, Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu (Tribunalul Districtual Wrocław-Centru din Wrocław, Polonia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 1 alineatul (1) și articolul 2 din Directiva [98/59] coroborate cu principiul efectivității dreptului trebuie interpretat în sensul că un angajator care, din cauza unei situații financiare dificile, aduce modificări condițiilor de muncă și de remunerare prevăzute în contractele de muncă (ceea ce constituie o reziliere a contractului de muncă sub rezerva modificării) numai în legătură cu condițiile de remunerare este obligat să aplice procedura care rezultă din directiva sus-menționată și, totodată, să consulte organizațiile sindicale din întreprindere cu privire la aceste rezilieri sub rezerva modificării, în pofida faptului că dreptul național, și anume [Legea din 2003], nu conține la articolele 1-6 nicio normă referitoare la astfel de modificări ale condițiilor prevăzute de un contract de muncă?”

Cu privire la întrebarea preliminară

19. Cu titlu introductiv, trebuie arătat că, în temeiul articolului 1 alineatul (2) litera (b) din Directiva 98/59, aceasta nu se aplică în cazul „lucrătorilor din administrația publică sau din instituțiile de drept public (sau, în statele membre în care acest concept nu este cunoscut, de organisme echivalente)”.

20. În speță, întrucât nu reiese în mod explicit din decizia de trimitere că legiuitorul polonez a înțeles să extindă aplicarea drepturilor recunoscute de Directiva 98/59 la lucrătorii angajați de o instituție publică, precum Spitalul de specialitate A. Falkiewicz, Curtea a adresat instanței de trimitere o cerere informală, solicitându-i să explice motivele care au determinat-o să considere că interpretarea acestei directive era necesară pentru soluționarea litigiului care se află pe rolul său.

21. Din răspunsul instanței de trimitere reiese că Legea din 2003, care urmărește să transpună directiva menționată în dreptul polonez, este aplicabilă tuturor persoanelor care au statutul de lucrător în sensul articolului 2 din Codul muncii. Sunt excluși numai personalul „titular” și lucrătorii temporari, astfel încât cercul entităților supuse Legii din 2003 este mai larg decât cel căruia i se aplică directiva menționată. Lucrătorii angajați de Spitalul de specialitate A. Falkiewicz ar avea același statut juridic ca lucrătorii angajați în instituții private și nu le-ar fi aplicabil statutului funcției publice. Mai mult, spitalele ar fi entități autonome care nu intră sub tutela statului și care se finanțează din venituri obținute din propria activitate. Prin urmare, nu ar exista în dreptul național niciun temei care să permită excluderea personalului din spitale vizat de cauza principală din domeniul de aplicare al Legii din 2003.

22. În aceste condiții și având în vedere informațiile furnizate de instanța de trimitere, este necesar să se răspundă la întrebarea preliminară.

23. Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (1) și articolul 2 din Directiva 98/59 trebuie să fie interpretate în sensul că un angajator are obligația de a iniția consultările prevăzute la articolul 2 menționat atunci când are în vedere să efectueze, în detrimentul lucrătorilor, o modificare unilaterală a condițiilor de

remunerare care, dacă nu este acceptată de aceștia din urmă, conduce la încetarea raportului de muncă.

24. Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie amintit de la bun început că reiese din articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 98/59, potrivit căruia această directivă nu se aplică decât dacă există cel puțin cinci „concedieri”, că directiva menționată distinge „concedierile” de „încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului” (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punctele 44 și 45).

25. În ceea ce privește noțiunea „concediere” prevăzută la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59, Curtea a statuat că această directivă trebuie interpretată în sensul că faptul că un angajator efectuează, în mod unilateral și în detrimentul lucrătorului, o modificare substanțială a elementelor esențiale ale contractului său de muncă pentru motive care nu au legătură cu persoana acestui lucrător intră sub incidența acestei noțiuni (Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punctul 55).

26. Prin urmare, faptul că un angajator efectuează, în mod unilateral și în detrimentul lucrătorului, o modificare nesubstanțială a unui element esențial al contractului de muncă, pentru motive care nu au legătură cu persoana acestui lucrător, sau o modificare substanțială a unui element neesențial al contractului menționat, pentru motive care nu au legătură cu persoana acestui lucrător, nu poate fi calificat drept „concediere”, în sensul directivei menționate.

27. În ceea ce privește rezilierea contractelor de muncă sub rezerva modificării în discuție în litigiul principal, trebuie arătat că aceasta

se limitează să prevadă că numai perioadele lucrate la angajator urmează să fie luate în considerare pentru stabilirea datei exigibilității primei de vechime, astfel încât rezilierea contractelor de muncă sub rezerva modificării privește doar momentul dobândirii dreptului la prima de vechime. În aceste condiții și fără a fi necesar să se examineze dacă prima de vechime în discuție în litigiul principal constituie un element esențial al contractului de muncă al persoanelor interesate, este suficient să se constate că rezilierea contractelor de muncă sub rezerva modificării în discuție în litigiul principal nu poate fi considerată de natură să conducă la o modificare substanțială a contractului respectiv și că aceasta nu intră sub incidența noțiunii „concediere”, în sensul articolului 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59.

28. În schimb, rezilierea contractului de muncă ce intervine ca urmare a refuzului lucrătorului de a accepta o modificare precum cea propusă în decizia de reziliere a contractului de muncă sub rezerva modificării trebuie să fie considerată ca reprezentând o încetare a contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana lucrătorului, în sensul articolului 1 alineatul (1) al doilea paragraf din directiva menționată, astfel încât trebuie să se țină seama de aceasta la calcularea numărului total de concedieri care au loc.

29. În ceea ce privește identificarea momentului de la care un angajator are obligația de a iniția consultările prevăzute la articolul 2 din Directiva 98/59, trebuie amintit că Curtea a considerat că obligațiile de consultare și de notificare se nasc înaintea unei decizii a angajatorului de a rezilia contracte de muncă (Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punctul 37, precum și Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erytyisalojen Keskusliitto AEK și alții,

C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 38) și că realizarea obiectivului, exprimat la articolul 2 alineatul (2) din directiva menționată, de a evita rezilierea contractelor de muncă sau de a reduce numărul acestora ar fi compromisă dacă consultarea reprezentanților ar fi ulterioară deciziei angajatorului (Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punctul 38, precum și Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erytyisalojen Keskusliitto AEK și alții, C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 46).

30. Trebuie adăugat că, asemenea cauzei în care a fost pronunțată Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erytyisalojen Keskusliitto AEK și alții (C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 37), cauza principală are legătură cu decizia economică care, după cum reiese din decizia de trimitere, nu aveau în mod direct ca obiect să pună capăt unor raporturi de muncă specifice, dar care puteau avea totuși repercusiuni asupra locului de muncă al unui anumit număr de lucrători.

31. Or, la punctul 48 din Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erytyisalojen Keskusliitto AEK și alții (C-44/08, EU:C:2009:533), Curtea a considerat că procedura de consultare prevăzută la articolul 2 din Directiva 98/59 trebuie declanșată de angajator în momentul în care s-a adoptat o decizie strategică sau comercială care îl constrânge să prevadă sau să planifice concedieri colective.

32. În speță, întrucât Spitalul de specialitate A. Falkiewicz a considerat că, având în vedere dificultățile economice cu care se confrunta, era necesară efectuarea modificărilor propuse pentru a se evita luarea unor decizii care să aibă în mod direct ca obiect încetarea unor raporturi de muncă specifice, acesta trebuia să prevadă în mod rezonabil că un anumit număr de lucrători nu vor accepta modificarea condițiilor lor de muncă și că, pe cale de

consecință, contractul lor de muncă va fi reziliat.

33. Prin urmare, din moment ce decizia de a notifica rezilierea contractelor de muncă sub rezerva modificării presupunea în mod necesar ca Spitalul de specialitate A. Falkiewicz să preconizeze concedieri colective, acesta trebuia să declanșeze procedura de consultare prevăzută la articolul 2 din Directiva 98/59.

34. Această concluzie se impune cu atât mai mult cu cât finalitatea obligației de consultare prevăzute la articolul 2 din directiva menționată, și anume de a evita rezilierea contractelor de muncă sau de a reduce numărul acestora, precum și de a le atenua consecințele (Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Eryityisalojen Keskusliitto AEK și alții, C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 46), și obiectivul urmărit, potrivit instanței de trimitere, prin rezilierea contractelor de muncă sub rezerva modificării, și anume prevenirea lichidării spitalului, se suprapun într-o foarte mare măsură. Astfel, din moment ce o decizie care conduce la modificarea condițiilor de muncă poate permite evitarea concedierilor colective, procedura de consultare prevăzută la articolul 2 din aceeași directivă trebuie inițiată la momentul la care angajatorul are în vedere să efectueze asemenea modificări (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie

2009, Akavan Eryityisalojen Keskusliitto AEK și alții, C-44/08, EU:C:2009:533, punctul 47).

35. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 1 alineatul (1) și articolul 2 din Directiva 98/59 trebuie să fie interpretate în sensul că un angajator are obligația de a iniția consultările prevăzute la acest articol 2 atunci când are în vedere să efectueze, în detrimentul lucrătorilor, o modificare unilaterală a condițiilor de remunerare care, dacă nu este acceptată de aceștia din urmă, conduce la încetarea raportului de muncă, în măsura în care sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 1 alineatul (1) din această directivă, aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere.

Cu privire la cheltuielile de judecată

36. Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a zecea) declară:

Articolul 1 alineatul (1) și articolul 2 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie să fie interpretate în sensul că un angajator are obligația de a iniția consultările prevăzute la acest articol 2 atunci când are în vedere să efectueze, în detrimentul lucrătorilor, o modificare unilaterală a condițiilor de remunerare care, dacă nu este acceptată de aceștia din urmă, conduce la încetarea raportului de muncă, în măsura în care sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 1 alineatul (1) din această directivă, aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere.

Semnături



JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

Selecție realizată de lect. univ. dr. Adelina Oana DUȚU

Contract individual de muncă. Perioada de probă. Prelungirea duratei prin voința unilaterală a angajatorului

C. muncii, art. 8, art. 17

Codul muncii reglementează perioada de probă, ca modalitate de verificare a aptitudinilor salariatului. Această perioadă nu se prezumă și nici nu constituie un act unilateral al angajatorului, ci trebuie prevăzută expres în contract [art. 17 alin. (3) lit. n), combinat cu art. 17 alin. (4)].

Legea prevede o durată maximă a perioadei de probă, însă durata efectivă este stabilită de angajator, cu acordul salariatului.

Prelungirea duratei perioadei de probă, printr-un act de voință unilaterală a angajatorului nesocotește principiul consensualității și al bune-credințe ce guvernează raporturile de muncă.

**(C. Apel Timișoara, secția litigii de muncă și asigurări sociale,
decizia nr. 68/2017, www.portal.just.ro)**

Prin sentința civilă nr. 2864 din 5 octombrie 2016, Tribunalul Arad a respins contestația formulată de reclamantul A..., în contradictoriu cu pârâta Agenția Națională de Îmbunătățiri Funciare - Unitatea de Administrare B..., ca neîntemeiată fără cheltuieli de judecată.

Tribunalul a reținut că în speță, contestatorul a fost încadrat la unitatea pârâtă cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată în funcția de muncitor calificat – electromecanic – stație pompare apă - canal.

Contractul de muncă a fost încheiat sub condiția unei perioade de probă de 60 de zile calendaristice.

Prin decizia nr. x din 7 aprilie 2016, perioada de probă a fost prelungită de 30 de zile. La data de 6 mai 2016 i s-a comunicat contestatorului un document intitulat notificare la sfârșitul perioadei de probă, care este însă în realitate o decizie de încetare a raportului de muncă și acest lucru rezultă din cuprinsul documentului.

În acest context instanța a analizat contestația reclamantului prin prisma dispozițiilor art. 31 alin. (1) și (3) C. muncii care prevede că: „(1)

Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. (3) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.”

Astfel, filozofia textului de lege în accepțiunea legiuitorului a fost aceea de a crea un instrument pentru verificarea completă și aplicată a competențelor profesionale ale salariatului, precum și a abilităților comportamentale ale acestuia, după încheierea unui contract de muncă.

Se distinge că perioada de probă are caracter facultativ și negociabil, în sensul în care aceasta este o negociere între angajator și salariat.

De asemenea, perioada de probă începe în prima zi de activitate a salariatului și continuă până la împlinirea termenului negociat, părțile fiind ținute de un veritabil contract individual

de muncă, cu singura excepție a posibilității părților de a înceta acest contract printr-o simplă notificare.

Acest instrument pus la dispoziție în principal angajatorului, vizează în mod fundamental simplificarea modalității încetării contractului de muncă, față de condițiile standard prevăzute în art. 55 și urm. C. muncii.

Așadar natura juridică a dispozițiilor art. 31 alin. (1) și (3) C. muncii constituie un caz distinct de încetare a contractului individual de muncă față de art. 61 lit. d) și art. 75 alin. (2) C. muncii.

Clarificarea naturii juridice a dispozițiilor art. 31 alin. (3) C. muncii se impune a fi analizată și în contextul art. 1276 C. civ. care reglementează situația de denunțare unilaterală a contractului cu particularitățile sale juridice.

Astfel, clauza de denunțare unilaterală conferă părților dintr-un contract dreptul de a denunța într-un anumit termen contractul astfel încheiat.

De asemenea, este o ipoteză de neexecutare licită a contractului, neproducând efecte asupra prestațiilor executate sau în curs de executare.

Mai mult, dacă una dintre părți oricare dintre ele, se dezice de contract, efectul este acela al desființării contractului respectiv, astfel pur și simplu partea care a făcut uz de clauza de decizie determină încetarea ca atare a contractului fără ca cealaltă parte să se poată opune sau să poată opri un astfel de efect, așadar nu este nevoie nici de intervenția cocontractantului și mai mult nici a instanței de judecată.

Ca și corolar a celor expuse, clauza de denunțare unilaterală își are izvorul în însăși voința părților dacă nu este consacrată expres de lege.

Or, în cazul dedus judecății acțiunea reclamantului vizează chiar interpretarea dispozițiilor art. 31 alin. (3) C. muncii, care se referă

la denunțarea unilaterală a contractului de muncă după împlinirea termenului de probă, sens în care instanța constată situația permisivă a angajatorului de a proceda la denunțarea unilaterală a contractului individual de muncă încheiat între aceasta și reclamant.

Așadar, având în vedere că contractul individual de muncă încheiat între părți a fost prevăzută clauza perioadei de probă și nefiind în situația unei stipulații contrare, instanța a apreciat contestația reclamantului ca neîntemeiată și a respins-o.

În temeiul art. 453 alin. (1) C. pr. civ., având în vedere că nu s-au solicitat cheltuieli de judecată, instanța nu le-a acordat.

Apelul declarat de reclamant a fost generic motivat în drept cu dispozițiile art. 466 și urm. C. pr. civ., iar în fapt s-a susținut că în mod greșit instanța de fond a constatat situația permisivă a angajatorului de a denunța unilateral contractul individual de muncă.

Astfel, părțile de comun acord au convenit ca perioada de probă să fie de 60 de zile calendaristice, clauză inserată în contractul individual de muncă, iar după expirarea perioadei angajatorul a dispus prelungirea acesteia cu 30 de zile „în vederea verificării aptitudinilor salariatului”, modificând astfel unilateral contractul individual de muncă.

Prin întâmpinare, intimata a pus concluzii de respingere a apelului ca nefondat, considerând că angajatul nu s-a prezentat la stația la care a fost repartizat ca electromecanic și nu a beneficiat de instructajul de specialitate în cadrul perioadei de probă de 60 de zile, fapt ce a impus prelungirea acestei perioade cu încă 30 de zile.

Apelul este fondat.

Prin acțiunea introductivă, reclamantul A..., a solicitat anularea deciziei nr. x din 5 mai 2016

prin care Agenția Națională de Îmbunătățiri Funciare - Filiala Teritorială de Îmbunătățiri Funciare Timiș Mureș Inferior - Unitatea de Administrare B... a dispus încetarea raporturilor de muncă începând cu 6 mai 2016, conform prevederilor art. 31 alin. (3) C. muncii.

A susținut că a fost angajatul intimatei în postul de muncitor calificat – electromecanic la Stația de pompare apă-canal, iar prin contractul individual de muncă părțile au convenit ca perioada de probă să fie de 60 de zile calendaristice.

Prin decizia nr. x din 7 aprilie 2016 angajatorul a prelungit perioada de probă cu încă 30 de zile, iar la 6 mai 2016 i-a comunicat decizia prin care a dispus încetarea raporturilor de muncă.

Apelantul a considerat că prelungirea perioadei de probă a reprezentat un act unilateral de voință al uneia din părțile contractante ce a condus la modificarea unilaterală a contractului individual de muncă [art. 41 alin. (1) C. muncii].

Din actele și lucrările dosarului se reține că părțile au încheiat contractul individual de muncă înregistrat sub nr. x din 5 februarie 2016 în Registrul general de evidență a salariaților, în conformitate cu care apelantul a fost încadrat pe durată nedeterminată în meseria de muncitor calificat – electromecanic stație – apă-canal.

Cu ocazia încheierii contractului părțile au convenit ca perioada de probă să fie de 60 zile calendaristice.

Codul muncii reglementează perioada de probă, ca modalitate de verificare a aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă putând fi stabilită o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere [art. 31 alin. (1)].

Această perioadă nu se prezumă și nici nu constituie un act unilateral al angajatorului, ci trebuie prevăzută expres în contract [art. 17 alin. (3) lit. n), combinat cu art. 17 alin. (4)].

Așadar, ca regulă, legea prevede o durată maximă a perioadei de probă, însă durata efectivă este stabilită de angajator, cu acordul salariatului.

În speță, după stabilirea duratei perioadei de probă, printr-un act de voință unilaterală angajatorul a prelungit această perioadă, nesocotind astfel principiul consensualității și al bunei-credințe ce guvernează raporturile de muncă [art. 8 alin. (1) C. muncii].

Apărările intimatei au vizat lipsa nejustificată a apelantului de la serviciu, fapt ce a condus la imposibilitatea efectuării instructajului specific necesar desfășurării activității, însă această situație nu a justificat prelungirea unilaterală a perioadei de probă cu încă 30 zile calendaristice, la finele căreia a fost notificat angajatul și s-a dispus încetarea contractului individual de muncă.

În consecință, nerespectarea clauzelor contractului individual de muncă este în măsură să atragă nulitatea deciziei contestate.

Pentru considerentele expuse s-a apreciat ca fondat apelul declarat în cauză urmând a fi admis conform art. 480 alin. (2) C. pr. civ., a fost schimbată în tot sentința civilă apelată și, în fond, a fost admisă acțiunea. A fost anulată Notificarea și Decizia nr. x din 5 mai 2016 emisă de Agenția Națională de Îmbunătățiri Funciare - Unitatea de Administrare B... și s-a dispus reintegrarea contestatorului în postul deținut anterior. Totodată, a fost obligată intimata să plătească apelantului despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care acesta ar fi beneficiat, cu începere din 6 mai 2016 și până la data reintegrării.

Contestație decizie de pensionare. Reducere vârstă de pensionare pentru activitatea desfășurată în grupa I de muncă. Obligarea pârâtei la emiterea deciziei de acordare a pensiei pentru limită de vârstă

Legea nr. 263/2010, art. 52, art. 55 alin. (1) lit. b)
Decizia ICCJ în interesul legii nr. 19/2012

Potrivit art. 52 din Legea nr. 263/2010 pensia pentru limită de vârstă se cuvine persoanelor care îndeplinesc, cumulativ, la data pensionării, condițiile privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare sau în specialitate, după caz, prevăzute de prezenta lege.

Luându-se în considerare întreaga perioadă desfășurată în grupa I de muncă și condiții speciale de 24 ani, 3 luni și 3 zile, raportat la dispozițiile art. 55 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 263/2010 reclamantul putea beneficia de reducerea vârstei de pensionare cu 12 ani. Operând reducerea mai sus menționată, reclamantul se putea pensiona la împlinirea vârstei de 53 de ani, iar stagiul complet de cotizare prevăzut de lege era depășit, astfel încât acesta îndeplinea condițiile prevăzute de lege pentru înscrierea la pensie pentru limită de vârstă.

(C. Apel Constanța, decizia nr. 246/AS/2017, www.portal.just.ro)

Prin cererea de chemare în judecată înregistrată sub nr. .../118/2016 al Tribunalului Constanța, reclamantul [...] în contradictoriu cu intimata Casa județeană de Pensii Constanța a formulat contestație împotriva Deciziei nr. [...] din 1 iulie 2016 și a Deciziei emise în urma contestației formulate înregistrată sub nr. [...] din 25 iulie 2016 emise de pârâte, solicitând instanței anularea celor două decizii, obligarea pârâtei la emiterea unei decizii pentru limită de vârstă, cu luarea în considerare a adeverințelor nr. ... din 5 martie 21013, nr. ... din 17 august 2016, emise de [...] Constanța, precum și a adeverinței nr. ... din 11 mai 2016, eliberată de [...], precum și considerarea perioadei de 13 ani și 8 luni, drept activitate prestată în cadrul grupei I de muncă, acordarea sporului aferent grupei I de muncă și a condițiilor speciale de muncă, precum și acordarea sporurilor cu caracter permanent, conform adeverințelor nr. [...] din 27 mai 2013 și [...] din 27 mai 2013 eliberate de [...], cu cheltuieli de judecată.

A arătat reclamantul că în mod eronat, pârâta nu a ținut cont de informațiile furnizate prin adeverințele menționate și a procedat la respingerea cererii de pensionare pentru limită de vârstă.

Prin sentința civilă nr. 2490 din data de 13 octombrie 2016, pronunțată în dosarul civil nr. .../118/2016, Tribunalul Constanța a respins acțiunea formulată de reclamantul [...], în contradictoriu cu pârâta Casa Județeană de Pensii Constanța, ca nefondată.

Pentru a pronunța această hotărâre prima instanță a reținut următoarele:

La data de 12 mai 2016 reclamantul a formulat, sub nr. ..., la Casa Teritorială de Pensii Constanța, cerere de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, solicitând totodată valorificarea unor adeverințe, cu care înțelege să facă dovada reducerii vârstei de pensionare cu o durată de 13 ani și 8 luni.

Potrivit art. 52 din Legea nr. 263/2010, pensia pentru limită de vârstă se cuvine persoanelor care îndeplinesc, cumulativ, la data pensionării, condițiile privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare sau în specialitate, după caz, prevăzute de prezenta lege.

Potrivit art. 55 din Legea nr. 263/2010, persoanele care au realizat stagiul complet de cotizare au dreptul la pensie pentru limită de vârstă, cu reducerea vârstelor standard de pensionare conform tabelelor indicate la pct. a și b.

Conform art. 158 alin. (2) din Legea nr. 263/2010, perioadele de vechime în muncă realizate în grupa I de muncă până la data de 1 aprilie 2001 constituie stagiul de cotizare în condiții speciale, în vederea reducerii vârstelor de pensionare. Potrivit alin. (4) al aceluiași articol, adeverințele care atestă încadrarea persoanelor în fostele grupe I și/sau II de muncă sunt valorificate numai în situația în care au fost emise conform legii, pe baza documentelor verificabile anterior datei de 1 aprilie 2001.

Având în vedere data nașterii reclamantului, respectiv 8 mai 1963, vârsta standard de pensionare este de 62,5 ani, iar stagiul complet de cotizare este de 33 de ani și 2 luni. Considerentul pentru care Casa Teritorială de Pensii Constanța a dispus respingerea solicitării reclamantului, l-a vizat, potrivit conținutului Deciziei nr. [...] din 1 iulie 2016, împrejurarea că perioadele 1 august 2001 – 1 noiembrie 2001, 1 iunie – 1 august 2003, 1 noiembrie – 1 decembrie 2007, 1. ianuarie – 1 august 2008, 1 septembrie 2008 – 1 septembrie 2009, 1 octombrie – 1 noiembrie 2009, 1 ianuarie – 1 februarie 2010, 1 martie – 1 mai 2010 au fost valorificate ca stagii realizate în condiții normale, iar nu în condiții speciale.

Potrivit Adeverinței nr. ... din 5 martie 2013, reclamantul a fost încadrat în perioada 14 iulie 1988 – 1 aprilie 2001, 1 aprilie 2001 – 1 octombrie 2008, 1 octombrie 2008 –

1 septembrie 2010 în grupa I de muncă, având funcția de docher mecanizator, [...] regăsindu-se la poziția nr. 74 din anexa 3 la Legea nr. 263/2010 cu modificările și completările ulterioare.

În ceea ce privește temeiul juridic al încadrării în grupa I de muncă, acesta este menționat ca fiind Ordinul nr. 50/1990, Anexa nr. 1, iar proporția desfășurării acestei activități a fost menționată ca fiind 100%.

În principiu, legalitatea și temeinicia adeverințelor prin care se atestă condițiile de muncă și veniturile obținute de salariați nu pot fi cenzurate de casele de pensii, persoanele care le-au eliberat purtând răspunderea pentru corectitudinea datelor. Ceea ce se contestă însă, de către intimata din prezenta cauză, este emiterea adeverinței ulterior datei de 1 aprilie 2001. Tribunalul a observat, sub un prim aspect, că încadrarea în grupa superioară de muncă nu s-a făcut prin adeverință, ci prin actele emise de angajator prin care a efectuat nominalizarea personalului a cărui activitate se încadrează, pentru anumite perioade, în respectiva grupă de muncă (în speță, Ordinul nr. 50/1990). Adeverința doar atestă încadrarea în grupa superioară de muncă, pe care casa de pensii nu-l poate ignora.

Prin actul de încadrare a activității salariatului într-o grupă superioară de muncă au fost constituite o serie de drepturi care au intrat în patrimoniul acestuia.

Așadar, refuzul valorificării unei adeverințe privind încadrarea în grupa I de muncă poate avea la bază fie anularea actului prin care a avut loc nominalizarea personalului în vederea încadrării în aceste grupe de muncă, fie dovedirea faptului că, în ciuda mențiunilor adeverinței, încadrarea nu a avut loc în realitate.

Asiguratul face dovada încadrării activității sale în grupa I de muncă cu mențiunile din carnetul

de muncă ori cu adeverința emisă de fostul angajator sau deținătorul arhivei acestuia. Revine casei de pensii sarcina de a înlătura, pe cale de apărare, această probă făcută de către asigurat, dovedind fie anularea actului prin care fostul angajator a nominalizat salariații în vederea încadrării în grupa superioară de muncă, fie că salariatul în cauză nu a fost nominalizat. În lipsa unei asemenea dovezi contrare, atât mențiunile din carnetul de muncă, cât și adeverința emisă de fostul angajator sau deținătorul arhivei acestuia fac dovada încadrării în grupa I de muncă a reclamantului.

În ceea ce privește încadrarea în grupa I de muncă ulterior datei de 1 aprilie 2001, aceasta s-a realizat de legiuitorul însuși, [...] regăsindu-se la poziția nr. 74 anexa 3 din Legea nr. 263/2010.

În ceea ce privește încadrarea în grupa I de muncă ulterior datei de 1 aprilie 2001 și până la data intrării în vigoare a Legii nr. 263/2010, sunt aplicabile dispozițiile H.G. nr. 261/2001, potrivit cu care „(2) Încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite se face cu respectarea dispozițiilor art. 7 și/sau art. 8, după caz, și cu îndeplinirea cumulativă a criteriilor prevăzute la alin. (1) lit. a) și b) sau la alin. (1) lit. a) și c)” – art. 2; art. 12. „Perioadele în care un salariat lucrează permanent în locuri de muncă în condiții deosebite se stabilesc prin decizie a angajatorului care reglementează atribuțiile de serviciu ce revin fiecărui salariat conform sarcinii specifice, în raport cu funcția îndeplinită.”; art. 14 „(1) Dovedirea perioadelor de activitate desfășurată în locuri de muncă în condiții deosebite în vederea pensionării se face pe baza înregistrării acestora în carnetul de muncă, conform metodologiei stabilite de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, pe baza unei adeverințe emise de angajatorul la care a lucrat salariatul respectiv sau pe baza listelor cuprinzând persoanele care au

desfășurat activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite.”

În raport de conținutul adeverinței, Tribunalul a apreciat că munca desfășurată de reclamant în perioada 1 aprilie 2001 – 1 septembrie 2010 reprezintă activitate desfășurată în condiții speciale de muncă. Nu interesează din această perspectivă împrejurarea că unitatea angajatoare a respectat sau nu criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, pentru perioada respectivă, câtă vreme instanța nu este sesizată, în cazul de față cu o acțiune în verificarea legalității încadrării condițiile de muncă și câtă vreme în lipsa unei contestații sub acest aspect încadrarea este aceea ce rezultă, în raport de dispozițiile art. 14 alin. (1) din H.G. nr. 261/2001, din adeverința depusă.

Este de asemenea de prezumat că, de vreme ce anterior datei de 1 aprilie 2001 și respectiv, ulterior datei intrării în vigoare a Legii nr. 263/2010, unitatea angajatoare [...] a figurat în categoria unităților în care se desfășoară muncă în condiții speciale, aceste condiții s-au respectat și în perioada intermediară.

Potrivit adeverinței nr. .../2013, pentru toată perioada menționată societatea comercială a virat către stat cotele pentru pensia suplimentară, precum și CAS-ul în procente corespunzătoare legislației în vigoare.

În egală măsură, potrivit adeverinței nr. 795 din 11 mai 2016, emisă de [...], în perioada 2 aprilie 2013 - 21 decembrie 2015 reclamantul, având funcția de docher mecanizator, a fost încadrat în condiții speciale de muncă. Și pentru această perioadă a fost virată contribuția de asigurări sociale, astfel cum rezultă din conținutul Adeverinței nr. ... din 11 mai 2016 eliberată de [...]. Informațiile furnizate de adeverințe se coroborează cu mențiunile din carnetul de muncă al reclamantului – pozițiile 40-55.

În raport de argumentele enunțate, instanța constată că, vârsta standard de pensionare a reclamantului este, potrivit art. 53 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 de 65 ani, reclamantul fiind născut în mai 1963, că acesta a lucrat în perioada 14 iulie 1988 – 1 aprilie 2001 (12 ani și 9 luni/12 ani 8 luni și 17 zile), 1 aprilie 2001 – 1 septembrie 2010 (9 ani și 5 luni), 2 aprilie 2013 – 21 decembrie 2015 (2 ani și 8 luni), respectiv pentru o perioadă de 25 ani și 2 luni în grupa I de muncă și condiții speciale, prin urmare beneficiază de o reducere a vârstei de pensionare de 12 ani și 6 luni, potrivit dispozițiilor art. 55 lit. b), la data formulării cererii de pensionare – 12 mai 2016 – reclamantul trebuia să aibă vârsta de 52,4 ani. Cum la acea dată reclamantul avea 53 ani și un stagiul complet de cotizare de 39 ani, 8 luni și 28 zile, instanța constată că cererea reclamantului de pensionare pentru limită de vârstă este întemeiată.

În ceea ce privește capătul de cerere având ca obiect acordarea sporurilor aferente grupei I de muncă, a sporurilor cu caracter permanent, respectiv sporul pentru condiții grele, condiții nocive, pentru lucrul în schimburi și pe timpul nopții, Tribunalul a constatat că reclamantul nu este beneficiarul, în prezent, a unei Decizii de pensionare prin care să i se fi stabilit cuantumul pensiei datorate, astfel încât nu se poate verifica, la această dată, dacă sporurile pretinse prin cererea de chemare în judecată nu au fost valorificate.

Pe de altă parte, reducerea vârstei de pensionare constituie singurul efect al prestării muncii în grupe superioare de muncă, respectiv în condiții de cotizare, sporurile cu caracter permanent neavând nicio influență asupra unei atari reduceri.

Cuantumul pensiei ce urmează a se stabili, precum și punctajul rezultat din valorificarea actelor depuse, pot fi ulterior contestate în fața instanței, pe baza unor critici concrete, în legătură cu aspecte existente, iar nu virtuale

sau eventuale. Pe cale de consecință, acest capăt de cerere a fost respins ca nefondat.

În considerarea argumentelor de fapt și de drept expuse, acțiunea a fost admisă în parte. Potrivit dispozițiilor art. 453 alin. (1) C. pr. civ. partea care cade în pretenții e ținută a suporta, la cerere, cheltuielile de judecată avansate de partea adversă.

Împotriva acestei hotărâri, în termen legal a declarat apel reclamantul [...], pe care a criticat-o pentru nelegalitate și netemeinicie sub următoarele aspecte:

Consideră că în mod greșit prima instanță a respins acțiunea, câtă vreme, în pagina 3, alin. (6) din hotărâre, în urma analizei adevăraților depuse, stabilește „instanța constată că cererea reclamantului de pensionare pentru limită de vârstă este întemeiată”.

Cu toate acestea, respinge cererea de pensionare, ceea ce conduce la existența unei flagrante contradicții între considerentele hotărârii și dispozitivul acesteia.

Astfel, instanța stabilește că pentru a ieși la pensie reclamantul trebuia să aibă 52 de ani și 4 luni la data depunerii cererii, reținând de asemenea, că la acea dată, acesta avea împlinită vârsta de 53 de ani (deci, mai mult chiar) și cu toate acestea, îi respinge cererea de ieșire la pensie. Precizează apelantul reclamant că, așa cum a arătat și în acțiune, și cum a demonstrat și cu înscrisurile depuse, și-a desfășurat activitatea timp de 27 ani și 6 luni în condiții de grupa I și condiții speciale de muncă, fapt ce-i dă dreptul la o reducere a vârstei de pensionare cu 13 ani și 8 luni față de vârsta standard de pensionare de 65 ani.

Consideră că dacă prima instanță nu era lămurită pe deplin în privința calculului anilor câștigați de reclamant prin munca depusă în condiții de grupa I și condiții speciale, trebuia să admită expertiza contabilă, cu obiectivele depuse la dosarul cauzei.

De asemenea, apreciază că prima instanță a greșit prin faptul că a respins proba cu expertiza contabilă solicitată, practica judiciară a instanței locale pronunțându-se în sensul admiterii unei astfel de probe și chiar admiterii acțiunii cu același obiect, așa cum a demonstrat cu înscrisuri.

În mod greșit prima instanță a stabilit că nu se pot stabili sporurile aferente grupei I și a celor cu caracter permanent, câtă vreme apelantul reclamant nu este deținătorul unei decizii de pensionare.

Or, tocmai acesta a constituit cel de-al doilea capăt al cererii, stabilirea sporurilor cuvenite funcție de adevărurile depuse, care sporuri, la fel, puteau fi calculate tot printr-o expertiză contabilă.

Analizând sentința apelată din prisma criticilor formulate, Curtea a admis apelul ca fondat pentru următoarele considerente:

În mod greșit prima instanță a respins cererea reclamantului ca nefondată. Deși în considerentele hotărârii prima instanță reține că reclamantul îndeplinea condițiile prevăzute de lege pentru pensionarea pentru limită de vârstă ca urmare a reducerii vârstei de pensionare pentru activitatea desfășurată în grupa I de muncă și condițiile speciale, în final, prin dispozitivul hotărârii respinge acțiunea reclamantului ca nefondată, în contradicție cu considerentele hotărârii.

Prin cererea înregistrată sub nr. ... din 12 mai 2016 la Casa Județeană de Pensii Constanța reclamantul [...] a solicitat acordarea pensiei pentru limită de vârstă. Prin decizia nr. [...] din 1 iulie 2016 emisă de pârâtă s-a respins cererea de pensionare formulată de reclamant, cu motivarea că perioadele din adeverința nr..../2013 s-au valorificat ca stagiu realizat în condiții normale, iar salariile brute din adeverința nr. ... din 2 iunie 2014 nu fac parte

din punctajul mediu anual anterior datei de 1 aprilie 2001.

Potrivit art. 52 din Legea nr. 263/2010 pensia pentru limită de vârstă se cuvine persoanelor care îndeplinesc, cumulativ, la data pensionării, condițiile privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare sau în specialitate, după caz, prevăzute de prezenta lege.

În conformitate cu prevederile art. 53 alin. (1) și (3) din același act normativ vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și 63 pentru femei. Atingerea acestei vârste se realizează prin creșterea vârstelor standard de pensionare conform eșalonării prevăzute în anexa nr. 5.

Tabelul cuprins în Anexa nr. 5 din lege, realizează o eșalonare a stagiului complet de cotizare și a vârstei de pensionare raportat la luna și anul nașterii asiguratului. Cum reclamantul este născut la data de 8 mai 1963 care excede condițiilor stabilite prin Anexa 5 la Legea nr. 263/2010, concluzia care se desprinde este aceea a aplicării în cazul reclamantului a stagiului complet de cotizare de 35 de ani și a vârstei standard de pensionare de 65 de ani.

Prin adeverințele nr... din 5 martie 2013 și ... din 17 august 2016 emise de [...] și nr. ... din 11 iunie 2016 emisă de [...] rezultă că reclamantul a desfășurat activitate în grupa I de muncă timp de 12 ani, 8 luni și 17 zile și în condiții speciale de 11 ani, 6 luni și 16 zile.

În adeverințe s-a menționat temeiul juridic al încadrării în grupa I-a de muncă, respectiv Anexa I, punctul 59 din Ordinul nr. 50/1990 și Decizia Consiliului de Administrație nr. 2 din 25 martie 1991 iar pentru condițiile speciale pozițiile 1 (a, b), 7 și 8 din Anexa 2 la Legea nr. 263/2010, [...] regăsindu-se la poziția 74, Anexa 3 la Legea nr. 263/2010.

Pentru perioada 2 aprilie 2013 – 21 decembrie 2015 temeiul juridic al încadrării în condiții

speciale a fost Legea nr. 263/2010, Anexa 2, poziția 8, [...] aflându-se în Anexa 3, poziția 81 din Legea nr. 263/2010.

Anterior datei de 1 aprilie 2001 încadrarea activității în grupele I, II, III de muncă se făcea în baza unei proceduri atribuite angajatorului, iar după data de 1 aprilie 2001, odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 19/2000 încadrarea activității în condiții speciale și deosebite de muncă se făcea potrivit art. 19 din acest act normativ după criteriile și metodologia prevăzute prin Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 și nr. 1025/2003.

După intrarea în vigoare a Legii nr. 263/2010 încadrarea activităților în condiții deosebite sau speciale s-a realizat potrivit dispozițiilor art. 29 și art. 30 din acest act normativ și H.G. nr. 1284/2011 privind stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă în condiții speciale. În principiu, legalitatea și temeinicia adeverințelor prin care se atestă condițiile de muncă nu pot fi cenzurate de casele de pensii, angajatorii purtând întreaga răspundere pentru corectitudinea datelor și informațiilor înscrise în adeverințe.

Aceste adeverințe fac dovada că activitatea desfășurată de reclamant a fost încadrată în grupa I de muncă și în condiții speciale cu respectarea procedurilor prevăzute de lege. Revine părâtei sarcina de a dovedi că mențiunile atestate prin adeverințe sunt false și nu corespund realității.

Potrivit art. 165 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, la determinarea punctajelor lunare, pe lângă salariile prevăzute la alin. (1) se au în vedere și sporurile cu caracter permanent care, după data de 1 aprilie 1992 au făcut parte din baza de calcul.

Potrivit principiului contributivității reglementat de art. 2 lit. c) din Legea nr. 263/2010 fondurile de asigurări sociale se constituie pe

baza contribuțiilor datorate pe persoanele fizice și juridice participante la sistemul public de pensii, iar drepturile de asigurări sociale se cuvin în temeiul contribuțiilor de asigurări sociale plătite.

În aplicarea acestui principiu, la stabilirea drepturilor de pensie trebuie avute în vedere toate veniturile asupra cărora s-a calculat contribuția asigurărilor sociale, înregistrate în carnetul de muncă sau evidențiate în adeverințele eliberate de unitățile la care asiguratul și-a desfășurat activitatea.

Prin decizia în interesul legii nr. 19/2012 s-a stabilit în interpretarea și aplicarea prevederilor art. 2 lit. c) și art. 164 alin. (2) și (3) din Legea nr. 19/2000 și pct. V din Anexa la O.U.G. nr. 4/2005, că sporurile și alte venituri suplimentare realizate anterior datei de 1 aprilie 2001 vor fi luate în considerare la stabilirea și recalcularea pensiilor din sistemul public dacă au fost incluse în baza de calcul conform legislației anterioare, sunt înregistrate în carnetul de muncă sau în adeverințele eliberate de unități, conform legislației în vigoare și pentru acestea s-a plătit contribuția de asigurări sociale.

În motivarea acestei decizii, instanța supremă a reținut că principalul element obiectiv apt să conducă la o justă și legală stabilire și reactualizare a pensiilor provenind din fostul sistem de asigurări de stat îl reprezintă contribuțiile de asigurări sociale plătite, astfel că la stabilirea și reactualizarea drepturilor de pensie trebuie luate în calcul toate sporurile și alte venituri de natură salarială pentru care angajatorul/angajatul a plătit contribuția pentru asigurările sociale de stat.

Luându-se în considerare întreaga perioadă desfășurată în grupa I de muncă și condiții speciale de 24 ani, 3 luni și 3 zile, raportat la dispozițiile art. 55 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 263/2010, reclamantul putea beneficia de reducerea vârstei de pensionare cu 12 ani.

Operând reducerea mai sus menționată reclamantul se putea pensiona la împlinirea vârstei de 53 de ani, iar stagiul complet de cotizare prevăzut de lege era depășit, astfel încât acesta îndeplinea condițiile prevăzute de lege pentru înscrierea la pensie pentru limită de vârstă.

Din raportul de expertiză contabilă efectuat în apel de expert contabil [...] rezultă că punctajul mediu anual cuvenit reclamantului pentru activitatea desfășurată în funcție de înscrierile depuse la dosarul administrativ este de 2,56788 începând cu data de 12 mai 2016.

Pentru considerentele expuse mai sus, potrivit art. 480 alin. (2) C. pr. civ., Curtea a admis apelul formulat și a schimbat în tot sentința apelată în sensul admiterii cererii, anulării deciziei nr. [...] din 1 iulie 2016 și obligării pârâtei să emită reclamantului o decizie de acordare a pensiei pentru limită de vârstă cu luarea în calcul a punctajului mediu anual de 2,56786 începând cu 12 mai 2016.

Potrivit art. 453 C. pr. civ., Curtea a obligat pârâta să plătească reclamantului suma de 2700 lei reprezentând cheltuieli de judecată, onorariu avocat și expert.

Accident de muncă. Culpă angajatorului în producerea accidentului. Păstrarea capacității de muncă a reclamantei. Reducere quantum daune morale. Neîndeplinirea cumulativă a condițiilor prevăzute de art. 253 C. muncii raportat la art. 1350 C. civ.

C. muncii, art. 253 alin. (1)
C. civ., art. 1388

Potrivit art. 253 alin. (1) C. muncii „Angajatorul este obligat în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul”.

După producerea accidentului din culpa angajatorului în incinta societății în care reclamanta a fost victima unui accident de muncă, societatea a suportat cheltuielile de spitalizare și recuperare în sumă de 6500 lei (sumă ce cuprindea și achiziționarea șuruburilor). În afara acestor cheltuieli, apelanta pârâtă a susținut-o material pe reclamantă achitându-i lunar suma de 1000 lei, deși salariul acesteia era venitul minim pe economie (perioada iunie 2014 - septembrie 2014, când reclamanta nu s-a prezentat la serviciu), de unde concluzia că, pe lângă salariul acordat pe perioada concediului medical, primea și 1000 de lei de la angajator.

În mod corect s-a reținut neîndeplinirea cumulativă a condițiilor legale prevăzute de art. 253 C. muncii, raportat la art. 1350 C. civ. Acordarea de daune morale reclamantei în sumă de 40.000 lei nu este insuficientă cum susține aceasta, ci exagerat de mare, și reprezintă o îmbogățire fără just temei având în vedere faptul că după producerea accidentului și a intervenției suferite aceasta nu a rămas cu infirmitate.

(C. Apel Constanța, decizia nr. 173/CM/2017, www.portal.just.ro)

Prin cererea de chemare în judecată înregistrată pe rolul Tribunalului Constanța la data de 4 noiembrie 2014 sub număr de dosar .../118/2014, reclamanta [...] a chemat în judecată pârâta SC [...] SRL solicitând instanței obligarea acesteia la plata unei sume globale de 131850 lei sau, în subsidiar, la plata unei sume lunare în cuantum de 450 lei, de la data producerii accidentului și până la împlinirea vârstei legale de pensionare, cu titlu de daune materiale, obligarea pârâtei la plata sumei de 3.000.000 lei, cu titlu de daune morale, și obligarea la plata dobânzii legale de la data

accidentului și până la efectuarea plății și obligarea la plata cheltuielilor de judecată. În motivarea cererii, reclamanta a arătat că, în data de 14 ianuarie 2012, în jurul orei 15, în timp ce pleca de la locul de muncă, situat în sat [...], com. [...], a fost victima unui accident de muncă.

Astfel, împreună cu fosta colegă de muncă, [...], se pregăteau să iasă pe poarta unității, moment în care [...] i-a cerut să închidă poarta unității întrucât aceasta era larg deschisă, iar programul de muncă se terminase. Fiind o poartă mare, al cărei mecanism de deschidere-

Închidere presupune împingerea acesteia pe o țină, [...] a trebuit s-o împingă din spate, iar reclamanta a ținut-o de mâner, moment în care poarta a sărit de pe țină și s-a prăbușit peste ea. Acuzând dureri foarte mari la nivelul mijlocului și al coloanei, cu poarta deasupra ei, reclamanta a început să țipe. Strigătul de ajutor al fostei colege și țipetele sale de durere au fost auzite de către doi bărbați care se aflau în incinta unității, respectiv [...] și [...].

Aceștia au ridicat poarta de pe reclamantă și i-au cerut să se ridice, însă, fiind lovită la coloană, evident că nu a putut. După ce au ridicat poarta, a reușit să-și scoată telefonul și s-o sune pe sora ei, [...], care, împreună cu soțul ei, [...], au venit la locul accidentului. La locul accidentului a venit o ambulanță de la CEZ (parcul eolian din [...]) care a transportat-o până la centrul de permanență, de unde a fost preluată de o altă ambulanță trimisă de către serviciul 112. Aceasta din urmă a transportat-o la Spitalul Clinic Județean de Urgență Constanța, unde a rămas internată 2 săptămâni. În acest interval, a fost supusă unei intervenții chirurgicale, în timpul căreia i-au fost montate 8 șuruburi din titan pe coloană. Diagnosticul, așa cum rezulta din biletul de ieșire din spital din 1 februarie 2012, a fost fractura de vertebre toracice. În data de 15 ianuarie 2013, a fost din nou internată la Spitalul Clinic Județean de Urgență Constanța, unde a fost supusă unei noi intervenții chirurgicale pentru re poziționarea șuruburilor din coloană, așa cum rezultă din biletul de ieșire din spital din data de 22 ianuarie 2013.

S-a mai arătat că, în data de 11 iulie 2011, soțul reclamantei, [...], în timp ce se afla la locul de muncă, în încercarea de a repara transportorul mobil banda din magazia de cereale, a fost prins între banda, pardoseală și roata transportorului, rezultând decesul acestuia. Conform procesului-verbal de cercetare încheiat de către Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța, principalul vinovat de

producerea accidentului a fost soțul meu. Astfel, după doar 6 luni, în incinta aceleiași unități, a avut loc un nou accident de muncă, în condițiile în care prin procesul verbal de cercetare al evenimentului produs în data de 11 iulie 2011 părâtei i-au fost impuse anumite măsuri pentru prevenirea altor accidente similare lit. s) din procesul-verbal de cercetare a evenimentului din 11 iulie 2011, SC [...] fiind identificată ca persoană răspunzătoare de încălcarea reglementărilor privind protecția muncii.

Potrivit art. 30 alin. (1) lit. j) din Legea nr. 319/2006, constituie accident de muncă, accidentul suferit înainte sau după încetarea lucrului, dacă victima prelua sau preda uneltele de lucru, locul de muncă, utilajul ori materialele, dacă schimba îmbrăcăminte personală, echipamentul individual de protecție sau orice alt echipament pus la dispoziție de angajator, dacă se afla în baie ori în spălător sau dacă se deplasa de la locul de muncă la ieșirea din întreprindere sau unitate și invers.

De asemenea, potrivit art. 5 lit. g) din Legea nr. 319/2006 constituie accident de muncă vătămarea violentă a organismului, precum și intoxicația acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu și care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces. Având în vedere că reclamanta se deplasa de la locul de muncă, la ieșirea din unitate, când a avut loc accidentul, este evident că accidentul este de muncă, în înțelesul prevederilor menționate mai sus.

Conform art. 253 din Legea nr. 53/2003, angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în

legătură cu serviciul. Potrivit art. 266 din Legea nr. 53/2003, jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod. La data producerii accidentului, reclamanta era angajată la SC [...] SRL în funcția de gestionar, așa cum rezultă din adeverința nr. 4...49 din 26 septembrie 2014, iar accidentul s-a produs ca urmare a nerespectării de către angajator a dispozițiilor contractuale privind securitatea în muncă. Așadar, pentru a fi angajată răspunderea contractuală se cer a fi îndeplinite patru condiții: fapta ilicită care constă în neîndeplinirea unei obligații contractuale asumate de către debitor; existența unui prejudiciu în patrimoniul creditorului; raport de cauzalitate între fapta ilicită a debitorului și prejudiciul suferit de creditor; culpa debitorului.

Cu privire la existența unei fapte ilicite constând în neexecutarea unei obligații contractuale, vă rog să observați că acesta rezultă fără a puțină de tăgadă din faptul că angajatorul avea obligația să asigure securitatea în muncă. Desprinderea porții și prăbușirea peste subsemnata constituie o neexecutare a acestei obligații. În ceea ce privește existența prejudiciului și întinderea acestuia, consider că vătămarea gravă a integrității corporale dovedește existența acestuia. Cu privire la întinderea prejudiciului, s-a arătat că prejudiciul material constă în reducerea capacității de muncă, în sensul că subsemnata sunt nevoită să depun un efort suplimentar pentru a presta aceeași muncă pe care o desfășuram anterior producerii accidentului.

După producerea accidentului, reclamanta are dureri la coloană dacă stă câteva ore pe

scaun. De asemenea, variațiile de temperatură îi produc dureri la nivelul coloanei. Practic, pentru a-și îndeplini îndatoririle de serviciu, reclamanta trebuie să depună un efort fizic suplimentar, întreținut de medicamente și prin suprasolicitarea organismului. A apreciat că i-a fost redusă capacitatea de muncă cu aproximativ 50%. Drept urmare, prejudiciul material trebuie raportat la procentul cu care i-a fost redusă capacitatea de muncă.

Având în vedere că la momentul la care s-a produs accidentul era angajată cu salarii minim pe economie, suma lunară pe care trebuie s-o plătească pârâta este de 50% din salariul minim pe economie, respectiv 450 de lei/lună.

Data la care va ieși la pensie este mai 2036. De la data producerii accidentului (ianuarie 2012) și până în mai 2036 (vârsta legală de pensionare) sunt 293 de luni. 450 de lei X 293 de luni = 131.850 lei.

În ceea ce privește prejudiciul nepatrimonial, în absența unor criterii pe baza cărora să se poată realiza o cuantificare obiectivă a daunelor morale, acestea se stabilesc în raport cu consecințele negative suferite de reclamantă, importanța valorilor lezate, măsura în care au fost lezate aceste valori, intensitatea cu care au fost concepute consecințele vătămării, măsura în care mi-a fost afectată situația familială, profesională și socială. Pentru cuantificarea daunelor morale instanța trebuie să țină seama de durerile fizice (*pretium doloris*) suferite, atât în momentul producerii accidentului, cât și ulterior, ca urmare a montării a opt șuruburi pe coloană și a tratamentelor medicale necesare în vederea recuperării. Reclamanta are doi copii, unul de 18 ani iar celălalt de 15 ani, pe care trebuie să-i îngrijească singură. În condițiile în care i-a fost diminuată capacitatea de efort, trebuie să îndeplinească îndatoririle de serviciu, să se ocupe de creșterea copiilor și de gospodărie, ceea ce îi provoacă în continuare dureri fizice. În raport de acestea,

a apreciat că suma de 300.000 de lei pe care o solicită cu titlu de daune morale este pe deplin justificată. În ceea ce privește legătura de cauzalitate dintre fapta pârâtei și prejudiciul suferit și această condiție este îndeplinită întrucât vătămarea pe care a suferit-o, ca urmare a prăbușirii porții peste reclamantă, reprezintă consecința inacțiunii pârâtei care nu a luat măsurile necesare pentru ca acea poartă să funcționeze în condiții optime, acest aspect reprezentând o obligație privind securitatea în muncă. Cu privire la ultima condiție, și anume să existe culpa debitorului, a precizat că, potrivit art. 1548 C. civ., „Culpa debitorului unei obligații contractuale se prezumă prin simplul fapt al neexecutării.”

În drept, au fost invocate dispozițiile art. 253 C. muncii și Legea nr. 319/2006, Codul civil.

În dovedirea cererii, reclamanta a depus la dosar înscrisuri în copie. În apărare, pârâta a formulat întâmpinare, prin care a solicitat respingerea ca nefondată a acțiunii cu consecința obligării reclamantei la plata cheltuielilor de judecată ocazionate de soluționarea cauzei. S-a arătat că, pentru incidentul din luna ianuarie 2012, angajatorul a suportat cheltuielile de spitalizare și recuperare în sumă de 6500 lei, sumă ce cuprindea și achiziționarea șuruburilor. În afara acestor cheltuieli, angajatorul a susținut-o material pe reclamantă în sensul că îi plătea efectiv suma de 1000 lei, deși salariul prevăzut în contractul individual de muncă era cel minim pe economie. Deși în perioada iunie 2014 – septembrie 2014 reclamanta nu s-a prezentat la locul de muncă, societatea a continuat să achite suma de 1000 lei lunar. După producerea incidentului și terminarea perioadei de concediu medical, reclamanta și-a reluat activitatea de gestionar, raporturile de muncă derulându-se până în luna octombrie 2014, când salariata a anunțat că dorește să plece din societate.

Dacă după intervenția chirurgicală salariata acuza dureri care să conducă la imposibilitatea prestării activității de gestionar, potrivit dispozițiilor Legii nr. 346/2002, aceasta putea solicita reducerea programului de lucru cu obligația angajatorului de a plăti o indemnizație pentru reducerea timpului de muncă. O astfel de solicitare nu a fost adresată societății. Împrejurarea că susținerile reclamantei referitoare la prejudiciile materiale suferite prin reducerea capacității de muncă sunt nereale rezultă și din fișa de aptitudini nr. 23 din 19 iunie 2012 întocmită de medicul de medicina muncii în care se arată că, la data de 19 iunie 2012, deci la 6 luni de la intervenția chirurgicală, reclamanta era aptă de muncă. În egală măsură, nu se poate reține nici culpa societății în executarea obligației de a asigura securitatea în muncă, atât timp cât reclamantei i s-a făcut periodic instructajul pentru securitatea și sănătatea în muncă și atât timp cât, cea care nu a dorit reclamarea incidentului ca fiind accident de muncă, a fost tocmai reclamanta.

În ceea ce privește prejudiciul moral, după producerea incidentului implicațiile reclamantei pe toate planurile vieții sociale, nu au suportat consecințe negative, în sensul că aceasta nu a fost privată de o parte din veniturile câștigate anterior acestui moment, ci dimpotrivă a beneficiat de o suplimentare a veniturilor, fapt care nu o putea afecta pe plan psihic, profesional ori familial.

Mai mult, în condițiile în care reclamanta a înțeles să renunțe din proprie inițiativă la veniturile stabile acordate de pârâtă, nu se poate reține că aceasta a fost vătămată în plan fizic, psihic, social, profesional și familial și nici faptul că aceasta nu a mai avut o viață normală în societate datorită culpei societății.

În drept, au fost invocate dispozițiile art. 253, art. 178 C. muncii, Legea nr. 346/2002.

În apărare, au fost depuse în copie înscrisuri.

Pentru soluționarea cauzei, instanța a încuviințat și a administrat proba cu înscrisuri, proba cu interogatoriul ambelor părți și proba testimonială cu martora [...].

La termenul de judecată din data de 5 octombrie 2015, în temeiul art. 413 alin. (1) pct. 1 Noul C. pr. civ., instanța a dispus suspendarea judecării cererii până la soluționarea definitivă a cauzei care a făcut obiectul dosarului nr. .../118/2015 al Tribunalului Constanța, secția de contencios administrativ și fiscal, pentru considerentele arătate în încheiere. Prin încheierea din data de 19 ianuarie 2017, cauza a fost repusă pe rol.

Prin cererea depusă la data de 14 februarie 2017, reclamanta și-a modificat cuantumul obiectului cererii de chemare în judecată solicitând obligarea pârâtei la plata sumei de 1.000.000 lei cu titlu de daune morale, menținând solicitarea privind daunele materiale.

Soluționând pe fond cauza, Tribunalul Constanța a pronunțat sentința civilă nr. 424 din 6 martie 2017, prin care a admis în parte cererea de chemare în judecată formulată de reclamanta [...] în contradictoriu cu pârâta SC [...] SRL.

A fost obligată pârâta la plata către reclamantă a sumei de 40.000 lei reprezentând daune morale, actualizată cu dobândă legală începând cu data de 4 noiembrie 2014 până la data plății. A fost obligată pârâta la plata către reclamantă a sumei de 3.000 lei reprezentând cheltuieli de judecată.

Pentru a pronunța această hotărâre instanța de fond a reținut că reclamanta este angajata pârâtei și la data de 14 ianuarie 2012, din culpa angajatorului, a suferit un accident de muncă (în timpul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu), care, potrivit dispozițiilor art. 253 alin. (1) C. muncii este obligat să o despăgubească moral și material.

Prin sentința civilă nr. 781 din 7 iunie 2016 pronunțată de Tribunalul Constanța, secția de contencios administrativ și fiscal, rămasă definitivă prin decizia civilă nr. 982/CA din 12 decembrie 2016 a Curții de Apel Constanța s-a stabilit că reclamanta nu are nicio culpă în producerea accidentului.

Dimpotrivă, accidentul produs din culpa angajatorului i-a provocat acesteia un prejudiciu moral, prejudiciu care se ridică la suma de 40.000 lei, sumă actualizată cu dobânda legală până la data plății efective.

Instanța de fond a mai reținut că, prin omisiunea societății pârâte de a-și îndeplini obligațiile prevăzute de Legea nr. 319/2016, a fost posibil accidentul din 14 ianuarie 2012, care s-a produs prin prăbușirea porții pe reclamantă, accident în urma căruia aceasta a suferit un prejudiciu material și moral.

Referitor la prejudiciul material, instanța, în urma administrării probei cu expertiză în dosarul cu nr. .../118/2015 a stabilit că reclamanta are capacitatea de muncă păstrată, prezintă o deficiență globală ușoară cu capacitate adaptativă de 20% și nu se încadrează în gradul de invaliditate.

Or, în speță, reclamanta nu a făcut dovada unui prejudiciu material cert, sub aspectul existenței și al posibilităților de evaluare, fapt ce a condus la respingerea acordării de prejudiciu material.

În termen legal, împotriva sentinței civile nr. 424 din 6 martie 2017, pronunțată de Tribunalul Constanța au declarat apel părțile în proces. Apelul declarat de pârâta SC [...] SRL.

Motivează apelul, arătând că la acordarea daunelor morale, instanța de fond nu a indicat niciun criteriu pentru care a acordat suma de 40.000 lei.

Instanța de fond a făcut o enumerare generică a consecințelor negative asupra vieții apelantei reclamante.

Din probele administrate în cauză, rezultă că urmările accidentului nu se resimt din punct de vedere medical, iar în prezent reclamanta duce o viață normală, aspect recunoscut chiar și prin depoziția martorei propusă de către aceasta.

Intimata pârâtă a declarat că nu a fost afectată din punct de vedere moral, aceasta continuându-și viața în mod normal.

Prin raportare la situația financiară a familiei și prin raportare la situația oricărui român cu venit mediu, suma de 40.000 lei acordată cu titlu de daune morale este excesiv de mare, dobândind natura unei îmbogățiri fără just teamei.

Apelanta pârâtă, relatează că, după producerea accidentului, implicațiile intimei pe toate planurile vieții sociale nu au suportat consecințe negative.

Mai precizează apelanta că în momentul producerii accidentului, intimata era asigurată obligatoriu pentru accidente în muncă prin efectul Legii nr. 346/2002, calitatea de asigurat subzistând până la încetarea raporturilor de muncă.

În baza Legii nr. 346/2002 art. 42 - 44, de la producerea accidentului și până la încetarea raporturilor de muncă, pârâta i-a acordat o sumă de 6500 lei în luna ianuarie 2012 și lunar câte 1000 lei, deși salariul prevăzut în contractul individual de muncă era minim pe economie.

Deși în perioada iulie 2014 - septembrie 2014 intimata nu s-a prezentat la locul de muncă, apelanta pârâtă a continuat să-i achite câte 1000 lei lunar.

După terminarea acestei perioade când a fost în concediu medical, intimata reclamantă s-a întors la serviciu, continuându-și activitatea până în luna octombrie, când aceasta a plecat din societate.

După reluarea activității, reclamanta nu le-a adus la cunoștință faptul că în urma intervenției chirurgicale trebuia să depună un efort mai mare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

Activitatea prestată de către reclamantă nu impunea un efort mare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

Dacă după intervenția chirurgicală, reclamanta acuza dureri mari care să conducă la imposibilitatea desfășurării activității, potrivit dispozițiilor Legii nr. 346/2002, putea solicita reducerea programului de lucru, solicitare pe care nu și-a exprimat-o.

Suștinerea intimei că după plecarea din societate, capacitatea de muncă s-a redus cu 50% este infirmată de raportul de expertiză efectuat în cauză și de medicul specialist de medicina muncii.

Față de cele menționate, apelanta pârâtă apreciază că despăgubirile morale sunt exagerate.

Pentru cele relatate a solicitat admiterea apelului astfel cum a fost formulat.

Apelul declarat de reclamanta [...];

Motivează apelul arătând că soluția atacată este nelegală și este netemeinică privind respingerea despăgubirilor pentru prejudiciul material și aspecte privind cuantumul redus al daunelor morale.

1. Sub aspectul daunelor materiale, instanța de fond a reținut că, potrivit raportului de expertiză medico-legală, reclamanta are capacitatea de muncă păstrată, prezintă o deficiență globală ușoară cu incapacitate adaptativă de 20% și nu se încadrează în grad de invaliditate. Având în vedere situația, instanța de fond în mod greșit a reținut că apelanta reclamantă nu a făcut dovada unui

prejudiciu cert sub aspectul posibilităților de evaluare.

Soluția instanței sub acest aspect nu este corectă, întrucât prejudiciul material presupune atât paguba efectivă cât și beneficiul nerealizat și instanța putea analiza prejudiciul material din perspectiva beneficiului nerealizat.

În acest sens instanța trebuia să aplice dispozițiile art. 1388 C. civ., care prevede criterii de evaluare a prejudiciului în cazul reducerii capacității de muncă, dispoziții pe care instanța le-a aplicat.

Având în vedere că reclamanta a avut un venit mediu lunar echivalent cu salariul minim pe economie, prejudiciul material trebuia cuantificat prin raportarea procentului cu care i-a fost redusă capacitatea de muncă a salariatului.

În realitate, prin cererea de chemare în judecată, în lipsa unei expertize medico-legale, reclamanta a apreciat că i-a fost redusă capacitatea de muncă cu 50%, după acest procent s-a efectuat o expertiză medico-legală care a stabilit că s-a redus capacitatea de muncă cu 20% și nu cu 50%.

Raportat la procentul de 20%, de reducere a capacității de muncă, câștigul nerealizat este de 52.740 lei.

Acordarea prejudiciului material este justificată, astfel cum susține apelanta reclamantă, până la împlinirea vârstei legale de pensionare.

Cu privire la cuantificarea daunelor morale, instanța de fond a precizat că a avut în vedere gradul de vinovăție a angajatorului în producerea prejudiciului și că reclamanta nu a avut nicio culpă.

Probele administrate în cauză fac dovada că poarta a căzut din cauza lipsei opritorului care îi asigura stabilitatea.

De asemenea, nu a existat vreo persoană angajată care a fost însărcinată și instruită cu închiderea porții.

În al doilea rând instanța, la stabilirea cuantumului daunelor morale, a avut în vedere numărul de îngrijiri medicale de 85 de zile, ignorând alte criterii în cuantificarea acestui prejudiciu.

La stabilirea cuantumului daunelor morale, instanța trebuia să țină cont de durerile fizice prin raportare la momentul producerii accidentului, cât și ulterior, ca urmare a montării de 8 șuruburi pe coloană și a tratamentelor necesare în vederea recuperării, precum și de durerea psihică încadrată ca urmare a fracturării coloanei și care se manifestă pregnant, creându-i frustrare și un complex de inferioritate pe mai multe planuri. Trebuie avut în vedere la stabilirea cuantumului daunelor morale și prejudiciul estetic care cuprinde toate vătămările și leziunile care aduc atingere armoniei fizice sau înfățișării persoanei.

În concluzie, reclamanta apelantă susține că se află într-o situație dramatică fiind văduvă, având în îngrijire doi copii, iar după 6 luni de la acest moment a suferit un accident care o va marca pe tot restul vieții.

În raport de cele menționate apreciază că, cuantumul acestor daune morale se ridică la suma de 1.000.000 lei.

Un alt motiv se referă la reducerea în mod greșit a cheltuielilor de judecată la 3000 lei.

A solicitat admiterea apelului astfel cum a fost formulat.

Analizând apelurile formulate în baza motivelor de apel invocate, Curtea constată următoarele:

Reclamanta [...] în contradictoriu cu pârâta SC [...] SRL a investit instanța cu o acțiune civilă solicitând acordarea de daune materiale și

morale ca urmare a accidentului produs la data de 14 ianuarie 2012, din culpa angajatorului.

Astfel s-a stabilit prin sentința civilă nr. 781 din 7 iunie 2016, pronunțată de Tribunalul Constanța, secția contencios administrativ și fiscal, rămasă definitivă prin decizia civilă nr. 982/CA din 12 decembrie 2016 a Curții de Apel Constanța, sentință care a intrat în puterea lucrului judecat.

S-a stabilit culpa angajatorului în producerea accidentului, reclamanta neavând nicio vină. Nemulțumită de cuantumul daunelor morale acordate și respingerea capătului de cerere privind daunele materiale, reclamanta a declarat apel iar pârâta cu privire la cuantumul exagerat de mare al daunelor morale.

Analizând legalitatea și temeinicia sentinței apelate cu privire la motivele invocate, Curtea constată:

Potrivit art. 253 alin. (1) C. muncii „Angajatorul este obligat în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul”. Acest text consacră obligația angajatorului de a-l despăgubi pe salariat, în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material, fie un prejudiciu moral.

Așadar, răspunderea în discuție este una cumulativă (completă) atât pentru daune materiale cât și pentru cele morale, ori după caz, poate privi doar unele dintre ele. Temeiul pentru răspunderea angajatorului este cel al răspunderii contractuale reglementate de art. 1350 C. civ., iar criteriile de evaluare a prejudiciului în cazul reducerii capacității de muncă sunt precizate și reglementate de art. 1388 C. civ. care prevede: „Stabilirea pierderii și a nerealizării câștigului din

muncă – (1) Despăgubirea pentru pierderea sau nerealizarea câștigului din muncă se va stabili pe baza venitului mediu lunar net din muncă al celui păgubit din ultimul an înainte de pierderea sau reducerea capacității sale de muncă ori, în lipsă, pe baza venitului lunar net pe care l-ar fi putut realiza, ținându-se seama de calificarea profesională pe care o avea sau ar fi avut-o la terminarea pregătirii pe care era în curs să o primească.

(2) Cu toate acestea, dacă cel păgubit face dovada posibilității obținerii unui venit din muncă mai mare în baza unui contract încheiat în ultimul an, iar acesta nu a fost pus în executare, se va ține seama în stabilirea despăgubirii de aceste venituri.

(3) Dacă cel păgubit nu avea o calificare profesională și nici nu era în curs să o primească, despăgubirea se va stabili pe baza salariului minim net pe economie”.

Acest text de lege prevede acordarea de daune materiale pentru reducerea capacității de muncă, precum și criteriile de evaluare a acestor daune.

În speță, conform expertizei medico-legale efectuată în cadrul dosarului nr. .../118/2015 al Tribunalului Constanța care a pronunțat sentința civilă nr. 781 din 7 iunie 2016, rămasă definitivă prin decizia nr. 982/CA din 12 decembrie 2016 a Curții de Apel Constanța, s-a stabilit că reclamanta are capacitatea de muncă păstrată, prezintă o deficiență globală ușoară cu incapacitate adaptativă de 20% și nu se încadrează în grad invaliditate.

Aprecierea reclamantei apelante că i-a fost redusă capacitatea de muncă cu 50%, în lipsa unei expertize medico-legale care să stabilească acest fapt, este nefondată.

Astfel cum a reținut și instanța de fond, în speță reclamanta apelantă nu a făcut dovada unui prejudiciu material cert, atât sub aspectul existenței, cât și al posibilităților de evaluare.

De altfel, după producerea accidentului din culpa angajatorului la data de 14 ianuarie 2014 în incinta societății în care reclamanta a fost victima unui accident de muncă, societatea a suportat cheltuielile de spitalizare și recuperare în sumă de 6500 lei (sumă ce cuprindea și achiziționarea șuruburilor).

În afara acestor cheltuieli, apelanta pârâtă a susținut-o material pe reclamantă achitându-i lunar suma de 1000 lei, deși salariul acesteia era venitul minim pe economie (perioada iunie 2014 - septembrie 2014, când reclamanta nu s-a prezentat la serviciu), de unde concluzia că pe lângă salariul acordat pe perioada concediului medical, primea și 1000 lei de la angajator.

De asemenea, este nefondată susținerea reclamantei apelante referitoare la prejudiciile materiale suferite prin reducerea capacității de muncă, întrucât din fișa de aptitudini nr. 23 din 19 iunie 2012, întocmită de medicul de medicina muncii după 6 luni de la intervenția chirurgicală, aceasta era aptă de muncă; în caz contrar, ea trebuia să solicite să fie expertizată.

Încercarea reclamantei de a modifica incapacitatea adaptativă în reducerea capacității de muncă cu 20% este în contradicție cu raportul de expertiză medico-legală și cu normele legale pe care se întemeiază lucrarea de specialitate prin care s-a stabilit cu putere de lucru judecat (sentința civilă nr. 781/2016 rămasă definitivă), că în urma accidentului produs, reclamanta nu se încadrează în grad de invaliditate.

În atare situație, instanța de fond avea obligația să analizeze îndeplinirea cumulativă a condițiilor legale (faptă ilicită, prejudiciu și raport de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu), privind stabilirea prejudiciului material.

În mod corect instanța de fond a reținut neîndeplinirea cumulativă a condițiilor legale prevăzute de art. 253 C. muncii, raportat la art. 1350 C. civ. Art. 253 alin. (1) C. muncii prevede faptul că angajatorul este obligat în

baza normelor, principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat, în situația în care pe lângă prejudiciul material a suferit și un prejudiciu moral. Acordarea de daune morale este condiționată de producerea unui minim de probe și de indicii din care să rezulte existența prejudiciului moral adus salariatului cât și întinderea acestuia.

În speță, potrivit motivelor de apel invocate de reclamantă, aceasta susține că instanța de fond nu a avut în vedere criteriile obligatorii în stabilirea cuantumului prejudiciului.

În stabilirea daunelor morale, instanța procedează la o apreciere subiectivă a circumstanțelor cauzei în funcție de care stabilește prejudiciul moral suferit.

Potrivit deciziei nr. 1179 din 11 februarie 2011 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, la cuantificarea daunelor morale, în baza principiului echității, judecătorul fondului trebuie să aibă în vedere aspecte și circumstanțe particulare a cauzei analizate și nu anumite criterii obligatorii.

Acordarea de daune morale de către instanță reclamantei în sumă de 40.000 lei nu este insuficientă cum susține aceasta, ci exagerat de mare, având în vedere faptul că după producerea accidentului și a intervenției suferite nu a rămas cu infirmitate.

Dimpotrivă, după accident și recuperare medicală s-a prezentat la serviciu, a dus o viață normală, a condus autoturismul imediat după intervenție.

Este adevărat că în urma accidentului reclamanta a suferit fizic și psihic și un prejudiciu estetic, dar nu de o asemenea gravitate care să impună acordarea de daune morale în sumă de 40.000 lei, având în vedere cele relatate.

De altfel, după încetarea contractului de muncă la intimata pârâtă, reclamanta a continuat să muncească luând în plasament un minor.

Toate cele relatate relevă faptul că după accident aceasta a dus un mod de viață normal și prin raportare la situația financiară, Curtea constată că acordarea de daune morale în sumă de 40.000 lei reprezintă o îmbogățire fără just temei, motiv pentru care acestea vor fi reduse.

Privitor la reducerea cheltuielilor de judecată la fond acordate reclamantei, Curtea constată:

Potrivit art. 453 alin. (1) C. pr. civ.: „Partea care pierde procesul va fi obligată, la cererea părții care a câștigat, să îi plătească acesteia cheltuieli de judecată.

2. Când cererea a fost admisă numai în parte, judecătorii vor stabili măsura în care fiecare dintre părți poate fi obligată la plata cheltuielilor de judecată”.

Conform acestor dispoziții legale, la baza obligației de restituire a cheltuielilor de judecată stă culpa procesuală.

Partea din vina căreia s-a purtat procesul trebuie să suporte cheltuielile făcute justificat de partea câștigătoare.

În speță, partea căzută în pretenții este pârâta, dar avându-se în vedere faptul că acțiunea reclamantei a fost admisă în parte, în mod corect instanța de fond a redus onorariul de avocat la suma de 3000 lei, neintervenind în felul acesta în raporturile dintre avocat și clientul său.

Dimpotrivă, în virtutea relativității efectelor obligatorii ale contractelor, onorariul convenit între părți rămâne valabil stabilit, dar recuperarea acestuia de la partea „căzută în pretenții” se face în cuantumul și în limitele stabilite de instanță, atunci când aceasta apreciază că trebuie redimensionat cuantumul, în raport de criteriile prevăzute de lege.

În baza art. 453 alin. (1) C. pr. civ. va obliga pe reclamantă către apelanta pârâtă la 2000 lei cheltuieli de judecată reprezentând onorariu avocat.

Răspundere patrimonială. Restituirea sumelor nedatorate

C. muncii, art. 256, art. 44 și art. 38

Se poate vorbi de o sumă nedatorată încasată de salariat doar în lipsa oricărui temei legal sau convențional al încasării acestei sume, nu și, spre exemplu, în cazul primirii unui salariu legal.

Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie. Sub acest aspect nu are nicio relevanță inexistența culpei salariatului, singura condiție legală fiind caracterul nedatorat al sumei achitate reflectată prin diminuarea patrimoniului angajatorului.

(C. Apel Alba-Iulia, secția I civilă, decizia nr. 448/2017, www.portal.just.ro)

Prin sentința civilă nr... din 25 octombrie 2016 pronunțată de Tribunalul Hunedoara - secția I civilă în dosar civil susmenționat s-a admis în parte acțiunea în conflict individual de muncă formulată de reclamanta C.N.H. SA - Societate în faliment, prin lichidator judiciar împotriva pârâtei A.B. și în consecință: A fost obligată pârâta să plătească reclamantei suma de 373,87 lei reprezentând prejudiciu. S-a respins în rest acțiunea. Fără cheltuieli de judecată.

Pentru a hotărî, astfel, Tribunalul a reținut următoarele:

Pârâta a fost angajată pe perioadă nedeterminată în cadrul unității reclamante, în această calitate efectuând deplasarea la T.I.B. în 7 octombrie 2011 pentru care a încasat suma de 230 lei cu titlu de diurnă și cheltuieli de cazare precum, și suma de 143,87 lei – cheltuieli de transport.

În Raportul de control încheiat sub nr... din 10 iulie 2012 (punctul II. 2.4) de Curtea de Conturi s-a apreciat că deplasările salariaților în interes de serviciu la T.I.B. B. au fost efectuate în fapt în alte scopuri decât cele legate de activitatea companiei. Astfel, s-a reținut că deplasarea anuală a grupului de salariați la T.I.B. B. nu îndeplinește condițiile necesare pentru a fi considerată o activitate

de pregătire profesională, nefiind cuprinsă în avans și în mod explicit în planul anual de pregătire profesională. S-a apreciat că aceste cheltuieli pentru deplasarea la T.I.B. în anii 2009 – 2010 și 2011 sunt nelegale, astfel de activități și cheltuielile aferente nefiind cuprinse în obiectul de activitate a companiei și s-a dispus recuperarea sumelor achitate salariaților pentru aceste deplasări.

Pârâta a fost notificată să achite contravaloarea cheltuielilor efectuate cu personalul CNH SA în conformitate cu Decizia nr... din 23 ianuarie 2013 pentru valorificarea constatărilor cuprinse în Raportul de Control precum și penalitățile aferente.

Din notele depuse anexat cererii rezultă că CNH SA a înregistrat în contabilitate prejudiciul stabilit cu titlu de „debit conform decizie Curtea de Conturi (T.I.B.)”.

Raportul Curții de Conturi .../2012 și respectiv Decizia nr.../2012 au fost contestate de către CNH SA în dosarul nr.../57/2012 al Curții de Apel Alba Iulia, soluționat prin sentința civilă nr.../2015, irevocabilă prin Decizia nr.../2013 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție.

În ceea ce privește deplasările salariaților CNH SA la T.I.B. instanțele de judecată au reținut

că participarea la un târg internațional poate constitui o formă de pregătire profesională cu condiția ca acesta să fi avut stabilite obiectivele urmărite, adică cunoștințele ce urmează a fi dobândite de fiecare persoană care urmează programul, precum și persoanele căreia i se adresează.

Pentru realizarea formării profesionale a propriilor salariați angajatorii trebuie să elaboreze planuri de formare profesională în concordanță cu programele de dezvoltare și cu strategiile sectoriale și teritoriale. Or, participarea la T.I.B. nu a fost inclusă în planul de pregătire profesională anuală destinat propriilor angajați, iar societatea nu a făcut dovada că participarea tuturor salariaților era în legătură directă cu cerințele posturilor pe care le ocupau. Întrucât deplasarea la T.I.B. nu îndeplinește condițiile prevăzute de lege pentru a putea fi considerată formă de pregătire profesională, instanțele de judecată au apreciat că în mod corect Curtea de Conturi a reținut existența abaterii privind decontarea necuvenită a cheltuielilor efectuate de către un grup de salariați din cadrul acesteia cu ocazia deplasării la București, în alte scopuri decât interesul companiei.

Prin urmare, având în vedere pe de o parte că nu sunt îndeplinite cerințele art. 197 C. muncii privind participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională, iar pe de altă parte faptul că prin hotărâre irevocabilă s-a stabilit că participarea la T.I.B. nu reprezintă formă de pregătire profesională, rezultă că sumele achitate angajaților de către unitate pentru această deplasare (cu titlu diurnă, contravaloare cazare și transport) reprezintă sume necuvenite.

Potrivit art. 256 C. muncii salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie. Sub acest aspect nu are nicio relevanță inexistența culpei salariatului, singura condiție legală fiind caracterul

nedatorat al sumei achitate reflectată prin diminuarea patrimoniului angajatorului.

Prin urmare, în raport cu aceste dispoziții, pârâta urmează să fie obligată la restituirea sumei efectiv încasate cu titlu de diurnă, cheltuieli de cazare și transport, respectiv la plata sumei de 373,87 lei.

Întrucât art. 256 C. muncii prevede doar obligația salariatului de a restitui suma efectiv încasată și nu reglementează obligația de plată a unor penalități pentru neplata sau plata unei actualizări a sumei încasate nedatorate și câtă vreme deplasarea s-a efectuat în baza unor ordine de serviciu și deci nu se poate reține culpa salariatului în cauzarea vreunui prejudiciu, se va respinge capătul de cerere privind obligarea pârâtului la plata penalităților de întârziere precum și la actualizarea sumei cu indicii de inflație.

Împotriva acestei hotărâri a declarat apel la data de 11 noiembrie 2016 pârâta A.B., solicitând admiterea apelului, schimbarea, în tot, a sentinței atacate în sensul respingerii acțiunii ca netemeinică și nelegală.

La data de 29 decembrie 2016 pârâta a transmis motivele de apel prin care arată că: nu a formulat nicio cerere pentru a participa la T.I.B.; ordinul de deplasare a fost întocmit de angajator; mijlocul de transport pentru deplasare a fost stabilit de conducerea CNH SA; sumele acordate pe perioada deplasării s-au făcut în baza reglementărilor în vigoare; deplasările s-au făcut în interesul serviciului prin delegare dispusă de conducerea societății; participarea la acest eveniment s-a făcut în urma analizei conducerii societății privind oportunitatea desemnării pentru participare a unor persoane din cadrul societății.

Invocă prevederile art. 43, art. 44, art. 38 C. muncii și precizează că nu are nicio culpă în participarea la acest eveniment, necunoscând faptul că deplasarea la T.I.B. nu îndeplinește

condițiile prevăzute de lege pentru a fi considerată formă de pregătire profesională, având în vedere faptul că nu a avut nicio implicare în întocmirea programului de pregătire profesională al CNH SA:

În drept: art. 466-482 C. pr. civ. Intimata CNH SA (societate în faliment), prin lichidator judiciar expert Insolvență SPRL D. a depus întâmpinare prin care solicită respingerea apelului ca nefondat, precizând, în primul rând, faptul că motivele de apel au fost depuse peste termenul de 10 zile de la comunicarea sentinței prevăzute de art. 215 din Legea nr. 62/2011, iar pe fond, soluția primei instanțe este corectă deoarece caracterul nedatorat al sumelor privind cheltuielile de deplasare la T.I.B. rezultă dintr-o hotărâre judecătorească care se bucură de puterea lucrului judecat (dec. civilă nr.../2013 a ICCJ), fiind incidente prevederile art. 256 alin. (1) C. muncii. Arată că spre deosebire de răspunderea patrimonială propriu-zisă, care se întemeiază pe o faptă săvârșită de angajat cu vinovăție, obligația de restituire are la bază plata lucrului nedatorat, respectiv îmbogățirea fără justă cauză.

În drept: art. 205, art. 476 C. pr. civ., art. 256 C. muncii.

Curtea, verificând, potrivit art. 479 Noul C. pr. civ., în limitele cererii de apel, stabilirea situației de fapt și aplicarea legii de către prima instanță, reține următoarele:

Apelul este fondat.

Sub aspectul procedural invocat de intimată este de menționat că depunerea motivelor de apel cu depășirea termenului prevăzut de art. 215 din Legea nr. 62/2011 este sancționată de legiuitor cu decăderea [art. 470 alin. (3) C. pr. civ.], dar introducerea în termen a apelului, dat fiind caracterul său devolutiv potrivit art. 476 C. pr. civ., provoacă o nouă judecată asupra fondului, instanța statuând atât în fapt cât și în drept.

Alin. (2) al art. 476 C. pr. civ. prevede că, în cazul în care apelul nu se motivează ori motivarea apelului sau întâmpinării nu cuprinde motive, mijloace de apărare sau dovezi noi, instanța de apel se va pronunța, în fond, numai pe baza celor invocate la prima instanță.

Așa fiind, apelul depus de pârâtă, în termenul legal, va fi analizat prin prisma acestor cerințe legale.

Pe fondul cauzei, cererea de față este întemeiată pe dispozițiile art. 256 C. muncii. Potrivit acestui text de lege salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

Cu referire la acest text de lege, Curtea Constituțională, prin Deciziile nr. 274/2011, nr. 122/2012 a statuat că acesta nu definește noțiunea de „sumă nedatorată” și nici nu detaliază condițiile în care se naște obligația respectivă, însă, el vine să acopere, prin excluderea tuturor celorlalte situații prevăzute de lege care antrenează răspunderea patrimonială a salariatului, cazurile când, fără a fi reținută vinovăția acestuia, este obligat la restituirea unor sume încasate de la angajator, întrucât acestea nu i se cuveneau, neexistând o justă cauză... Este evident că obligația de restituire se naște în legătură cu desfășurarea raporturilor de muncă.

De reținut este că se poate vorbi de o sumă nedatorată încasată de salariat doar în lipsa oricărui temei legal sau convențional al încasării acestei sume, nu și, spre exemplu, în cazul primirii unui salariu legal.

Așadar, reținând corect faptul că nu are nicio relevanță inexistența culpei salariatului în încasarea sumei, prima instanța avea însă, îndatorirea de a analiza celelalte cerințe impuse de textul de lege în discuție, respectiv faptul că suma este nedatorată.

Or, sub acest aspect, soluția este greșită deoarece, contrar celor reținute de instanța de fond, simplul fapt al diminuării patrimoniului societății nu determină caracterul nedatorat al sumei în discuție.

În analiza acestui caracter al sumei pretinse de angajator se impunea a se avea în vedere faptul că deplasarea reclamantei la T.I.B. B. în data de 7 octombrie 2011 s-a efectuat în exercitarea unui ordin de serviciu, în baza delegației nr... din 5 decembrie 2011 semnate de conducerea societății, în baza unui referat de necesitate întocmit de compartimentele de specialitate și aprobat de conducătorul instituției, iar cheltuielile efectuate cu delegarea au fost justificate cu documentele contabile depuse la dosar.

Potrivit art. 44 alin. (2) C. muncii salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Totodată, potrivit art. 38 C. muncii salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

În acest context, nu putem vorbi de lipsa unui temei legal al încasării sumei de către reclamantă, aceasta fiind îndreptățită, în conformitate cu art. 44 alin. (2) C. muncii sus enunțat la acordarea drepturilor bănești aferente delegării (diurna, contravaloarea cazării și a transportului), izvorâte din raportul juridic de muncă încheiat între părți.

Faptul că printr-o hotărâre judecătorească definitivă s-a statuat că deplasarea la T.I.B. nu îndeplinește, condițiile prevăzute de lege, pentru a putea fi considerată o formă de pregătire profesională nu are relevanță în acest cadru procesual definit de art. 256 C. muncii, care presupune așa cum s-a arătat mai sus lipsa unui suport legal de acordare a unui drept salarial, ceea ce nu este cazul de față.

Indiferent de motivul care a determinat angajatorul să emită ordinul de deplasare a salariatului în cauză la T.I.B. B., sau scopul efectuării acestei deplasări (în cadrul unei formări profesionale sau nu), este de reținut că, această deplasare s-a efectuat de salariat în exercitarea unui ordin de serviciu semnat de directorul general al societății, a cărei nesocotire putea antrena răspunderea sa disciplinară potrivit Codul muncii.

Ca urmare, suma în litigiu nu reprezintă o sumă nedatorată în sensul cerut de legiuitor în conținutul textului de lege în discuție, pentru a fi supusă restituirii, această sumă fiind datorată de angajator conform art. 44 alin. (2) C. muncii, atâta vreme cât este o sumă antrenată de pârâtă în cadrul delegării efectuate în baza unui ordin de serviciu emis în temeiul Codului muncii și justificată cu actele contabile.

Față de cele ce preced, Curtea, în baza art. 480 alin. (2) C. pr. civ. va admite ca fondat apelul promovat de pârâtă, va schimba în tot sentința atacată, în sensul respingerii acțiunii formulate de reclamanta CNH SA împotriva pârâtei A.B., ca fiind nelegală și netemeinică.

Acțiune în constatare. Desfășurare activitate în condiții deosebite de muncă

Legea nr. 263/2010, art. 30
Ordinul nr. 50/1990
Ordinul nr. 125/1990
Decizia ÎCCJ nr. 12/2016

Ulterior anului 2001, prin Legea nr. 19/2001, locurile de muncă au fost definite și clasificate în locuri de muncă în condiții deosebite, locuri de muncă în condiții speciale și locuri de muncă în condiții normale, în baza unor criterii prevăzute de lege, statul urmând politica legislativă a Uniunii Europene de normalizare a condițiilor de lucru ale salariaților în sensul înlăturării, pe cât posibil, a condițiilor dăunătoare pentru sănătatea și securitatea acestora.

Procedura instituită prin noua reglementare a presupus parcurgerea mai multor etape, în ordine cronologică, fiind prevăzute căi speciale de cenzurare jurisdicțională a modului de derulare a respectivei proceduri pentru fiecare etapă.

(C. Apel Alba-Iulia, secția I civilă, decizia nr. 632/2017, www.portal.just.ro)

Sub dosar nr.../.../2015 s-a înregistrat la Tribunalul Sibiu acțiunea formulată și precizată de reclamantul B.F. în contradictoriu cu pârâta S.N.T.F.M. „CFR Marfă” S.A. prin care s-a solicitat: - să se constate că potrivit datelor înregistrate în carnetele de muncă până la 1 aprilie 2001, activitatea desfășurată de reclamant a fost încadrată în grupa I de muncă, activități care sunt prevăzute la pct. 123 din Ordinul nr. 50/1990, republicat și anume meserii și funcții din unitățile de exploatare a căilor ferate a cărei activitate este legată de siguranța circulației; - să se constate că activitatea desfășurată de reclamant după anul 2001 și până în prezent este în aceleași condiții de muncă și cu același factor de risc pentru care salariații au beneficiat de grupa I de muncă în conformitate cu Ordinul nr. 125/1990 și Ordinul nr. 50/1990, până la data de 1 aprilie 2001, când a intrat în vigoare Legea nr. 19/2000, care prin art. 198 a abrogat Ordinul nr. 50/1990; - să se constate că activitatea desfășurată de reclamant după anul 2001 și până în prezent este în aceleași condiții concrete de lucru, respectiv existența noxelor și condițiile concrete de microclimat,

solicitare fizică și nervoasă care au fost avute în vedere de Ministerul Transporturilor atunci când a precizat că aceste locuri de muncă se încadrează în grupa I de muncă, și pe cale de consecință pârâta să recunoască că activitatea desfășurată de reclamant după anul 2001 și până în prezent se încadrează în condiții speciale de muncă sau condiții deosebite de muncă și să se elibereze reclamantului o adeverință din care să rezulte acest aspect, având în vedere faptul că din 21 ianuarie 2011 a fost abrogat Decretul nr. 92/1976, privind carnetul de muncă.

Prin sentința civilă nr.../2016 pronunțată de Tribunalul Sibiu, au fost respinse excepțiile invocate de pârâtă. S-a respins acțiunea.

Pentru a pronunța această hotărâre, instanța de fond a reținut următoarele:

În ceea ce privește excepția inadmisibilității acțiunii, invocată de către pârâtă, a fost respinsă motivat de faptul că aceasta este acțiune în realizarea dreptului, reclamantul urmărind obținerea unor avantaje materiale concrete. În acest sens, sunt relevante

prevederile art. 100 din Legea nr. 263/2010, privind sistemul unitar de pensii publice, potrivit căror „persoanele care au desfășurat activități în locurile de muncă încadrate în grupele I și II de muncă, potrivit legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001, cele care au desfășurat activități în locurile de muncă încadrate în condiții deosebite, condiții speciale sau alte condiții de muncă, potrivit legii, beneficiază de majorarea punctajelor lunare realizate în perioadele respective...”.

Referitor la excepția lipsei calității procesuale pasive a reclamantului, instanța de fond a respins această excepție întrucât reclamantul solicită încadrarea în condiții speciale de muncă sau deosebite de muncă doar perioada lucrată și eliberarea unei adeverințe, luând în considerare perioada cât a avut contract individual de muncă, precum și datele cuprinse în carnetul de muncă.

Din copia carnetului de muncă depusă la dosar rezultă perioada lucrată de reclamant. Pe fondul cauzei, în ceea ce privește primul petit - să se constate că potrivit datelor înregistrate în carnetele de muncă până la 1 aprilie 2001, activitatea desfășurată de reclamant și a fost încadrată în grupa I de muncă, activități care sunt prevăzute la pct. 123 din Ordinul nr. 50/1990, republicat și anume meserii și funcții din unitățile de exploatare a căilor ferate a căror activități sunt legate de siguranța circulației; - să se constate că potrivit datelor înregistrate în carnetele de muncă până la 1 aprilie 2001, activitatea desfășurată de reclamant și a fost încadrată în grupa I de muncă, activități care sunt prevăzute la pct. 123 din Ordinul nr. 50/1990, republicat și anume meserii și funcții din unitățile de exploatare a căilor ferate a căror activități sunt legate de siguranța circulației, s-au apreciat ca neîntemeiate și nejustificate aceste cereri întrucât anterior datei de 1 aprilie 2001, societatea l-a încadrat pe reclamant în grupa I de muncă, așa cum prevede Ordinul nr. 50/1990, poziția 123 din anexa 1 și Ordinul nr. 125/1990.

În ceea ce privesc celelalte solicitări, s-au reținut următoarele: începând cu data de 1 aprilie 2001 au fost abrogate dispozițiile Ordinului MMPS nr. 50/1990 și cele ale Ordinului nr. 125/1990, încadrarea locurilor de muncă în condiții speciale s-a realizat în temeiul Legii nr. 19/2000 și H.G. nr. 1025/2003, care stabilește metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condițiile speciale, unul dintre aceste criterii fiind acela al încadrării locurilor de muncă în grupa I sau II de muncă anterior datei de 1 aprilie 2001. Un alt criteriu viza desfășurarea activității unde există factori de risc profesional care, prin natura sarcinii de muncă și condițiile de realizare a acesteia conduc în timp la reducerea prematură a capacității de muncă, îmbolnăviri profesionale și la comportamente riscante în activitate cu urmări grave asupra securității și sănătății angajatorilor sau a altor persoane; un alt criteriu viza existența la locurile de muncă în condiții speciale a unor factori de risc, care nu pot fi înlăturați, în condițiile în care s-au luat măsuri tehnice și organizatorice pentru eliminarea și diminuarea acestora, în conformitate cu legislația de protecție a muncii în vigoare.

În anul 2006, a fost adoptată și a intrat în vigoare Legea nr. 226 care prevedea două condiții cumulative pentru ca locurile de muncă să fie încadrate în condiții speciale la locul de muncă să se desfășoare activitățile expres prevăzute la anexa 1 a legii și locul respectiv de muncă să aparțină unei unități expres prevăzute în anexa nr. 2 la Lege, neîndeplinirea acestora și faptul că reclamantul a beneficiat de grupa I de muncă anterior anului 2001 nu este suficient pentru încadrarea respectivului loc de muncă în condiții speciale. Astfel, Anexa 1 a Legii nr. 226/2006 cuprindea „locurile de muncă încadrate în condiții speciale, în care se desfășoară anumite activități” și la pct. 7 fiind nominalizată „activitatea desfășurată de personalul din siguranța circulației care îndeplinește funcția de mecanic de locomotivă și automotor, mecanic ajutor și mecanic instructor”. La Anexa nr. 2 a acestui act

normativ se arată unitățile care au obținut avizul pentru îndeplinirea procedurilor și criteriilor de încadrare în condiții speciale, la pct. 18 regăsindu-se S.N.T.F.M. CFR Marfă SA pentru activitățile stabilite la pct. 7 ale Anexei nr. 1. Reclamantul a desfășurat activitate în cadrul societății pârâte în funcția de lăcătuș montator agregate energetice și transport, postul acestuia neregăsindu-se în cuprinsul Anexei 1 a Legii nr. 226/2006. Dispozițiile art. 30 din Legea nr. 263/2010, privind sistemul unitar de pensii publice stabilesc care sunt locurile de muncă în condiții speciale, în acest sens pârâta a fost nominalizată în Anexa nr. 2 pct. 7 „Activitatea desfășurată de personalul din siguranța circulației, care îndeplinește funcția de mecanic de locomotivă și automotor mecanic ajutor și mecanic instructor”. Așa cum se poate observa, condițiile potrivit cărora un loc de muncă se încadrează în grupă specială sunt bine reglementate de lege, acordarea grupei I de muncă anterior anului 2001 nu este suficientă și nu justifică acordarea condițiilor speciale de muncă după data de 1 aprilie 2001, instanța neavând competența încadrării anumitor meserii într-o altă grupă decât cea stabilită de dispozițiile legale în materie.

În ceea ce privește capătul de cerere în care reclamantul solicită în subsidiar să recunoască că activitatea desfășurată după anul 2001 și până în prezent în condiții deosebite de muncă și să elibereze o adeverință din care să rezulte acest aspect, având în vedere faptul că din 21 ianuarie 2011 a fost abrogat Decretul nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, a fost respinsă această solicitare ca nedovedită. Dispozițiile art. 29 din Legea nr. 263/2010 prevăd la art. 1 „sunt încadrate în condiții deosebite locurile de muncă stabilite în baza criteriilor și metodologiei prevăzute de legislația în vigoare la data încadrării acestora”. Hotărârea nr. 261/2001, privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite prevede la art. 2 alin. (2) „Încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite se face cu respectarea dispozițiilor art. 7 și/sau 8, după

caz, cu îndeplinirea cumulativă a criteriilor prevăzute la alin. (1) lit. a) și b) sau alin. (1) lit. a) și c)”, iar art. 3 precizează succesiunea operațiunilor necesare încadrării anumitor posturi în grupa deosebită de muncă.

Pârâta a făcut toate demersurile pentru încadrarea reclamantului în grupă deosebită de lucru, depunând în acest scop dosarul la ITM B., însă acesta a fost respins, astfel cum rezultă din adresa nr.../27 decembrie 2001, motivat de faptul că nu sunt îndeplinite cumulativ criteriile stabilite de art. 2 din H.G. nr. 261/2001, respectiv criteriul b) – răspuns specific al organismului la agresiunea noxei profesionale și c) – lista bolilor profesionale.

Împotriva acestei sentințe a formulat apel reclamantul, solicitând schimbarea hotărârii și admiterea acțiunii.

În expunerea motivelor de apel susține că hotărârea primei instanțe este nelegală și netemeinică, că prima instanță nu a realizat o analiză efectivă a argumentelor pe care și-a întemeiat demersul.

Apelantul susține că criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale au fost reglementate de H.G. nr. 1025/2003.

Unitatea pârâtă nu a făcut demersuri pentru a obține avizul necesar pentru meseria reclamantului, care concurează la siguranța circulației pe calea ferată, ci doar pentru meseriile de mecanici de locomotivă, mecanici ajutor de locomotivă și mecanici instructori, activități enumerate în Anexa 2 la Legea nr. 263/2010, societatea pârâtă regăsindu-se la poziția 18 din Anexa 3 la Legea nr. 263/2010.

Elementul determinant pentru încadrarea locului de muncă în condiții speciale îl constituie faptul că activitatea este legată de siguranța circulației.

Pârâta a omis de la început din cadrul procedurii celelalte funcții pentru care anterior intrării în

vigoare a Legii nr. 19/2000 s-au recunoscut în favoarea angajaților grupele de muncă.

Angajații nu au avut la momentul final indicat de H.G. nr. 1025/2003 pentru realizarea procedurii de încadrare în condiții speciale percepția efectelor financiare ale încadrării locurilor de muncă în condiții speciale, întrucât acordarea unui punctaj suplimentar la pensie aferent acestei încadrări s-a realizat abia prin Legea nr. 218/2008.

Reclamantul, ulterior anului 2001, a fost încadrat pe funcția de lăcătuș montator agregate energetice și de transport și nu beneficiază de condiții speciale de muncă, deși activitatea sa concurează la siguranța circulației, după cum rezultă din atribuțiile specificate în fișa postului, sarcinile muncii determinând o suprasolicitare psihică, ce poate determina apariția unor boli profesionale.

Pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții speciale s-a prevăzut îndeplinirea cumulativă a criteriilor privind confirmarea încadrării în grupa I de muncă, existența factorilor de risc profesional care nu pot fi înlăturați, desfășurarea activității în locurile de muncă respective, programul de lucru integral, existența afectării stării de sănătate ca urmare a expunerii la noxe, criterii îndeplinite și în ceea ce privește activitatea desfășurată de reclamant pe perioada ulterioară anului 2001.

Societatea pârâtă se regăsește în Anexa 3 la Legea nr. 263/2010, ceea ce lipsește pentru ca reclamantul să beneficieze de condiții speciale este nominalizarea funcției de lăcătuș montator agregate energetice și de transport din Anexa 2.

Societatea pârâtă nu a făcut demersuri pentru încadrarea activității reclamantului în condiții speciale, singurul remediu fiind o acțiune în constatare prin confruntarea reglementărilor incidente cu condițiile concrete de muncă ale reclamantului, condiții constatate printr-o

expertiză tehnică de specialitate, probă pe care prima instanță a refuzat să o administreze.

Acțiunea în constatare este de natură să garanteze respectarea dispozițiilor art. 6 din CEDO, ce consacră dreptul la un proces echitabil, dar și a dreptului comunitar, condițiile de muncă făcând obiectul mai multor Directive ale Consiliului.

Apelantul invocă practica favorabilă a Curților de Apel Oradea și Craiova.

În subsidiar, solicită ca, dacă din probatoriul administrat rezultă că activitatea reclamantului din perioada în litigiu se încadrează în condiții deosebite, să oblige pârâta să recunoască această situație și să elibereze o adeverință în acest sens.

În argumentarea petiției formulat în subsidiar, apelantul invocă, de asemenea, pasivitatea pârâtei în a obține avizele necesare încadrării activității reclamantului în condiții deosebite, faptul că s-au obținut avize pentru alte funcții, dar și faptul că alți angajatori au obținut avize pentru funcții similare. Lipsa demersului pârâtei a condus la situații discriminatorii, fapt cu atât mai prejudiciabil cu cât nu s-a realizat o îmbunătățire a condițiilor de muncă ulterior anului 2001.

În dovedirea susținerilor, apelantul a solicitat proba cu înscrisurile depuse la dosar și efectuarea unei expertize de specialitate.

Intimata a depus la dosar întâmpinare, solicitând respingerea apelului, iar apelantul a formulat răspuns la întâmpinare.

Examinând hotărârea atacată, în raport de criticile exprimate în cuprinsul cererii de apel și raportat la art. 479 C. pr. civ., Curtea reține următoarele:

În litigiu în prezenta cauză este perioada ulterioară anului 2001, în care reclamantul a fost angajat în cadrul unității pârâte în funcția de lăcătuș montator agregate energetice și de transport, perioadă în care pârâta a apreciat că

activitatea s-a desfășurat în condiții normale de muncă.

Anterior anului 2001, în temeiul Ordinului nr. 50/1990 și Ordinului nr. 125/1990, activitatea respectivă a fost încadrată în grupa I de muncă.

Ulterior anului 2001, prin Legea nr. 19/2001, locurile de muncă au fost definite și clasificate în locuri de muncă în condiții deosebite, locuri de muncă în condiții speciale și locuri de muncă în condiții normale, în baza unor criterii prevăzute de lege, statul urmând politica legislativă a Uniunii Europene de normalizare a condițiilor de lucru ale salariaților în sensul înlăturării, pe cât posibil, a condițiilor dăunătoare pentru sănătatea și securitatea acestora.

Procedura instituită prin noua reglementare a presupus parcurgerea mai multor etape, în ordine cronologică, fiind prevăzute căi speciale de cenzurare jurisdicțională a modului de derulare a respectivei proceduri pentru fiecare etapă.

În această procedură administrativă prealabilă, sindicatele sau reprezentanții angajaților puteau supune controlului instanței inacțiunea angajatorului în demararea procedurii obținerii avizului pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și speciale, iar mai apoi puteau contesta la instanța de contencios administrativ refuzul autorităților de a emite aviz favorabil.

La finalizarea procedurii a fost edictată Legea nr. 226/2006, fiind clară opțiunea legiuitorului de a tranșa legislativ situația locurilor de muncă ce beneficiază de încadrarea în condiții speciale.

Aceași opțiune a fost menținută și după adoptarea Legii nr. 263/2011. În ce privește locurile de muncă în condiții deosebite, art. 19 din Legea nr. 19/2001 a prevăzut posibilitatea stabilirii acestora prin contracte colective de muncă sau, în ipoteza în care nu se încheie astfel de contracte, prin decizia organului de conducere legal constituit la nivelul angajatorului, cu respectarea criteriilor și

metodologiei de încadrare, reglementată prin H.G. nr. 261/2001, ce presupunea de asemenea obținerea unui aviz.

Pentru funcția de lăcătuș montator agregate energetice și transport revizor locomotivă nu a existat aviz nici pentru încadrare în condiții speciale și nici pentru încadrare în condiții deosebite, activitatea neregăsindu-se în Anexa 2 la Legea nr. 226/2006 și mai apoi la Legea nr. 263/2010 și nici în contractele colective de muncă. Pârâta a făcut demersuri pentru obținerea avizului pentru încadrarea în grupa superioară de muncă pentru meseria reclamantului, solicitarea sa fiind însă respinsă.

Prin Decizia nr. 12/2016, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, s-a stabilit că excede abilității instanței de drept comun a statua asupra încadrării locului de muncă, înlăturând normele juridice instituite prin lege care vizează procedura administrativă dată în competența unor organe specializate ale statului și termenele de desfășurare, întrucât într-o asemenea practică s-ar încălca principiul separației puterilor în stat.

În cuprinsul aceleiași decizii se reține că într-o astfel de interpretare nu se neagă accesul la instanță, în condițiile în care partea a avut la dispoziție, direct sau prin reprezentanții săi, posibilitatea de a se adresa instanței de contencios administrativ în legătură cu aspecte ce țin de inițierea și derularea procedurii administrative.

Deciziile pronunțate de ÎCCJ în recurs în interesul legii sunt obligatorii, potrivit dispozițiilor art. 517 C. pr. civ.

Față de dezlegarea dată problemelor de drept de către ÎCCJ, administrarea probei cu expertiză solicitată de către reclamant este inutilă.

Pentru toate considerentele expuse, în temeiul art. 480 C. pr. civ., Curtea va respinge ca nefondat apelul.

ABREVIERI

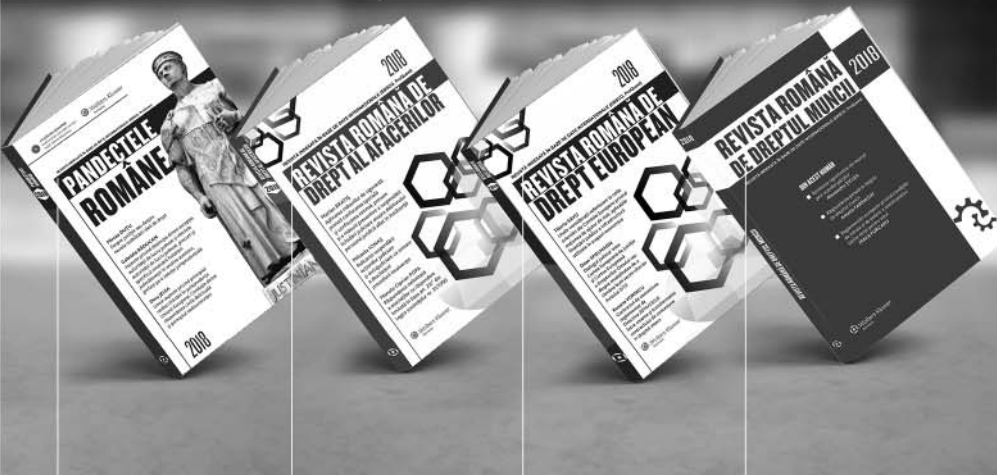
A.G.A.	– Adunarea generală a acționarilor	C.D. 199'	– Culegere de decizii ale fostului Tribunal Suprem (Curții de Apel, Tribunalului etc.) pe anul...
A.G.E.A.	– Adunarea generală extraordinară a acționarilor	C.D.H.	– Culegere de decizii și hotărâri ale Curții Constituționale a României pe anul ...
A.P.A.P.S.	– Autoritatea pentru Privatizarea și Administrarea Patrimoniului Statului	C.E.D.O.	– Curtea Europeană a Drepturilor Omului
A.U.B.	– Revista Analele Universității București, Seria Drept	C.N.V.M.	– Comisia Națională a Valorilor Mobiliare
A.U.L.B.	– Revista „Acta Universitatis Lucian Blaga – Sibiu”	C.S.J.	– Curtea Supremă de Justiție
A.V.A.B.	– Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Bancare	Cah. Dr. Eur.	– Cahiers de Droit Européen
A.V.A.S.	– Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Statului	cam.	– camera... (<i>jurisprudența franceză</i>)
AELS	– Asociația Europeană a Liberului Schimb	Cas. I, II	– Curtea de Casație și Justiție a României, secția I, a II-a etc.
alin.	– alineat	Cass. fr.	– Curtea de Casație franceză (<i>jurisprudența franceză</i>)
apud.	– citat după	CE	– Comunitatea Europeană / Tratatul de instituire a Comunității Europene
art.	– articolul	CECO	– Comunitatea Europeană a Cărbunelui și Oțelului / Tratatul de instituire a Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului
AUE	– Actul Unic European	CEDO	– Convenția Europeană a Drepturilor Omului / Curtea Europeană a Drepturilor Omului
B. Of.	– Buletinul Oficial, partea I	CEE	– Comunitatea Economică Europeană / Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene
B.N.R.	– Banca Națională a României	CEEA	– Comunitatea Europeană a Energiei Atomice / Tratatul de instituire a Comunității Europene a Energiei Atomice
BCE	– Banca Centrală Europeană	cf.	– a se compara cu
BEJ	– Biroul de executori judecătorești	CEJ	– Curtea Europeană de Justiție
BNP	– Biroul notarului public	CJUE	– Curtea de Justiție a Uniunii Europene (după intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona)
Bul.	– Buletinul fostei Înalte Curți de Casație și Justiție a României	CML Rev	– Common Market Law Review (Kluwer Law International)
Bul. jur. 199'	– Buletinul jurisprudenței Curții Supreme de Justiție a României (1993-1999)	col. civ.	– colegiul civil
C. aer.	– Codul aerian	COMI	– centrul principalelor interese ale debitorului
C. Apel	– Curtea de Apel	compl.	– completat
C. civ.	– Codul civil	Convenție	– Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (Convenția europeană a drepturilor omului)
C. civ. fr. (it.) (g)	– Codul civil francez (italian) (german)	COREPER	– Comitetul reprezentanților permanenți
C. com.	– Codul comercial	Culegere	– Culegere de hotărâri a Curții de Justiție a Comunităților Europene, Tribunalului de Primă Instanță și Tribunalului Funcției Publice
C. com. fr. (it.) (g)	– Codul comercial francez (italian) (german)	D.	– Decretul
C. F.	– cartea funciară	D.L.	– Decretul-lege
C. fam.	– Codul familiei		
C. fisc.	– Codul fiscal		
C. m.	– Codul muncii		
C. pen.	– Codul penal		
C. pr. civ.	– Codul de procedură civilă		
C. pr. fisc.	– Codul de procedură fiscală		
C. pr. pen.	– Codul de procedură penală		
C. silv.	– Codul silvic		
C. vam.	– Codul vamal		
C.A.B.	– Curtea de Arbitraj Comercial Internațional București de pe lângă Camera de Comerț și Industrie a României		
C.C.	– Curtea Constituțională		
C.C.I.	– Camera de Comerț și Industrie		
C.C.I.R.	– Camera de Comerț și Industrie a României		

Dalloz	– „Le Dalloz. Recueil” (<i>jurisprudența franceză</i>)	O.E.C.D.	– Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
dec.	– decizia	O.M.C.	– Organizația Mondială a Comerțului
dec. civ. (pen.)	– decizia civilă (penală) etc.	O.R.C.	– Oficiul Registrului Comerțului
DG	– Direcția Generală (din cadrul Comisiei)	O.S.I.M.	– Oficiul de Stat pentru Invenții și Mărci
Dreptul	– revista Dreptul	ONU	– Organizația Națiunilor Unite
e.g.	– exempli gratia	OP	– ordin de plată
ECR	– European Courts Report (Reports of Cases before the Court of Justice and the Court of First Instance)	<i>op. cit.</i>	– opera citată
Ed.	– Editura	p.	– pagina
ed.	– ediția	p. n.	– paranteza noastră (a autorului)
ELR	– European Law Review	par.	– paragraful
en.	– englez / britanic	<i>passim</i>	– în diverse locuri
etc.	– etcaetera („și celelalte”)	pct.	– punctul
Euratom	– Comunitatea Europeană a Energiei Atomice (v. și CEEA) / Tratatul de instituire a Comunității Europene a Energiei Atomice	PE	– Parlamentul European
ex.	– (de) exemplu	PESC	– Politică Externă și de Securitate Comună
F.M.I.	– Fondul Monetar Internațional	Plen T. S.	– Plenul fostului Tribunal Suprem
FEI	– Fondul european de investiții	Probleme de drept 1990-1992	– Probleme de drept din deciziile Curții Supreme de Justiție (1990-1992)
fr.	– francez	pt.	– pentru
FSE	– Fondul social european	R.D.C.	– Revista de drept comercial – serie nouă
g.	– german	R.D.P.	– Revista de drept penal
G.I.E.	– Grup de interes economic	R.R.D.	– Revista română de drept
H.C.M.	– Hotărârea Consiliului de Miniștri	R.R.D.A.	– Revista română de drept al afacerilor
<i>ibidem</i>	– în același loc	R.R.D.E. (C)	– Revista română de drept european (comunitar)
<i>idem</i>	– același autor	R.R.D.M.	– Revista română de dreptul muncii
<i>infra</i>	– mai jos	R.R.D.P.	– „Revista română de drept privat”
IR	– secțiunea „Informations rapides” (<i>jurisprudența franceză</i>)	R.R.J.	– „Revista română de jurisprudență”
it.	– italian	R.T.D.E.	– Revue trimestrielle de droit européen (Editions Dalloz)
Î.C.C.J.	– Înalta Curte de Casație și Justiție	Rec.	– Recueil de la jurisprudence de la Cour de justice et du Tribunal de première instance
J. N.	– Revista „Justiția Nouă”	Rep. (eventual urmat- de anul apariției)	– (începând cu anul 2007) Repertoriul jurisprudenței Curții de Justiție a Comunităților Europene și a Tribunalului de Primă Instanță a Comunităților Europene (ediția în limba română) (partea I – hotărârile CJCE; partea a II-a – hotărârile TPI)
JAI	– Justiție și Afaceri Interne	Repertoriu I	– I. Mihuță, Al. Lesviodox, Repertoriu de practică judiciară în materie civilă a Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1952-1969, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1970
JCP	– „Juris-classeur périodique. éd. Générale. La semaine juridique” (<i>jurisprudența franceză</i>)	Repertoriu II	– I. Mihuță, Repertoriu de practică judiciară în materie civilă a Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1969-1975, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1976
JO	– Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (seria „L” – Legislație, seria „C” – Comunicări și Informații)	Repertoriu III	– I. Mihuță, Repertoriu de practică judiciară în materie civilă a Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1975-1980, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1982
Jud.	– Judecătoria		
Jur. Gen.	– Jurisprudența generală		
Jur. Rom.	– Jurisprudența română		
Juridica	– Revista Juridica		
L. P.	– Revista „Legalitatea Populară”		
l.	– litri		
lit.	– litera		
<i>loc. cit.</i>	– locul citat		
M. Of.	– Monitorul Oficial al României, partea I		
mod.	– modificat		
mp	– metri pătrați		
n. a.	– nota autorului		
n. n.	– nota noastră (a autorului)		
n.r.	– nota redacției		
n.t.	– nota traducătorului		
nr.	– numărul		

Repertoriu IV	– I. Mihuță, Repertoriu de practică judiciară în materie civilă a Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1980-1985, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1986	t.	– tomul
Rev. soc.	– Revue des sociétés	T. J.	– Tribunalul județean
RFD adm.	– Revue française de droit administratif	T. pop. rai.	– Tribunalul popular al raionului
RTD civ.	– Revue trimestrielle de droit civil	T. reg.	– Tribunalul regional
RTD com.	– Revue trimestrielle de droit commercial	T.M.B.	– Tribunalul Municipiului București
RTD eur.	– Revue trimestrielle de droit européen	t.n.	– traducerea noastră
s. civ.	– secția civilă	T.S.	– Tribunalul Suprem
s. com.	– secția comercială	TFP	– Tribunalul Funcției Publice al Uniunii Europene
s. cont. adm.	– secția de contencios administrativ	TFUE	– Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (Tratatul de la Lisabona)
s. pen.	– secția penală	TGI	– Tribunal de grande instance (<i>jurisprudența franceză</i>)
S.C.J.	– Revista „Studii și cercetări juridice”	TPI	– Tribunalul de Primă Instanță al Comunităților Europene
S.D.R.	– Revista „Studii de drept românesc”	Tratatul CE	– Tratatul de instituire a Comunității Europene (după 1 noiembrie 1993, ca urmare a modificărilor aduse Tratatului CEE prin Tratatul de la Maastricht)
s.n.	– sublinierea noastră	Tratatul CEE	– Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene (semnat la Roma, la 25 martie 1957, cu modificările ulterioare survenite până la Tratatul de la Maastricht)
S.U.	– Secțiile Unite ale Curții Supreme de Justiție (Înaltei Curți de Casație și Justiție)	Tratatul UE	– Tratatul privind Uniunea Europeană (în vigoare de la 1 noiembrie 1993)
S.U.B.B.	– Revista „STUDIA Universitatis Babeș-Bolyai” – Series Iurisprudentia	Trib.	– Tribunalul
SA	– societate pe acțiuni	TUE(după intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona)	– Tratatul privind Uniunea Europeană/ Tribunalul Uniunii Europene
SC	– societatea comercială	TVA	– taxa pe valoare adăugată
SEE	– Spațiul Economic European	UE	– Uniunea Europeană
sent. civ. (pen.)	– sentința civilă (penală) etc.	UEM	– Uniunea Economică și Monetară
SNC	– societate în nume colectiv	urm.	– următoarele
soc.	– secția de dreptul muncii (jurisprudența franceză)	V.	– a se vedea
SPPI	– Societate civilă profesională de practicieni în insolvență	V°	– verbo (la cuvântul)
SRL	– societate cu răspundere limitată	vol.	– volumul
supra	– mai sus		
ș. a.	– și alții (altele)		

Revistele Wolters Kluwer România

OFERTA DE PREȚURI PENTRU ABONAMENTE - 2018



The image shows four law journals from Wolters Kluwer Romania for the year 2018, arranged in a row. Each journal is shown at an angle, displaying its cover. The covers feature various designs, including hexagonal patterns and text. Below each journal, there is a text box providing the title and subscription price.

Titlu	Preț abonament
Pandectele Române	6 apariții - 390 lei
Revista Română de Drept al Afacerilor	6 apariții - 390 lei
Revista Română de Drept European	4 apariții - 198 lei
Revista Română de Dreptul Muncii	6 apariții - 390 lei

Abonați-vă la revistele Wolters Kluwer România

Puteți contracta acum abonamente pentru colecția anului 2018

Cătălina Penculescu
Wolters Kluwer Romania
Phone: 0312.244.157
Mobil: 0768.311.261
catalina.mares@wolterskluwer.com

Detalii și informații privind
publicațiile Wolters Kluwer
găsiți pe www.wolterskluwer.ro

Revistele Wolters Kluwer România

Revistele Wolters Kluwer tratează cele mai controversate și actuale probleme juridice, economice și fiscale, constituindu-se într-o sursă de informare și documentare pentru toate categoriile de profesioniști din domeniul juridic: avocați, magistrați, consilieri juridici, notari, executori judecătorești, consultanți fiscali. Revistele au un tipar de calitate, și conțin rezumate (în limba română, engleză sau franceză) la începutul articolelor, cuvinte-cheie și structură pe rubrici. Revistele Wolters Kluwer România sunt cotate în baze de date internaționale: ProQuest, EBSCO.



Pandectele Române

Repertoriu de jurisprudență, doctrină și legislație de referință în lumea juridică românească, revista Pandectele Române s-a impus pe piața de specialitate prin înalta ținută științifică a conținutului său, asigurată prin concursul a numeroși practicieni și teoreticieni, autori de prestigiu.

Apariții: 6 numere/an; Număr de pagini: 256



Revista Română de Drept al Afacerilor

Revista Română de Drept al Afacerilor este singura revistă de pe piața românească dedicată Dreptului Afacerilor ca ramură distinctă de drept, oferind informații la zi din toate domeniile specifice: drept societar, drept fiscal, obligații contractuale, insolvență, concurență, drept imobiliar, drept bancar, arbitraj.

Apariții: 6 numere/an; Număr de pagini: 256



Revista Română de Dreptul Muncii

Revista Română de Dreptul Muncii este o tribună de dezbateri în dreptul muncii și totodată o sursă esențială de informație și analiză, menită să contribuie la formarea unei doctrine eficiente și solide și să sprijine crearea unui cadru legislativ modern.

Apariții: 6 numere/an; Număr de pagini: 256



Revista Română de Drept European

Fondată în 2003, Revista Română de Drept European oferă juriștilor și publicului interesat de evoluția dreptului european informații esențiale despre instituțiile dreptului european, modul de aplicare al reglementărilor europene și influența acestora asupra legislației naționale.

Apariții: trimestrial; Număr de pagini: 160

