

REVISTA ROMÂNĂ DE  
**DREPTUL MUNCII**


ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

**1/2019**

Revista Pandectele Române este o revistă indexată în baze de date internaționale (EBSCO, ProQuest, HeinOnline).

Romanian Pandects is indexed in international databases (EBSCO, ProQuest, HeinOnline).



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

**WoltersKluwer.ro**

Revista Română de Dreptul Mucii 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 © 2019 – Toate drepturile rezervate Editurii Wolters Kluwer România. Nicio parte din această publicație nu poate fi reprodusă, 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. h.c. 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. Raluca DIMITRIU*  
*Cercetător Științific grad I la Institutul de Cercetări*  
*Juridice „Acad. Andrei Rădulescu” al*  
*Academiei Române*

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

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

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

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

*Prof. univ. dr. Dan ȚOP*  
*Facultatea de Drept și Științe Administrative,*  
*Universitatea „Valahia” din Târgoviște*  
*Avocat, Baroul Dâmbovița*

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

## COLEGIUL DE REDACȚIE

### REDACTOR ȘEF

*Referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU*  
*Facultatea de Drept*  
*Universitatea Ecologică din București*  
*avocat, Baroul București*  
*Expert legislația muncii*

### MEMBRI

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

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

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

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

Cuprins

## **NOUTĂȚI**

- 11 Selecție de noutăți legislative din perioada 1.12.2018-31.01.2019

## **DOCTRINĂ**

15 **Alexandru ȚICLEA**

Încetarea contractului individual de muncă în cazul pensionării

22 **Dan ȚOP**

Statutul Inspectorului de Muncă

30 **Mihaela-Emilia MARICA**

Aspecte legate de contractul cu fracțiune de normă în lumina reglementărilor interne, internaționale și europene. Analiză comparativă

42 **Ilie DUMITRU**

Despre contractul de internship, din perspectiva recente sale legiferări în România

56 **Mihaela-Emilia MARICA**

Aspecte legate de contractul de muncă pe durată determinată în lumina reglementărilor europene și interne. Analiză comparativă

73 **Cristina RANDJAK**

Aspecte cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților

## **PRACTICĂ JUDICIARĂ COMENTATĂ**

81 **Brîndușa TELEOACA VARTOLOMEI**

Comentariul hotărârii CJUE în cauza C-619/16 *Sebastian W. Kreuziger c. Land Berlin*

## **PERSPECTIVE ITM**

95 **Ciprian POP**

Noutăți în domeniul dreptului muncii

## **DOSAR – EXPERTUL VĂ RĂSPUNDE**

99 **Adrian BUCUR**

Salariul minim brut pe țară de la 1 ianuarie 2019

## **DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII**

*Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU*

- 103 **HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera a patra) 21 noiembrie 2018(\*)** „Funcție publică – Funcționari – Recrutare – Anunțul de concurs EPSO/AST-SC/03/15 – Neadmitere pentru a participa la probele de evaluare – Cerere de reexaminare – Refuzul de a transmite această cerere comisiei de evaluare din cadrul concursului general pe motiv de tardivitate – Repartizare a competențelor între EPSO și comisia de evaluare din cadrul concursului”
- 115 **HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 21 noiembrie 2018(\*)** „Trimitere preliminară – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 – Principiul nediscriminării – Reglementare națională care permite rezilierea contractelor de muncă pe durată determinată atunci când motivul care a stat la baza recrutării își încetează existența – Profesori angajați pentru anul școlar – Rezilierea raportului de muncă la data încheierii cursurilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE
- 126 **HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea) 21 noiembrie 2018(\*)** „Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 – Principiul nediscriminării – Justificare – Clauza 5 – Măsuri pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive – Indemnizație în cazul rezilierii unui contract de muncă pe durată nedeterminată pentru un motiv obiectiv – Lipsa unei indemnizații la expirarea termenului unui contract de muncă pe durată determinată de «interinidad»”

- 143** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra) 13 decembrie 2018(\*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Dreptul la concediul anual plătit – Articolul 7 alineatul (1) – Reglementare a unui stat membru care permite să se prevadă printr-o convenție colectivă luarea în considerare a perioadelor de șomaj parțial pentru calcularea remunerației plătite cu titlu de concediu anual – Efectul în timp al hotărârilor de interpretare”
- 157** HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră) 4 decembrie 2018(\*) „Trimitere preliminară – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă – Directiva 2000/78/CE – Interzicerea discriminării pe motive de vârstă – Recrutare de agenți de poliție – Organ național constituit prin lege pentru a garanta aplicarea dreptului Uniunii într-un domeniu particular – Competența de a lăsa neaplicată legislația națională contrară dreptului Uniunii – Supremația dreptului Uniunii”
- 167** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia) 6 decembrie 2018(\*) „Trimitere preliminară – Recunoașterea calificărilor profesionale – Directiva 2005/36/CE – Recunoașterea titlurilor de calificare obținute la încheierea unor perioade de formare care pot fi parțial suprapuse – Competențe de verificare ale statului membru gazdă

## JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

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

- 179** Natura juridică a notificării de preaviz și posibilitatea contestării acesteia în instanță (C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 815/2018, [www.portaljust.ro](http://www.portaljust.ro))
- 192** Sancționarea salariatului în situația în care comisia de disciplină a concluzionat că nu a săvârșit fapta cu vinovăție (C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 264/2018, [www.portaljust.ro](http://www.portaljust.ro))
- 199** Ajutorul acordat la pensionare, drept prevăzut în contractul colectiv de muncă. Termen de prescripție aplicabil (C. Apel Constanța, decizia nr. 111/CM/2018, [www.portaljust.ro](http://www.portaljust.ro))
- 204** Încasare sume cu titlu de alocație de hrană cu încălcarea prevederilor legale. Prescripția dreptului material la acțiune pentru sumele care au format obiectul unor plăți nedatorate ca urmare a depășirii termenului legal de 3 ani. Incidenta amnistiei fiscale (C. Apel Constanța, decizia nr. 85/CM/2018, [www.portaljust.ro](http://www.portaljust.ro))
- 213** Condițiile revizuirii și ale recalculării pensiei ulterior stabilirii punctajului mediu anual prin hotărâre judecătorească definitivă (C. Apel Constanța, decizia nr. 282/AS/2018, [www.portaljust.ro](http://www.portaljust.ro))
- 219** Încetarea contractului individual de muncă pe durata perioadei de probă. Inaplicabilitatea prevederilor privind concedierea (C. Apel Constanța, decizia nr. 142/CM/2018, [www.portaljust.ro](http://www.portaljust.ro))
- 226** Recurs contencios administrativ. Anulare proces-verbal de control emis de I.T.M. (C. Apel Oradea, secția a II-a civilă și de contencios administrativ și fiscal, decizia civilă nr. 1628/2018, [www.portaljust.ro](http://www.portaljust.ro))
- 233** Anulare decizie emisă de directorul Direcției Silvice județene. Retrogradare din funcția de șef de ocol silvic (C. Apel Oradea, secția a II-a civilă și de contencios administrativ și fiscal, decizia civilă nr. 2703/2018, [www.portaljust.ro](http://www.portaljust.ro))
- 239** Răspunderea materială a angajatorului pentru desfacerea abuzivă a contractului individual de muncă și formularea unei plângeri penale soluționată prin clasarea acesteia (C. Apel Oradea, secția I civilă, decizia civilă nr. 1167/2018, [www.portaljust.ro](http://www.portaljust.ro))

## NEWS

- 11 Legislative news selection: December 1 – January 31, 2019

## DOCTRINE

15 **Alexandru ȚICLEA**

Termination of the individual employment contract in case of retirement

22 **Dan ȚOP**

The Statute of the Labour Inspector

30 **Mihaela-Emilia MARICA**

Aspects relating to the part-time contract in the light of national, international and European regulations. A comparative analysis

42 **Ilie DUMITRU**

On the internship contract, from the perspective of recent regulations in Romania

56 **Mihaela-Emilia MARICA**

Aspects relating to the fixed-term employment contract in the light of European and national regulations. A comparative analysis

73 **Cristina RANDJAK**

Aspects relating to the processing of employees' personal data

## COMMENTED JUDICIAL PRACTICE

81 **Brîndușa TELEOACA VARTOLOMEI**

Commentary on the CJEU ruling in case C-619/16 *Sebastian W. Kreuziger v. Land Berlin*

## TERRITORIAL LABOUR INSPECTORATE PERSPECTIVES

95 **Ciprian POP**

News in the field of employment law

## BRIEF – THE EXPERT'S ANSWER

99 **Adrian BUCUR**

National gross minimum wage from 1 January 2019

## INTERNATIONAL LABOUR LAW

*A selection by Senior Lecturer Laura GEORGESCU, PhD, legal expert*

- 103 JUDGMENT OF THE GENERAL COURT (Fourth Chamber) of 21 November 2018(\*) "Civil service – Secretaries/clerks - Recruitment - Notice of competition EPSO/AST-SC/03/15 - Non-admission to take part in the selection tests - Request for review - Refusal to send the request to the selection board of the general competition on grounds of delay - Distribution of competences between EPSO and the selection board within the competition"
- 115 JUDGMENT OF THE COURT (First Chamber) of 21 November 2018(\*) "Reference for a preliminary ruling — Directive 1999/70/EC — Framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP — Clause 4 — Principle of non-discrimination — National legislation which permits the termination of fixed-term employment contracts where the reason for recruitment ceases to apply — Teachers employed for the academic year — Termination of the employment relationship at the end of the teaching period — Organisation of working time — Directive 2003/88/EC"
- 126 JUDGMENT OF THE COURT (Sixth Chamber) of 21 November 2018 (\*) "Reference for a preliminary ruling — Social Policy — Directive 1999/70/EC — Framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP — Clause 4 — Principle of non-discrimination — Justification — Clause 5 — Measures to prevent abuse arising from the use successive fixed-term employment contracts or relationships — Compensation in the event of termination of a permanent employment contract on objective grounds — No compensation on the expiry of a fixed-term 'interinidad' employment contract"

- 143** JUDGMENT OF THE COURT (Fourth Chamber) of 13 December 2018(\*) "Reference for a preliminary ruling — Social policy — Organisation of working time — Directive 2003/88/EC — Right to paid annual leave — Article 7(1) — Legislation of a Member State under which collective agreements may provide for account to be taken of periods of short-time working when calculating remuneration to be paid in respect of annual leave — Temporal effects of judgments ruling on interpretation"
- 157** JUDGMENT OF THE COURT (Grand Chamber) of 4 December 2018(\*) "Reference for a preliminary ruling — Equal treatment in employment — Directive 2000/78/EC — Prohibition of discrimination on grounds of age — Recruitment of police officers — National body established by law in order to ensure enforcement of EU law in a particular area — Power to disapply national legislation that conflicts with EU law — Primacy of EU law"
- 167** JUDGMENT OF THE COURT (Third Chamber) of 6 December 2018(\*) "Reference for a preliminary ruling — Recognition of professional qualifications — Directive 2005/36/EC — Recognition of the evidence of formal qualifications obtained following periods of partially overlapping training — Host Member State's powers of investigation"

## NATIONAL CASE LAW

*A selection by Senior Lecturer Adelina Oana DUȚU, PhD*

- 179** Legal nature of the notice and the possibility of challenging it in court (*Bucharest Court of Appeal, Section VII, employment disputes and social security cases, decision no. 815/2018, www.portaljust.ro*)
- 192** Sanctioning of the employee in case the discipline commission concluded that there was no guilt in his committing the act (*Bucharest Court of Appeal, Section VII, employment disputes and social security cases, decision no. 264/2018, www.portaljust.ro*)
- 199** Retirement benefits as provided for in the collective labour agreement. Applicable limitation period (*Constanța Court of Appeal, decision no. 111/CM/2018, www.portaljust.ro*)
- 204** Receiving sums as food allowance in violation of legal provisions. Limitation of the material right to action for amounts which have been the object of undue payments as a result of exceeding the legal term of 3 years. Incidence of tax amnesty (*Constanța Court of Appeal, decision no. 85/CM/2018, www.portaljust.ro*)
- 213** Conditions for the review and recalculation of the pension after the establishment of the average annual score by a final court decision (*Constanța Court of Appeal, decision no. 282/AS/2018, www.portaljust.ro*)
- 219** Termination of the individual employment contract during the trial period. Inapplicability of the dismissal provisions (*Constanța Court of Appeal, decision no. 142/CM/2018, www.portaljust.ro*)
- 226** Second appeal in matters of administrative dispute. Cancellation of the control report issued by the Territorial Labour Inspectorate (*Oradea Court of Appeal, Civil Section II of fiscal and administrative dispute, civil decision no. 1628/2018, www.portaljust.ro*)
- 233** Cancellation of the decision issued by the director of the County Forestry Directorate. Demotion from the position of head of the forestry unit (*Oradea Court of Appeal, Civil Section II of fiscal and administrative dispute, civil decision no. 2703/2018, www.portaljust.ro*)
- 239** Material liability of the employer for unfair termination of the individual employment contract and the filing of a criminal complaint decided upon by ceasing criminal proceedings (*Oradea Court of Appeal, Civil Section I, civil decision no. 1167/2018, www.portaljust.ro*)



**NOUTĂȚI**



# Selecție de noutăți legislative din perioada 1.12.2018-31.01.2019

## Decembrie 2018

### Legislație națională

#### Parlamentul

- Legea 337/2018 privind statutul inspectorului de muncă
- Legea 338/2018 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 59/2018 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Formare Profesională Inițială în Sistem Dual din România
- Legea 335/2018 pentru modificarea art. 66 alin. (4) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă
- Legea 313/2018 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 81/2018 pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor
- Legea 286/2018 pentru modificarea alin. (1) și (2) ale art. 64 din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului
- Legea 287/2018 pentru modificarea și completarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

#### Guvernul

- Ordonanța de urgență 103/2018 pentru modificarea art. 1 din Legea nr. 49/1991 privind acordarea de indemnizații și sporuri invalizilor, veteranilor și văduvelor de război
- Hotărârea 937/2018 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată
- Hotărârea 946/2018 privind suplimentarea bugetului Ministerului Muncii și Justiției Sociale din Fondul de rezervă bugetară la dispoziția Guvernului, prevăzut în bugetul de stat pe anul 2018

#### Ministerul Muncii și Justiției Sociale

- Ordinul 2565/2018 pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul II al anului 2018
- Ordinul 2534/2018 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 2495/2018 privind aprobarea Listei ocupațiilor elementare pentru care se pot organiza programe de calificare de nivel 1

### **Ministerul pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenariat**

Ordinul 1854/2018 privind aprobarea Schemei de ajutor de minimis prevăzute în cadrul Programului Start-up Nation

### **Înalta Curte de Casație și Justiție**

Decizia 69/2018 [A] privind interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 169<sup>1</sup> alin. (3) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare

## **Ianuarie 2019**

### **Legislație națională**

#### **Parlamentul**

Legea 24/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, precum și pentru stabilirea unor măsuri privind evaluarea funcționarilor publici pentru anul 2018

Legea 23/2019 pentru completarea art. 114 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice și a art. 55 din Legea nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat

#### **Guvernul**

Hotărârea 34/2019 privind stabilirea contingentului de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2019

#### **Ministerul Finanțelor Publice**

Ordinul 3896/2018 privind completarea anexei la Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 86/2005 pentru reglementarea datei plății salariilor la instituțiile publice



# DOCTRINĂ



# Încetarea contractului individual de muncă în cazul pensionării

*Prof. univ. dr. Alexandru ȚICLEA*

## ABSTRACT

---

Art. 56 para. 1 lit. c) of the Labor Code, modified through Government Ordinance no. 96/2018 and under the decision of the Constitutional Court no. 759/2017 provides for the following cases of legal termination of the individual labor contract, namely:

- at the cumulative fulfillment of the standard age conditions and the minimum contribution period;
- on the date of communication of the decision on partial early retirement, early retirement pension, retirement pension with the reduction of the standard retirement age;
- on the date of communicating the medical decision on work capacity in the case of grade I or II invalidity;

Private situations show the retirement of women as well as that of third-grade pensioners.

**Keywords:** *legal termination of the individual labor contract, retirement of women*

## REZUMAT

---

Art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii, modificat prin O.U.G. nr. 96/2018 și sub imperiul Deciziei Curții Constituționale nr. 759/2017 prevede următoarele cazuri de încetare de drept a contractului individual de muncă și anume:

- la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă Standard și a stagiului minim de cotizare;
- la data comunicării deciziei privind pensia anticipată parțială, pensia anticipată, pensia pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

Situații particulare prezintă pensionarea femeilor salariate precum și cea a pensionarilor de gradul III.

**Cuvinte-cheie:** *încetare de drept a contractului individual de muncă, pensionarea femeilor*

**Legislație relevantă:** C. muncii, art. 56 alin. (1) lit. c)

## 1. Reglementare

Art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii, modificat prin O.U.G. nr. 96/2018<sup>[1]</sup>, dispune: „Contractul individual de muncă existent încetează de drept: (...) *la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 60 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.*”

Din păcate, în redactarea și adaptarea acestui text, legiuitorul nu a ținut seama de Decizia Curții Constituționale nr. 759/2017<sup>[2]</sup> care a admis excepția de neconstituționalitate a textului ce vizează încetarea de drept a contractului individual de muncă în ipoteza pensionării de invaliditate de gradul III.

## 2. Situații. Enumerare

Din textul citat rezultă că încetarea de drept a contractului menționat este posibilă în următoarele situații:

- la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare;
- la data comunicării deciziei privind pensia anticipată parțială, pensie anticipată, pensia pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de grad I sau II.

Situații particulare prezintă pensionarea:

- femeilor salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului și după împlinirea vârstei standard prevăzută în cazul lor până la 65 de ani;
- medicilor care solicită menținerea în activitate până la împlinirea vârstei de 67 ani;
- pensionarilor de invaliditate de grad III.

## 3. Încetarea contractului individual de muncă la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard de pensionare și a stagiului minim de cotizare

Potrivit art. 52 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei [alin. (1)]. Dar, în

<sup>[1]</sup> Publicată în M. Of. nr. 963 din 14 noiembrie 2018.

<sup>[2]</sup> Publicată în M. Of. nr. 108 din 5 februarie 2018.

conformitate cu Anexa 5 a legii, vârsta standard de 63 de ani este prevăzută pentru femei să se împlinească în luna ianuarie 2030. Până atunci, vârsta standard pentru aceste angajate este mai redusă, de exemplu 61,1 ani în perioada ianuarie-iulie 2019 și 61,2 în perioada septembrie-noiembrie 2019.

Pentru bărbați, vârsta standard de 65 de ani s-a împlinit în luna ianuarie 2015. Stagiul minim de cotizare este de 15 ani, atât pentru bărbați, cât și pentru femei.

Așadar, în temeiul art. 56 alin. (1) lit. c) teza 1 C. muncii, contractul individual de muncă încetează de drept (în virtutea legii) dacă sunt întrunite cele două condiții (vârsta și stagiul) fără să fie necesară manifestarea de voință, în acest sens a angajatorului (sau a salariatului). Nu are nicio importanță dacă s-a depus ori nu vreo cerere de pensionare. Fiind vorba de o încetare de drept, contractul este reziliat chiar din momentul apariției cauzei de încetare, fără să fie necesară o anumită formalitate<sup>[3]</sup>.

Soluția este aceeași chiar și în ipoteza în care prin contractul colectiv de muncă s-ar prevedea că încetarea intervine în momentul comunicării deciziei de pensionare.

Dacă, însă, se dorește continuarea activității, legal, trebuie să se încheie un nou contract de muncă, existând posibilitatea cumulării pensiei cu salariul.

Prestarea muncii după îndeplinirea condițiilor legale pentru pensionare, chiar în lipsa unui nou contract, determină plata drepturilor salariale aferente<sup>[4]</sup>. Dar, continuarea activității este posibilă numai cu acordul angajatorului. Dacă nu și-a exprimat acest acord, el poate constata încetarea de drept a contractului individual de muncă în temeiul art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii,<sup>[5]</sup> oricând după momentul îndeplinirii condițiilor de pensionare pentru limită de vârstă<sup>[6]</sup>.

De semnalat este că activitatea prestată fără să existe contract de muncă va atrage răspunderea contravențională a celor doi parteneri (angajator-salariat), în conformitate cu art. 260 alin. (1) lit. e) și f) C. muncii.

#### 4. Încetarea contractului individual de muncă în cazul femeilor salariate

În conformitate cu dispozițiile legale în vigoare, contractul individual de muncă al femeilor salariate va înceta:

- la solicitarea lor, în ipoteza în care au împlinit vârsta standard prevăzută în Anexa 5 la Legea nr. 263/2010;
- de drept, la împlinirea vârstei standard de pensionare de 63 de ani [art. 52 alin. (1) din Legea nr. 263/2010], atunci când nu au optat pentru continuarea activității după această vârstă;
- tot de drept, la împlinirea vârstei de 65 de ani, *cu caracter excepțional, în ipoteza în care optează, în scris, pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 60 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.*

<sup>[3]</sup> C. Apel Brașov, secția conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 73/R/2010 (jurindex).

<sup>[4]</sup> C. Apel București, secția conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 6998/R/2011, în R.R.D.M. nr. 1/2012, p. 210.

<sup>[5]</sup> C. Apel București, secția conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 1810/R/2014.

<sup>[6]</sup> C. Apel București, secția conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 1504/R/2011.

Modificarea art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii referitor încetarea de drept a contractului individual de muncă al femeilor a fost determinată de Decizia Curții Constituționale nr. 387/2018<sup>[7]</sup>, prin care s-a statuat, în esență, că *privită din perspectiva unei femei care dorește să își exercite dreptul la muncă în aceleași condiții ca bărbații, reglementarea (din Codul muncii) nu apare ca o măsură favorabilă, menită să vină în sprijinul său, ci îmbracă valențele unei discriminări negative, având ca temei criteriul sexului.*

*Într-adevăr, vârsta mai redusă de pensionare a femeii este un beneficiu al acesteia. Dar, „transformarea acestui beneficiu legal în consecință asupra încetării contractului individual de muncă, ce decurge ope legis, dobândește valențe neconstituționale, în măsura în care ignoră voința femeii de a fi supusă unui tratament egal cu cel aplicabil bărbaților”<sup>[8]</sup>.*

Conform art. 56 alin. (3) C. muncii (introdus prin O.U.G. nr. 96/2018), angajatorul nu poate îngredi sau limita dreptul salariații de a continua activitatea până la împlinirea vârstei de 65 de ani, desigur cu condiția de a opta în scris despre aceasta, în termen de 60 de zile calendaristice anterior îndeplinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.

## 5. Încetarea contractului individual de muncă în cazul medicilor

În conformitate cu prevederile art. 391 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, modificat prin Legea nr. 359/2018<sup>[9]</sup>, medicii, indiferent de sex, pot fi menținuți în activitate și după împlinirea vârstei standard de pensionare, cu condiția ca cu cel puțin 3 luni înainte de împlinirea acestei vârste să depună la unitatea angajatoare cerere pentru menținerea în activitate până la împlinirea vârstei de 67 de ani.

Același text dispune (fraza I) că medicii se pensionează, la cerere, la vârsta de 67 de ani, indiferent de sex.

Art. 185 alin. (13), de asemenea modificat prin Legea nr. 359/2018, prevede: „Medicii, indiferent de sex, care împlinesc vârsta de 67 de ani după dobândirea funcției de conducere și care fac parte din comitetul director al spitalului public sau exercită funcția de șef de secție, șef de laborator ori șef de serviciu medical, vor fi pensionați conform legii. Medicii în vârstă de 67 de ani nu pot participa la concurs și nu pot fi numiți în niciuna dintre funcțiile de conducere care fac parte din comitetul director al spitalului public sau de șef de secție, șef de laborator ori șef de serviciu medical”.

## 6. Încetarea contractului individual de muncă în cazul pensiei de invaliditate de gradul III

Potrivit art. 69 lit. c) din Legea nr. 263/2010, pensionarea de invaliditate de gradul III intervine în situația salariatului care și-a pierdut cel puțin jumătate din capacitatea profesională, dar el poate să presteze o activitate profesională, corespunzătoare a cel puțin jumătate din timpul normal de lucru.

<sup>[7]</sup> Publicată în M. Of. nr. 642 din 24 iulie 2018.

<sup>[8]</sup> A se vedea și L. Georgescu, *Încetarea de drept a contractului individual de muncă al salariații la împlinirea vârstei de pensionare*, în R.R.D.M. nr. 5/2018, p. 89-92.

<sup>[9]</sup> Publicată în M. Of. nr. 3 din 3 ianuarie 2018.

În temeiul acestui text, Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate a art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii cu privire la încetarea de drept a contractului individual de muncă la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III<sup>[10]</sup> (text nemodificat încă de legiuitor).

Într-o atare ipoteză, soluția este următoarea: dacă angajatorul dispune de un loc de muncă cu timp parțial și cu atribuții care să presupună un efort diminuat, corespunzător stării de sănătate a salariatului, va interveni modificarea contractului în acest sens, desigur cu acordul părților. În caz contrar sau în lipsa acestui acord, va interveni concedierea în temeiul și art. 61 lit. c) C. muncii pentru inaptitudine fizică și/sau psihică a celui salariat.

## 7. Încetarea de drept a contractului individual de muncă în cazul comunicării deciziei de pensie anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare

*Pensia anticipată* poate fi acordată cu cel mult 5 ani înaintea împlinirii vârstei standard de pensionare persoanelor care au realizat un stagiu de cotizare cu cel puțin 8 ani mai mare decât stagiul complet de cotizare<sup>[11]</sup>.

*Pensia anticipată parțială* poate fi obținută cu cel mult 5 ani înaintea vârstei standard de pensionare de către persoanele care au realizat stagiul complet de cotizare, precum și de cele care au depășit stagiul complet de cotizare cu până la 8 ani<sup>[12]</sup>.

Legea nr. 263/2010 prevede reducerea vârstei standard de pensionare, în anumite situații, de exemplu: pentru persoanele care au realizat un stagiu de cotizare de cel puțin 20 de ani în locurile de muncă *în condiții speciale* din unitățile miniere, pentru personalul care își desfășoară activitatea în subteran cel puțin 50% din timpul normal de muncă în luna respectivă, stagiul complet fiind tot de 20 ani sau cele care au realizat activitate artistică ca, balerin, dansator, acrobat, jongler, clown, călăreț de circ, dresor de animale sălbatice, solist vocal de operă și de operetă, instrumentist la instrumente de suflat, cascador, stagiul complet în aceste activități fiind de 25 de ani.

Totodată, se reduce vârsta de pensionare și pentru persoanele care au realizat un stagiu de cotizare de cel puțin 25 de ani în locurile de muncă *în condiții speciale* și personalul navigant ce a desfășurat activitate în aviația civilă, dar și personalul care a desfășurat activități în sectoare ce utilizează materii explozive, pulberi, muniții, activități în subteran în cadrul metrolului, coxificare a cărbunelui, lucrează la producerea electrolizilor siderurgici și sudură, activitate de aglomerare, furnale, oțelării, laminare, zidari șamotori, prelucrarea plumbului, zincului, cositorului etc. Stagiul amintit este considerat a fi stagiu complet.

Pentru persoanele care au realizat un stagiu de cotizare în locurile de muncă *în condiții speciale* din unitățile miniere, pentru personalul care își desfășoară activitatea în subteran cel puțin 50% din timpul normal de muncă în luna respectivă, vârsta standard de pensionare redusă nu poate fi mai mică de 45 de ani;

[10] Decizia nr. 759/2017 (publicată în M. Of. nr. 108 din 5 februarie 2018).

[11] A se vedea art. 61-66 din Legea nr. 263/2010.

[12] A se vedea art. 65-67 din Legea nr. 263/2010.

Pentru persoanele care au realizat un stagiul de cotizare în locurile de muncă în *condiții speciale* prestând activitate artistică ca, balerin, dansator, acrobat, jongler, clown, călăreț de circ, dresor de animale sălbatice, solist vocal de operă și de operetă, instrumentist la instrumente de suflat, cascador. Vârsta standard de pensionare redusă nu poate fi mai mică de 50 de ani, cu excepția balerinelor și acrobaților pentru care vârsta de pensionare nu poate fi mai mică de 40 de ani pentru femei și 45 de ani pentru bărbați.

Reducerea vârstei de pensionare se aplică și persoanelor care au realizat un stagiul de cotizare de cel puțin 15 ani în zona I de expunere la radiații sau de cel puțin 17 ani în zona a II-a de expunere la radiații, în locurile de muncă în care au prestat activități de cercetare, explorare, exploatare sau prelucrare a materiilor prime nucleare, zonele I și II de expunere la radiații. Aceste persoane beneficiază de pensie pentru limită de vârstă indiferent de vârstă.

În aceste cazuri, stagiul complet de cotizare este de 15 ani, în cazul celor care au desfășurat activitate în zona I de expunere la radiații, respectiv de 17 ani, în cazul celor care au desfășurat activitate în zona a II-a de expunere la radiații (art. 57).

Persoanele care au realizat un stagiul de cotizare în condiții de handicap beneficiază de *reducerea vârstelor* standard de pensionare, în funcție de gradul de handicap, după cum urmează:

- a) cu 15 ani, în situația asiguraților cu handicap grav, dacă au realizat, în condițiile handicapului, cel puțin o treime din stagiul complet de cotizare;
- b) cu 10 ani, în situația asiguraților cu handicap accentuat, dacă au realizat, în condițiile handicapului, cel puțin două treimi din stagiul complet de cotizare;
- c) cu 10 ani, în situația asiguraților cu handicap mediu, dacă au realizat, în condițiile handicapului, stagiul complet de cotizare (art. 58).

Nevăzătorii beneficiază de pensie pentru limită de vârstă, indiferent de vârstă, dacă au realizat ca nevăzător cel puțin o treime din stagiul complet de cotizare (art. 59).

Reducerile vârstelor standard de pensionare prevăzute de lege, precum și cele prevăzute de alte acte normative pot fi cumulate fără ca reducerea totală să fie mai mare de 13 ani.

Vârstele de pensionare reduse nu pot fi mai mici de 50 de ani pentru femei și de 52 de ani pentru bărbați (art. 60).

Este logic, în cazul discutat, ca raporturile de muncă să înceteze de drept la data comunicării deciziei de pensie (de către Casa de pensii sau de către salariat) angajatorului respectiv.

## 8. Încetarea de drept a contractului individual de muncă în cazul comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă de gradul I sau II<sup>[13]</sup>

*Gradul I de invaliditate* se caracterizează prin pierderea totală a capacității de muncă și a capacității de îngrijire; *gradul II* se caracterizează, de asemenea, prin pierderea capacității de muncă, dar cu păstrarea capacității de autoîngrijire.

<sup>[13]</sup> A se vedea art. 68-73 din Legea nr. 263/2010.

Evaluarea capacității de muncă, în vederea stabilirii gradului de invaliditate, se face, la cerere, de către medicul specialist în expertiză medicală a capacității de muncă din cadrul Casei Naționale de Pensii Publice.

În urma examinării clinice și analizării documentelor medicale, medicul expert al asigurărilor sociale completează raportul de expertiză medicală a capacității de muncă și emite decizia medicală asupra capacității de muncă.

Decizia se emite în termen de 45 de zile de la data înregistrării cererii și se comunică în termen de cinci zile de la emitere. În situațiile de prelungire a duratei necesare pentru investigații, termenul de emitere a deciziei medicale se prelungește corespunzător.

Această decizie, așadar, trebuie comunicată angajatorului, moment în care intervine încetarea de drept a contractului persoanei încadrate în gradul I sau gradul II de invaliditate. Este firească soluția de vreme ce acel angajat și-a pierdut total capacitatea de muncă.

# Statutul Inspectorului de Muncă

Dan ȚOP\*

## ABSTRACT

Law no. 337/2018 on the statute of the labour inspector regulates the statute of civil servants appointed to the specific public position of labour inspector, namely the specific rights, duties and incompatibilities applicable to the labour inspector. This study attempts to analyze the main aspects that have been regulated, by reference, among others, to the provisions of Law no. 108/1999 for the establishment and organization of the Labour Inspectorate.

**Keywords:** *civil servant, labour inspector, Labour Inspectorate.*

## REZUMAT

Legea nr. 337/2018 privind statutul inspectorului de muncă reglementează statutul funcționarilor publici numiți în funcția publică specifică de inspector de muncă, respectiv drepturile, îndatoririle specifice și incompatibilitățile aplicabile inspectorului de muncă. În studiul de față încercăm o analiză a principalelor aspecte reglementate, prin raportare și la prevederile Legii nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii.

**Cuvinte-cheie:** *funcționar public, inspector de muncă, Inspecției Muncii.*

**Legislație relevantă:** Legea nr. 337/2018, Legea nr. 108/1999

## Considerații introductive

Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii<sup>[1]</sup> arăta în art. 12 alin. (2), în exercitarea atribuțiilor de serviciu, inspectorii de muncă exercită atribuții de autoritate de stat, statutul inspectorului de muncă va fi reglementat prin lege<sup>[2]</sup>.

\* Profesor universitar doctor, Universitatea Valahia din Târgoviște.

<sup>[1]</sup> Republicată în M. Of. nr. 290 din 3 mai 2012.

<sup>[2]</sup> D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a III-a, Ed. Mustang, București, p. 714.

Astfel, Legea nr. 337/2018 privind statutul inspectorului de muncă<sup>[3]</sup> reglementează statutul funcționarilor publici numiți în funcția publică specifică de inspector de muncă, respectiv drepturile, îndatoririle specifice și incompatibilitățile aplicabile inspectorului de muncă.

În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, inspectorul de muncă este investit, prevede art. 2, cu exercițiul autorității de stat. Și Legea nr. 108/1999, care potrivit art. 17 din Legea nr. 337/2018, completează dispozițiile acesteia din urmă, precizează în art. 16, că inspectorii de muncă sunt funcționari publici, în cadrul funcțiilor publice specifice cu statut special.

Deși nu se prevede expres, este evident că inspectorii de muncă beneficiază de stabilitate în funcție și independență față de orice schimbare guvernamentală și influență neprevăzută din afară.

Perioada în care își desfășoară activitatea persoana numită în funcția publică specifică de inspector de muncă se consideră, potrivit art. 15, vechime în specialitatea studiilor absolvite.

Inspectorul de muncă exercită, potrivit art. 3, prerogativele funcției urmărind asigurarea respectării prevederilor legale în domeniul relațiilor de muncă, al securității și sănătății în muncă și al supravegherii pieței prin luarea măsurilor prevăzute de lege, în principal pentru combaterea muncii nedeclarate, prevenirea accidentelor de muncă și bolilor profesionale, restricționarea comercializării produselor neconforme, precum și pentru prevenirea și combaterea discriminării pe piața muncii.

În Spania<sup>[4]</sup>, Legea nr. 39/1962, în art. 17/3 prevede că inspectorii de muncă sunt investiți cu autoritate publică în exercitarea atribuțiilor lor, bucurându-se de deplină independență în exercitarea funcției lor.

Nu se reiau de noua reglementare prevederile din Legea nr. 108/1999, potrivit cărora funcția de inspector de muncă poate fi ocupată de persoane cu studii universitare de licență absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă în domeniile fundamentale: științe inginerești, științe agricole și silvice, științe juridice, științe economice sau în specializările: sociologie, psihologie, medicină, administrație publică și științe politice, și nici cele din art. 17, potrivit cărora recrutarea și numirea în funcție a inspectorilor de muncă se fac, potrivit legislației din domeniul funcției publice<sup>[5]</sup>.

Inspectorul de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă are dreptul, conform art. 5, de a efectua activități de control, de a întocmi procese-verbale, de a constata nerespectarea prevederilor legale și de a aplica sancțiunile corespunzătoare prevăzute de lege, astfel:

- a) 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;
- b) pe teritoriul județului în a cărui rază teritorială se află sediul inspectoratului teritorial de muncă în cadrul căruia își desfășoară activitatea în mod curent.

---

<sup>[3]</sup> Publicată în M. Of. nr. 1107 din 28 decembrie 2018.

<sup>[4]</sup> L. Fernandez Marcos, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1985, vol. II, p. 59.

<sup>[5]</sup> D. Țop, *op. cit.*, p. 715.

Activitățile de control se realizează, prevede art. 5 alin. (2), numai în baza legitimației de control, a insignei care atestă funcția îndeplinită în exercitarea atribuțiilor stabilite prin lege și a ordinului de deplasare semnat de conducătorul instituției sau de către persoana desemnată de către acesta, precum și după completarea registrului unic de control al entității controlate, în condițiile prevăzute de Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control<sup>[6]</sup>.

Se poate observa că obligativitatea ordinului de deplasare pentru verificările la angajatori reprezintă o noutate, deoarece atât Legea Inspecției Muncii, cât și Regulamentul Inspecției Muncii fac referire numai la legitimație și insignă. Odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 337/2018 va fi necesar și ordinul de deplasare semnat de conducătorul instituției.

Inspectorii de muncă desfășoară potrivit art. 5 alin. (4), activități de control inopinat, tematic și de fond și activități de control organizate conform programului-cadru de acțiuni al Inspecției Muncii, respectiv programului propriu de acțiuni al inspectoratului teritorial de muncă, aprobate de către inspectorul general de stat.

Inspectorul de muncă din cadrul aparatului propriu al Inspecției Muncii poate efectua activități de control pe întreg teritoriul țării, prevede art. 6, numai împreună cu inspectorii de muncă din cadrul inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia se derulează activitatea de control.

Trebuie precizat că legislația anterioară privind inspecțiile de muncă nu prevedea obligația ca inspectorii Inspecției Muncii să fie însoțiți la controale de inspectorii ITM-ului teritorial.

Inspectorul de muncă beneficiază, prevede art. 10, de stabilitate în funcție și independență față de orice schimbare guvernamentală și orice influență neprevăzută din afară, de natură să îi afecteze libertatea de exercițiu, decizie sau control în exercitarea atribuțiilor de serviciu, apreciere și decizie și care îl poate îngrădi sau împiedica în realizarea activității de control.

## Drepturile inspectorului de muncă

Inspectorul de muncă are conform art. 7, următoarele drepturi specifice:

- a) dreptul de a beneficia de concediu de odihnă anual de 25 de zile lucrătoare dacă are o vechime în muncă până la 10 ani sau 30 de zile lucrătoare dacă are o vechime de peste 10 ani.
- b) dreptul de a beneficia de decontarea cheltuielilor de transport pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu în cadrul și în afara localității în care își desfășoară activitatea, în condițiile prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 1860/2006<sup>[7]</sup> privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interesul serviciului, cu modificările și completările ulterioare; Actul normativ avut în vedere a fost abrogat expres de art. 7 din Hotărârea nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului<sup>[8]</sup>.
- c) dreptul de a beneficia de perfecționare profesională în domeniul specific de activitate și în domeniile care se interconectează cu specificul activității instituției, susținută prin programele

<sup>[6]</sup> Publicată în M. Of. nr. 429 din 18 iunie 2003.

<sup>[7]</sup> Publicată în M. Of. nr. 1046 din 29 decembrie 2006, modificată și completată ulterior.

<sup>[8]</sup> Publicată în M. Of. nr. 797 din 19 septembrie 2018.

organizate de Centrul de pregătire și perfecționare profesională al Inspecției Muncii sau de furnizorii publici și privați de formare profesională, autorizați în condițiile legii, și decontate de angajator;

d) dreptul de a participa la schimburi de experiență și bune practici în domeniul inspecției muncii cu instituții sau organisme similare din țările membre ale Uniunii Europene.

Deși nu este enumerat printre drepturile de mai sus trebuie menționat și dreptul la salariu, art. 4 arătând că salarizarea inspectorului de muncă se face potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice<sup>[9]</sup>.

Totodată, potrivit art. 11 alin. (1), pentru prejudiciile materiale, constatate prin hotărâre judecătorească definitivă, aduse inspectorului de muncă sau membrilor familiei acestuia, în timpul și/sau din cauza exercitării atribuțiilor de serviciu, se plătesc despăgubiri<sup>[10]</sup> de către instituția la care acesta este angajat. Recuperarea valorii despăgubirilor plătite se face de către instituția plătitoare de la cei vinovați, potrivit legii.

Inspectorul de muncă beneficiază conform art. 13 alin. (1), de sprijin financiar din partea instituției prin suportarea sumelor necesare asigurării asistenței juridice, în cazurile în care actele și faptele îndeplinite în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu, în limitele și cu respectarea prevederilor legale, fac obiectul unor proceduri judiciare.

Legea din 16 noiembrie 1972 privind inspecția muncii în Franța, prevede că drepturile inspectorilor sunt multiple și foarte largi, această lege prevăzând chiar sancțiuni penale pentru persoanele care împiedică exercitarea controlului de către inspectorii<sup>[11]</sup>.

Inspectorul general de stat și inspectorii-șefi vor asigura, prevede art. 14, prin conferințe de presă, comunicate de presă și alte mijloace specifice, contracararea unor campanii de defăimare a Inspecției Muncii, respectiv a inspectoratului teritorial de muncă, dacă se constată că inspectorii de muncă au exercitat atribuțiile de serviciu în limitele de competență.

Trebuie precizat că în exercitarea atribuțiilor stabilite prin lege, au, conform art. 19 din Legea pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, pentru inspectorii de muncă sunt precizate următoarele drepturi:

a) să aibă acces liber, permanent și fără înștiințare prealabilă în sediul oricărui angajator și în orice alt loc de muncă organizat de persoane fizice sau juridice<sup>[12]</sup>;

b) să identifice, pe baza actelor care dovedesc identitatea sau pe baza altor documente, persoanele aflate în locurile de muncă sau în alte locuri supuse controlului sau cercetării evenimentelor și să impună completarea fișei de identificare;

<sup>[9]</sup> Publicată în M. Of. nr. 492 din 28 iunie 2017.

<sup>[10]</sup> Condițiile de acordare și recuperare a despăgubirilor se stabilesc [art. 11 alin. (2)] prin ordin al ministrului muncii și justiției sociale, în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prevederilor legii.

<sup>[11]</sup> [www.scribtub.com/sociologie/resurse-umane/INSPECTORII-DE-MUNCA9122591.php](http://www.scribtub.com/sociologie/resurse-umane/INSPECTORII-DE-MUNCA9122591.php)

<sup>[12]</sup> S-a considerat că dreptul de a avea acces liber, permanent și fără înștiințare prealabilă în sediul persoanei juridice și în orice alt loc de muncă, ar avea caracter neconstituțional. Ar exista o disproporție vădită între puterea/atribuțiile inspectorilor de muncă și organele de poliție care „pentru a intra într-un sediu sau domiciliu, trebuie să aibă încuviințarea instanței de judecată”. Prin Decizia nr. 296/2005, publicată în M. Of. nr. 724 din 10 august 2005 Curtea Constituțională a decis că textul în cauză nu încalcă normele din Constituție [referitoare la egalitatea cetățenilor – art. 16 alin. (1) și la inviolabilitatea domiciliului – art. 27 alin. (1)-(3)].

- c) să solicite angajatorului sau reprezentantului legal al acestuia, precum și salariaților, singuri ori în prezența martorilor, documentele și informațiile necesare pentru realizarea controlului sau pentru efectuarea cercetării evenimentelor;
- d) să li se pună la dispoziție de către entitatea controlată copii de pe documentele care au legătură cu controlul efectuat sau cu cercetarea evenimentului;
- e) să ia declarații scrise, singuri sau în prezența martorilor, salariaților, angajatorilor și/sau, după caz, reprezentanților legali ai acestora, precum și altor persoane care pot da informații cu privire la obiectul controlului efectuat sau al evenimentului cercetat;
- f) să preleveze, în vederea efectuării de analize în laboratoare specializate sau în vederea administrării de probe, mostre de produse, materiale ori substanțe fabricate, utilizate, depozitate, manipulate și să înștiințeze deținătorul sau angajatorul despre aceasta;
- g) să dispună angajatorului efectuarea de măsurători, determinări și expertize pentru prevenirea unor evenimente sau pentru stabilirea cauzelor evenimentelor produse, precum și verificarea, prin organisme abilitate, a încadrării nivelului noxelor profesionale în limite admisibile la locurile de muncă;
- h) să preleveze mostrele necesare din produse pentru care desfășoară acțiuni de supraveghere a pieței, iar în cazul în care consideră necesar, să dispună distrugerea sau scoaterea din uz a produselor care prezintă un risc grav;
- i) să dispună angajatorului măsuri, în vederea remedierii într-un timp determinat a neconformităților constatate;
- j) să dispună interzicerea, restricționarea, retragerea unui produs de pe piață<sup>[13]</sup> sau rechemarea acestuia, cu precizarea motivelor care stau la baza acestei decizii;
- k) să dispună sistarea activității sau oprirea din funcțiune a echipamentelor de muncă, în cazul în care constată o stare de pericol grav și iminent de accidentare ori de îmbolnăvire profesională, și să sesizeze, după caz, organele de urmărire penală;
- l) să dispună suspendarea sau retragerea autorizației de funcționare;
- m) să aplice semne distinctive cu valoare de sigiliu, în condițiile prevăzute de lege, în virtutea autorității de stat cu care este investit, pe timpul și în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- n) să sesizeze organele de urmărire penală cu privire la cazurile sau la situațiile de încălcare a dispozițiilor legale în domeniu, când există indicii de săvârșire a unei infracțiuni;
- o) să constate contravenții și să aplice sancțiuni prevăzute de legislația în vigoare;
- p) să solicite și să primească necondiționat sprijin de la autorități și instituții de ordine publică și protecție, după caz, în desfășurarea controlului<sup>[14]</sup>.

<sup>[13]</sup> Pe lângă drepturile pe care le aveau anterior modificării din 2012 (a se vedea Ș. Beligrădeanu. I.T. Ștefănescu, *Contestarea măsurilor luate de către inspectorii de muncă și procedura de atacare sau de aplicare a sancțiunilor reglementate prin Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii*, în *Dreptul nr. 8/1999*, p. 24- 26), a fost prevăzut și acesta.

<sup>[14]</sup> D. Țop, *op. cit.*, pp. 716-718.

## Îndatoririle inspectorului de muncă

Inspectorul de muncă are, potrivit art. 8 următoarele îndatoriri:

- a) să utilizeze legitimația de serviciu și insigna numai în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- b) să se prezinte la programul normal de lucru, precum și la programul stabilit pentru desfășurarea unor acțiuni de control inopinat;
- c) să respecte, în exercitarea atribuțiilor de control, prezumția de nevinovăție a persoanelor care fac obiectul controlului, să adopte un comportament civilizată, să manifeste imparțialitate și nepărtinire, să fie ferm și exigent;
- d) să analizeze cu obiectivitate toate documentele și informațiile pe care angajatorii au obligația de a le pune la dispoziția inspectorului de muncă pentru realizarea controlului sau pentru efectuarea cercetării evenimentelor;
- e) să consemneze în procesul-verbal întocmit în urma controlului planul de măsuri în sarcina angajatorului;
- f) să dovedească disponibilitate în situațiile în care este necesară prezența sa la locul de muncă în afara programului normal de lucru, în situații temeinic justificate, pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu compensarea timpului lucrat, potrivit legii;
- g) să analizeze efectele aplicării actelor normative din domeniul de activitate și să înainteze superiorului ierarhic propuneri de modificare sau completare a acestora, atunci când situația o impune;
- h) să informeze de îndată compartimentul de resurse umane din cadrul Inspecției Muncii/ inspectoratului teritorial de muncă despre dobândirea calității procesuale de învinuit sau inculpat, precum și despre măsurile procesuale penale dispuse ori hotărârile penale pronunțate împotriva sa;
- i) să monitorizeze modul de îndeplinire a măsurilor dispuse în activitatea de control și, după caz, să aplice sancțiunile contravenționale pentru neîndeplinirea acestora, conform prevederilor legale;
- j) să sesizeze instituția în cadrul căreia își desfășoară activitatea, în cazul în care, cu prilejul desfășurării unei activități de control, constată că se află într-o situație de incompatibilitate sau că există un conflict de interese.

Se impune a se menționa că inspectorii de muncă sunt obligați<sup>[15]</sup>, corespunzător art. 18 din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii:

- a) să nu aibă vreun interes, direct sau indirect, de orice natură ar fi acesta, în entitățile care se află sub incidența controlului lor;
- b) să nu dezvăluie secretele de fabricație și, în general, procedurile de exploatare, de care ar putea lua cunoștință în exercitarea funcțiilor lor, atât pe durata existenței raporturilor de serviciu, cât și timp de 2 ani după data încetării acestora;

---

<sup>[15]</sup> *Idem*, p. 715.

c) să păstreze confidențialitatea asupra identității persoanei care semnaleză nerespectarea prevederilor legale în domeniul reglementat de prezenta lege și să nu dezvăluie angajatorului, prepușilor săi sau altor persoane faptul că efectuează controlul ca urmare a unei sesizări.

Legislația franceză în materie, prevede că obligația de confidențialitate este impusă inspectorilor, care au obligația de a respecta în exercitarea atribuțiilor lor deontologia profesională caracteristică unui funcționar al statului, funcția lor presupunând: tact, discreție și imparțialitate, dar fără a compromite rigoarea în luarea măsurilor sau deciziilor care se impun.

Îndatoririle ce revin inspectorilor de muncă sunt desigur mult mai numeroase, unele dintre acestea fiind comune cu cele ale funcționarilor publici, prevăzute de Statutul funcționarilor publici, Legea nr. 188/1999, care de altfel, completează, potrivit art. 17, dispozițiile Legii nr. 337/2018, cum ar fi: îndeplinirea cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștient a îndatoririlor de serviciu; abținerea de la exprimarea sau manifestarea convingerilor lor politice; interzicerea de a solicita sau de a accepta, direct sau indirect, în considerarea funcției lor publice<sup>[16]</sup>, daruri sau alte avantaje; perfecționarea pregătirii profesionale; îndatorirea ca la încetarea serviciului public să predea lucrările și bunurile ce i-au fost încredințate în vederea exercitării atribuțiilor de serviciu etc.

Inspectorul de muncă supus ingerințelor, influenței sau oricărei alte forme de presiune este obligat, potrivit art. 12, să aducă la cunoștință de îndată și în scris acest fapt șefului său direct și/sau să solicite șefilor ierarhici superiori înlăturarea constrângerilor care îi alterează libertatea de apreciere, de exercițiu, decizie sau control ori să propună înlocuirea lui din echipa de control.

## Incompatibilități

În scopul apărării unor interese generale sunt posibile anumite limitări sau restrângeri ale capacității juridice. Aceste restrângeri sau limitări ale capacității juridice<sup>[17]</sup>, sunt expres prevăzute prin norme juridice imperative, care nu sunt cuprinse în Codul muncii, ci în diverse acte normative din domeniul legislației muncii, de exemplu, statute de personal<sup>[18]</sup> sau din legislația administrativă, penală, fiind denumite incompatibilități<sup>[19]</sup>.

Și în reglementarea analizată sunt prevăzute incompatibilități care privesc inspectorii de muncă. Astfel, acestora li se interzice conform art. 9 alin. (1) următoarele:

- a) să efectueze controale la entitatea în cadrul căreia soțul/soția inspectorului de muncă sau altă persoană cu care acesta este rudă sau afin până la gradul II inclusiv are calitatea de asociat sau acționar, administrator, director, cenzor sau al cărei reprezentant legal este;
- b) să efectueze controale la entitatea în cadrul căreia sau pentru care desfășoară activități o persoană care este soț/soție, rudă sau afin până la gradul II inclusiv cu inspectorul de muncă;
- c) să folosească informațiile obținute în activitatea de control pentru a obține foloase necuvenite sau pentru a prejudicia imaginea instituției în care își desfășoară activitatea;

<sup>[16]</sup> M. Preda, *Drept administrativ, Partea generală*, Ed. Lumina Lex, București, 2000, p. 129.

<sup>[17]</sup> A. Țiclea, *Tratat de drept al muncii*, ed. a IX-a, Ed. Universul Juridic, București, 2015, p. 404.

<sup>[18]</sup> I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed. a III-a, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 240.

<sup>[19]</sup> D. Țop, *op. cit.*, p. 174.

- d) să abuzeze de calitatea oficială și să compromită, prin activitatea sa publică, prestigiul funcției sau al instituției din care face parte;
- e) să redacteze, să tipărească sau să difuzeze materiale ori publicații cu caracter politic, imoral sau care instigă la indisciplină.

Se prevede expres de art. 9 alin. (2) că funcția publică specifică de inspector de muncă nu este incompatibilă cu desfășurarea de activități în domeniul formării profesionale, organizate conform legii, cu respectarea prevederilor art. 18 lit. a) din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, cu modificările ulterioare.

Se mai prevede în art. 16 alin. (1) că se instituie ziua de 11 iulie - Ziua Inspecției Muncii, iar în alin. (2) că inspectorii de muncă nu vor desfășura cu ocazia Zilei Inspecției Muncii activități specifice de control, ci activități de informare.

Nu se reiau în reglementarea analizată prevederile din art. 20 alin. (1) din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, cu privire la constatările rezultate în urma controalelor și a cercetării evenimentelor, măsurile, precum și sancțiunile dispuse de inspectorii de muncă.

De menționat că și anterior reglementării analizate se recunoaștea<sup>[20]</sup> posibilitatea contestării în contencios administrativ a măsurilor dispuse de inspectorii de muncă, dată fiind natura juridică a Inspecției Muncii, ca organ de specialitate al administrației publice centrale, având personalitate juridică și aflată în subordinea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale de unde rezultă că măsurile luate de inspectorii de muncă, în exercitarea atribuțiilor conferite, Inspecției Muncii, conform art. 6 din lege, sunt acte administrative ale unei autorități publice [art. 48 alin. (1) din Constituția României]<sup>[21]</sup>.

Așa cum s-a arătat în doctrina<sup>[22]</sup>, inspectorii de muncă sunt agenți constatați, și dețin această calitate, alături de alți drepturi și atribuții conferite de lege, exercitând în această funcție o parte a autorității publice, în numele căreia își desfășoară activitatea, respectiv Inspecția Muncii.

---

<sup>[20]</sup> I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed. a IV-a, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 948.

<sup>[21]</sup> A. Țiclea, *Tratat...*, *op. cit.*, p. 242.

<sup>[22]</sup> D. Țop, *op. cit.*, p. 719.

# Aspecte legate de contractul cu fracțiune de normă în lumina reglementărilor interne, internaționale și europene.

## Analiză comparativă

**dr. Mihaela-Emilia MARICA**

*Academia de Studii Economice din București  
Departamentul de Drept*

### ABSTRACT

---

The European policies constantly underline the utility of part-time agreements in the labour fields as important instruments that respond certain flexibility needs coming from the employees, thus ensuring an optimal balance between the professional and personal life. From this perspective, the EU Directive 97/81/CE concerning the Framework Agreement on part-time work underlines, through its content, the importance of this work schedules and encourages the member states to create a legal framework that can internally sustain the conclusion and development of such agreements. However, the provisions of the Labour Code introduced by G.E.O. no. 53/2017 on undeclared work and employer's obligation to keep record of the hours effectively worked by the employee, as well as the fiscal regulations regarding the payment of the social contributions in case of part-time employees introduced by G.E.O no. 4/2017, G.E.O no. 79/2017 and, further on, by G.E.O no. 3/2018 show that the Romanian legislator has decided in favour of applying to part-time employees a harsher regime than the one promoted by European policy in the matter.

**Keywords:** *part-time contract, flexible employment, atypical work, non-standard employment.*

### REZUMAT

---

Politicile europene evidențiază constant utilitatea contractelor cu fracțiune de normă în planul piețelor muncii ca fiind instrumente importante care răspund unor nevoi de flexibilitate venită din partea salariaților, asigurând astfel un echilibru optim între viața profesională și cea personală. Din această perspectivă, însăși Directiva europeană 97/81/CE privind munca cu fracțiune de normă subliniază prin conținutul său importanța acestor programe de lucru și îndeamnă statele

membre la crearea unui cadru normativ care să susțină pe piața muncii încheierea și dezvoltarea lor. Numai că reglementările din Codul muncii, introduse prin O.U.G. nr. 53/2017 cu privire la munca nedeclarată și la obligația angajatorului de a ține la locul de muncă evidența orelor prestate zilnic de către salariat dar și a reglementărilor fiscale privind plata contribuțiilor sociale pentru categoria salariaților cu fracțiune de normă introduse prin O.U.G. nr. 4/2017, O.U.G. nr. 79/2017 și ulterior prin O.U.G. nr. 3/2018 arată că legiuitorul român a înțeles să aplice salariaților cu fracțiune de normă un regim juridic mai strict raportat la politica europeană în această materie.

**Cuvinte-cheie:** *contractul cu fracțiune de normă, angajare flexibilă, muncă atipică, angajare non-standard.*

**Legislație relevantă:** C. muncii, art. 106, Directiva nr. 97/81/CE

## 1. Generalități

Contextul actual al piețelor muncii europene reclamă o schimbare de paradigmă în materia relațiilor individuale de muncă, în sensul în care se apelează tot mai frecvent la modalități de lucru flexibile, care se abat sub o formă sau alta de la prototipul contractului individual de muncă<sup>[1]</sup>. Însemnătatea programelor de muncă flexibile este apreciată pentru echilibrul optim pe care acestea îl conferă salariaților în îmbinarea vieții profesionale cu a celei personale, mai ales din perspectiva anumitor categorii de persoane care se găsesc în situații specifice. Este vorba despre persoanele aflate aproape de vârsta pensionării, tineri, femei, persoane care nu pot sau nu vor să intre într-o relație de angajare permanentă, cu timp de lucru integral, din cauza responsabilităților personale. Pe de altă parte, unii autori susțin că „timpul de lucru flexibil, adaptat nevoilor de familie, poate reprezenta un instrument prin care afacerile își pot crește productivitatea<sup>[2]</sup>, ceea ce înseamnă că pentru angajatori, programele de lucru flexibile ar putea asigura funcționarea mai eficientă din punct de vedere economic<sup>[3]</sup>.

O expresie foarte importantă a flexibilității în planul raporturilor de muncă este contractul cu fracțiune de normă, foarte răspândit la nivelul statelor europene, precum Olanda, Germania,

<sup>[1]</sup> În literatura juridică europeană, alternativele de muncă flexibile mai pot fi identificate și sub denumirea de „relații de muncă non-standard” sau „atipice”. Pentru a înțelege mai bine fenomenul muncii atipice, a se vedea M.E. Marica, *Forme de muncă atipice – o analiză a factorilor care au influențat apariția și dezvoltarea lor*, în *Studii și Cercetări Juridice*, an 5 (61), nr. 2, București, aprilie – iunie, 2016, pp. 201 – 218.

<sup>[2]</sup> A se vedea A. Coyle, *Changing times: Flexibilization and the reorganization of work in feminized labour markets*, în *The editorial Board of the Sociological Review*, vol. 53, 2005, p. 73.

<sup>[3]</sup> În sensul în care se utilizează o forță de muncă mai ieftină. Cel mai elocvent exemplu în acest sens este Marea Britanie, unde s-a raportat în cazul unui lucrător cu fracțiune de normă un câștig/oră de  $\frac{2}{3}$  din plata pe oră având ca bază programul integral de lucru, respectiv 5,39 euro/oră comparată cu 8,17 euro în cazul lucrătorului standard. A se vedea, în acest sens, C. Edwards, O. Robinson, *Labour market flexibility and competitive advantage: The case of part-time work in the primary sector (UK)*, în R. Blanpain (ed.), *Non-standard work and Industrial Relation*, Ed. Kluwer Law International, 1999, p. 152.

Austria, Danemarca, Suedia, Belgia, Marea Britanie, Italia, unde aproape jumătate din forța de muncă activă este asociată acestei tipologii contractuale<sup>[4]</sup>.

Nu mai puțin, relația de muncă cu fracțiune de normă este considerată cea mai feminizată formă de angajare de la nivel european<sup>[5]</sup>. Astfel, s-a raportat că în aproape toate țările din Uniunea Europeană, 80% dintre lucrătorii part-time sunt femei, în timp ce doar 10% sunt bărbați<sup>[6]</sup>.

Dincolo de aspectul utilității contractului cu fracțiune de normă – acela de a reprezenta cel mai bun instrument prin intermediul căruia se poate realiza echilibrul între viața profesională și cea familială – la nivelul Uniunii Europene, contractele de muncă cu fracțiune de normă sunt corelate pozitiv în ultimii ani cu creșterea gradului de ocupare a forței de muncă, fiind promovate de legiuitorul european ca o alternativă mai bună decât șomajul<sup>[7]</sup>.

Pornind de la aceste premise pozitive pe care se sprijină dezvoltarea contractelor cu fracțiune de normă, dar mai ales de la analiza principiilor de bază statuate în Convenția OIM nr. 175/1994 și în Directiva nr. 97/81/CE care reglementează munca cu fracțiune de normă – pentru a stabili viziunea mondială și europeană în materie - ne propunem, în cele ce urmează, să prezentăm modul cum sunt transpuse în plan intern cerințele stabilite prin Directivă. Astfel, vom încerca să identificăm diferențele de optică legislativă între viziunea internă și cea europeană, cu luarea în considerare a consecințelor pe care le produc unele modificări legislative asupra contractelor cu fracțiune de normă, care sunt mai mult sau mai puțin în acord cu dreptul Uniunii Europene. Așadar, este sau nu este încurajată încheierea de contracte de muncă cu fracțiune de normă prin legislația internă, astfel încât să se ducă la îndeplinire obiectivul impus de directiva europeană – acela de eliminare a tuturor barierelor de natură legală sau administrativă de la nivelul statelor membre care ar putea împiedica sau îngreuna încheierea unor astfel de contracte? Iată o analiză care ar putea deveni utilă.

## 2. Reglementarea internațională a muncii cu fracțiune de normă. Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 175/1994 privind munca cu timp parțial

Problematika necesității flexibilizării muncii, prin promovarea în planul piețelor muncii a formelor de muncă cât mai diverse și flexibile, a impus necesitatea ca Organizația Internațională a Muncii (OIM) să acorde o atenție din ce în ce mai mare muncii cu fracțiune de normă. Acest lucru a culminat cu adoptarea de către OIM a Convenției nr. 175/1994 privind munca cu timp parțial și, respectiv, Recomandarea nr. 182/1994 privind munca cu timp parțial, aceasta din urmă reprezentând un model și o sursă de inspirație pentru statele naționale în adoptarea

<sup>[4]</sup> A se vedea R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, Ed. Rentrop & Straton, 2016, p. 117.

<sup>[5]</sup> Puternica legătură între dimensiunea de gen și raporturile de muncă cu fracțiune de normă se poate explica prin faptul că încă în societatea contemporană rolul dublu – acela de a crea un echilibru între viața personală și cea profesională este asumată în mod diferențiat între femei și bărbați, aspect care influențează în mod negativ participarea femeilor pe piața forței de muncă prin asumarea unor contracte de muncă standard. (A se vedea, M.E. Marica, *Non-standard employment relationship and the gender dimension*, p. 174, în *Juridical Tribune*, Vol. 5, Issue 2, 2015, pp. 168 - 178).

<sup>[6]</sup> A se vedea Nicky le Feuvre, M. Andriocci, *Employment opportunities for women in Europe*, în *Personal Impacts & Social Consequences*, 2005, p. 36.

<sup>[7]</sup> A se vedea R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 116.

sau modificarea unor acte normative interne în acord cu prevederile Convenției. În legătură cu viziunea OIM asupra contractelor cu fracțiune de normă, din preambulul convenției reies considerentele care au fundamentat necesitatea adoptării acesteia. Astfel, importanța muncii cu timp parțial pentru economie, a necesității pentru politicile de ocupare a forței de muncă de a lua în considerare rolul pe care îl joacă munca cu timp parțial în crearea de posibilități suplimentare de angajare, dar și necesitatea de a se asigura protecția socială a salariatului în domeniile accesului la angajare, al condițiilor de muncă și al securității sociale fac parte dintre aceste considerente.

În raport cu definiția „lucrătorului cu timp parțial” în viziunea Convenției nr. 175/1994<sup>[8]</sup>, aceasta desemnează lucrătorul salariat a cărui durată normală de muncă este inferioară celei a lucrătorilor cu normă întreagă, aflați într-o situație comparabilă. Împărtășind o viziune ușor mai largă în comparație cu prevederile interne, Convenția statuează că durata normală de muncă vizată în cazul acestora poate fi calculată pe săptămână sau ca medie pe durata unei perioade de angajare determinată, fără a individualiza o bază de calcul lunară sau anuală pentru stabilirea numărului maxim de ore normale de lucru în cazul contractului de muncă cu timp parțial. Aceasta se traduce prin faptul că baza de calcul poate depăși perioada de încadrare în muncă de până la un an. Noțiunea de „salariat comparat”, preluată și în dreptul românesc<sup>[9]</sup>, este concordantă cu cea care decurge din normele Convenției nr. 175/1994. Pentru exprimarea acestei noțiuni, ca și în dreptul național, se are în vedere „lucrătorul cu normă întreagă”, aflat într-o situație comparabilă<sup>[10]</sup>. Reglementările Convenției fac trimitere expresă și la principiul non-discriminării în cadrul relațiilor de muncă și al egalității de tratament al salariatului încadrat cu timp parțial față de ceilalți salariați încadrați cu normă întreagă. Potrivit acestora, drepturile privind sănătatea și securitatea în muncă și alte asemenea drepturi care nu pot fi fracționate se aplică integral și celor care sunt încadrați cu contract de muncă cu fracțiune de normă, fără nicio deosebire legată de tipul de contract. Totuși, cum este și firesc, drepturile legate de salariu, de contribuțiile sociale, se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat de către cei încadrați în muncă prin contract individual de muncă cu fracțiune de normă, prin raportare la drepturile recunoscute lucrătorilor cu normă întreagă.

În scopul încurajării și flexibilizării raporturilor de muncă cu fracțiune de normă evidențiem și prevederile art. 18 din Recomandarea Organizației Internaționale a Muncii nr. 182/1994 privind munca cu timp parțial, care impun angajatorului să accepte cererile lucrătorilor de transfer de la normă întreagă la fracțiune de normă și viceversa, dacă această cerere este serios motivată<sup>[11]</sup>. La o primă vedere, aceste dispoziții par a fi preluate integral de Codul muncii românesc în art. 107, însă cu luarea în considerare a unor diferențe de nuanță. Astfel, potrivit normelor interne, angajatorul ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, dacă apare o astfel

<sup>[8]</sup> Art. 1 lit. a)-c) din Convenția nr. 175/1994 privind munca cu timp parțial.

<sup>[9]</sup> Pentru o analiză a reglementărilor interne aplicabile contractului cu fracțiune de normă, a se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii – ed. a IV-a*, Ed. Universul Juridic, 2017, pp. 579 – 587.

<sup>[10]</sup> Care are același tip de raport juridic de muncă; efectuează același tip de muncă sau un tip de muncă similar sau exercitând același tip de profesie sau un tip de profesie similar; este angajat în aceeași unitate sau în absența lucrătorilor cu normă întreagă aflați într-o situație comparabilă în această unitate, în aceeași întreprindere, în aceeași ramură de activitate, ca și lucrătorul cu timp parțial vizat [art. 1 lit. c) nota i), ii), iii) din Convenția 175/1994].

<sup>[11]</sup> În caz de graviditate sau necesitate de a îngriji un copil mic sau un membru handicapat sau bolnav al familiei sale.

de oportunitate, doar în măsura în care este posibil, nefiind impusă o obligație în acest sens, în sarcina angajatorului, în cazul incidenței unor motive obiective<sup>[12]</sup>.

Dar acest document normativ nu este singurul care recunoaște în mod deosebit importanța contractelor de muncă cu fracțiune de normă. După cum vom vedea din analiza conținutului Directivei europene nr. 97/81/CE privind Acordul-cadru asupra muncii cu timp parțial, și politicile Uniunii Europene sunt în aceeași direcție, chiar încurajând răspândirea acestui tip de contract la nivelul piețelor muncii europene.

### 3. Reglementarea europeană. Directiva nr. 97/81/CE referitoare la acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă

Având ca punct de plecare prevederile art. 7 din Carta Europeană în legătură cu drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor<sup>[13]</sup>, principiile și obiectivele de bază ale Acordului-cadru privind munca pe fracțiune de normă urmăresc suprimarea discriminărilor împotriva lucrătorilor cu fracțiune de normă și îmbunătățirea calității muncii cu fracțiune de normă, dar și dezvoltarea muncii cu timp parțial pe o bază voluntară, care să contribuie la organizarea flexibilă a timpului de lucru într-un mod care să satisfacă atât nevoile angajatorilor, cât și pe cele ale lucrătorilor<sup>[14]</sup>. Mai mult decât atât, documentul fundamental european conferă salariaților cu fracțiune de normă, proporțional, aceleași drepturi ca și celor cu normă întreagă, așa încât, în sensul Acordului-cadru (clauza 4 din Directivă), lucrătorii pe fracțiune de normă nu pot fi tratați discriminatoriu în raport cu lucrătorii cu normă întreagă comparabili în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, numai pentru motivul că sunt încadrați cu fracțiune de normă. Cu toate acestea, prevederile Acordului-cadru prevăd și posibilitatea unui tratament diferit, însă doar dacă acesta este justificat prin  *motive obiective*, nestatornicind însă și asupra noțiunii de motive obiective, ce urmează a fi definite la nivelul statelor membre<sup>[15]</sup>.

Potrivit reglementării cuprinse în Directiva europeană nr. 97/81/CE, referitoare la Acordul-cadru privind munca cu fracțiune de normă, *Lucrătorul pe fracțiune de normă* este „salariații al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de angajare de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil”<sup>[16]</sup>. Tot astfel, documentul statuează și asupra noțiunii de *lucrător cu normă întreagă comparabil*, căruia îi corespunde „angajatul cu normă întreagă din aceeași unitate care are același tip de contract de muncă sau raport de muncă, care este angajat în aceeași muncă

<sup>[12]</sup> A se vedea și R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 122.

<sup>[13]</sup> A.C. Popoviciu, *Lucrătorul în dreptul european*, Ed. C.H. Beck, 2014, p. 289.

<sup>[14]</sup> A se vedea Clauza 1 din Directiva nr. 97/81/CE.

<sup>[15]</sup> Pentru determinarea sensului de „*motive obiective*”, relevantă este jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, care s-a pronunțat în cauza 486/08 (*Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhauser Tirols c. Land Tirol*), definind sintagma *motive obiective*, potrivit căreia „*trebuie interpretată în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și cei pe durată nedeterminată prin faptul că această diferențiere este prevăzută printr-o normă generală și abstractă. Dimpotrivă, noțiunea amintită impune ca inegalitatea de tratament în cauză să răspundă unei necesități reale, să poată asigura îndeplinirea obiectivului urmărit și să fie necesară în acest sens*” (A se vedea: A.C. Popoviciu, *Lucrătorul în dreptul european*, Ed. C.H. Beck, 2014, pp. 290-291).

<sup>[16]</sup> Clauza 3.1 din Directiva nr. 97/81/CE.

sau activitate ori într-o muncă sau activitate asemănătoare, având în vedere și alte considerații care pot include vechimea în muncă și calificarea sau aptitudinile<sup>[17]</sup>.

Un alt element foarte important pe care Directiva îl stabilește și care ne interesează din perspectiva reglementărilor interne ce vor fi analizate, vizează *posibilitățile prestării muncii cu fracțiune de normă*. Sub acest aspect, „statele membre, în urma consultării cu partenerii sociali în conformitate cu legislația națională sau practicile naționale, trebuie să identifice sau să analizeze obstacolele de natură juridică sau administrativă care pot restrânge posibilitățile de lucru pe fracțiune de normă și, acolo unde este adecvat, să le elimine”<sup>[18]</sup>, aspect subliniat constant și de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene<sup>[19]</sup>. Dar să vedem, în cele ce urmează în ce măsură - din perspectiva unor reglementări ale Codului muncii cu impact asupra statutului juridic al salariaților cu fracțiune de normă – optica legiuitorului intern este în acord cu cea europeană.

#### 4. Aspecte referitoare la reglementările interne cu privire la contractul individual de muncă cu timp parțial

În ceea ce privește întinderea drepturilor salariatului cu timp parțial de lucru, dispozițiile art. 106 C. muncii se înscriu în această regulă a nediscriminării în relațiile de muncă, promovată constant la nivel european, care are ca obiectiv eliminarea oricăror diferențe în ceea ce privește calitatea de salariat, între cei care sunt încadrați cu program de lucru parțial și cei care își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă. În sensul art. 106 alin. (1) C. muncii, *salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile*, așadar drepturile care sunt indisolubil legate de calitatea de salariat (de exemplu, drepturile cu privire la sănătatea și securitatea în muncă) și care nu sunt condiționate de o anumită durată în care munca să fie prestată se acordă în totalitate salariaților al căror program de lucru este parțial.

Însă nu același principiu se aplică în cazul drepturilor salariale, care se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat (principiul *pro rata temporis*), raportarea făcându-se la drepturile stabilite pentru programul integral de lucru<sup>[20]</sup>. Cu toate acestea, egalitatea de tratament între cele două categorii de salariați nu este absolută. Se pot evidenția diferențe pe palierul drepturilor de asigurări sociale care dezavantajează categoria salariaților încadrați cu contract individual de muncă cu fracțiune de normă.

[17] În cazul în care în aceeași unitate nu există un lucrător cu normă întreagă comparabil, comparația se face prin referință la convenția colectivă aplicabilă sau, în cazul în care nu există o convenție colectivă aplicabilă, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile colective la nivel național (Clauza 3.2 din Directiva nr. 97/81/CE).

[18] Clauza 5.1 din Directiva nr. 97/81/CE.

[19] În cauzele conexe 55/07 și 56/07, *Othmar Michaeler, Subito GmbH, Ruth Volgger c. Amt für sozialen Arbeitsschutz, Autonomen Provinz Bozen*, din 24 aprilie 2008, având ca obiect pronunțarea unei hotărâri preliminare, Curtea consideră necesară înlăturarea obstacolelor de natură juridică sau administrativă care ar repercuta negativ asupra posibilităților de încheiere a contractelor de muncă cu timp parțial, așa încât: „*orice fel de formalități administrative cu un regim de sancțiuni care prevede aplicarea unei amenzi pentru fiecare contract de muncă în cauză și pentru fiecare zi de întârziere în notificarea acestui contract, fără niciun plafon care să limiteze cuantumul total al amenzii, contribuie la descurajarea angajatorilor de a recurge la munca pe fracțiune de normă*” (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1463746928955&uri=CELEX:62007CJ0055>, accesat în 20 mai 2016).

[20] Art. 106 alin. (2) C. muncii.

În dreptul nostru, potrivit Legii nr. 76/2002 privind sistemul de asigurări pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă<sup>[21]</sup>, stagiul de cotizare în acest sistem cu privire la salariații cu fracțiune de normă se stabilește proporțional cu timpul efectiv lucrat. Ceea ce apare ca fundamental în cadrul regimului juridic aplicabil salariaților cu timp de lucru parțial – sub aspectul acordării indemnizației de șomaj – este faptul că aceștia din urmă devin beneficiari numai în măsura în care muncesc cel puțin 4 ore pe zi. Cu alte cuvinte, dacă salariații cu fracțiune de normă sunt încadrați cu mai puțin de 4 ore pe zi, nu vor îndeplini stagiul de cotizare de minimum 12 luni în ultimele 24 luni premergătoare datei înregistrării cererii, astfel cum impune art. 34 din Legea nr. 76/2002 și, prin urmare, nu vor beneficia niciodată de indemnizație de șomaj<sup>[22]</sup>. Situația devine și mai spinoasă întrucât, potrivit prevederilor de mai sus, și ei plătesc contribuția de asigurări pentru șomaj, premisă legală care a fost considerată că generează un tratament legal discriminatoriu, fiind, de altfel, contestată la Curtea Constituțională<sup>[23]</sup>. Opinia Curții a fost însă una neașteptată. Aceasta a apreciat că „a stabili un tratament juridic diferențiat, eventual mai favorabil, pentru cei care au desfășurat muncă potrivit unui contract de muncă cu timp parțial, ar rezulta, din această perspectivă, ca fiind discriminatoriu pentru cei care desfășoară un număr mai mare de ore de muncă și astfel pot obține indemnizația de șomaj, în raport cu cei care au desfășurat semnificativ mai puține ore de muncă”<sup>[24]</sup>.

Și practica instanțelor judecătorești este în același sens, al acceptării anumitor diferențe de tratament între cele două categorii de salariați. Astfel, *prin Decizia civilă nr. 78 din 13 ianuarie 2014, pronunțată de Curtea de Apel București*, s-a statuat că „diferențe între persoana care lucrează 8 ore/zi și persoana care lucrează doar 2 ore/zi există, fără îndoială, și se transpun nu doar în remunerația primită de fiecare dintre acestea, dar și în experiența profesională acumulată în mod real. Asimilarea unor perioade în care persoana nu a lucrat, ca vechime în muncă (și/sau în specialitate), implică o reglementare expresă. Tot astfel, în ceea ce privește munca desfășurată cu timp parțial, aceasta ar putea fi considerată, sub aspectul vechimii în muncă (și/sau specialitate), drept muncă desfășurată cu timp integral numai dacă ar exista o prevedere legală expresă care să dispună în acest sens. Or, astfel de norme nu există (...). Astfel, așa cum, pentru determinarea unui stagiului de cotizare, ceea ce contează este contribuția efectiv achitată, tot astfel, pentru stabilirea vechimii într-o activitate trebuie să conteze exact durata efectivă în care s-a prestat respectiva activitate”.

Pe de altă parte, sub aspectul acordării dreptului la concediu de odihnă în privința salariaților cu fracțiune de normă, ca urmare a abrogării art. 140 alin. (4) C. muncii, prin O.U.G. nr. 65/2005 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii<sup>[25]</sup>, salariații cu fracțiune de normă au dreptul la un concediu de odihnă care nu se mai acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat. Aceștia beneficiază de un drept la concediu de odihnă complet, cu mențiunea însă că indemnizația de concediu se va calcula proporțional cu timpul efectiv lucrat. Ceea ce înseamnă că, în condițiile reglementărilor actuale – care nu mai impun o durată minimă de timp

[21] Publicată în M. Of. nr. 103 din 6 februarie 2002, ulterior modificată.

[22] A se vedea, în acest sens, Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, 2016, p. 381.

[23] A se vedea, în acest sens, R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 124; A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, 2016, p. 381.

[24] Decizia nr. 789/2008, publicată în M. Of. nr. 562 din 27 iulie 2008.

[25] Publicată în M. Of. nr. 576 din 5 iulie 2005.

pentru programul de lucru cu fracțiune de normă –, chiar și în cazul salariaților care lucrează cu o fracțiune foarte mică, respectiv de o zi sau o oră pe lună, beneficiază în privința concediului de odihnă de același regim juridic aplicabil salariaților cu normă întreagă, adică de un concediu de odihnă complet de 20 de zile lucrătoare, ca în cazul salariaților standard<sup>[26]</sup>.

Putem spune că această viziune a legiuitorului român este concordantă cu cea a legiuitorului european, care consacră expres în conținutul Directivei nr. 97/81/CE privind acordul-cadru asupra muncii cu timp parțial că, „în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii cu fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili pentru motivul că primii lucrează cu fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective. Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*”. Altfel spus, este o măsură care întărește la nivel intern statutul juridic al salariatului cu fracțiune de normă și care ar putea încuraja în mod indirect utilizarea contractelor de muncă cu fracțiune de normă din perspectiva salariaților.

Tot din perspectiva întinderii drepturilor salariatului cu fracțiune de normă, *interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora*, astfel cum este prevăzut de art. 105 alin. (1) lit. c), are drept scop să prevină abuzurile și fraudele în legătură cu încheierea contractelor cu timp parțial acolo unde postul ori condițiile de muncă impuneau încheierea de contracte cu normă întreagă. Într-o astfel de situație, la fel ca în cazul salariaților cu normă întreagă, se aplică art. 114 C. muncii, care stabilește durata maximă legală a timpului de muncă de maxim 48 ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Pornind de la aceste considerente, în situația salariaților încadrați cu fracțiune de normă, durata maximă legală a timpului de lucru, atunci când salariatul prestează în mod excepțional ore suplimentare, nu se reduce proporțional cu fracțiunea respectivă<sup>[27]</sup>.

Dar ce se întâmplă dacă, totuși, salariatul cu fracțiune de normă prestează activitatea în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, ignorând aceste interdicții legale? Mai exact, prestează muncă la ora 14,00 deși, corespunzător contractului de muncă, intervalul de timp în care își desfășoară activitatea este de la 8,00 la 12,00?! În această situație, devin incidente noile dispoziții ale Codului muncii, din art. 15<sup>1</sup> C. muncii, recent introdus cu prilejul adoptării O.U.G. nr. 53/2017, aprobată prin modificări prin Legea nr. 88/2018<sup>[28]</sup>. Potrivit acestora, primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial reprezintă un caz de muncă nedeclarată și se sancționează cu amenda de 10.000 lei pentru fiecare persoană identificată<sup>[29]</sup>, caz în care nu se mai poate lua în discuție săvârșirea contravenției de la art. 260 alin. (1) lit. i) C. muncii pentru „nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară”.

Cu alte cuvinte, modificarea Codului muncii prin O.U.G. nr. 53/2017 a însemnat o înăsprire a condițiilor impuse angajatorilor în ceea ce privește încheierea contractelor cu fracțiune de normă,

[26] Și prin raportare la zilele definite de lege ca fiind lucrătoare (de luni până vineri), în sensul în care concediul de odihnă al acestei categorii de salariați va consta din 20 zile libere lucrătoare ale unui salariat standard, și nu în 20 de zile libere dintre cele în care veneau la lucru. Pentru dezvoltări, a se vedea R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 121.

[27] A se vedea A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, p. 380.

[28] Publicată în M. Of. nr. 315 din 10 aprilie 2018.

[29] Conform art. 260 alin. (1) lit. e<sup>3</sup>) C. muncii, modificat prin O.U.G. nr. 53/2017.

care în practică poate repercuta în mod negativ asupra numărului de contracte cu fracțiune de normă încheiate, în sensul reducerii semnificative a acestora. Or, asta face ca viziunea legiuitorului român să fie tocmai în opoziție cu trendul european în materia relațiilor de muncă, în direcția flexibilizării și susținerii acestui tip de contract în piețele muncii naționale.

Dar aceste dispoziții interne, aplicabile contractelor cu fracțiune de normă, nu sunt singurele care restricționează încheierea lor.

Astfel, tot prin O.U.G. nr. 53/2017, dispozițiile art. 119 C. muncii s-au modificat în sensul în care angajatorul are, în prezent, obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit a programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru. Cum legiuitorul nu face nici o excepție cu privire la tipul de contract în temeiul căruia salariații prestează activitatea, ceea ce înseamnă că ele devin aplicabile și în cazul salariaților încadrați cu contract cu fracțiune de normă. Anterior acestei modificări, se prevedea doar obligația de a ține evidența orelor de muncă, fără însă a preciza că este vorba despre orele de muncă prestate zilnic. Posibil ca legiuitorul intern să fi urmărit, prin aceste modificări, eficientizarea activităților de control ale inspectorilor de muncă în ceea ce privește identificarea orelor suplimentare.

Însă, din perspectiva tendințelor europene de încurajare de către statele membre a raporturilor de muncă cu fracțiune de norme, aceste norme rigidizează cadrul normativ intern în această materie și, pe cale de consecință, aduc o viziune în contradicție cu politica europeană. În plus, prin evidența la locul de muncă a orelor prestate zilnic de salariatul cu fracțiune de normă astfel cum impun reglementările actuale, este exclusă posibilitatea desfășurării activității pe baza unui program individualizat (în condițiile art. 118 C. muncii). Cu alte cuvinte, dacă salariatul cu fracțiune de normă are stabilit în contractul de muncă un program de lucru de 2 ore/zi repartizat de la 8 la 10, el nu poate presta activitatea într-un alt interval orar, alegând, de exemplu, să lucreze într-o zi de la ora 14 la 16. Este o normă care afectează nivelul de flexibilitate a salariaților care aleg programul de lucru cu fracțiune de normă și care, indirect, ar putea avea ca rezultat o reducere a numărului salariaților cu fracțiune de normă în România.

Și „corsetul” legislației interne a muncii în materia contractelor cu fracțiune de normă nu se oprește aici. Cele mai importante probleme cu care se confruntă salariații și angajatorii, ca parte într-un contract individual de muncă cu fracțiune de normă, sunt cele legate de plata contribuțiilor sociale. Regula generală aplicabilă salariaților cu fracțiune de normă, care se definea prin plata contribuțiilor de asigurări sociale proporțional cu veniturile realizate, a fost supusă în ultima perioadă unor intervenții legislative repetate. Inițial, cu prilejul adoptării O.U.G. nr. 4/2017<sup>[30]</sup> de modificare a Codului fiscal, în materia plății contribuțiilor de asigurări sociale și de asigurări sociale de sănătate, s-a stabilit ca acestea să fie datorate cel puțin la valoarea salariului minim, chiar dacă salariații cu fracțiune de normă ajung la un salariu care nu atinge salariul minim pe economie<sup>[31]</sup>.

<sup>[30]</sup> Publicată în M. Of. nr. 598 din 25 iulie 2017.

<sup>[31]</sup> Excepționând câteva situații de la aplicare, în care salariații *part-time* sunt: a) elevi și studenți, cu vârstă până la 26 ani, aflați într-o formă de școlarizare; b) ucenici potrivit legii, în vârstă de până la 18 ani; c) persoane cu dizabilități cărora prin lege li se recunoaște posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi; d) au calitatea de pensionari pentru limită de vârstă în sistemul public de pensii, cu excepția pensionarilor pentru limită de vârstă care beneficiază de pensii de serviciu

Mai mult decât atât, de la 1 ianuarie 2018, prin O.U.G. nr. 79/2017<sup>[32]</sup>, plata contribuțiilor de asigurări sociale a trecut din sarcina angajatorului în cea a salariatului, context care a devenit extrem de oneros pentru salariații cu fracțiune de normă care aveau un salariu inferior salariului minim pe economie. Mai exact, s-a ajuns la situația în care salariații cu fracțiune de normă, care aveau un salariu inferior salariului minim pe economie, erau nevoiți să plătească contribuții de asigurări sociale mai mari decât veniturile încasate. De altfel, în literatură<sup>[33]</sup>, s-a afirmat că aceste intervenții legislative au venit pe fondul căutării unor soluții legale la problema de evaziune fiscală răspândită în piața muncii interne, în sensul în care s-a constatat că în practică, de cele mai multe ori, se încheiau contracte cu fracțiune de normă, dar în realitate salariații încadrați cu astfel de contracte lucrau 8 ore pe zi, diferența de salariu dintre valoarea înscrisă în contract și cea convenită în mod real fiind transmisă în „plic”. Scopul era tocmai acela de a se evita plata contribuțiilor sociale datorate la bugetul de stat la venitul întreg realizat.

Numai că, prin aceste măsuri legislative de ordin fiscal, legiuitorul a pierdut din vedere aspecte foarte importante. Pe de o parte, măsura îi afectează și pe salariații de bună-credință, al căror număr de ore de lucru corespunde în mod real cu cele înscrise în contractul individual de muncă, iar pe de altă parte, nu este corelată cu viziunea legiuitorului european în materia contractelor cu fracțiune de normă, în sensul încurajării și relaxării condițiilor de încheiere a acestui tip de contract, ci, dimpotrivă, măsura atrage o reducere substanțială a numărului de contracte cu fracțiune de normă încheiate în România, care oricum era scăzut prin raportare la media europeană.

Legiuitorul a venit ulterior cu o nouă soluție de compromis. Prin O.U.G. nr. 3/2018<sup>[34]</sup>, s-a stabilit că salariaților care lucrează cu fracțiune de normă li se vor reține contribuții de asigurări sociale și asigurări sociale de sănătate raportate la venitul brut de care beneficiază, diferența până la nivelul contribuțiilor aferente salariului minim pe economie urmând să fie suportată de către angajator, în numele salariatului încadrat cu fracțiune de normă<sup>[35]</sup>. Prin urmare, regula privind plata contribuțiilor de asigurări sociale în cazul salariaților cu fracțiune de normă prin raportare la valoarea salariului minim pe economie este menținută de legiuitorul intern. Măsura adoptată a urmărit, probabil, să protejeze această categorie vulnerabilă de salariați, însă a generat deopotrivă o situație extrem de împovăraătoare pentru cealaltă parte a raportului juridic de muncă, respectiv a angajatorului, din perspectiva căruia contractul cu fracțiune de normă nu mai reprezintă o opțiune deloc atractivă.

În plus, trebuie făcută distincția față de cazul în care există un cumul de funcții între contractele de muncă cu timp parțial. În acest sens, dacă salariatul obține prin însumarea fracțiunilor un venit care depășește salariul minim, el va fi obligat la plata contribuțiilor de asigurări sociale de

---

în baza unor legi/statute speciale, precum și a celor care cumulează pensia pentru limită de vârstă din sistemul public de pensii cu pensia stabilită în unul dintre sistemele de pensii neintegrate sistemului public de pensii; e) realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară [art. 140 alin. (3) C. fisc., modificat prin O.U.G. nr. 4/2017].

[32] Publicată în M. Of. nr. 885 din 10 noiembrie 2017.

[33] A se vedea, în acest sens, R. Dimitriu (coord.), *Consilier – Codul muncii*, Ed. Rentrop & Straton, 2015, p. T35/003-004.

[34] Publicată în M. Of. nr. 125 din 8 februarie 2018.

[35] Astfel cum prevede noul alineat [alin. (5<sup>4</sup>) al art. 146 C. fisc., introdus prin O.U.G. nr. 3/2018], „diferența se plătește de către angajator/plătitorul de venit în numele angajatului/beneficiarului de venit”.

sănătate corespunzător salariului obținut pentru fiecare contract în parte. În schimb, dacă prin însumarea fracțiunilor salariatul nu obține un venit care să atingă salariul minim pe țară, acesta din urmă va plăti contribuții sociale și de asigurări sociale de sănătate corespunzător salariului primit pentru fiecare contract de muncă încheiat, cu mențiunea că, în acest caz, fiecare dintre angajatori va trebui să plătească diferența de contribuții până la valoarea salariului minim pe economie. În vederea realizării acestor obligații fiscale, legea<sup>[36]</sup> dispune că salariații aflați într-o astfel de situație trebuie să depună la fiecare angajator o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că veniturile lunare brute cumulate, realizate din salarii și asimilate salariilor în baza mai multor contracte individuale de muncă, sunt cel puțin egale cu salariul minim brut pe țară garantat în plată. Dacă la unul dintre angajatori, salariații realizează un venit brut lunar, corespunzător numărului de zile lucrate în lună, cel puțin egal cu salariul minim brut pe țară garantat în plată, aceștia nu au obligația depunerii declarației pe propria răspundere la angajatorul respectiv, sarcina menținându-se însă în raport cu ceilalți angajatori. Referirile cuprinse în declarație nu vizează cuantumul exact al venitului salarial, ci doar clarificări în legătură cu faptul că se depășește sau nu nivelul salariului minim<sup>[37]</sup>.

## 5. Concluzii

După cum am arătat, modificările nou introduse scot în evidență, încă o dată, că legiuitorul român a înțeles să aplice salariaților cu fracțiune de normă un regim juridic mai strict raportat la politica europeană de susținere a contractelor de muncă cu fracțiune de normă. S-a susținut în mod constant de către Comisia Europeană că, „deși programele reduse de lucru scad deseori productivitatea, ele contribuie totuși la păstrarea competențelor, a locurilor de muncă și a încrederii, iar costurile lor sunt în general mai mici decât costul ajutoarelor de șomaj”<sup>[38]</sup>, aspect ce pare neglijat total de către autoritățile legislative din România. Încercând totuși să subliniem o interpretare pozitivă a acestor ultime modificări legislative de ordin fiscal – cu o incidență covârșitoare asupra contractelor cu fracțiune de normă –, am putea spune că prin acestea s-a urmărit în mod indirect protecția salariaților cu fracțiune de normă și creșterea nivelului salarial pentru această categorie vulnerabilă de salariați. Altfel spus, prin aceste măsuri, legiuitorul intern ar fi urmărit constrângerea angajatorilor care încheie contracte cu fracțiune de normă să asigure un prag minim salarial și în cazul celor care muncesc cu fracțiune de normă, care să nu fie inferior salariului minim brut pe economie. Totuși, de vreme ce aceste măsuri legislative au dus mai curând la reducerea încheierii contractelor de muncă cu fracțiune de normă, această rațiune este greu de acceptat, cu atât mai mult cu cât în materie funcționează principiul *pro rata temporis*, adică drepturile și obligațiile salariaților *part-time* se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

<sup>[36]</sup> Este vorba despre Ordinul Ministrului Finanțelor publice nr. 2343/2017 privind procedura de aplicare a prevederilor art. 140 alin. (3) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicat în M. Of. nr. 7171 din 5 septembrie 2017.

<sup>[37]</sup> Pentru detalii în legătură cu mecanismul legal privind plata contribuțiilor de asigurări sociale în cazul salariaților cu fracțiune de normă, a se vedea R. Dimitriu (coord.), *Consilier ...*, p. T35/003-005.

<sup>[38]</sup> Mai exact, în Comunicarea Comisiei Europene din 2012, fundamentată pe Strategia Uniunii Europene 2020. (A se vedea, în acest sens, și R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, Ed. Rentrop & Straton, 2016, p. 116).

## Bibliografie selectivă

Convenția 175/1994 privind munca cu timp parțial.

Coyle, A., *Changing times: Flexibilization and the reorganization of work in feminized labour markets*, în The editorial Board of the Sociological Review, vol. 53, 2005.

Decizia nr. 789/2008, publicată în M. Of. nr. 562 din 27 iulie 2008.

Dimitriu, R., (coord.), *Consilier – Codul muncii*, Ed. Rentrop & Straton, 2015.

Dimitriu, R., *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, Ed. Rentrop & Straton, 2016.

Directiva 97/81/CE.

Edwards, C., Robinson, O., *Labour market flexibility and competitive advantage: The case of part-time work in the primary sector (UK)*, în R. Blanpain (ed.), *Non-standard work and Industrial Relation*, Ed. Kluwer Law International, 1999.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1463746928955&uri=CELEX:62007CJ0055>, accesat în 20 mai 2016).

le Feuvre, Nicky; Andriocci, M., *Employment opportunities for women in Europe*, în *Personal Impacts & Social Consequences*, 2005.

M. Of. nr. 125 din 8 februarie 2018.

Marica, M.E., *Forme de muncă atipice – o analiză a factorilor care au influențat apariția și dezvoltarea lor*, în *Studii și Cercetări Juridice*, an 5 (61), nr. 2, București, aprilie – iunie, 2016.

Marica, M.E., *Non-standard employment relationship and the gender dimension*, în *Juridical Tribune*, Vol. 5, Issue 2, 2015.

O.U.G. nr. 3/2018.

O.U.G. nr. 53/2017.

Ordinul Ministrului Finanțelor publice nr. 2343/2017 privind procedura de aplicare a prevederilor art. 140 alin. (3) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicat în M. Of. nr. 7171 din 5 septembrie 2017.

Popoviciu, A.C., *Lucrătorul în dreptul european*, Ed. C.H. Beck, 2014.

Ștefănescu, I.T., *Tratat teoretic și practic de drept al muncii – ediția a IV-a*, Ed. Universul Juridic, 2017.

Țiclea, Al., *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, 2016.

# Despre contractul de internship, din perspectiva recente sale legiferări în România

avocat dr. Ilie DUMITRU<sup>[1]</sup>

## ABSTRACT

---

The mechanism of cooperation between students or fresh graduates, on the one hand, and employers (companies and legal entities set up for the purpose of profit), on the other hand, is known and used in many countries of the world.

Recently, through Law no. 176/2018 was legalized also in Romania this new sort of legal relationship.

The emergence of this normative act has generated sometimes divergent views on opportunity, and especially on its content and effects. This is why we aim to contribute through this article to a careful analysis of the legal framework in which this economic and social phenomenon, known also in Romania, through linguistic loan, „internship”, must manifest itself.

**Keywords:** *internship, work for students, labor contract, training.*

**JEL codes:** K31

## REZUMAT

---

Mecanismul de cooperare între studenți sau proaspeți absolvenți, pe de o parte, și angajatori (companii și entități juridice constituite în scopul obținerii de profit), pe de altă parte, este cunoscut și utilizat în multe state ale lumii.

Recent, prin Legea nr. 176/2018 a fost legiferat și în România acest tip de raport juridic.

Apariția acestui act normativ a generat opinii uneori divergente asupra oportunității și, mai ales conținutului și efectelor sale. De aceea ne propunem prin prezentul articol să contribuim printr-o analiză atentă la lămurirea cadrului legal în care trebuie să se manifeste fenomenul economic și social denumit și în România, prin împrumut lingvistic, „internship”.

---

<sup>[1]</sup> Avocat în Baroul București și cadru didactic asociat în cadrul Departamentului Drept – Academia de Studii Economice din București; ilie.dumitru@gmail.com.

**Cuvinte-cheie:** *internship, muncă pentru studenți, contract de muncă, stagiu, formare profesională.*

**Clasificare JEL:** K31

**Legislație relevantă:** Legea nr. 176/2018

## I. Considerații generale asupra noțiunii de „internship”

După cum arătam și într-un alt articol al nostru referitor la această problematică și în care susțineam necesitatea completării legislației românești și cu o reglementare a raportului juridic de „internship”<sup>[2]</sup>, acest concept reprezintă o formă modernă, restilizată și adaptată realităților economice ale lumii actuale, a conceptului medieval de „ucenicie”, care definea situația în care muncitorii calificați (adesea profesioniști desăvârșiți) îi învățau pe tineri meseria lor iar, în schimb, ucenicul era de acord să lucreze pentru „meșter” o anumită perioadă de timp.

Într-un sens larg, internshipul<sup>[3]</sup>, termen împrumutat din limbajul juridic englez, desemnează oportunitatea pe care o întreprindere o oferă elevilor, studenților, masteranzilor, dar și oricărei alte persoane interesate, de a desfășura o serie de activități în acea întreprindere, prin care să își însușească deprinderile practice necesare pentru exercitarea/practicarea profesiei ori meseriei pentru care s-a pregătit sau se pregătește teoretic.

Prin acest mecanism, participantul la un program de internship (internul) va observa din interior cum funcționează respectiva întreprindere și ce implică prestarea profesiei/meseriei sale în acea unitate economică, dobândind astfel o serie de cunoștințe practice care vor fi pentru el un atu la finalizarea studiilor.

Deopotrivă, și pentru întreprinderea care organizează programe de internship există un beneficiu, întrucât aceasta își creează astfel o bază de selecție pentru viitori salariați care, tocmai datorită stagiului sau stagiilor de internship făcute în acea organizație, vor putea încă din prima zi de angajare să își îndeplinească sarcinile de serviciu la parametri normali, fără a mai avea nevoie de o perioadă suplimentară de adaptare, de instruire, de „training”-uri etc.

## II. Reglementarea contractului de internship

Deși pe plan economic s-a resimțit de mai mulți ani nevoia reglementării și în România a raportului juridic de internship, nevoie manifestată mai ales la nivelul întreprinderilor multinaționale, care, în cele mai multe cazuri, erau deja familiarizate cu acest tip de raport juridic

<sup>[2]</sup> A se vedea I. Dumitru, *Internshipul, o formă aparte de muncă. Sau despre nevoia revizuirii legislației române privitoare la angajarea elevilor și studenților*, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 2/2016.

<sup>[3]</sup> În vocabularul juridic românesc se mai traduce acest termen prin „stagiul de practică”. Această traducere nu este însă una exactă, deoarece, după cum vom vedea pe larg mai jos, stagiul de practică este inclus în programa de învățământ a studenților, are așadar un caracter obligatoriu, pe când în țările din care a fost împrumutat internshipul, acesta are un caracter voluntar, se desfășoară din inițiativa sau cu acordul studentului.

din statul de origine al companiei mamă, doar în a doua parte a anului 2018 a apărut și în peisajul juridic românesc o astfel de lege.

Este vorba de Legea nr. 176/2018 privind internshipul<sup>[4]</sup>, care, cu excepția unui singur articol<sup>[5]</sup>, a intrat în vigoare la 18 august 2018.

**Definiția legală** a contractului de internship o regăsim la lit. e) a art. 2, astfel:

*„contract de internship - contractul încheiat între intern și organizația-gazdă, pe durată determinată, în temeiul căruia un intern se obligă să se pregătească profesional și să desfășoare o activitate specifică pentru și sub autoritatea unei organizații-gazdă, care se obligă să îi asigure o indemnizație pentru internship și toate condițiile necesare realizării scopului prevăzut la art. 1 alin. (1);”*

Primul alineat al art. 1, într-adevăr, arată că obiectul ei de reglementare, respectiv modalitatea de efectuare a programelor de internship, este circumscris unui scop care constă în:

- a) dezvoltarea abilităților profesionale ale internilor în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților din domeniul în care se organizează programul de internship;
- b) desfășurarea unor activități și familiarizarea cu cerințele organizației-gazdă;
- c) cunoașterea de către interni a specificului activității organizației-gazdă în cadrul căruia își desfășoară activitatea, precum și a exigențelor acesteia;
- d) dobândirea de experiență profesională, abilități practice și/sau competențe;
- e) facilitarea tranziției de la sistemul de educație către piața muncii.

Totodată, în aplicarea art. 30 din lege, Ministrul Muncii și Justiției Sociale a emis Ordinul nr. 2004/2018, prin care a aprobat modelele-cadru ale certificatului de internship, contractului de internship, respectiv al cererii pentru solicitarea primei de promovare a angajării.

### III. Trăsăturile caracteristice ale contractului de internship

1. Deși mare parte din cadrul normativ care reglementează contractul de internship poate duce la concluzia că suntem în prezența unei specii a contractului de muncă<sup>[6]</sup>, în opinia noastră, contractul de internship este un **contract de sine stătător**, cu reglementare juridică proprie și care nu se completează *ex-officio* cu norme ale Codului muncii.

<sup>[4]</sup> Legea nr. 176 din 17 iulie 2018 privind internshipul, publicată în M. Of. nr. 626 din 19 iulie 2018.

<sup>[5]</sup> Potrivit art. 31, „Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, cu excepția prevederilor art. 29 alin. (1), care intră în vigoare la 3 zile de la data publicării.”

Art. 29 alin. (1) are următorul conținut:

„(1) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin structurile sale teritoriale, are obligația de a înființa registrul electronic de evidență a contractelor de internship, prevăzut la art. 18 alin. (1), în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare.”

<sup>[6]</sup> Chiar și în modelul de contract de internship, inclus în anexa 2 a Ordinului Ministerul Muncii și Justiției Sociale nr. 2.004 din 9 august 2018 privind aprobarea modelelor-cadru ale certificatului și contractului de internship, precum și al cererii pentru solicitarea primei de promovare a angajării, publicat în Monitorul Oficial nr. 865 din 12 octombrie 2018, sunt folosite expresii precum: „Locul de muncă”, „Durata muncii”, „Repertizarea programului de lucru” etc.

a) Chiar dacă contractul de internship este un tip de *contract foarte asemănător contractului de ucenicie*<sup>[7]</sup> (care în mod expres este definit de lege ca fiind<sup>[8]</sup> un tip particular de contract de muncă), totuși există multe *deosebiri între cele două*:

- i. Contractul de ucenicie are ca obiect prestarea de muncă de către ucenic, în beneficiul angajatorului, în schimbul unui salariu, pe când obiectul principal al contractului de internship constă în asigurarea pregătirii profesionale a internului de către organizația gazdă; numai în mod secundar, internul poate desfășura și activități în cadrul organizației gazdă, însă acestea nu reprezintă scopul principal al contractului de internship.
- ii. Contractul de ucenicie se încheie între „angajator” (termen specific raportului de muncă) și ucenic, pe când contractul de internship se încheie între o „organizație gazdă” și intern.
- iii. Chiar dacă ucenicul este și el beneficiarul unei pregătiri teoretice, aceasta este asigurată de altă persoană decât angajatorul, respectiv de un „furnizor de formare profesională”<sup>[9]</sup>; în schimb, în cazul contractului de internship, organizația-gazdă este cea care asigură atât aprofundarea cunoștințelor teoretice, cât și îmbunătățirea abilităților practice și/sau dobândirea de noi abilități sau competențe.
- iv. Internul are, în relația cu organizația-gazdă, drepturile pe care i le recunoaște Legea nr. 176/2018, pe când ucenicul are „toate drepturile pe care i le conferă un contract de muncă încheiat pe durată determinată proporțional cu timpul lucrat”<sup>[10]</sup>.

---

<sup>[7]</sup> Contractul de ucenicie este reglementat de Legea nr. 279 din 5 octombrie 2005 privind ucenicia la locul de muncă, publicată în M. Of. nr. 498 din 7 august 2013.

<sup>[8]</sup> Art. 6 alin. (1) prevede astfel:

„(1) *Contractul de ucenicie este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.*

(2) Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de ucenicie se fac în condițiile respectării reglementărilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la ucenicie și la contractul individual de muncă.”

În mod similar, și Codul muncii definește la art. 208 alin. (2) contractul de ucenicie ca fiind „(...) contractul individual de muncă de tip particular, în temeiul căruia:

a) angajatorul persoană juridică sau persoană fizică se obligă ca, în afara plății unui salariu, să asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate;

b) ucenicul se obligă să se formeze profesional și să muncească în subordinea angajatorului respectiv.”

<sup>[9]</sup> Furnizorii de formare profesională pentru ucenicie la locul de muncă sunt „unități și instituții de învățământ, angajatori, alți formatori, autorizați/acreditați pentru calificarea respectivă”, care sunt autorizați și își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată în M. Of. nr. 110 din 13 februarie 2014, cu modificări ulterioare.

<sup>[10]</sup> A se vedea art. 6 alin. (6) lit. a) din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă.

Sub acest aspect, sunt relevante și prevederile art. 11, care are următorul conținut:

„(1) Statutul de ucenic îi conferă acestuia toate drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii, de prezenta lege și, după caz, de legile speciale care reglementează acea ocupație.

(2) Ucenicul beneficiază de dispozițiile legale aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care acestea nu sunt contrare statutului ucenicului.”

v. Contractul de internship poate fi încheiat în calitate de organizație-gazdă numai de o persoană juridică, pe când, în cazul contractului de ucenicie, acesta poate fi încheiat, în calitate de angajator, și de o persoană fizică autorizată ori de o întreprindere familială<sup>[11]</sup>.

b). În doctrina juridică recentă s-a exprimat și opinia<sup>[12]</sup> potrivit căreia contractul de internship ar fi un *tip de contract de muncă*. Singurul argument adus în sprijinul acestei idei ar fi acela că „vor fi persoane care vor tinde să angajeze interni pentru diferite sarcini, nu neapărat cu scopul de a le verifica cunoștințele, ci cu scopul de a-și asigura anumite zone din business care nu ar necesita exercițiul unui salariat cu normă întreagă și permanent”, iar legea nu prevede criterii clare în funcție de care să se delimiteze contractul de internship de contractul individual de muncă.

În ceea ce ne privește, credem că eventuala intenție a unor subiecți de drept de fraudare a legii nu poate servi ca argument al (re)calificării naturii juridice a unui contract.

Pe de altă parte, o analiză mai atentă, mai ales asupra legislațiilor și studiilor doctrinare din statele în care internshipul se bucură de o mai veche legiferare, ne edifică asupra unor criterii care ajută la identificarea unui real raport de internship și, deosebirea acestora de contractele de muncă disimulate în contracte de internship.

Spre exemplu, în SUA, acolo unde este permis și internshipul neplătit, au fost elaborate de către Departamentul Muncii (echivalentul Ministerului Muncii) un set de criterii/întrebări care ajută la rezolvarea problemei calificării juridice a contractului. Ulterior, ele au fost revizuite și completate de jurisprudență. În prezent, cele mai multe instanțe americane folosesc un test grilă cu șapte întrebări, care le ajută să lămurească dacă un contract denumit „de internship neplătit” are într-adevăr un astfel de caracter:

- Internului îi este clar că nu există așteptări de a fi remunerat?
- Angajatorul va oferi formare care să fie similară cu formarea pe care un individ ar primi-o într-un mediu educațional?
- Este stagiul de internship legat de/corelat cu programul de formare internă al formatorului?
- Este stagiul de internship prietenos cu statutul internilor, de exemplu prin corelarea lui cu calendarul universitar/programa școlară?
- Se termină stagiul de internship atunci când procesul de învățare de către intern este complet?
- Activitatea internilor este de natură să completeze munca salariaților sau mai degrabă o înlocuiește?

<sup>[11]</sup> Art. 8 din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă:

„(1) Prin derogare de la prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, cu modificările și completările ulterioare, poate încheia contracte de ucenicie la locul de muncă și:

a) persoana fizică autorizată, dacă face dovada că prestează de cel puțin un an activitatea pentru care a fost autorizată;

b) întreprinderea familială, prin reprezentantul acesteia, dacă face dovada că prestează de cel puțin un an activitatea pentru care s-a constituit ca întreprindere familială.

(2) Persoana fizică autorizată sau, după caz, reprezentantul desemnat al întreprinderii familiale pregătește ucenici având în același timp și calitatea de coordonator de ucenicie.

(3) Dispozițiile prezentei legi referitoare la încheierea contractului de ucenicie sunt aplicabile și în cazul raporturilor de muncă ale ucenicilor încadrați de asociațiile cooperatiste, reglementate prin legi speciale.”

<sup>[12]</sup> A se vedea C. Micu, *Contractul de internship, specie a contractului de muncă*, publicat la adresa web <https://www.juridice.ro/600301/contractul-de-internship-specie-a-contractului-de-munca.html> (accesată la 14 ianuarie 2019).

– Atât organizația gazdă cât și internul înțeleg că stagiul de internship nu oferă nici o promisiune de a se obține un loc de muncă plătit la încheierea stagiului?

c). Deși *contractul de internship are multe similarități cu cel de formare profesională*, totuși el nu poate fi considerat o specie/variațiune a acestuia.

O deosebire majoră separă fundamental cele două tipuri de contract: dacă în cazul contractului de formare profesională furnizorul de formare profesională este cel remunerat pentru furnizarea serviciilor către beneficiar (elev), în ipoteza contractului de internship persoana remunerată este tocmai beneficiarul programului de internship. După cum vom vedea mai jos, internul primește o indemnizație de la organizația gazdă, în timp ce beneficiarul programului de formare profesională nu numai că nu este remunerat, dar chiar el este cel care plătește furnizorului serviciile de formare profesională pe care le primește de la acesta.

2. Contractul de internship este un **act juridic bilateral**, care ia naștere prin voința concordantă (acordul de voințe) a celor două părți: internul și organizația gazdă.

3. Este totodată un **contract sinalagmatic**, deoarece naște drepturi și obligații în sarcina ambelor părți contractante, reciproce și interdependente.

4. Se clasifică și ca fiind un **contract oneros și comutativ**.

Caracterul oneros rezultă din faptul că internul este remunerat ca urmare a prestării activităților incluse în programul de internship. Legiuitorul român nu a înțeles să permită organizațiilor gazdă să desfășoare programe de internship fără plata internilor, deși sunt state cu o viziune mai liberală asupra relațiilor de muncă și în care acest lucru este posibil. Chiar dacă o astfel de permisiune ar fi crescut riscul eludării rigorilor legislației muncii prin ascunderea unui raport juridic de muncă sub paravanul internshipului, credem că reglementarea unor mecanisme de control și sancționare ar fi fost suficiente pentru rezolvarea problemei<sup>[13]</sup>, iar beneficiile economice ar fi fost considerabile deoarece ar fi permis instruirea profesională a multor tineri și familiarizarea lor cu procesele tehnologice, instrumente de lucru, scheme organizaționale etc., fără ca aceasta să presupună un efort financiar din partea organizației gazdă.

Caracterul comutativ rezultă din împrejurarea că încă de la încheierea contractului părțile cunosc existența și întinderea drepturilor și obligațiilor lor.

5. Contractul de internship este un **contract solemn**, care trebuie încheiat *ad validitatem* în formă scrisă. Această cerință rezultă din prevederile art. 19 alin. (1) din Legea nr. 176/2018, potrivit căruia „Contractul de internship se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii programului de internship. Obligația de încheiere a contractului de internship în formă scrisă revine organizației-gazdă.”

6. Caracterul *intuitu personae* rezultă din conținutul art. 21 din Legea nr. 176/2018, care consacră imposibilitatea internului de a-și substitui altă persoană în caz de boală. Pe perioada incapacității sale de muncă, contractul de internship este suspendat.

---

<sup>[13]</sup> Dealtfel, chiar și în aceste condiții, Legea nr. 176/2018 prevede expres la art. 5 alin. (5) că „Încheierea unui contract de internship în scopul de a evita încheierea unui contract individual de muncă pentru efectuarea activității respective este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute.”

7. În fine, după modul de executare a prestațiilor la care sunt obligate părțile contractante, contractul de internship este unul **cu executare succesivă**. Pe toată durata contractului subzistă obligația ambelor părți contractante de a-și executa prestațiile ce și le datorează reciproc.

## IV. Părțile contractului de internship

După cum rezultă și din definiția legală mai sus citată, contractul de internship se încheie între organizația-gazdă și intern.

Internul este acea persoană care prestează o activitate specifică, precizată în fișa de internship, în cadrul unei organizații-gazdă, în baza unui contract de internship, pentru realizarea scopului prevăzut la art. 1 alin. (1) din Legea nr. 176/2018.

Organizația-gazdă este acea persoană juridică la care internul desfășoară o activitate specifică, în baza unui contract de internship.

Pot avea calitate de organizații gazdă atât instituțiile/autoritățile publice, cât și companiile private.

## V. Încheierea contractului de internship

Pentru încheierea valabilă a unui contract de internship trebuie îndeplinite o serie de condiții, atât de fond, cât și de formă.

### 1. Forma contractului

Contractul se încheie în **formă scrisă** sub sancțiunea nulității, iar obligația de a respecta această condiție de formă revine organizației-gazdă. Tot aceasta este cea care are obligația legală de a înmâna internului, anterior începerii activității, un exemplar din contractul de internship.

### 2. Condiții speciale privitoare la organizația-gazdă

Numărul maxim de interni pe care îl poate avea o organizație gazdă este de **5% din numărul total al salariaților săi**. Totuși, dacă are mai puțin de 20 de salariați, „poate încheia simultan cel mult două contracte de internship”<sup>[14]</sup>.

Alin. (3) al art. 4 din legea internshipului mai prevede că „În situația în care suma rezultată în urma aplicării procentului prevăzut la alin. (1) are două zecimale, numărul programelor de internship pe care organizația-gazdă le poate desfășura se va calcula prin rotunjire la numărul întreg mai mare, dacă prima zecimală este egală sau mai mare cu 5.”<sup>[15]</sup>

<sup>[14]</sup> Exprimarea din cuprinsul art. 4 alin. (2) din Legea nr. 176/2018 este una nefericită, care ar trebui corectată. În opnia noastră, ceea ce se permite organizației gazdă nu este să încheie simultan două contracte de internship, ci, chiar încheindu-le succesiv, să aibă în derulare două astfel de contracte. Acesta ar fi un beneficiu acordat de legiuitor și ar justifica folosirea sintagmei „prin excepție de la (...)” din preambulului textului de lege. În lipsa acestuia, o organizație gazdă cu cel mult 20 de salariați nu ar fi avut dreptul decât la încheierea unui singur contract de internship, cel mult. Această excepție de la regulă este benefică întreprinderilor mici (cu mai puțin de 20 de salariați), dar pe de altă parte este inechitabilă față de întreprinderile cu 40 de salariați, care și ele sunt limitate tot la două contracte de internship în același timp.

<sup>[15]</sup> Și acest text de lege credem că are nevoie de clarificări deoarece conține erori logice și matematice, fiind de neînțeles de ce posibilitatea de „rotunjire” în plus, la numărul întreg mai mare, să fie admisă numai atunci când aplicarea procentului de 5%

O organizație gazdă nu poate încheia cu un intern mai mult de un contract de internship decât dacă este vorba de programe de internship diferite, iar durata cumulată a acestora nu este mai mare de 6 luni.

Totodată, **nu pot avea calitatea de organizații-gazdă** într-un contract de internship acele persoane juridice care:

- a) au mai fost în raporturi de muncă sau de serviciu cu persoanele care doresc să încheie contract de internship;
- b) au administrator/asociat una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat față de alți angajatori/organizații-gazdă cu care persoanele au mai fost în raporturi de muncă sau de serviciu;
- c) au încheiat contractul de internship în scopul de a evita încheierea unui contract individual de muncă pentru efectuarea activității respective, pe o perioadă de 3 ani de la data aplicării sancțiunii<sup>[16]</sup>.

### **3. Capacitatea juridică a internului**

Ca și salariatul, și internul dobândește capacitatea de a încheia contract de internship, de regulă, la împlinirea vârstei de 16 ani.

Și tot ca și contractele de muncă, contractele de internship pot fi încheiate și de persoane care au împlinit vârsta de 15 ani, dacă au acordul părinților sau al reprezentanților legali.

În cazul lor însă nu se mai cere a fi îndeplinită și cealaltă condiție stipulată de art. 13 alin. (2) C. muncii, anume ca activitățile pe care urmează să le desfășoare „să fie potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitată sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională”. Lipsa acestei condiții se explică tot prin faptul că scopul principal al contractului de internship nu este prestarea unei munci de către intern, ci dobândirea de către acesta a unor deprinderi profesionale, chiar dacă aceasta se realizează și prin desfășurarea unor activități în cadrul organizației gazdă.

### **4. Momentul încheierii și înregistrarea contractului de internship**

Conform art. 19 din Legea nr. 176/2018, contractul de internship se încheie obligatoriu cel târziu în ziua anterioară începerii programului de internship.

Din interpretarea sistematică a întregii legi rezultă că este vorba de ziua **lucrătoare** anterioară începerii programului de internship, pentru că altfel nu ar fi posibil să se respecte prevederile art. 17 din aceeași lege, care obligă organizația-gazdă să completeze și să transmită datele

---

la numărul salariaților are ca rezultat un număr cu două zecimale. În formularea actuală a legii, dacă 5% din numărul salariaților unei organizații gazdă înseamnă 6,63, acea organizație gazdă va putea încheia 7 contracte de internship. Dacă însă rezultatul este 6,7, nu ar mai putea să încheie decât 6, deoarece textul de lege sus citat este aplicabil numai atunci când rezultatul are „două zecimale”.

În plus, legea folosește expresia de „sumă”, deși aceasta este rezultatul unei operațiuni de adunare a doi sau mai mulți termeni. Ori, stabilirea unei valori procentuale dintr-un alt număr se face prin operațiuni de înmulțire (care are ca rezultat un „produs”) și împărțire (care are ca rezultat un „cât”).

<sup>[16]</sup> Potrivit art. 5 alin. (5), sancțiunea pentru încheierea unui contract de internship cu acest scop este nulitatea absolută.

și informațiile<sup>[17]</sup> din contractul de internship, „cel târziu în ultima zi **lucrătoare** anterioară începerii activității în cadrul programului de internship”, în registrul de evidență a contractelor de internship, înființat de agenția județeană pentru ocuparea forței de muncă sau a municipiului București, în a cărei rază teritorială aceasta își desfășoară activitatea.

Completarea registrului electronic de evidență se face în ordinea încheierii contractelor de internship.

Registrul electronic de evidență cuprinde următoarele informații: datele de identificare ale internului, data încheierii contractului, data începerii activității, durata programului de internship, cuantumul indemnizației convenite internului, data încetării contractului de internship, domeniul în care se desfășoară programul de internship. Dacă intervine o modificare a oricăruia din aceste elemente, trebuie operată în registrul electronic de evidență în termen de 3 zile lucrătoare de la data apariției situației care a impus respectiva modificare.

Neîndeplinirea de către organizația gazdă a obligațiilor de înregistrare constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 2.000 la 4.000 de lei.

## VI. Durata contractului de internship și durata activității zilnice

Contractul de internship nu se poate încheia decât pe durată determinată, care nu poate depăși 6 luni și care nici nu poate fi prelungită.

O excepție este prevăzută de alin. (2) al art. 19, care se referă la instituțiile/autoritățile publice implicate în activități privind pregătirea, organizarea și desfășurarea perioadei de exercitare de către România a Președinției Consiliului Uniunii Europene din anul 2019. Durata maximă a contractului de internship pe care îl pot încheia acestea este de 12 luni, în condițiile reglementate prin hotărâre a Guvernului.

Totodată, încă de la conceperea programului de internship, trebuie avute în vedere și prevederile art. 5 alin. (2), conform cărora durata unui program de internship nu poate depăși 720 de ore pe parcursul a 6 luni consecutive.

În ceea ce privește durata zilnică de activitate a internului, aceasta este limitată prin lege la 40 de ore săptămânal, putând fi stabilite alte limite inferioare prin contractul de internship. Legea nu stabilește și o limită maximă a duratei activității zilnice<sup>[18]</sup>.

Cu caracter de excepție, pentru internii minori, durata maximă a activității săptămânale este redusă la 30 de ore, iar în cazul acestora este stabilită și o limită maximă a duratei zilnice de activitate, respectiv 6 ore.

<sup>[17]</sup> Pentru o analiză a cadrului normativ aplicabil protecției datelor cu caracter personal, a se vedea, spre exemplu, C.F. Stoica și M. Safta, *Theoretical and practical issues relating to the right to the protection of personal data*, în *Juridical Tribune*, Volume 5, Issue 2, December 2015, Bucharest University of Economic Studies publisher, p. 88-105.

<sup>[18]</sup> Cel mai probabil este o scăpare a legiuitorului, devreme ce, în cazul internilor minori este stabilită o astfel de limită la 6 ore de activitate zilnică. *De lege ferenda*, este de dorit ca și pentru internii majori să se stabilească la 8 ore durata maximă a activității pe care o pot desfășura zilnic în cadrul unui program de internship.

## VII. Activitatea desfășurată de intern în cadrul organizației gazdă

Legea privind internshipul stabilește o singură limită în ceea ce privește activitățile care pot fi incluse într-un program de internship și lasă posibilitatea încheierii contractului de internship în orice domeniu de activitate sau sector ale economiei naționale.

Astfel, nu pot fi folosiți interni la desfășurarea unor activități aferente unor ocupații din Grupa majoră 9 - Muncitori necalificați, conform Clasificării ocupațiilor din România (COR) și/sau în activități în condiții grele sau vătămătoare pentru intern.

Indirect, trebuie ca activitățile pe care le desfășoară un intern să se circumscrie scopurilor menționate la art. 1 al legii.

Activitatea specifică pe care un intern va trebui să o îndeplinească într-o organizație gazdă este expusă detaliat în „Fișa de internship”, care este un document operațional ce constituie o anexă a contractului de internship. Această fișă este concepută de persoana care coordonează și îndrumă activitatea internului pe parcursul programului de internship, în colaborare cu coordonatorul programelor de internship<sup>[19]</sup>.

Activitatea desfășurată de intern pe parcursul programului de internship face obiectul unei evaluări, pe baza unor criterii enumerate de art. 9 din lege, finalizate prin acordarea unui calificativ: foarte bine, bine, satisfăcător, nesatisfăcător.

Evaluarea se face de către îndrumător în termen de 5 zile de la finalizare programului de stagiu. Alin. (3) al art. 9 mai prevede că raportul de evaluare se va întocmi și atunci când contractul de internship încetează din motive neimputabile organizației-gazdă anterior termenului pentru care a fost încheiat. Credem că este cu atât mai necesar să se întocmească un raport de evaluare a activității internului și atunci când contractul încetează înainte de termen din motive imputabile organizației gazdă, iar *de lege ferenda*, o astfel de completare a legii ar trebui făcută.

Este interzis organizației gazdă să folosească internul pentru desfășurarea altor activități decât cele prevăzute în contractul de internship și fișa de internship, sub sancțiunea plății unei amenzi contravenționale de la 2.000 la 4.000 de lei.

## VIII. Indemnizația internului

Internul are dreptul să primească indemnizația pentru internship de la organizația-gazdă în cuantumul stipulat în contractul de internship.

Acest cuantum al indemnizației pentru internship nu poate fi mai mic de 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu numărul de ore de activitate desfășurată.

---

<sup>[19]</sup> Potrivit art. 2 lit. f) și g) din lege,

„f) îndrumător - persoana desemnată de organizația-gazdă care coordonează, informează, îndrumă și acordă sprijinul necesar internului pe perioada programului de internship, monitorizează și evaluează activitatea acestuia;

g) coordonator al programelor de internship - persoana desemnată pentru a organiza și implementa programele de internship de către reprezentantul legal sau conducătorul organizației-gazdă care derulează programe de internship cu mai mult de 12 interni simultan;”

Potrivit H.G. nr. 937/2018 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată<sup>[20]</sup>, începând cu data de 1 ianuarie 2019, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este stabilit, ca regulă generală, la suma de **2.080 lei lunar**, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 12,43 lei/oră. Sunt prevăzute și două excepții, în care valoarea salariului de bază minim brut pe țară este mai mare:

- Pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede<sup>[21]</sup> nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include sporuri și alte adaosuri, este de **2.350 lei lunar**, pentru un program normal de lucru de 167,333 ore în medie pe lună, reprezentând 14,044 lei/oră.
- A doua excepție este reglementată de O.U.G. nr. 114/2018<sup>[22]</sup>, care prevede la art. 71 că în perioada 1 ianuarie 2019 - 31 decembrie 2019, pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de **3.000 lei lunar**, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 17,928 lei/oră.

## IX. Drepturile și obligațiile organizației gazdă

Ca orice contract sinalagmatic, și contractul de internship naște drepturi și obligații atât în patrimoniul organizației gazdă, cât și în cel al internului.

Cât privește organizația-gazdă, acestea sunt enumerate la art. 15 (drepturile) și art. 16 (obligațiile) din Legea nr. 176/2018.

Pe perioada desfășurării programului de internship, organizația-gazdă are următoarele **drepturi**:

- a) să monitorizeze și să evalueze activitatea și cunoștințele asimilate de intern pe perioada și la sfârșitul programului de internship;
- b) să îi stabilească internului, prin fișa de internship, atribuții în domeniul în care se realizează programul de internship;
- c) să valorifice cunoștințele teoretice și practice ale internului în perioada programului de internship;
- d) să exercite controlul asupra modului de desfășurare și de îndeplinire a activităților repartizate internului.
- e) să aplice internului, după efectuarea unei cercetări interne, una din următoarele sancțiuni, în cazul în care acesta încalcă regulamentele interne și/sau contractul de internship:
  - (i) avertisment scris,
  - (ii) reducerea indemnizației pe o durată de maximum două luni, cu 5-10%;
  - (iii) rezilierea contractului de internship.

<sup>[20]</sup> H.G. nr. 937 din 7 decembrie 2018 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în M. Of. nr. 1045 din 10 decembrie 2018.

<sup>[21]</sup> Art. 1 alin. (2) din H.G. nr. 937/2018.

<sup>[22]</sup> Ordonanța de Urgență nr. 114 din 28 decembrie 2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, publicată în M. Of. nr. 1116 din 29 decembrie 2018.

Prin semnarea contractului de internship, organizația gazdă **se obligă**:

- a) să plătească internului indemnizația pentru internship;
- b) să desemneze un îndrumător care să ghideze internul în vederea pregătirii profesionale, a aprofundării cunoștințelor teoretice și îmbunătățirii abilităților practice în domeniul în care se realizează programul de internship;
- c) să asigure o dotare corespunzătoare - logistică, tehnică și tehnologică - necesară valorificării cunoștințelor teoretice ale internului și dezvoltării cunoștințelor practice;
- d) să supravegheze activitatea internului pe perioada desfășurării programului de internship;
- e) să elibereze internului, la sfârșitul programului de internship, certificatul de internship;
- f) să informeze despre evaluarea de risc din unitate și despre consecințele riscurilor existente;
- g) să țină evidența orelor de activitate prestate de fiecare intern și să pună la dispoziția organelor de control această evidență ori de câte ori se solicită acest lucru;
- h) să asigure pe parcursul desfășurării programului de internship condițiile de securitate și sănătate în muncă;
- i) să pună la dispoziția organelor de control contractul de internship, fișa de internship, precum și documentele de evidență a activității prestate de intern, inclusiv dovada acordării indemnizației pentru internship.

În vederea desfășurării activităților prevăzute în contractul de internship, organizația-gazdă trebuie să desemneze o persoană dintre salariații calificați, cu o experiență de cel puțin un an în domeniul de activitate în care urmează să se desfășoare programul de internship, care va fi un „îndrumător” pentru intern. El va coordona, informa, îndruma și acorda sprijinul necesar internului pe perioada programului de internship, îl va monitoriza și, la final, va evalua activitatea acestuia.

Un îndrumător nu poate asigura formarea, în același timp, decât pentru maximum 3 interni.

## X. Drepturile și obligațiile internului

Internul are **drepturile** prevăzute de art. 13 din lege, printre care:

- a) să primească indemnizația pentru internship de la organizația-gazdă în cuantumul stipulat în contractul de internship;
- b) să beneficieze de asistența și coordonarea îndrumătorului desemnat de organizația-gazdă;
- c) să i se stabilească activități al căror nivel de complexitate pot să evolueze treptat pe parcursul programului de internship;
- d) să i se asigure resursele materiale necesare pregătirii sale profesionale și perfecționării cunoștințelor sale practice;
- e) să beneficieze de acces la informații care să îi permită consolidarea cunoștințelor și dezvoltarea abilităților;
- f) să i se asigure timpul necesar pregătirii în scopul dobândirii/consolidării de abilități practice și/sau competențe;
- g) să primească referatul de evaluare și certificatul de internship;
- h) să conteste referatul de evaluare dacă este nemulțumit de rezultatul evaluării<sup>[23]</sup>;

<sup>[23]</sup> Internul nemulțumit de rezultatul evaluării poate contesta, la șeful ierarhic superior al îndrumătorului sau la coordonatorul programelor de internship, după caz, calificativul obținut în urma procesului de evaluare, în termen de 5 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință.

**Obligațiile** pe care și le asumă internul prin încheierea contractului de internship privesc:

- a) respectarea sarcinilor date de îndrumătorul său în cadrul activităților întreprinse, în conformitate cu prevederile contractului de internship și cu fișa de internship;
- b) consultarea îndrumătorului pentru realizarea sarcinilor repartizate pe parcursul derulării programului de internship;
- c) respectarea normelor de confidențialitate în desfășurarea activității sale;
- d) respectarea prevederilor regulamentelor interne ale organizației gazdă;
- e) respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă, cele pentru situații de urgență etc.

## XI. Suspendarea și încetarea contractului de internship

Potrivit art. 21 din lege, contractul de internship se suspendă dacă internul se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă.

Urmare a faptului că un contract de internship nu este un contract de muncă, nici internul nu este asigurat pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate în sistemul de asigurări sociale de sănătate. Însă, potrivit prevederilor art. 1 alin. (2) din O.U.G. nr. 158/2005<sup>[24]</sup>, se pot asigura în sistemul de asigurări sociale de sănătate, pentru a beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate și alte persoane fizice, pe bază de contract de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate. Aceasta înseamnă că și internul poate încheia un astfel de contract și se poate afla, la un moment dat în concediu pentru incapacitate temporară de muncă.

Durata suspendării contractului de internship nu se ia în considerare la calculul perioadei programului de internship.

După încetarea motivelor care au determinat suspendarea contractului de internship, internul își continuă activitatea până la acoperirea integrală a duratei prevăzute în contractul de internship. Numai dacă durata cumulată a suspendărilor este mai mare decât 1/3 din perioada programului de internship prevăzută în contractul de internship, acesta încetează de drept. Într-o astfel de situație organizația gazdă păstrează dreptul de a încheia un nou contract de internship pe perioada rămasă din programul respectiv sau de a încheia un nou contract de internship cu internul respectiv.

Alte cazuri de încetare a contractului de internship sunt prevăzute de art. 23 din Legea nr. 176/2018:

- a) la expirarea termenului stabilit în contract;
- b) de comun acord;
- c) când organizația-gazdă își încetează activitatea;
- d) prin reziliere, de plin drept, în caz de neexecutare sau executare necorespunzătoare a obligațiilor prevăzute în contractul de internship de către una dintre părți, în măsura în care, la notificarea adresată de partea lezată, partea în culpă nu depune diligențele necesare pentru

Organizația-gazdă este obligată să soluționeze contestația în termen de 5 zile lucrătoare de la înregistrarea acesteia. [art. 10 alin. (3) din lege].

<sup>[24]</sup> O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în M. Of. nr. 1074 din 29 noiembrie 2005, cu modificări ulterioare.

executarea în mod corespunzător a obligațiilor ce îi revin potrivit obligațiilor contractuale, în termen de 5 zile de la primirea notificării;

- e) prin încheierea unui contract individual de muncă între părți;
- f) prin denunțarea unilaterală de către oricare dintre părți, în situații justificate, pe baza unei notificări prealabile transmise cu cel puțin 15 zile înainte de data propusă pentru încetare;

La cele de mai sus, credem că, *de lege ferenda*, ar trebui adăugat și decesul internului.

# Aspecte legate de contractul de muncă pe durată determinată în lumina reglementărilor europene și interne. Analiză comparativă

**dr. Mihaela-Emilia MARICA**

*Academia de Studii Economice*

*Departamentul de Drept*

## ABSTRACT

---

The regulations specific to the labour agreement concluded for a determined period of time are provided under article 82 -87, Chapter VI, of the Labor Code. Although, in many ways, the transposing of the European Directive provisions in the internal legislation has been done in compliance with the general rules imposed by Directive, with respect to the consistency of the legal text and clarity of its writing, a series of notable particularities can be underlined. Starting with one of the major objectives set out in the European Directive in the field of labour agreements concluded for a determined period of time – for Member States to prevent abuses in the use of successive labour agreements concluded for a determined period of time by either adopting, at an internal level of objective measures justifying the conclusion of such contracts, or by regulating a maximum duration or a number of renewals for such– the analysis of some of the internal regulations reflect a vision of the internal legislator totally different from the European one.

**Keywords:** *fixed-term employment contract, atypical workers, flexible work schedules, marginal workers.*

## REZUMAT

---

Reglementările specifice contractului de muncă pe durată determinată sunt cuprinse în art. 82-87, Capitolul VI, din Codul muncii. Cu toate că, în multe privințe, transpunerea dispozițiilor directivei europene în plan intern s-a făcut cu respectarea unor limite generale impuse de aceasta, sub aspectul coerenței normative și a clarității redactării textelor, se pot consemna o serie de particularități notabile. Pornind de la unul dintre obiectivele majore stabilite de Directiva europeană în materia contractelor pe durată determinată – acela ca statele membre să prevină abuzurile în utilizarea succesivă a contractelor individuale de muncă pe durată

determinată prin adoptarea la nivel legislativ intern fie a unor măsuri obiective care să justifice încheierea unui asemenea contract, fie prin reglementarea unei durate totale maxime a contractelor de muncă pe durată determinată sau a numărului de reînnoiri – analiza unor reglementări interne reflectă o viziune a legiuitorului intern în totală contradicție cu viziunea europeană.

**Cuvinte-cheie:** *contractul de muncă pe durată determinată, lucrători atipici, programe flexibile de lucru, lucrători marginali.*

**Legislație relevantă:** C. muncii, art. 82-87, Directiva nr. 1999/70/CE

## 1. Preliminarii

Proliferarea<sup>[1]</sup> contractelor de muncă pe durată determinată în statele europene are legătură nu numai cu percepția generală că acestea reprezintă instrumente care pot facilita integrarea pe piața muncii a anumitor categorii de lucrători<sup>[2]</sup> sau chiar „un pas către o angajare permanentă” („stepping stone”)<sup>[3]</sup>, ci mai ales cu beneficiile majore înregistrate în plan organizațional pentru angajatori. Din această ultimă perspectivă, contractele de muncă pe durată determinată pot reprezenta o modalitate eficientă de adaptare economică la necesitățile și fluctuațiile pieței<sup>[4]</sup>. Pentru că de cele mai multe ori, angajatorii sunt puși în situația de a ține pasul cu evoluția extrem de rapidă a piețelor și cu progresul tehnic, aceștia percep contractele de muncă pe durată determinată ca o alternativă atractivă la contractul de angajare permanent pentru modalitatea comodă de finalizare a relației contractuale<sup>[5]</sup>.

Dincolo însă de utilitatea în planul piețelor muncii, modul de reglementare al contractului de muncă pe durată determinată reflectă unele asimetrii ale sistemelor de drept în această privință. În timp ce unele îi conferă un caracter excepțional în raport cu angajarea tradițională, altele nu restricționează prin legislație încheierea de contracte pe durată determinată, ci lasă exclusiv la latitudinea părților oportunitatea unei asemenea încheieri<sup>[6]</sup>. Însă, reglementările europene în materie, fie că sunt consacrate în direcția încurajării contractelor de muncă încheiate pe

<sup>[1]</sup> De pildă, în Polonia, procentul celor care încheie contracte de muncă pe durată determinată ajunge la aproape 28,4%. Exemplul este urmat de Spania, Portugalia, Olanda, unde ponderea salariaților pe durată determinată ajunge la 25% din forța de muncă ocupată. (A se vedea, în acest sens, și M.E. Marica, *Positive and negative implications entailed by fixed – term employment contracts*, în *Accounting and Management Information Systems*, vol. 17, nr. 1, pp. 153-166, 2018).

<sup>[2]</sup> De exemplu, pentru cei aflați după o perioadă de șomaj sau întrerupere de activitate din cauza unor obligații diverse, cum este cazul lucrătorilor femei sau lucrătorilor vârstnici, pentru care acest tip de încadrare în muncă poate reprezenta o alternativă la șomaj.

<sup>[3]</sup> P. Babos, *Step or trap? Transition from fixed-term contracts in Central Eastern Europe*, p. 40, în *Post-Communist Economies*, Taylor & Francis, vol. 26, nr. 1, 2014, pp. 39-52.

<sup>[4]</sup> L.K.A. Alvarado, *The effects of fixed – term contracts on workers in Colombia*, p. 423, în *Cuadernos de Economía*, 33(63), pp. 421-439.

<sup>[5]</sup> Contractul de muncă pe durată determinată încetează de drept la momentul expirării datei pentru care a fost încheiat și nu implică din partea angajatorilor respectarea regimului juridic strict aplicabil concedierii sau cu privire la acordarea unei perioade minime de preaviz în beneficiul salariaților.

<sup>[6]</sup> Vezi, în acest sens, Cehia, Polonia, Ungaria, Slovenia (R. Dimitriu, *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, 2016, Ed. Rentrop & Straton, pp. 105-106).

durată determinată, fie că sunt în direcția limitării lor, trebuie circumscrise condițiilor impuse de Directiva nr. 1999/70/CE – norma generală europeană în materie – cu privire la durata maximă a unui astfel de contract și la numărul maxim de contracte succesive pe durată determinată ce pot fi încheiate.

Cât privește dreptul românesc, reglementările specifice contractului de muncă pe durată determinată sunt cuprinse în art. 82-87, Capitolul VI, din Codul muncii. Cu toate că, în multe privințe, transpunerea dispozițiilor directivei europene în plan intern s-a făcut cu respectarea unor limite generale impuse de aceasta, sub aspectul coerenței normative și a clarității redactării textelor, se pot consemna o serie de particularități notabile. Pornind de la unul dintre obiectivele majore stabilite de Directiva europeană în materia contractelor pe durată determinată – acela ca statele membre să prevină abuzurile în utilizarea succesivă a contractelor individuale de muncă pe durată determinată prin adoptarea la nivel legislativ intern fie a unor măsuri obiective care să justifice încheierea unui asemenea contract, fie prin reglementarea unei durate totale maxime a contractelor de muncă pe durată determinată sau a numărului de reînnoiri – analiza unor reglementări interne reflectă o viziune a legiuitorului intern în totală contradicție cu viziunea europeană.

Spre deosebire de Directiva europeană din materia muncii pe durată determinată, Codul muncii utilizează o listă limitativă de situații în care este permisă încheierea contractului de muncă pe durată determinată<sup>[7]</sup>, însă rigurozitatea este mai mult aparentă<sup>[8]</sup>. În raport cu unele dispoziții prevăzute de Codul muncii - atât sub aspectul cazurilor de care se leagă încheierea contractelor de muncă pe durată determinată, cât și sub aspectul duratei acestora – vom identifica în ce măsură există o echivalență între cele două perspective legislative, internă și europeană sau, mai exact, care este eficiența practică a dispozițiilor Directivei europene din materia muncii pe durată determinată în raport cu reglementările interne.

Totodată, pentru a înțelege modul cum prevederile interne susțin tranziția de la un contract de muncă pe durată determinată la unul cu durată nedeterminată de timp, vom insista, deopotrivă, și asupra unor elemente legate de revenirea la forma scrisă *ad probationem* a contractului individual de muncă și a consecințelor pe care, implicit, o astfel de situație le produce în planul contractelor de muncă pe durată determinată.

## 2. Reglementare europeană

Principiile generale și cerințele minimale cu referire la munca cu durată determinată sunt ilustrate în dispozițiile adoptate la nivel european prin *Directiva nr. 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată*, încheiat

<sup>[7]</sup> În conformitate cu art. 83 C. muncii, contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată în următoarele cazuri: a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă; b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului; c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier; d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă; e) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă; f) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor guvernamentale, pe perioada mandatului; g) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul; h) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

<sup>[8]</sup> A se vedea: R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 98.

între CES, UNICE și CEEP<sup>[9]</sup>. Pe acest fundament, vom sublinia cele mai importante aspecte pe care le normează Directiva nr. 1999/70/CE, începând cu validarea principiului supremației contractului de angajare standard, ca formă generală aplicabilă raporturilor de muncă și culminând, mai apoi, cu o analiză exhaustivă a principalelor obiective pe care le pune în evidență acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, astfel încât să putem identifica care sunt limitele și cerințele minime reglementate la nivel european în privința acestui domeniu specific de angajare. Astfel, acordul stabilește la nivel de principiu poziția dominantă a contractului de muncă pe durată nedeterminată în planul piețelor muncii datorită importanței acestuia asupra calității vieții lucrătorilor și a performanței acestora, dar pune accentul, totodată, și pe utilitatea contractelor de muncă pe durată determinată în anumite sectoare, ocupații și activități, ca forme de prestare a muncii care asigură un echilibru între nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor<sup>[10]</sup>.

### **Obiectivele Directivei 1999/70/CE privind munca pe durată determinată**

Din aceleași considerente, de modernizare a organizării muncii prin încurajarea formelor flexibile de angajare, elaborarea acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată are la bază două obiective majore, respectiv: a) îmbunătățirea calității muncii cu durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării și al egalității de tratament; b) stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive<sup>[11]</sup>.

#### **a) Principiul nediscriminării**

În spiritul normei europene, dintre condițiile de bază aplicabile raporturilor de muncă pe durată determinată, o reținem pe aceea a existenței unei egalități de tratament în privința condițiilor de încadrare în muncă între categoria angajaților cu contract individual de muncă pe durată determinată și cei cu contract de muncă pe durată nedeterminată comparabili<sup>[12]</sup>. Mai exact,

<sup>[9]</sup> Vezi: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486126948689&uri=CELEX:31999L0070>, accesat la 3 februarie 2017.

<sup>[10]</sup> Paragrafele 6 și 8 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată.

<sup>[11]</sup> Clauza 1 din Directiva nr. 1999/70/CE.

<sup>[12]</sup> Clauza 4 din Acordul-cadru, care instituie principiul nediscriminării în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă între cele două categorii de salariați, a reprezentat în numeroase rânduri obiectul unor hotărâri emise de Curtea de Justiție a Uniunii Europene. Între acestea, se numără C-444/09 și C-456/09 *Rose María Gavieiro Gavieiro și Ana María Iglesias Torres c. Consellería de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia*, în cadrul cărora Curtea a stabilit că „un spor de vechime, în măsura în care reprezintă o condiție de încadrare în muncă, intră în domeniul de aplicare al Clauzei 4.1, astfel încât lucrătorii pe durată determinată pot să se opună unui tratament care, în privința acordării acestui spor, este, cu excepția unei justificări obiective, mai puțin favorabil decât cele de care beneficiază lucrătorii pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă. Natura temporară a raportului de muncă al anumitor funcționari publici nu poate să reprezinte, prin ea însăși, un motiv obiectiv în sensul acestei clauze. Clauza 4.1 este necondițională și suficient de precisă pentru a putea fi invocată în fața unei instanțe naționale de funcționarii temporari împotriva unui stat pentru a li se recunoaște beneficiul unui spor de vechime, pentru perioada cuprinsă între data expirării termenului acordat statelor membre pentru transpunerea Directivei nr. 1999/70 și data intrării în vigoare a legii naționale prin care se transpune această directivă în dreptul intern al statului membru în cauză, sub rezerva respectării dispozițiilor relevante din dreptul național referitoare la prescripție. De asemenea, în pofida existenței, în reglementarea națională, a unei dispoziții prin care se recunoaște dreptul funcționarilor temporari la acordarea unui spor aferent unor perioade de 3 ani de vechime, însă prin care se exclude aplicarea retroactivă a acestui drept, autoritățile competente ale statului membru în cauză au obligația, în temeiul dreptului Uniunii și întrucât este vorba despre o dispoziție a acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, anexat la Directiva 1999/70, ce are efect direct, să confere acestui drept la acordarea sporului efect retroactiv cu începere de la data expirării termenului acordat statelor membre pentru transpunerea acestei directive”.

lucrătorii angajați cu contract pe durată determinată nu trebuie tratați mai puțin favorabil în raport cu lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili doar pentru faptul că sunt încadrați pe durată determinată, cu excepția cazului în care un tratament diferit este justificat de motive obiective. Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*<sup>[13]</sup>.

Prin urmare, interzicerea discriminării între cele două categorii de salariați este relativizată de posibilitatea ca această diferență de tratament să fie justificată în mod obiectiv și precis de statele-membre. În acest sens, hotărârile Curții de Justiție a Uniunii Europene, date în interpretarea dispozițiilor Directivei, sunt relevante pentru lămurirea noțiunii de „motive obiective”, care ar putea justifica diferența de tratament între lucrătorii permanenți și cei angajați pe o durată determinată. Potrivit jurisprudenței Curții, în categoria acestor „motive obiective” nu intră argumentele care se întemeiază pe însăși natura temporară a relației de angajare<sup>[14]</sup>, întrucât altminteri s-ar aduce atingere dispozițiilor Directivei privind munca pe durată determinată, al cărei prim obiectiv este protejarea lucrătorilor cu un astfel de contract sau raport de muncă<sup>[15]</sup>.

*b) Condiții de utilizare a contractelor de muncă pe durată determinată și măsurile de prevenire a abuzurilor*

În ceea ce privește al doilea obiectiv major al directivei, acela de prevenire a abuzurilor care ar putea rezulta din utilizarea succesivă a contractelor de muncă pe durată determinată, acordul-cadru stabilește în clauza (5) o serie de măsuri, intitulate „Măsuri de prevenire a abuzurilor”. În acest scop, dispozițiile alin. (1) din clauza 5 stabilesc că „statele-membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe dintre următoarele măsuri:

- a) măsuri obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;
- b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;
- c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă”<sup>[16]</sup>.

A se vedea: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486470327837&uri=CELEX:62009CJ0444>; L. Dima, *Relații de muncă industriale în Uniunea Europeană*, 2012, Ed. C.H. Beck., pp. 88-89.

[13] Clauza 4 din Acordul-cadru.

[14] A se vedea cauzele C-444/09 și C-456/09, *Rosa María Gavieiro Gavieiro and Ana María Iglesias Torres c. Consellería de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia* (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486382787331&uri=CELEX:62009CJ0444>, accesat în 6 februarie 2017).

[15] În acest sens, Curtea a statuat în cauza C-177/10 (*Rosado Santana*) că „inegalitatea de tratament constatată trebuie să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete care caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se situează aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a verifica dacă această inegalitate răspunde unei necesități reale, dacă este susceptibilă de a asigura îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară pentru realizarea acestui scop. Aceste elemente pot rezulta, cu precădere, din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contractele pe durată determinată și din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, dacă este cazul, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru. Recurgerea doar la natura temporară a muncii personalului din cadrul administrației publice nu este conformă acestor cerințe și nu poate, prin urmare, să constituie prin ea însăși un motiv obiectiv. Astfel, a admite că natura temporară a unui raport de muncă, singură, este suficientă pentru a justifica o diferență de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată ar lipsi de conținut obiectivele Directivei nr. 1999/70 și ale acordului-cadru și ar conduce la perpetuarea menținerii unei situații defavorabile lucrătorilor pe durată determinată” (vezi R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 95).

[16] Clauza 5.1 din Directiva nr. 1999/70/CE.

Tot astfel, prevederile alin. (2) ale aceleiași clauze statuează că „Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă:

- a) sunt considerate «succesive»;
- b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată”.

Prin urmare, în raport cu statele membre, aplicarea reglementărilor europene ar trebui înțeleasă și coordonată într-un mod care, pe de o parte, să evite proliferarea practicilor discriminatorii între cele două categorii de salariați – permanenți și cu durată determinată –, iar pe de altă parte, să permită îndepărtarea unor abuzuri evidente prin utilizarea în exces a contractelor de muncă pe durată determinată succesive. Pe acest fundament, procesul de transpunere și de armonizare a legislațiilor existente la nivelul statelor membre cu normele europene trebuie să aibă ca elemente rezultante includerea a cel puțin una dintre cele 3 măsuri precizate în Directivă. Această premisă nu înlătură însă posibilitatea existenței unor prevederi legale în legislația națională care să pună în practică obiectivul stipulat în Directivă, și anume de prevenire a abuzurilor<sup>[17]</sup>.

În acest sens, în cauza C-586/10, Curtea de Justiție a Uniunii Europene<sup>[18]</sup> a subliniat în 2012 că „deși motivul obiectiv prevăzut de o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal poate fi, în principiu, admis, autoritățile competente trebuie să se asigure că aplicarea concretă a acestei reglementări naționale, având în vedere particularitățile activității respective și condițiile exercitării sale, este conformă cu cerințele acordului-cadru. Cu ocazia aplicării dispoziției vizate de drept național, aceste autorități trebuie să fie, așadar, în măsură să identifice criteriile obiective și transparente pentru a se verifica dacă reînnoirea unor astfel de contracte răspunde, în fapt, unor necesități reale și dacă este de natură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și necesară în acest scop”.

Coerența jurisprudenței europene în privința măsurilor de prevenire a abuzurilor în utilizarea succesivă a unor astfel de contracte este asigurată prin avizele cerute în nenumărate rânduri Curții de Justiție a Uniunii Europene. Cu titlu de exemplificare, amintim C-307/05 *Del Cerro Alonso* (2007)<sup>[19]</sup>, în care instanța europeană a precizat că sintagma „motive obiective”, care justifică reînnoirea unor asemenea contracte, trebuie înțeleasă în sensul în care se referă la „împrejurări precise și concrete ce caracterizează o activitate determinată și, prin urmare, de natură să justifice în acel context specific utilizarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive. Aceste împrejurări pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contractele menționate, din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, eventual, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru”<sup>[20]</sup>.

<sup>[17]</sup> Curtea de Justiție a apreciat în cauza C-268/06, *Impact c. Minister for Agriculture and Food și alții*, că: „(70) Prevăzând adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin unei măsuri dintre cele pe care aceasta le enumeră și care vizează prevenirea utilizării abuzive a contractelor pe durată determinată succesive atunci când dreptul național nu cuprinde deja măsuri echivalente (...), clauza 5 pct. 1 din acordul-cadru atribuie statelor-membre un obiectiv general care constă în prevenirea unor astfel de abuzuri, acordându-le în același timp libertatea de a alege mijloacele pentru îndeplinirea acestor obiective” (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486547964207&uri=CELEX:62006CJ0268>, accesat în 8 februarie 2017).

<sup>[18]</sup> A se vedea: C-586/10, *Bianca Kücük c. Land Nordrhein - Westfalen*, par. 34 (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486383985206&uri=CELEX:62010CJ0586>, accesat în 6 februarie 2017).

<sup>[19]</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486552458064&uri=CELEX:62005CJ0307>, accesat în 8 februarie 2017.

<sup>[20]</sup> C-378/07 și C-380/07, *Kiriaki Angelidaki and Others c. Organismos Nomarkhiaki Aftodiikisi Rethimnisand Dimos Geropotamou*, pct. 96. În același sens sunt și cauzele C-212/04, *Adeneler and Others*, par. 69-70, cauza C-307/05, *Del Cerro Alonso* [2007] ECR I-7109, par. 53 și cauza *Vassilakis and Others*, par. 88-89 (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486377862860&uri=CELEX:62007CJ0378>, accesat în 6 februarie 2017).

Așadar, încheierea de contracte succesive de muncă pe durată determinată prevăzută de o normă legislativă națională „într-un mod abstract și general” nu satisface cerințele impuse de Directivă<sup>[21]</sup>. În același context, este util să precizăm că, și în situația în care legislațiile naționale ale statelor membre impun împrejurări concrete și precise în privința încheierii succesive a contractelor de muncă pe durată determinată, acestea pot să nu fie în concordanță cu litera și spiritul Directivei, „dacă în realitate nevoile acoperite de aceste prevederi nu ar avea în fapt un caracter provizoriu, ci, dimpotrivă, un caracter permanent și durabil”<sup>[22]</sup>.

### 3. Reglementare internă

În privința modului în care este abordat și, într-o oarecare măsură, înțeles contractul individual de muncă, s-au schimbat multe în plan intern, odată cu modificările aduse în această materie prin Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii<sup>[23]</sup>. Astfel, cele mai importante modificări au vizat în principal condițiile de încheiere și durata maximă a unor astfel de contracte. Pe fondul unor exigențe venite din practică, de flexibilizare a cadrului normativ în materie, legiuitorul a procedat la extinderea situațiilor în care încheierea contractului de muncă pe durată determinată este admisă, optând totuși să rămână în sfera enumerării limitative a cazurilor în care este permisă încheierea acestui tip de contract. În privința condițiilor care tutelează raporturile de muncă pe durată determinată, reglementările din Codul românesc al muncii au un caracter mai restrictiv în raport cu prevederile Acordului-cadru privind munca pe durată determinată, în sensul în care impun toate cele trei condiții stabilite de acesta din urmă, respectiv:

- existența unui motiv obiectiv care să justifice atât încheierea, cât și reînnoirea unui contract pe durată determinată, cazurile în care pot fi încheiate astfel de contracte fiind stabilite limitativ în art. 83 C. muncii;
- o durată maximă a contractului de 36 de luni, în conformitate cu art. 84 alin. (1) C. muncii;
- un număr maxim de 3 contracte succesive<sup>[24]</sup> pe durată determinată în sensul art. 82 alin. (4) C. muncii.

Însă, după cum vom vedea în cele ce urmează, nota de ambiguitate care îmbracă redactarea textului normativ, precum și lipsa unor definiții clare în privința unor concepte utilizate de Codul muncii, permit interpretarea acestor restricții într-o manieră care ar putea determina în practică încheierea contractelor de muncă pe durată determinată în nenumărate situații, punând astfel în discuție utilizarea lor cu caracter de „excepție”.

<sup>[21]</sup> C-212/04 *Adeneler* (2006), par. 71-74 (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486556648075&uri=CELEX:62004CJ0212>, accesat în 8 februarie 2017; K. Reisenhuber *European Employment Law*, Ed. Intersentia, 2012, p. 455).

<sup>[22]</sup> A se vedea: C-378/07 și C-380/07, *Kiriaki Angelidaki and Others c. Organismos Nomarkhiaki Aftodiikisi Rethimisand Dimos Geropotamou*, pct. 101-103 (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486558610837&uri=CELEX:62007CJ0378>, accesat data 8 februarie 2017).

<sup>[23]</sup> Publicată în M. Of. nr. 225 din 31 martie 2011.

<sup>[24]</sup> Tot astfel, definiția contractelor considerate succesive fiind cuprinsă în art. 82 alin. (5) C. muncii, astfel: „contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare”.

**a) Aspecte cu privire la cazul reglementat la art. 83 lit. b) C. muncii, care leagă încheierea unui contract de muncă pe durată determinată de creștere și/sau modificare temporară a structurii activității angajatorului.**

Această modificare adusă Codului muncii prin Legea nr. 40/2011 a suscitat în doctrină multe controverse legate de modul general de redactare a textului. Utilizarea acestei ipoteze în planul raporturilor contractuale de muncă, astfel cum este reglementată în art. 83 lit. b) C. muncii, poate fi influențată de evoluția pieței și de dinamica activității economice a angajatorului. Sub acest aspect, activitatea acestuia din urmă poate să întâlnească diferite ipostaze precum: creștere excepțională de activitate sau una ocazională, de exemplu, primirea de noi comenzi de la aceeași beneficiari peste cele existente; obținerea unor contracte comerciale noi privind furnizarea de produse sau servicii pe o durată limitată de timp; selectarea angajatorului de către organele competente pentru realizarea unor proiecte etc.<sup>[25]</sup>

Însă condiția ca această ipoteză legală să determine în mod legitim utilizarea unui contract individual de muncă pe durată determinată este ca această creștere a activității angajatorului să fie doar temporară, imprezvizibilă, și nu o creștere permanentă care ar trebui să atragă multiplicarea numărului de locuri de muncă cu contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată. În acest sens s-a pronunțat și Curtea de Apel Bacău prin decizia civilă nr. 252 din 15 februarie 2016, arătând că „această creștere a activității la care se referă art. 83 lit. b) C. muncii este una neprevăzută, peste capacitatea de anticipare a oricărui angajator diligent. Tocmai de aceea, nu fluctuația în sine a vânzărilor, mai precis creșterea lor, este de natură să conducă la convingerea că este aplicabil art. 83 lit. b) C. muncii, ci doar faptul că acea creștere are caracter imprezvizibil”<sup>[26]</sup>.

Dar faptul că nu doar creșterea activității angajatorului, ci și orice modificare temporară a structurii activității angajatorului, fără ca legiuitorul să clarifice expres sensul acestei noțiuni, lărgeste foarte mult aria de posibilități în care o astfel de ipoteză legală devine pertinentă. Or, într-o asemenea situație, se pune problema în ce măsură aceste norme legale dau eficiență obiectivului stabilit de Directivă, de prevenire a abuzurilor în utilizarea contractelor pe durată determinată. În aceste condiții, ar fi utilă o reevaluare a dispozițiilor art. 83 lit. b) C. muncii, ce privește ipoteza încheierii contractului în discuție în cazul *creșterii și/sau modificării temporare a structurii activității angajatorului*. De asemenea, având în vedere că legiuitorul intern nu definește noțiunea de „*modificare temporară a structurii activității angajatorului*” pentru a înlătura orice ambiguități legate de interpretarea textului normativ, considerăm oportună eliminarea cuvântului „*creștere*” din sintagma cuprinsă în cazul de la art. 83 lit. b) C. muncii, întrucât „*modificarea temporară a structurii activității angajatorului*” are în vedere și perioadele de creștere a activității economice a angajatorului, aspect care face să devină inutilă utilizarea noțiunii de „*creștere*” din conținutul textului normativ.

**b) Aspecte cu privire la cazul reglementat la art. 83 lit. h) din Codul muncii, care leagă încheierea unui contract de muncă pe durată determinată de alte cazuri prevăzute expres de legi speciale, ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.**

Contractul de muncă pe durată determinată se încheie, potrivit art. 83 lit. h), în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale, ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

<sup>[25]</sup> Al. Țiclea, *Codul muncii comentat și Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată*, Ed. Universul Juridic, 2013, p. 126.

<sup>[26]</sup> A se vedea, în acest sens, M.C. Preduț, *Codul muncii comentat*, 2016, Ed. Universul Juridic., p. 224.

Observăm că textul legal are în vedere 2 ipoteze care ar putea determina încheierea acestui gen specific de contract de muncă. Prima ipoteză face referire la situațiile speciale prevăzute de diferite acte normative<sup>[27]</sup>, în timp ce secunda vizează situațiile în care la nivelul angajatorului sunt în derulare anumite lucrări, proiecte sau programe, fapt care creează posibilitatea pentru acesta din urmă de a încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată, egale ca durată cu perioada desfășurării acestor lucrări, proiecte sau programe.

Revenind însă la prima ipoteză – în care o lege specială internă permite încheierea de contracte de muncă pe durată determinată, o problemă serioasă o constituie dimensiunea de aplicare a normelor Directivei nr. 1999/70/CE în raport cu aceste legi speciale interne, mai exact în ce măsură există o concordanță a acestora cu normele Directivei europene. Directiva nu conține limitări și excepții în ceea ce privește domeniul de aplicare, așa încât, chiar și cazurile care permit încheierea unor contracte de muncă pe durată determinată potrivit unor dispoziții legale speciale trebuie să fie în acord cu premisele și condițiile impuse de directivă.

Din această perspectivă, principiile și condițiile minime prevăzute de directivă cu privire la domeniul muncii pe durată determinată ar trebui legiferați în fiecare palier al ierarhiei legilor, începând cu legea fundamentală, legea-cadru care reglementează domeniul respectiv, dar și de fiecare dintre legile speciale cu incidență asupra contractelor de muncă pe durată determinată. În esență, ceea ce se susține este că dispozițiile art. 5 din acordul-cadru, care impun adoptarea a cel puțin uneia dintre măsurile de prevenire a abuzurilor (respectiv prevederea unui număr maxim de 3 contracte pe durată determinată care se pot încheia succesiv, a duratei maxime a unui astfel de contract sau consacrarea unor motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte) sunt aplicabile și în cazul legilor speciale privind încheierea de contracte de muncă pe durată determinată. Exemplele de hotărâri ale Curții de Justiție ale Uniunii Europene în acest sens sunt numeroase și conduc spre soluții destul de nuanțate. Astfel, în *cauza Rodica Popescu c. Direcția Sanitar Veterinară și pentru siguranța alimentelor Gorj* (C 614/15), soldată cu Hotărârea CJCE din 30 septembrie 2016, s-a pus în discuție problema conformității unei astfel de legi speciale care permite încheierea de contracte pe durată determinată – în speță O.G. nr. 42/2004 privind organizarea activității sanitar veterinară și pentru siguranța alimentelor<sup>[28]</sup> – cu dispozițiile Directivei nr. 1999/70. Pornind de la situația de fapt, doamna Popescu a fost angajată în calitate de asistent veterinar la Direcția Sanitar Veterinară în baza unui contract de

<sup>[27]</sup> Din categoria acestor legi speciale, derogatorii de la prevederile Codului muncii în materia contractului individual de muncă pe durată determinată, enumerăm: reglementările speciale cu privire la activitatea desfășurată de anumite categorii profesionale, pe durata stagiului de pregătire. Cu titlu de exemplu, notarii stagiați, executorii judecătorești, consilierii juridici, asistenții maternali, încheie contracte individuale de muncă pe durată determinată egale cu durata stagiului; Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, care stabilește o durată determinată a contractului de ucenicie [care nu poate fi mai mică de 3 ani și mai mică de 12 luni conform art. 9 alin. (1)]; Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților (pentru perioada vacanțelor școlare); Legea nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale; H.G. nr. 679/2003 privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist; Legea nr. 230/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea asociațiilor de proprietari, care instituie obligația încheierii unui contract de muncă pe durată determinată pentru persoanele angajate în cadrul asociației; Legea nr. 96/2006 privind statutul deputaților și al senatorilor, care stabilește că încadrarea personalului birourilor parlamentare ale deputaților și senatorilor se face prin contract individual de muncă pe durată determinată etc.

<sup>[28]</sup> Care stabilește, în art. 19 alin. (4), că „în acest sector de activitate, contractele de muncă pe durată determinată încheiate pe perioada maximă prevăzută de legislația din domeniul muncii pot fi prelungite ulterior, cu acordul părților, atât timp cât persistă condițiile care au stat la baza încheierii acestora, până la încheierea unor noi contracte de muncă, în urma organizării concursurilor”. (A se vedea, în acest sens, R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 103).

muncă pe durată determinată de la 14 mai 2007 la 31 decembrie 2007, care a făcut obiectul a șapte prelungiri succesive, fiecare pentru o perioadă de un an. De asemenea, pe acest fundament juridic, doamna Popescu a muncit neîntrerupt la același loc de muncă, exercitând aceleași atribuții. CJUE a stabilit că o dispoziție legală pur formală ar fi incompatibilă cu efectul obligatoriu al acestui act, iar eficiența măsurilor pe care instituțiile Uniunii Europene au dorit să le impună statelor membre pentru a preveni abuzurile în utilizarea contractelor individuale de muncă pe durată determinată succesive ar fi știrbită, din moment ce această dispoziție legală „nu permite identificarea unor criterii obiective și transparente în scopul de a verifica dacă reînnoirea unor astfel de contracte răspunde efectiv unei nevoi reale, este în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și este necesară în acest scop”<sup>[29]</sup>. Totodată, nici caracterul nepermanent al atribuțiilor de control nu poate fi dovedit, atâta vreme cât prelungirile contractului de muncă pe durată determinată al reclamantei au determinat o prestare de servicii neîntreruptă de 6 ani și 7 luni, astfel încât „raportul de muncă pare că a satisfăcut o nevoie nu doar provizorie, ci durabilă”<sup>[30]</sup>.

Concluzia CJUE, expusă ferm în această cauză, a fost „că prevederile Directivei 1999/70 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care consideră reînnoirea unor contracte de muncă pe durată determinată succesive, în sectorul public, ca fiind justificată de «motive obiective» în sensul acestei clauze, pentru simplul motiv că atribuțiile de control ale personalului angajat în domeniul sanitar veterinar au un caracter nepermanent din cauza variațiilor volumului de activitate al unităților care trebuie controlate (...). În plus, împrejurarea că reînnoirea unor contracte pe durată determinată succesive se efectuează în așteptarea rezultatului procedurilor de concurs nu poate fi suficientă pentru a se considera că această reglementare este conformă cu dispozițiile directivei, dacă rezultă că aplicarea concretă a acesteia conduce, în speță, la o recurgere abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive”.

Tot astfel, în *cauzele C 362/13 (Maurizio Fiamingo)*, *C 363/13 (Leonardo Zappala)* și *C 407/13 (Francesco Rotondo și alții)*<sup>[31]</sup>, soluționate prin Hotărârea din 3 iulie 2014, Curtea a fost solicitată să se pronunțe dacă dispozițiile Directivei nr. 1999/70 sunt aplicabile în raport cu anumite categorii de personal, în speță personalul navigant maritim sau fluvial, angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată. Fără a intra pe fondul dispozițiilor analizate de Curte, reținem concluzia că „Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva nr. 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999

<sup>[29]</sup> Pct. 51 din C 614/15, *Rodica Popescu c. Direcția Sanitar Veterinară și pentru siguranța alimentelor Gorj*.

<sup>[30]</sup> Trebuie notat că și în ceea ce privește practica națională există hotărâri orientate în acest sens, astfel: „instanța va înlătura apărările părții în sensul că specificul activității sanitar veterinar, astfel cum rezultă din dispozițiile art. 19 alin. (3) din O.G. nr. 42/2004, impune încheierea de contracte individuale de muncă pe durată determinată, întrucât aceste dispoziții legale prevăd încheierea de contracte individuale de muncă pe durată determinată, însă «în condițiile legii», ceea ce duce la concluzia că aceste dispoziții legale se completează cu dispozițiile Codului muncii în vigoare la momentul încheierii celui de-al patrulea contract individual de muncă cu durată determinată, respectiv dispozițiile art. 84 C. muncii, precum și dispozițiile art. 12 alin. (2) C. muncii – în vigoare și astăzi, care prevăd încheierea a maximum trei contracte de muncă pe durată determinată. Prin urmare, în raport cu legea aplicabilă la data de 4 ianuarie 2010 – data încheierii următorului contract de muncă, după expirarea celui de-al treilea contract (...) angajatorul era obligat să încheie cu reclamant un contract individual de muncă pe durată nedeterminată, iar nu unul de același tip, pe durată determinată, confirmare a specificului activității desfășurate de reclamant” (*Tribunalul Dolj, secția conflicte de muncă și asigurări sociale, sentință civilă nr. 353 din 27 ianuarie 2015*).

<sup>[31]</sup> Vezi <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62013CJ0362>, accesat în 27 februarie 2017.

privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată-determinată, încheiat între CES, UNICE, CEEP, trebuie interpretat în sensul că se aplică unor lucrători, precum reclamantii din litigiile principale, angajați în calitate de navigatori în cadrul unor contracte de muncă pe durată determinată pe feriboturi care efectuează un parcurs maritim între 2 porturi situate în același stat membru”.

Acest argument al Curții de Justiție a Uniunii Europene are o relevanță aparte pentru contextul legislativ intern și totodată arată modul greșit în care legiuitorul român a înțeles să aplice dispozițiile Directivei nr. 1999/70/CE, în raport cu anumite legi speciale, care permit încheierea de contracte pe durată determinată, prin derogare de la prevederile Codul muncii. Mai exact, H.G. nr. 83/2003 privind autorizarea societăților care prestează servicii de selecție și plasare a personalului navigant maritim sau fluvial român pe nave care arborează pavilion român ori străin, precum și instituirea unor măsuri de securitate financiară în caz de abandonare a acestuia în afara României, permite (de fapt obligă) la încheierea de contracte individuale de muncă pe durată determinată<sup>[32]</sup>, renunțând la orice condiție impusă de Directiva nr. 1999/70/CE pentru încheierea de contracte individuale de muncă pe durată determinată. Interpretând textul legal, dacă personalul navigant se angajează la agenția de personal navigant (ulterior fiind detașat la armator), contractul de muncă poate fi încheiat doar pe durată determinată între personalul navigant și agenția de personal navigant. Textul normativ nu are în vedere nicio referire la numărul maxim de contracte pe durată determinată care se pot încheia succesiv și nici la durata maximă a unui astfel de contract. S-a constatat, pe bună-dreptate, că ambiguitatea redactării textului normativ nu poate fi acoperită prin simpla referire în art. 3 la „condițiile legii”, fără o referire mai clară la art. 82 C. muncii<sup>[33]</sup>, care statuează asupra condițiilor de încheiere a unui astfel de contract.

Pe cale de consecință, considerăm că aceste carențe legislative ar putea duce la consecințe negative, având ca efect, pe de o parte, diminuarea stabilității în muncă și a protecției salariatului, iar pe de altă parte, nerespectarea prevederilor din clauza 5 din Directiva nr. 1999/70/CE cu privire la prevenirea abuzurilor. În condițiile în care, în forma lor actuală, aceste legi speciale prevăd un regim juridic derogatoriu de la dreptul comun cu ignorarea condițiilor impuse de directivă apare astfel ca fiind necesară modificarea acestora. *În această direcție, de lege ferenda, apreciem utilă precizarea expresă a numărului maxim de contracte pe durată determinată care se pot încheia succesiv chiar și în acest caz, sau durata maximă a unui astfel de contract. Cel puțin una dintre condițiile art. 5 din Directiva nr. 1999/70 ar trebui să se regăsească și în cuprinsul legilor speciale care reglementează încheierea de contracte de muncă pe durată determinată în regim derogatoriu de la dreptul comun, numai astfel putându-se realiza o transpunere corectă a elementelor stabilite de directivă în utilizarea non-abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată.* O astfel de precizare este importantă prin raportare la dispozițiile Directivei nr. 1999/70 din materia contractelor de muncă pe durată determinată, care nu cuprinde niciun fel de excluderi sub aspectul domeniului de aplicare, așa încât și prevederile unor legi speciale adoptate la nivel național, care statuează asupra unor situații derogatorii de la dreptul comun în privința încheierii contractelor de muncă pe durată determinată, trebuie să aibă în vedere condițiile minime stabilite în documentul european. Această ipoteză ar putea reprezenta totodată o expresie a principiului

<sup>[32]</sup> Art. 3 din H.G. nr. 83/2003 prevede că: „agențiile de personal navigant pot să angajeze personalul navigant pe o perioadă determinată, prin contract individual de muncă încheiat în baza contractului colectiv de muncă negociat cu sindicatul reprezentativ, în condițiile legii”.

<sup>[33]</sup> R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 102.

fundamental impus de Directiva nr. 1999/70 privind contractele de muncă pe durată determinată, acela de a preveni abuzurile în utilizarea contractelor individuale de muncă pe durată determinată succesive.

### **c) Aspecte legate de reglementările privind durata contractului individual de muncă pe durată determinată**

În ceea ce privește durata maximă pentru care se pot încheia contracte de muncă pe durată determinată, reglementările din Codul muncii sunt susceptibile de interpretări diferite.

Pe de o parte, avem dispozițiile art. 84 alin. (1)-(2) C. muncii, care stabilesc că un contract individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o durată mai mare de 36 luni, cu excepția situației în care se încheie pentru a înlocui un salariat al cărui contract de muncă este suspendat și care expiră la momentul încetării suspendării respective; aceste dispoziții se completează la art. 82 alin. (4)-(5) C. muncii cu mențiunea că între părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată, legiuitorul stabilind la alin. (5) asupra noțiunii de „contract succesiv” ca fiind contractele de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată și care nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare. Rezultă că legiuitorul nu este foarte clar în ceea ce privește durata maximă a unui astfel de contract, generând posibilitatea unor interpretări diferite: fiecare dintre cele 3 contracte poate avea 36 luni? Toate la un loc? Totalul este de 5 ani?

Pe de altă parte, în aceeași notă de ambiguitate sunt și prevederile de la art. 82 alin. (3) C. muncii, care statuează în sensul în care un astfel de contract de muncă poate fi prelungit cu acordul scris al părților pentru perioada realizării unui program sau a unei lucrări, fără ca legiuitorul să distingă dacă această prelungire se face cu luarea în considerare a limitării la maximum 3 contracte succesive pe durată determinată, astfel cum impune art. 82 alin. (4) C. muncii. Din perspectivă practică, formularea lapidară a acestor texte normative a deschis larg poarta către interpretări diferite, generând o contrarietate de opinii în ceea ce privește aplicarea acestor norme. Într-o opinie majoritară<sup>[34]</sup>, se apreciază că, sub aspectul duratei maxime a unui astfel de contract – întrucât legea nu statornicește, ca în trecut, asupra unui termen maxim în care ar trebui să se încadreze toate cele 3 contracte de muncă pe durată determinată succesive –, aceasta poate fi de maxim 60 de luni (adică 36 de luni, cât este durata maximă a primului contract, plus cele două prelungiri de câte 12 luni fiecare, cu mențiunea că și această durată maximă de 60 de luni ar putea fi depășită în cazul realizării unui proiect, program sau lucrare, fără a se mai ține seama de limita impusă de durata maximă a contractului sau a numărului maxim de contracte succesive<sup>[35]</sup>).

Dar, în această privință, practica organelor de control ale Inspecției muncii acceptă un alt punct de vedere, și anume că durata maximă de 36 de luni în cazul contractelor de muncă pe durată determinată nu poate fi depășită, fie că se încheie un singur contract, fie că se încheie 3 contracte succesive. Drept urmare, pentru a pune capăt acestor controverse, *considerăm a fi utilă de lege ferenda o formulare mai clară a textului de la art. 82 alin. (3) C. muncii, în sensul în care „contractele de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de*

<sup>[34]</sup> A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, 2017, Ed. Universul Juridic, p. 568; Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, 2016, Ed. Universul Juridic, p. 394.

<sup>[35]</sup> Ceea ce a determinat pe unii autori să susțină că se poate apela la acest tip de contracte oricând prin transformarea unor activități în programe, proiecte sau lucrări, cu atât mai mult cu cât legea nu definește ce înseamnă „proiect, program sau lucrare”. A se vedea, în acest sens, Al. Athanasiu, *Codul muncii. Comentariu pe articole*, Ed. C.H. Beck, București, 2012, p. 74.

*muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare, cu mențiunea că durata însumată a celor 3 contracte succesive pe durată determinată nu trebuie să depășească 60 de luni”.*

*În plus, suntem de părere că o astfel de interdicție ar trebui să se aplice și contractelor pe durată determinată încheiate pe durata realizării unui proiect, program sau lucrare. Astfel, conținutul de la art. 82 alin. (3) ar putea fi completat în acest sens cu următorul conținut: „Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile art. 83 C. muncii, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări, cu precizarea expresă că, în acest caz, nu pot fi încălcate dispozițiile legale privind durata maximă de 60 de luni prevăzută la art. 82 alin. (3) C. muncii și cele privind limitarea la încheierea a maximum 3 contracte pe durată determinată succesivă.*

Este adevărat că motivul pentru care s-a introdus această excepție prevăzută în actualul art. 82 alin. (3) este că se derulează în România proiecte POSDRU care durează mai mult de 36 de luni, iar prin acest text s-a încercat să se acopere proiectele din fonduri europene. Însă considerăm deficitară redactarea textului. Nu poate fi neglijat faptul că unul dintre obiectivele majore ale Directivei nr. 1999/70/CE privind munca pe durată determinată este acela de a preveni abuzurile ce ar putea rezulta din utilizarea succesivă a contractelor de muncă pe durată determinată. Legislația statelor membre trebuie să pună în practică acest obiectiv. Or, prin formularea echivocă utilizată de legiuitorul intern în privința încheierii contractelor de muncă pe durată determinată, premisele legislative actuale permit, în practică, încheierea contractelor de muncă pe durată determinată aproape în orice situație, prin transformarea de către angajatori a unor activități în proiect, program sau lucrare, fără a exista un control asupra încheierii succesive sau a duratei maxime a acestora.

#### **d) Aspecte legate de revenirea la forma scrisă *ad probationem* a contractului individual de muncă și impactul acesteia asupra contractelor de muncă pe durată determinată, încheiate cu nesocotirea dispozițiilor legale.**

Distinct de reglementarea în sine a acestui tip de contract, un aspect important care se impune evidențiat este în legătură cu forma scrisă *ad probationem* a contractului individual de muncă standard și forma scrisă *ad validitatem* a contractului de muncă pe durată determinată. Trebuie spus că, până la adoptarea O.U.G. nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, prin care s-a revenit la caracterul consensual al contractului de muncă standard, toate contractele de muncă pe durată determinată încheiate verbal erau nule absolut, nefiind reconsiderate pe durată nedeterminată. Dar pentru a înțelege mai bine progresul legislativ marcat de legiuitor prin noile modificări aduse de O.U.G. nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, și cum anume influențează regula formei scrise *ad validitatem/ ad probationem* a contractului individual de muncă standard încheierea unor contracte de muncă pe durată determinată cu nesocotirea cerințelor impuse de lege – atât în ceea ce privește forma scrisă *ad validitatem*, cât și a situațiilor care justifică în mod obiectiv încheierea sau reînnoirea raporturilor juridice pe durată determinată – se poate face distincția între:

- situația reglementărilor existente între 2011 și 2017, perioadă în care atât contractele de muncă pe durată determinată, cât și cele standard trebuiau încheiate în formă scrisă *ad validitatem*;
- situația de după 2017, când numai în cazul contractului de muncă pe durată determinată se mai impune forma scrisă *ad validitatem*.

*Referitor la reglementările existente până în 2017, discuțiile din literatură vizau ipoteza încheierii verbale a contractului individual de muncă pe durată determinată cu nesocotirea art. 82 alin. (2) C. muncii (care instituie obligatoriu forma scrisă a acestuia) și ipoteza în care se încheia în scris, pentru același post, un al 4-lea contract pe durată determinată succesiv, însă cu nesocotirea condițiilor impuse de art. 82 alin. (4) și art. 82 alin. (3) C. muncii, respectiv cu neobservarea regulii care consacră încheierea a cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată succesive și neexistând efectiv un anume proiect, program sau lucrare.*

Corespunzător primei ipoteze, regimul juridic sancționator era următorul: contractul verbal pe durată determinată era lovit de nulitate nu doar în ceea ce privește durata acestuia, ci în întregime; părțile erau amendate, raportul juridic înceta, iar o eventuală reluare a activității în mod legal era posibilă doar prin încheierea unui nou contract, cu îndeplinirea formei scrise *ad validitatem*<sup>[36]</sup>. De altfel, era o împrejurare care prezenta un caracter anacronic în raport cu realitatea existentă în alte sisteme de drept europene, de a califica contractul de muncă pe durată determinată neîncheiat în formă scrisă în contract de muncă standard. În cazul încheierii unui contract individual de muncă pe durată determinată în mod nelegal, dar cu respectarea condițiilor de validitate privind forma scrisă, nulitatea opera doar asupra clauzei privind durata și nu viza întreg contractul de muncă. Clauza lovită de nulitate era înlocuită automat cu prevederea legală<sup>[37]</sup> și respectivul contract era reconsiderat pe durată nedeterminată. Mai concret, în situația prelungirii exprese și în scris a contractului de muncă pe durată determinată în afara dispozițiilor art. 82 alin. (3), prelungirea nefiind justificată prin desfășurarea unui proiect, program sau lucrare, respectivul contract urma să fie considerat contract de muncă pe perioadă nedeterminată.

*Referitor la soluțiile legale în raport cu reglementările existente după adoptarea O.U.G. nr. 53/2017, situația se prezintă ușor diferit. Astfel, în conformitate cu noile prevederi introduse prin Legea nr. 88/2018 privind aprobarea O.U.G. nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, noul contract de muncă încheiat în mod nelegal pe durată determinată, dar cu respectarea formei scrise este valabil și va opera nulitatea doar asupra clauzei privind durata<sup>[38]</sup> și, prin urmare, respectivul contract va fi reconsiderat contract de muncă pe durată nedeterminată. De asemenea, având ca fundament juridic aceleași prevederi, un contract de muncă pe durată determinată încheiat în formă verbală cu nesocotirea formei scrise *ad validitatem* nu mai este nul, astfel cum permitea vechea reglementare. Pentru că, în prezent, un contract de muncă încheiat în formă verbală este valabil, acesta va fi considerat un contract de muncă pe durată nedeterminată. O astfel de soluție nu este însă expres prevăzută în Codul muncii. Ea se deduce din coroborarea dispozițiilor art. 12 alin. (1) C. muncii – care consacră regula contractului de muncă pe durată nedeterminată în ceea ce privește durata acestuia – și a dispozițiilor art. 16 C. muncii, care statuează asupra formei scrise *ad probationem* a contractului individual de muncă standard. Aceași va fi situația și în cazul în care contractul de muncă pe durată determinată continuă după expirarea termenului pentru care a fost încheiat. Într-o asemenea ipoteză, contractul de muncă pe durată determinată nu mai este lovit de nulitate, ci,*

<sup>[36]</sup> R. Dimitriu, *op. cit.*, p. 100.

<sup>[37]</sup> Care, potrivit art. 12 C. muncii instituie regula încheierii contractului de muncă pe durată nedeterminată și, doar prin excepție, pe durată determinată.

<sup>[38]</sup> Codul muncii, în art. 57 alin. (4), prevede de asemenea că, în situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi și obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

În virtutea consacării legale a formei scrise *ad probationem* a contractului de muncă pe durată determinată, între părți se va considera că a intervenit un contract nescris, deci standard, de muncă. Așadar, dacă această prelungire a contractului (a cărui durată limitată a expirat) se concretizează prin simpla menținere la lucru a salariatului, fără să fie susținută de un acord scris în acest sens, sub imperiul principiului încheierii obligatorii a contractului de muncă în formă scrisă *ad probationem*, noul contract va fi considerat pe perioadă nedeterminată.

Dar primirea la muncă a unei persoane al cărei contract scris a expirat constituie contravenție. Deși nu există, până în prezent, în Codul muncii o definiție a muncii nedeclarate, legiuitorul reglementează expres această situație ca fiind muncă nedeclarată. Astfel, prin raportare la dispozițiile art. 15<sup>1[39]</sup> lit. a), introdus prin O.U.G. nr. 53/2017, aprobată prin Legea nr. 88/2018, „primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, în ziua anterioară începerii activității, constituie muncă nedeclarată”. Așadar, pe lângă faptul că raportul juridic respectiv va fi în mod legal socotit drept un contract de muncă pe durată nedeterminată, părțile vor fi amendate contravențional.

Pornind de la aceste considerente, **de lege ferenda**, ar fi utilă reglementarea expresă în Codul muncii a ipotezei în care un contract de muncă s-a încheiat pe durată determinată pentru un alt motiv decât cele prevăzute limitativ de lege sau a fost încheiat în formă verbală cu nesocotirea condițiilor impuse de lege privind forma scrisă, situație în care acesta din urmă să fie considerat încheiat pe durată nedeterminată. O astfel de ipoteză legală ar fi utilă din punct de vedere practic, întrucât, în forma sa actuală, Codul muncii nu precizează nimic în acest sens. O astfel de soluție rezultă din coroborarea prevederilor art. 12 alin. (1) C. muncii, care stabilește în materia raporturilor de muncă regula încheierii contractului de muncă pe durată nedeterminată, și a dispozițiilor art. 16 C. muncii, care impune regula formei scrise *ad probationem* în privința contractelor de muncă și admite, implicit, ca valabil un contract de muncă încheiat în formă verbală. Conversia automată într-un contract de muncă pe durată nedeterminată în acest caz, fără îndoială, va acorda salariatului mai multă protecție și securitate.

## 4. Concluzii

Sub aspectul identificării modului în care reglementările curente interne influențează încheierea contractelor de muncă pe durată determinată, considerăm că nu există încă norme suficient de clare. Perspectiva legislativă internă în privința contractelor de muncă pe durată determinată nu rămâne fără echivoc. Pe de o parte, legiuitorul român a optat pentru preluarea cumulativă a tuturor celor 3 restricții impuse de directivă pentru a preveni abuzurile în legătură cu utilizarea acestui tip de contract, cu toate că norma europeană obligă la mai puțin, iar pe de altă parte, după cum am văzut în cele ce preced, rigiditatea legislației românești s-a dovedit doar aparentă în contextul unui conținut hibrid și deficitar al normelor, care permite cu ușurință interpretarea acestora, deschizând larg poarta către utilizarea contractelor de muncă pe durată determinată. Modificarea Codului muncii nu a constat în renunțarea la vreuna dintre restricții sau măcar relaxarea lor, ci acestea au fost reformulate prin norme lipsite de claritate, mai ales în ceea ce privește prevederea unor excepții de la consacrarea numărului maxim de contracte succesive ce pot fi încheiate sau a duratei maxime a unui astfel de contract. Premisele unei astfel de

[39] Care prevede la lit. a) că „primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, în ziua anterioară începerii activității”, constituie muncă nedeclarată.

reglementări ar putea determina o suprautilizare de către angajatori a acestui tip de contract de muncă în detrimentul celui standard, fiind o alternativă atractivă pentru aceștia din urmă pentru avantajele legate de simplificarea procedurilor de încetare a unui astfel de raport de muncă.

În plus, se pune întrebarea în ce măsură este asigurat și respectat, în fapt, imperativul caracterului de excepție a contractului de muncă pe durată determinată în raport cu cel pe durată nedeterminată, astfel cum este consacrat de Codul muncii, atâta vreme cât formularea ambiguă a restricțiilor în privința încheierii sale permite de fapt, în practică, utilizarea sa în nenumărate situații. În aceste condiții, valoarea acestui principiu este mai degrabă teoretică decât practică.

După cum am văzut, la fel de inconstant este legiuitorul intern și sub aspectul asumării unei politici clare în privința modului în care înțelege să susțină tranziția de la un contract de muncă pe durată determinată la unul cu durată nedeterminată de timp. Lipsa unor prevederi exprese în textul normativ în privința consecințelor juridice ale încheierii unui contract de muncă cu nerespectarea cerințelor legale sau ale prelungirii unui asemenea contract dincolo de granițele legale, care să clarifice reconsiderarea acestuia în contract pe durată nedeterminată, sunt fără tăgadă aspecte perfectibile. Legiuitorul intern a marcat totuși un progres legislativ important prin renunțarea la forma scrisă *ad validitatem* a contractului de muncă și revenirea la caracterul consensual al acestuia, cu prilejul adoptării O.U.G. nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, în condițiile în care salariații care încheiau contracte de muncă pe durată determinată erau mult mai dezavantajați, fiind privați de beneficiul reconsiderării acestuia în contract pe durată nedeterminată<sup>[40]</sup> și, implicit, de avantajele unei asemenea încadrări. Această nouă viziune este mai aproape de asigurarea unor standarde de protecție pentru categoria lucrătorilor pe durată determinată, dat fiind faptul că, de regulă, aceștia se confruntă cu un nivel accentuat de precaritate a muncii de pe urma încheierii contractului de muncă pe durată determinată.

Drept urmare, ar fi utilă eliminarea acestor ambiguități din redactarea textelor, prin completarea cu norme edificatoare atât în ceea ce privește enumerarea cazurilor care permit durata determinată a contractului de muncă, cât și în ceea ce privește durata maximă a unui astfel de contract, spre o optimă aplicare a dispozițiilor europene în plan intern.

## Bibliografie selectivă

- Alvarado, L.K.A., *The effects of fixed – term contracts on workers in Colombia*, în Cuadernos de Economía, 33(63).
- Athanasiu, Al., *Codul muncii. Comentariu pe articole*, Ed. C.H. Beck, București, 2012.
- Babos, P., *Step or trap? Transition from fixed-term contracts in Central Eastern Europe*, în Post-Communist Economies, Taylor & Francis, vol. 26, nr. 1, 2014.
- Dima, L., *Relații de muncă industriale în Uniunea Europeană*, Ed. C.H. Beck, 2012.
- Dimitriu, R., *Dreptul muncii. Anxietăți ale prezentului*, Ed. Rentrop & Straton, 2016.
- Directiva nr. 1999/70/CE.

<sup>[40]</sup> De altfel, anterior modificării prin Legea nr. 40/2011, reglementarea din Codul muncii prevedea expres transformarea unui atare contract într-unul pe durată nedeterminată.

H.G. nr. 679/2003 privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486126948689&uri=CELEX:31999L0070>, accesat la 3 februarie 2017.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486377862860&uri=CELEX:62007CJ0378>, accesat în 6 februarie 2017.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486382787331&uri=CELEX:62009CJ0444>, accesat în 6 februarie 2017.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486383985206&uri=CELEX:62010CJ0586>, accesat în 6 februarie 2017.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486547964207&uri=CELEX:62006CJ0268>, accesat în 8 februarie 2017.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486552458064&uri=CELEX:62005CJ0307>, accesat în 8 februarie 2017.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1486556648075&uri=CELEX:62004CJ0212>, accesat în 8 februarie 2017.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62013CJ0362>, accesat în 27 februarie 2017.

Legea nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale.

Legea nr. 230/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea asociațiilor de proprietari, care instituie obligația încheierii unui contract de muncă pe durată determinată pentru persoanele angajate în cadrul asociației.

Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, care stabilește o durată determinată a contractului de ucenicie.

Legea nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților (pentru perioada vacanțelor școlare).

Legea nr. 96/2006 privind statutul deputaților și al senatorilor, care stabilește că încadrarea personalului birourilor parlamentare ale deputaților și senatorilor se face prin contract individual de muncă pe durată determinată etc.

- Marica, M.E., *Positive and negative implications entailed by fixed – term employment contracts*, în *Accounting and Management Information Systems*, vol. 17, nr. 1, 2018.
- Preduț, M.C., *Codul muncii comentat*, Ed. Universul Juridic, 2016.
- Reisenhuber, K., *European Employment Law*, Ed. Intersentia, 2012.
- Ștefănescu, I.T., *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, Ed. Universul Juridic, 2017.
- Țiclea, A., *Codul muncii comentat și Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată*, Ed. Universul Juridic, 2013.
- Țiclea, A., *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, 2016.

# Aspecte cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților

**Cristina RANDJAK**

*Avocat senior coordonator  
bpv Grigorescu Ștefănică*

## ABSTRACT

---

The processing of the employees' personal is a sensitive subject. Such a processing has to observe the legal provisions established at the European Union's level. Otherwise, the employers undertake the risk to be subject to significant fines. In this article we shall analyze the grounds for processing the employees' personal data.

**Keywords:** *employer, employee, personal data, processing of personal data*

## REZUMAT

---

Prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților constituie un subiect sensibil. O asemenea prelucrare trebuie să respecte prevederile legale instituite la nivelul Uniunii Europene, în caz contrar angajatorilor riscând să le fie aplicate amenzi semnificative. În cadrul acestui articol vom analiza care sunt temeiurile în baza cărora datele cu caracter personal ale angajaților pot fi prelucrate.

**Cuvinte-cheie:** *angajator, angajat, date cu caracter personal, prelucrarea datelor cu caracter personal*

**Legislație relevantă:** Codul muncii, Regulamentul (UE) 2016/679

## Considerații generale

Desfășurarea relațiilor de muncă, fie ele individuale sau colective, presupune prelucrarea de către angajator a datelor cu caracter personal ale angajaților, de la transmiterea unei oferte de angajare și până la încetarea contractului individual de muncă. Angajatorul este în situația de a prelucra datele cu caracter personal ale angajaților pentru încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, dar și în alte situații precum plata salariilor și acordarea unor beneficii, desfășurarea procedurilor de evaluare sau a celor disciplinare

sau formarea profesională a angajaților. De asemenea, angajatorul prelucrează date cu caracter personal ale angajaților care sunt lideri sau membri de sindicat în cadrul unor negocieri colective sau al unor conflicte colective de muncă. Mai mult, angajatorul se poate afla în situația de a prelucra date cu caracter personal ale foștilor angajați, de exemplu dacă se află într-un litigiu cu aceștia sau foștii angajați sunt în situația de a-și reconstitui vechimea în muncă.

Fără a aduce modificări esențiale în ceea ce privește principiile prelucrării datelor cu caracter personal în general și ale datelor cu caracter personal ale angajaților în special, Regulamentul general privind protecția datelor<sup>[1]</sup> a determinat majoritatea angajatorilor să acorde o atenție sporită modului în care prelucrează aceste date. Astfel, în lunile anterioare aplicării acestui Regulament și în primele luni în care acesta s-a aplicat, un număr semnificativ de angajatori au reevaluat modul în care prelucrează datele angajaților lor și au implementat noi proceduri referitoare la prelucrarea datelor personale ale angajaților. În plus, mulți angajați au început să fie preocupați de modul în care datele lor cu caracter personal sunt prelucrate și să solicite angajatorilor informații cu privire la prelucrarea datelor lor. Indiferent dacă motivul acestei atenții a fost constituit de amenzile usturătoare care pot fi aplicate potrivit Regulamentului general privind protecția datelor<sup>[2]</sup>, de preocuparea angajaților în legătură cu modul în care angajatorul le prelucrează datele sau de conștientizarea importanței protecției datelor cu caracter personal într-o lume tot mai tehnologizată, prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților în condiții de legalitate a constituit în ultimele luni și continuă să constituie o chestiune arzătoare pentru mulți angajatori.

În trecut datele prelucrate vizau în special aspecte legate de identitatea persoanei și activitatea sa profesională. În prezent, angajatorii ajung să prelucreze, voit sau întâmplător, și date care țin de aspecte ale vieții personale ale angajaților la care în trecut nu aveau întotdeauna acces. Temeiurile prelucrării datelor cu caracter personal nu s-au schimbat, Regulamentul general privind protecția datelor prevăzând aceleași temeuri reglementate de legislația anterioară aplicării acestuia. Diferențele de abordare a acestor temeuri poate fi în schimb determinată de faptul că „adoptarea unor noi tehnologii ale informațiilor la locul de muncă, în infrastructură, aplicații, dispozitive inteligente, permite noi modalități sistematice și potențial invazive ale prelucrării datelor cu caracter personal la locul de muncă<sup>[3]</sup>”. În acest context, angajatorii trebuie să evalueze de la caz la caz, cu mai multă atenție decât în trecut, dacă și în baza cărui temeii ar putea prelucra unele dintre datele cu caracter personal ale angajaților.

[1] Regulamentul general privind protecția datelor este aplicabil începând cu data de 25 mai 2018. Principiile legate de prelucrarea datelor cu caracter personal reglementate de Regulamentul general privind protecția datelor sunt similare cu cele instituite prin Directiva pe care acesta a abrogat-o și anume: (i) legalitate, echitate și transparență; (ii) limitări legate de scop; (iii) reducerea la minimum a datelor; (iv) exactitate; (v) limitări legate de stocare; (vi) integritate și confidențialitate; (vii) responsabilitate.

[2] Amenzile se pot ridica până la 20.000.000 euro sau 4% din cifra de afaceri mondială totală anuală a grupului de societăți din care face parte angajatorul care a încălcat drepturile persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal, luându-se în calcul cea mai mare valoare, potrivit art. 83 (3) din Regulamentul privind protecția datelor.

[3] Potrivit Opiniei nr. 2/2017 privind prelucrarea datelor cu caracter personal la locul de muncă („Opinia nr. 2/2017”), a Grupului de Lucru Art. 29 („WP29”), format din reprezentanții autorităților de supraveghere a prelucrării datelor cu caracter personal din statele membre ale Uniunii Europene. Deși această opinie a fost emisă de WP29 anterior aplicării Regulamentului general privind protecția datelor, în emiterea ei WP29 a luat în considerare nu numai aspecte practice cu privire la relațiile de muncă, ci și prevederile acestuia. Opiniile WP29 nu au un caracter obligatoriu, dar au constituit recomandări de care multe dintre Statele Membre ale Uniunii Europene au ținut cont. Mai mult, unele dintre aceste opinii au fost preluate în preambulul Regulamentului general privind protecția datelor.

## Prelucrarea datelor cu caracter personal în baza consimțământului

Ca regulă generală, prelucrarea este legală dacă persoana vizată și-a dat consimțământul pentru prelucrarea datelor sale cu caracter personal pentru unul sau mai multe scopuri specifice<sup>[4]</sup>.

Anterior aplicării Regulamentului general privind protecția datelor, consimțământul salariatului pentru prelucrarea datelor sale cu caracter personal a fost un temei mult utilizat în practică de către angajatorii din România deși la nivelul Uniunii Europene au fost opinii puternice împotriva unei asemenea prelucrări în orice situație, recomandându-se o limitare a utilizării consimțământului angajatului ca temei pentru prelucrarea datelor: „În condițiile în care consecința necesară și imposibil de evitat a relațiilor de muncă este că angajatorul trebuie să prelucreze date cu caracter personal, este înșelător dacă aceasta încearcă să își legitimizeze această prelucrare pe consimțământ. Indicarea consimțământului ca temei al prelucrării trebuie să fie limitată la situațiile în care angajatul are o libertate reală de opțiune și poate să își retragă acest consimțământ fără consecințe negative pentru sine”<sup>[5]</sup>.

Principala caracteristică a relației dintre angajat și angajator este subordonarea, care ar putea împiedica angajatul să își exprime consimțământul în mod liber și fără a se teme de consecințele acordării sau dimpotrivă refuzului de a acorda acest consimțământ. Totuși, există anumite situații în care consimțământul angajatului poate fi singurul temei pentru prelucrarea datelor cu caracter personal ale acestuia. O asemenea situație este, de exemplu, înrolarea angajatului într-un program de acordare de beneficii dintr-o platformă online. În condițiile în care platforma se adresează doar angajatorilor, angajatul nu s-ar putea înrola singur în programul de care este interesat. Menționăm însă că, și într-o asemenea situație, consimțământul angajatului trebuie să constituie „o indicare specifică și informată a dorințelor angajatului. Instalarea unor setări implicite sau instalarea unui software care facilitează prelucrarea electronică a datelor cu caracter personal nu se poate califica drept consimțământ al angajaților, acest consimțământ necesitând o exprimare activă a voinței. Lipsa unei acțiuni (*i.e.* nemodificarea setărilor implicite) nu poate fi în general un consimțământ specific pentru a permite prelucrarea”<sup>[6]</sup>.

O altă situație în care angajatorul prelucrează date cu caracter personal ale angajaților în baza consimțământului acestora este reținerea și virarea contribuției către sindicatul al cărui membru este angajatul. În condițiile în care angajatul și sindicatul nu au obligația legală de a informa angajatorul că angajatul este membru de sindicat, angajatorul nu ar avea acces la această dată personală și nu ar putea să o prelucreze în lipsa consimțământului angajatului. Mai mult, pentru a beneficia de deducere la calculul impozitului pe venit pentru suma care constituie contribuția sindicală, consimțământul angajatului pentru prelucrarea datelor sale cu caracter personal este indispensabilă.

## Prelucrarea datelor cu caracter personal în baza executării unui contract

Executarea contractului individual de muncă presupune prelucrarea de către angajator a datelor personale ale angajaților în nenumărate situații: de exemplu, pentru plata salariilor, pentru acordarea altor drepturi stabilite contractual sau pentru verificarea îndeplinirii de către angajat

<sup>[4]</sup> Potrivit art. 6 (1,a) din Regulamentul general privind protecția datelor.

<sup>[5]</sup> Potrivit Opiniei nr. 8/2001 privind prelucrarea datelor cu caracter personal la locul de muncă emisă de WP29.

<sup>[6]</sup> Potrivit Opiniei nr. 2/2017.

a obligațiilor asumate contractual. De asemenea, executarea contractului colectiv de muncă presupune prelucrarea de către angajator a datelor personale ale angajaților, de exemplu pentru acordarea sporurilor, indemnizațiilor și adaosurilor la salariu stabilite prin acest document sau pentru aplicarea procedurii de evaluare prealabilă în vederea concedierii angajatului în cazul în care acesta nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

## Prelucrarea datelor cu caracter personal în vederea îndeplinirii unei obligații legale a angajatorului

Încheierea contractului individual de muncă presupune prelucrarea de către angajator a datelor cu caracter personal ale angajatului; de exemplu, angajatorul are obligația legală de a înregistra informații din contractul individual de muncă care cuprind date cu caracter personal în registrul general de evidență a salariaților. De asemenea, în executarea acestui contract, angajatorul se află în situația de a prelucra asemenea date în temeiul unor obligații legale, de exemplu pentru a declara contribuțiile sociale obligatorii datorate de către angajat, pentru a-și îndeplini obligația legală privind formarea profesională a angajatului, pentru instruirea angajatului referitoare la securitatea și sănătatea în muncă sau pentru stabilirea periodică a aptitudinii din punct de vedere medical a angajatului de a presta munca.

O atenție deosebită trebuie acordată datelor privind săvârșirea de infracțiuni și condamnările penale. Deși mulți angajatori consideră că au interesul legitim de a prelucra asemenea date, în fapt nu sunt îndreptățiți să realizeze asemenea prelucrări. Aceste date ale angajaților pot fi prelucrate doar în situațiile în care legea o impune<sup>[7]</sup>, temeiul prelucrării fiind îndeplinirea unei obligații legale a angajatorului.

## Prelucrarea datelor cu caracter personal pentru a proteja interesele vitale ale angajatului

În practică se întâlnesc puține situații în care angajatorul ar prelucra date cu caracter personal ale angajatului pentru a proteja interesele vitale ale acestuia din urmă. Totuși, o asemenea prelucrare este legală, de exemplu, în cazul în care angajatul suferă un accident de muncă, iar angajatorul ia măsurile necesare pentru a proteja viața și/sau sănătatea angajatului.

## Prelucrarea datelor cu caracter personal în baza unui interes legitim

Angajatorii primesc datele cu caracter personal ale potențialilor angajați direct de la aceștia, dar și prin intermediul unor agenții de recrutare online sau offline. Pe lângă datele astfel primite, angajatorii ar putea accesa date cu caracter personal ale potențialilor angajați din social media. În acest caz, se pune problema dacă accesarea de către angajator a profilului unui potențial angajat este justificată în baza unui interes legitim sau, dimpotrivă, contravine prevederilor Regulamentului general privind protecția datelor. „În acest context, înainte de a analiza profilul

<sup>[7]</sup> De exemplu, în cazul angajaților care au și calitatea de gestionari, potrivit art. 5 din Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice sau în cazul personalului de pază, potrivit art. 37 din Legea nr. 333/2003 privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor.

de social media, angajatorul ar trebui să ia în considerare dacă profilul de social media al unui candidat are scopuri profesionale sau personale, având în vedere că acesta poate fi un indiciu important pentru admisibilitatea în condiții legale a analizei datelor<sup>[8]</sup>. Prin urmare, se poate concluziona că angajatorul are un interes legitim pentru a prelucra date cu caracter personal din profilul profesional al potențialului angajat, dar nu poate justifica prelucrarea unor date din profilul personal al acestuia, chiar dacă acest din urmă profil este unul public. În niciun caz, angajatorul nu poate să devină „prieten” al potențialului angajat pentru a-i putea accesa profilul personal. Mai mult, indiferent de modul în care a obținut datele cu caracter personal ale potențialului angajat, angajatorul va trebui să șteargă și datele obținute din profilul profesional al potențialului angajat dacă decide să nu îi facă acestuia o ofertă de angajare sau oferta sa este refuzată.

## Concluzii și recomandări

Prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților constituie un subiect sensibil căruia angajatorii trebuie să îi acorde tot mai multă atenție. În acest context, angajatorii trebuie să analizeze de la caz la caz dacă prelucrarea pe care o au în vedere se poate întemeia pe unul dintre temeiurile de prelucrare indicate în Regulamentul general privind protecția datelor și să se abțină de la prelucrare dacă nu identifică un asemenea temei.

---

[8] Potrivit Opiniei nr. 2/2017.





**PRACTICĂ  
JUDICIARĂ COMENTATĂ**



# Comentariul hotărârii CJUE în cauza C-619/16 *Sebastian W. Kreuziger c. Land Berlin*

*Prof. univ. dr. Brîndușa TELEOACA VARTOLOMEI*

## REZUMAT

---

Decizia C-619/16 interpretată bivalent, adică și prin prisma soluției contrare care decurge din aceasta, ridică o serie de aspecte privind aplicarea sa practică în afară de faptul că, evident, instanțele de judecată sunt obligate să o respecte. În acest cadru sunt precizate soluțiile care ar putea fi consacrate în această materie prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern.

---

**HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)**  
6 noiembrie 2018

„Trimitere preliminară – Politica socială – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 – Dreptul la concediu anual plătit – Reglementare națională care prevede pierderea concediului anual neefectuat și a indemnizației financiare pentru concediu menționat în cazul în care nu a fost formulată o cerere de concediu de către lucrător înainte de încetarea raportului de muncă”

În cauza C-619/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Administrativ Superior din Berlin-Brandenburg, Germania), prin decizia din 14 septembrie 2016, primită de Curte la 29 noiembrie 2016, în procedura

**Sebastian W. Kreuziger**

împotriva

**Land Berlin,**

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, domnul J.-C. Bonichot, doamna A. Prechal (raportoare), domniile M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, doamna K. Jürimäe, domnul C. Lycourgos, președinți de cameră, și domniile M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen și S. Rodin, judecători,

avocat general: Y. Bot,

grefier: K. Malacek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 9 ianuarie 2018,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Kreuziger, de el însuși;
- pentru Land Berlin, de B. Pickel și de S. Schwerdtfeger, în calitate de agenți, asistați de L. von Laffert, Rechtsanwältin;
- pentru guvernul german, de T. Henze și de J. Möller, în calitate de agenți;

- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de F. Di Matteo, avvocato dello Stato;
- pentru guvernul maghiar, de E. Sebestyén și de M.-Z. Fehér, în calitate de agenți;
- pentru guvernul austriac, de G. Eberhard, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de T.-S. Bohr, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 29 mai 2018,

pronunță prezenta

### Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 7 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 domnul Sebastian W. Kreuziger, pe de o parte, și fostul său angajator, Land Berlin (Landul Berlin, Germania), pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestuia de a-i plăti domnului Kreuziger o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat înainte de încetarea raportului lor de muncă.

### Cadrul juridic

#### *Dreptul Uniunii*

3. Potrivit considerentelor (4) și (5) ale Directivei 2003/88:

„(4) Îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă reprezintă un obiectiv care nu trebuie subordonat considerentelor cu caracter pur economic.

(5) Toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp,

adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din [Uniune] trebuie să li se acorde perioade minime de repaus – zilnic, săptămânal și anual – și perioade de pauză adecvate; [...]”

4. Articolul 7 din această directivă, intitulat „Concediul anual”, are următorul cuprins:

„(1) 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 practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

5. Articolul 17 din directiva respectivă prevede că statele membre pot deroga de la anumite dispoziții ale acesteia. Nu se admite însă nicio derogare în ceea ce privește articolul 7 din aceasta.

#### *Dreptul german*

6. Potrivit articolului 9 din Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Regulamentul privind concediul anual al funcționarilor și al judecătorilor) din 26 aprilie 1988 (GVBl. 1988, p. 846, denumit în continuare „EUrlVO”):

„(1) În măsura în care este posibil, funcționarul efectuează într-o singură tranșă concediul anual la care are dreptul. La cererea persoanei interesate, concediul este acordat în tranșe. În general, trebuie totuși să se evite o fracționare în mai mult de două perioade. În caz de fracționare a concediului, acesta este acordat funcționarului pentru cel puțin două săptămâni consecutive.

(2) În mod normal, concediul trebuie efectuat în cursul anului de referință. Dreptul la concediul care nu a fost efectuat într-un

termen de 12 luni după sfârșitul anului de referință se stinge. [...]”

7. EUrlVO nu cuprinde nicio dispoziție care să prevadă acordarea unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat la încetarea raportului de muncă.

8. Articolul 7 alineatul 4 din Bundesurlaubsgesetz (Legea federală privind concediile) din 8 ianuarie 1963 (BGBl. 1963, p. 2), în versiunea din 7 mai 2002 (BGBl. 2002 I, p. 1529) (denumită în continuare „BUrlG”), prevede:

„În cazul în care tot sau o parte din concediu nu se mai poate acorda ca urmare a încetării raportului de muncă, angajatul are dreptul la o indemnizație.”

### Litigiul principal și întrebările preliminare

9. În perioada 13 mai 2008 - 28 mai 2010, domnul Kreuziger a efectuat, în calitate de „Rechtsreferendar” (magistrat stagiar), stagiul de pregătire profesională în domeniul juridic desfășurat pe lângă Landul Berlin, în cadrul unei formări supuse dreptului public, dar care nu intra sub incidența Statutului funcționarilor. Reușita sa, la 28 mai 2010, la proba orală din cadrul celui de al doilea examen de stat a marcat încheierea acestui stagiul și a acestei formări desfășurate pe lângă landul menționat.

10. Domnul Kreuziger s-a abținut de la efectuarea concediului anual plătit între 1 ianuarie 2010 și data încheierii formării sale. La 18 decembrie 2010, el a solicitat să i se acorde o indemnizație financiară pentru acest concediu anual plătit neefectuat. Cererea menționată a fost respinsă mai întâi prin decizia președintelui Kammergericht (Tribunalul Regional Superior, Germania) din 7 ianuarie 2011 și ulterior, în urma contestației, prin decizia din 4 mai 2011 a Gemeinsames Juristisches Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (Oficiul de Examinare Juridică Comun Landurilor Berlin și Brandenburg, Germania), pentru motivele că EUrlVO nu prevede un asemenea drept

la indemnizație și că, în ceea ce privește Directiva 2003/88, aceasta nu se aplică decât lucrătorilor, în condițiile în care indemnizația financiară prevăzută la articolul 7 alineatul (2) din aceasta ar presupune, în orice caz, că persoana interesată nu a putut să își efectueze concediul din motive care nu îi sunt imputabile.

11. Domnul Kreuziger a sesizat Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin, Germania) cu o acțiune îndreptată împotriva acestor decizii, care a fost respinsă prin hotărârea din 3 mai 2013. În această hotărâre, instanța menționată a arătat de asemenea că EUrlVO nu prevede un drept la obținerea unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat la încetarea raportului de muncă. Aceasta consideră, pe de altă parte, că, deși are efect direct, nici articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 nu constituie temeiul unui asemenea drept al domnului Kreuziger, din moment ce acest drept ar presupune ca persoana interesată să nu fi fost în măsură, pentru motive independente de voința sa, să își exercite dreptul la concediu anual înainte de încetarea raportului de muncă.

12. În plus, după ce a arătat că articolul 9 din EUrlVO impune lucrătorului să își efectueze concediul anual plătit și a considerat că dispoziția menționată implică, în consecință, o obligație a persoanei interesate de a solicita efectuarea acestui concediu, Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin) a statuat că o astfel de reglementare națională, care privește modalitățile de exercitare a dreptului la concediu anual, este conformă articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88. Or, întrucât domnul Kreuziger se abținuse în mod voit să formuleze o asemenea cerere, deși știa că raportul său de muncă urma să se încheie la 28 mai 2010, dreptul său la concediu anual plătit s-ar fi stins la această dată.

13. Domnul Kreuziger a sesizat instanța de trimitere, Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Administrativ

Superior din Berlin-Brandenburg, Germania), cu o acțiune îndreptată împotriva hotărârii menționate. Această instanță arată, la rândul său, că EUrIVO nu cuprinde nicio normă care ar putea constitui temeiul dreptului domnului Kreuziger la obținerea unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat, astfel încât, în lipsa transpunerii articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 în dreptul național, un asemenea drept eventual nu poate decurge în speță decât din efectul direct al dispoziției menționate.

14. În această privință, instanța de trimitere consideră mai întâi că, în calitate de magistrat stagiar, domnul Kreuziger intră în domeniul de aplicare personal al Directivei 2003/88.

15. În continuare, domnul Kreuziger ar îndeplini cele două condiții exprese prevăzute la articolul 7 alineatul (2) din directiva menționată, și anume aceea că, atunci când a solicitat o indemnizație financiară, raportul său de muncă încetase și aceea că, la data încetării raportului respectiv, nu efectuase în întregime concediul anual la care avea dreptul.

16. În sfârșit, instanța de trimitere arată totuși că are îndoieli cu privire la aspectul dacă, dincolo de aceste două condiții exprese și astfel cum a statuat Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin), dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat poate fi exclus atunci când lucrătorul nu a solicitat, înainte de încetarea raportului de muncă, să beneficieze de concediu, deși a avut posibilitatea, și cu privire la aspectul dacă un astfel de drept presupune, cu caracter mai general, ca lucrătorul să nu fi fost în măsură, din motive independente de voința sa, să își exercite dreptul la concediu anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă.

17. În aceste condiții, Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunalul Administrativ Superior din Berlin-Brandenburg) a hotărât să

suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 7 alineatul (2) din Directiva [2003/88] trebuie interpretat în sensul că se opune unor reglementări sau practici naționale potrivit cărora, la încetarea raportului de muncă, este exclus dreptul la o indemnizație financiară atunci când lucrătorul nu a formulat o cerere de acordare a concediului anual plătit, deși a avut posibilitatea de a formula o astfel de cerere?

2) Articolul 7 alineatul (2) din Directiva [2003/88] trebuie interpretat în sensul că se opune unor reglementări sau practici naționale potrivit cărora recunoașterea dreptului unui lucrător la o indemnizație financiară la încetarea raporturilor de muncă presupune ca lucrătorul să nu fi putut să își exercite dreptul la concediu anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă, din motive independente de voința sa?”

### **Cu privire la întrebările preliminare**

#### ***Considerații introductive***

18. Cu titlu introductiv, trebuie arătat că din decizia de trimitere reiese că reglementarea națională aplicabilă litigiului principal nu cuprinde o dispoziție care să prevadă plata în favoarea magistraților stagiați a unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat la încetarea raportului de muncă. Dispoziția din BURLG care prevede o astfel de indemnizație nu le-ar fi aplicabilă.

19. Având în vedere această împrejurare, instanța de trimitere precizează, de altfel, că cererea reclamantului din litigiul principal având ca obiect acordarea unei asemenea indemnizații nu poate fi admisă decât cu condiția ca persoana interesată să poată pretinde o astfel de indemnizație direct în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88.

20. În această privință, trebuie amintit că rezultă dintr-o jurisprudență constantă a Curții că, în toate situațiile în care dispozițiile unei directive sunt, din punctul de vedere al conținutului, necondiționate și suficient de precise, particularii sunt îndreptățiți să le invoce în fața instanțelor naționale împotriva statului fie atunci când acesta s-a abținut de la transpunerea în termen a directivei în dreptul național, fie atunci când a transpus directiva în mod incorect (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 33 și jurisprudența citată). În plus, în cazul în care justițiabilii pot invoca o directivă împotriva unui stat, aceștia pot invoca directiva respectivă indiferent de calitatea în care acționează acesta din urmă, de angajator sau de autoritate publică. Astfel, în ambele cazuri, trebuie să se evite posibilitatea ca statul să obțină avantaje de pe urma încălcării de către acesta a dreptului Uniunii (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 38 și jurisprudența citată).

21. În temeiul acestor considerații, Curtea a admis că dispozițiile necondiționate și suficient de precise ale unei directive pot fi invocate de justițiabili în special împotriva unui stat membru și a tuturor organelor administrației sale, inclusiv împotriva autorităților descentralizate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 august 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punctul 45 și jurisprudența citată).

22. În ceea ce privește articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, reiese din jurisprudența Curții că această dispoziție nu impune nicio altă condiție pentru nașterea dreptului la o indemnizație financiară în afară de cea referitoare, pe de o parte, la încetarea raportului de muncă și, pe de altă parte, la neefectuarea în întregime de către lucrător a concediului anual la care avea dreptul la data încetării acestui raport. Acest drept este conferit direct de directiva menționată și nu poate să depindă de alte condiții decât acelea care sunt prevăzute

în mod explicit în cuprinsul acesteia (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctele 23 și 28, precum și Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 27). Dispoziția menționată respectă, așadar, criteriile privind caracterul necondiționat și suficient de precis și îndeplinește astfel condițiile necesare pentru a produce un efect direct.

23. Rezultă că, în speță, împrejurarea că dreptul național aplicabil nu prevede plata unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat la încetarea raportului de muncă al magistraților stagiați nu poate, prin ea însăși, să îl împiedice pe domnul Kreuziger să obțină, direct în temeiul articolului 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, o astfel de indemnizație, în sarcina fostului său angajator, Landul Berlin, acesta din urmă având calitatea de autoritate publică. În măsura în care se stabilește că domnul Kreuziger îndeplinește cerințele impuse de această din urmă dispoziție, instanțele naționale vor fi astfel obligate să lase neaplicate reglementările sau practicile naționale care s-ar opune obținerii unei asemenea indemnizații.

### ***Cu privire la prima întrebare***

24. În ceea ce privește prima întrebare, trebuie arătat de la bun început că, deși instanța de trimitere nu identifică, în întrebarea menționată, legislația națională vizată în speță, se poate deduce din indicațiile cuprinse în decizia de trimitere că este vorba despre articolul 9 din EUrlVO.

25. Astfel, deși instanța de trimitere nu ia poziție cu privire la domeniul de aplicare al articolului 9 EUrlVO în contextul litigiului principal, aceasta arată, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 12 din prezenta hotărâre, că, în hotărârea atacată cu apel în fața sa, Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin) a considerat, la rândul său, că această dispoziție națională

impune lucrătorului o obligație de a solicita efectuarea concediului său anual plătit. Potrivit acestei din urmă instanțe, prin nerespectarea obligației respective, pe care o consideră conformă articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, dreptul domnului Kreuziger la concediu anual plătit s-ar fi stins la data încetării raportului de muncă.

26. Pe de altă parte, instanța de trimitere precizează, după cum reiese din cuprinsul punctului 16 din prezenta hotărâre, că sesizează Curtea cu o cerere de decizie preliminară întrucât are îndoieli în ceea ce privește compatibilitatea interpretării astfel reținute de Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin) cu Directiva 2003/88.

27. În aceste condiții, prima întrebare trebuie înțeleasă ca urmărind să clarifice dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum articolul 9 din EUrlVO în măsura în care aceasta implică faptul că, în cazul în care lucrătorul nu a solicitat să își exercite dreptul la concediu anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă, acesta își pierde automat zilele de concediu anual plătit la care avea dreptul în temeiul dreptului Uniunii în momentul acestei încetări, precum și, în mod corelativ, dreptul la o indemnizație financiară pentru respectivul concediu anual plătit neefectuat.

28. În această privință, trebuie amintit de la bun început că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, dreptul fiecărui lucrător la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres de Directiva 2003/88 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 15 și jurisprudența citată).

29. Pe de altă parte, dreptul la concediu anual plătit nu numai că are, în calitatea sa de principiu al dreptului social al Uniunii, o importanță deosebită, ci este de asemenea consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor (Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 20 și jurisprudența citată).

30. Întrucât cauza principală se referă la refuzul de a plăti o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat la momentul încetării raportului de muncă care a existat între părțile din litigiul principal, trebuie amintit că, în cazul în care raportul de muncă a încetat, efectuarea efectivă a concediului anual plătit la care are dreptul lucrătorul nu mai este posibilă. Pentru a evita situația în care, din cauza acestei imposibilități, lucrătorul nu poate beneficia de acest drept, nici chiar sub formă pecuniară, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 prevede că lucrătorul are dreptul la o indemnizație financiară pentru zilele de concediu anual neefectuate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 17 și jurisprudența citată).

31. Astfel cum s-a amintit la punctul 22 din prezenta hotărâre, Curtea a subliniat că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 nu impune nicio altă condiție pentru nașterea dreptului la o indemnizație financiară în afară de cea referitoare, pe de o parte, la încetarea raportului de muncă și, pe de altă parte, la neefectuarea în întregime de către lucrător a concediului anual la care avea dreptul la data încetării acestui raport.

32. În această privință, reiese din jurisprudența Curții că dispoziția menționată trebuie interpretată în sensul că se opune unor reglementări sau practici naționale care prevăd că, la încetarea raportului de muncă, nu este

plătită nicio indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat lucrătorului care nu a fost în măsură să efectueze în întregime concediul anual la care avea dreptul înainte de încetarea acestui raport de muncă, în special deoarece se afla în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte din aceasta și/sau în toată perioada de report sau într-o parte din aceasta (Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 62, Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 31, precum și Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 65).

33. De asemenea, Curtea a statuat că articolul 7 din Directiva 2003/88 nu poate fi interpretat în sensul că dreptul la concediu anual plătit și, prin urmare, dreptul la indemnizația financiară prevăzută la alineatul (2) al acestui articol se pot stinge ca urmare a decesului lucrătorului. În această privință, Curtea a subliniat în special că, dacă obligația de a plăti o astfel de indemnizație s-ar stinge odată cu încetarea raportului de muncă prin decesul lucrătorului, această împrejurare ar avea drept consecință faptul că un eveniment fortuit ar determina, cu efect retroactiv, pierderea totală a însuși dreptului la concediul anual plătit, astfel cum este consacrat la articolul 7 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctele 25, 26 și 30).

34. În ceea ce privește cauza principală, trebuie arătat că, potrivit indicațiilor cuprinse în decizia de trimitere și astfel cum s-a arătat la punctele 25-27 din prezenta hotărâre, refuzul fostului angajator al domnului Kreuziger de a-i plăti o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat înainte de încetarea raportului de muncă se bazează în special pe o reglementare națională, în speță articolul 9 din EUrlVO, în temeiul căreia dreptul la concediul menționat s-a stins nu

ca urmare a încetării raportului de muncă menționat, ca atare, ci ca urmare a faptului că domnul Kreuziger nu a solicitat efectuarea acestuia în cursul raportului respectiv.

35. Întrebarea adresată este, așadar, în esență aceea dacă, având în vedere jurisprudența Curții amintită la punctul 31 din prezenta hotărâre, la data la care raportul de muncă în discuție în litigiul principal a încetat, domnul Kreuziger mai avea sau nu mai avea dreptul la concediu anual plătit susceptibil să se transforme în indemnizație financiară ca urmare a încetării acestui raport.

36. Întrebarea menționată privește astfel, în primul rând, interpretarea articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și urmărește să se stabilească dacă această dispoziție se opune posibilității ca dreptul pe care îl garantează, în cazul concediului anual neefectuat, să se stingă automat, pentru motivul că lucrătorul nu a solicitat exercitarea dreptului respectiv în cursul raportului de muncă.

37. În această privință, în primul rând, nu se poate deduce din jurisprudența Curții amintită la punctele 30-33 din prezenta hotărâre că articolul 7 din Directiva 2003/88 ar trebui să fie interpretat în sensul că, indiferent de circumstanțele aflate la originea neefectuării concediului anual plătit de către un lucrător, acesta ar trebui să beneficieze în continuare de dreptul la concediu anual prevăzut la alineatul (1) al articolului menționat și, în cazul încetării raportului de muncă, de dreptul la indemnizație susceptibil să îl înlocuiască, în conformitate cu alineatul (2) al aceluiași articol.

38. În al doilea rând, deși, desigur, potrivit unei jurisprudențe constante, din preocuparea de a garanta respectarea dreptului fundamental al lucrătorilor la concediu anual plătit consacrat de dreptul Uniunii, articolul 7 din Directiva 2003/88 nu poate face obiectul unei interpretări restrictive în detrimentul drepturilor de care beneficiază lucrătorii în temeiul acesteia (a

se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 22 și jurisprudența citată), trebuie totuși de asemenea amintit că plata concediului prevăzut la alineatul (1) al acestui articol are ca obiectiv să permită lucrătorului efectuarea efectivă a concediului la care are dreptul (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 49).

39. Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, dreptul la concediu anual, consacrat la articolul 7 din Directiva 2003/88, urmărește astfel să îi permită lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere (Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 34 și jurisprudența citată).

40. În plus, prevăzând că perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului încetării raportului de muncă, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 urmărește în special să asigure posibilitatea lucrătorului de a beneficia de un repaus efectiv, dintr-o preocupare pentru protecția eficientă a securității și a sănătății sale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 60 și jurisprudența citată).

41. În al treilea rând, astfel cum reiese din însuși modul de redactare a articolului 7 din Directiva 2003/88 și din jurisprudența Curții, este de competența statelor membre să definească, în reglementarea lor internă, condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediu anual plătit, prin precizarea împrejurărilor concrete în care lucrătorii își pot exercita dreptul respectiv (Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 28 și jurisprudența citată).

42. În această privință, Curtea a precizat în special că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu se opune, în principiu, unei reglementări naționale care prevede modalități de exercitare a dreptului la concediu anual plătit acordat în mod expres de această directivă care includ chiar pierderea dreptului menționat la sfârșitul unei perioade de referință sau al unei perioade de report, cu condiția însă ca lucrătorul al cărui drept la concediu anual plătit s-a pierdut să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita dreptul conferit de directiva respectivă (Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 43).

43. Or, o reglementare națională precum articolul 9 din EUrlVO ține de domeniul modalităților de exercitare a dreptului la concediu anual plătit, în sensul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și al jurisprudenței Curții menționate la punctul precedent.

44. O reglementare de acest tip face parte dintre normele și procedurile de drept național aplicabile pentru stabilirea concediilor lucrătorilor care urmăresc să țină seama de diferitele interese în cauză (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, punctul 22).

45. Cu toate acestea, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 42 din prezenta hotărâre, este necesar să se asigure faptul că aplicarea unor asemenea norme naționale nu poate conduce la stingerea dreptului la concediu anual plătit dobândit de lucrător, în condițiile în care acesta din urmă nu ar fi avut în mod efectiv posibilitatea de a-și exercita dreptul menționat.

46. În speță, este necesar să se arate că din decizia de trimitere reiese că articolul 9 din EUrlVO pare a fi interpretat de Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul

Administrativ din Berlin) în sensul că împrejurarea că un lucrător nu a solicitat să beneficieze de concediul său anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă are drept consecință automată, la momentul acestei încetări, pierderea de către lucrătorul respectiv a dreptului său la concediu și, în mod corelativ, a dreptului său la o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat.

47. Or, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 34 din concluzii, o asemenea pierdere automată a dreptului la concediu anual plătit, care nu este condiționată de verificarea prealabilă a împrejurării că lucrătorului i s-a oferit efectiv posibilitatea de a-și exercita acest drept, nu respectă limitele, amintite la punctul 42 din prezenta hotărâre, care se impun în mod imperativ statelor membre atunci când acestea stabilesc modalitățile de exercitare a dreptului menționat.

48. Astfel, lucrătorul trebuie să fie considerat ca fiind partea vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, astfel încât este necesar să se prevină posibilitatea angajatorului de a-i impune acestuia o restrângere a drepturilor sale. Având în vedere această poziție de vulnerabilitate, un asemenea lucrător poate fi descurajat să se prevaleze în mod explicit de drepturile pe care le are față de angajator, în condițiile în care în special revendicarea acestora îl poate expune la măsuri adoptate de acesta din urmă de natură să afecteze raportul de muncă în detrimentul lucrătorului respectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punctele 80 și 81, precum și jurisprudența citată).

49. În plus, incităriile la renunțarea la concediul de odihnă sau la determinarea lucrătorilor să renunțe la acesta sunt incompatibile cu obiectivele dreptului la concediu anual plătit, astfel cum au fost amintite la punctele 39 și 40 din prezenta hotărâre și ținând seama în special de necesitatea de a garanta

lucrătorului beneficiul unui repaus efectiv, în vederea protecției eficiente a securității și a sănătății sale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 aprilie 2006, Federație Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, punctul 32). Astfel, orice practică sau omisiune a unui angajator care are un efect potențial disuasiv asupra efectuării concediului anual de către un lucrător este de asemenea incompatibilă cu finalitatea dreptului la concediu anual plătit (Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 39 și jurisprudența citată).

50. În aceste condiții, trebuie să se evite o situație în care sarcina de a asigura exercitarea efectivă a dreptului la concediu anual plătit ar fi transferată în întregime asupra lucrătorului, în timp ce angajatorului i s-ar oferi, prin aceasta, o posibilitate de a se exonera de respectarea propriilor obligații, sub pretextul că lucrătorul nu a formulat o cerere de concediu anual plătit.

51. Deși trebuie să se precizeze, în această privință, că respectarea obligației care decurge pentru angajator din articolul 7 din Directiva 2003/88 nu poate merge până la a-l constrânge pe acesta să impună lucrătorilor săi să își exercite în mod efectiv dreptul la concediu anual plătit (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit, C-484/04, EU:C:2006:526, punctul 43), totuși angajatorul menționat trebuie, în schimb, să se asigure că îi oferă lucrătorului posibilitatea de a-și exercita un asemenea drept (a se vedea în acest sens Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 63).

52. În acest scop și astfel cum a arătat de asemenea avocatul general la punctele 43-45 din concluzii, angajatorul este obligat în special, având în vedere caracterul imperativ al dreptului la concediu anual plătit și pentru a asigura efectul util al articolului 7 din

Directiva 2003/88, să se asigure în mod concret și pe deplin transparent că lucrătorul este efectiv în măsură să își efectueze concediul anual plătit, incitându-l, dacă este necesar în mod formal, să facă acest lucru și informându-l, în același timp, în mod precis și în timp util pentru a garanta că respectivul concediu este încă apt să garanteze persoanei interesate repausul și destinderea la care se presupune că contribuie, cu privire la faptul că, dacă nu îl efectuează, acesta va fi pierdut la sfârșitul perioadei de referință sau al unei perioade de report autorizate ori la încetarea raportului de muncă atunci când aceasta intervine în cursul unei asemenea perioade.

53. În plus, sarcina probei în această privință revine angajatorului (a se vedea prin analogie Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 68). În cazul în care acesta nu poate stabili că a dat dovadă de întreaga diligență necesară pentru ca lucrătorul să aibă efectiv posibilitatea de a-și efectua concediul anual plătit la care avea dreptul, trebuie să se considere că stingerea dreptului la concediul respectiv și, în cazul încetării raportului de muncă, lipsa corelativă a plății unei indemnizații financiare pentru concediul anual neefectuat ar încălca articolul 7 alineatul (1) și, respectiv, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88.

54. În schimb, în cazul în care angajatorul menționat este în măsură să facă dovada care îi revine în această privință, astfel încât ar reieși că, în mod deliberat și în deplină cunoștință de cauză cu privire la consecințele care decurg din aceasta, lucrătorul s-a abținut să își efectueze concediul anual plătit după ce i s-a oferit posibilitatea de a-și exercita în mod efectiv dreptul la acesta, articolul 7 alineatele (1) și (2) din Directiva 2003/88 nu se opune pierderii dreptului respectiv și nici, în cazul încetării raportului de muncă, lipsei corelative a unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat.

55. Astfel, așa cum a arătat avocatul general la punctele 52 și 53 din concluzii, orice interpretare a articolului 7 din Directiva 2003/88 care ar fi de natură să incite lucrătorul să se abțină în mod deliberat de la efectuarea concediului anual plătit în perioadele de referință sau de report autorizat aplicabile, pentru a-și majora remunerația la încetarea raportului de muncă, ar fi, după cum reiese din cuprinsul punctului 49 din prezenta hotărâre, incompatibilă cu obiectivele urmărite prin instituirea dreptului la concediu anual plătit.

56. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, în măsura în care aceasta implică faptul că, în cazul în care lucrătorul nu a solicitat să își exercite dreptul la concediu anual plătit înainte de data încetării raportului de muncă, acesta își pierde – în mod automat și fără verificarea prealabilă a aspectului dacă i s-a oferit efectiv de către angajator, în special printr-o informare corespunzătoare din partea acestuia din urmă, posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu înainte de încetarea respectivă – zilele de concediu anual plătit la care avea dreptul în temeiul dreptului Uniunii la momentul acestei încetări, precum și, în mod corelativ, dreptul la o indemnizație financiară pentru acest concediu anual plătit neefectuat.

### ***Cu privire la a doua întrebare***

57. Având în vedere răspunsul dat la prima întrebare, nu este necesar să se răspundă la cea de a doua întrebare.

### ***Cu privire la cheltuielile de judecată***

58. 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 7 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 se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, în măsura în care aceasta implică faptul că, în cazul în**

**care lucrătorul nu a solicitat să își exercite dreptul la concediu anual plătit înainte de data încetării raportului de muncă, acesta își pierde – în mod automat și fără verificarea prealabilă a aspectului dacă i s-a oferit efectiv de către angajator, în special printr-o informare corespunzătoare din partea acestuia din urmă, posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediu înainte de încetarea respective – zilele de concediu anual plătit la care avea dreptul în temeiul dreptului Uniunii la momentul acestei încetări, precum și, în mod corelativ, dreptul la o indemnizație financiară pentru acest concediu anual plătit neefectuat.**

## COMENTARIU:

De-a lungul anilor, cu privire la diversele aspecte ale acordării în statele membre a concediului de odihnă au survenit o serie de Decizii ale Curții de Justiție a Uniunii Europene<sup>[1]</sup>. În suta acestor Decizii se înscrie și Decizia de față din care rezultă că legislația națională nu poate să includă o normă prin care lucrătorul să fie decăzut din exercitarea dreptului la concediul de odihnă anual plătit fără a fi necesar să se verifice dacă angajatorul i-a oferit, efectiv, posibilitatea de a-și exercita dreptul la acest concediu înainte de încetarea raportului juridic de muncă. De aceea, *per a contrario*, dacă angajatorul i-a oferit efectiv lucrătorului, printr-o informare adecvată, posibilitatea de a-și exercita dreptul la concediul de odihnă înainte de încetarea raportului de muncă și lucrătorul – deși înștiințat – a refuzat fără motiv, cel din urmă își pierde atât dreptul la concediul de odihnă cât și la indemnizația aferentă în cazul încetării raportului de muncă.

O astfel de soluție ar putea fi cuprinsă expres în reglementarea din Codul muncii în capitolul referitor la concedii (Titlul III. Capitolul III. Concediile. Secțiunea 1. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților). Dar, se poate cuprinde, în temeiul Deciziei Curții de Justiție a Uniunii Europene, și în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern. Chiar dacă Decizia Curții nu este obligatorie decât pentru instanțele de judecată nu și pentru celelalte subiecte de drept, inclusiv pentru angajator, introducerea în contractul colectiv de muncă sau – dacă acest contract nu există – în regulamentul intern a unor clauze/dispoziții în sensul interpretării *per a contrario* a Deciziei nu aduc atingere prevederilor art. 38 C. muncii.

Concret, în opinia noastră, în baza programării colective sau individuale a concediului de odihnă (realizate până la sfârșitul anului calendaristic pentru cel următor conform art. 148 C. muncii),

<sup>[1]</sup> Cum este cazul, spre exemplu, al Deciziilor pronunțate în cauzele C-277/08 *Vicente Pereda*; C-78/2011 *ANGED*; C-229/11 și C-230/11 *Heimann și Toltschin*; C-282/10 *Dominguez*; C-214/10 *KHS*; C-214/16 *King*; ș.a.

dacă salariatul nu procedează la formularea unei cereri de concediu cu 60 de zile anterioare momentului plecării în concediu [potrivit art. 148 alin. (4)], angajatorul îl poate soma iar salariatul dacă refuză, fără motiv, angajatorul este în drept să nu-i mai acorde concediul de odihnă și, corespunzător, indemnizația de concediu în ipoteza încetării raportului de muncă.

Ca urmare, într-o astfel de ipoteză, dacă lucrătorul s-ar plînge la instanța de judecată, aceasta va fi obligată să respingă solicitarea în cauză dacă angajatorul poate proba că i-a oferit acestuia, efectiv, posibilitatea de a-și efectua în natură concediul de odihnă la care avea dreptul.

Logica juridică și normele firești ale tehnicii legislative ar impune, dincolo de cele de mai sus, ca toate interpretările date în decursul anilor de Curtea de Justiție a Uniunii Europene să fie încorporate, ca atare, în Codul muncii.



# PERSPECTIVE ITM



# Noutăți în domeniul dreptului muncii

Având în vedere cele mai recente acte normative, cu impact în domeniul muncii, aplicabile începând cu 1 ianuarie 2019, inspectorul general de stat, Dantes Nicolae Bratu, face următoarele precizări:

## ***Cu privire la termenul de transmitere a modificărilor salariului minim brut pe țară:***

„Avertizăm agenții economici că transmiterea în REVISAL a modificărilor contractelor individuale de muncă, survenite în urma majorării salariului minim brut pe țară garantat în plată, trebuie făcută în termen de 20 de zile lucrătoare, calculate începând cu 1 ianuarie 2019.”

## ***Cu privire la salariul minim brut pe țară:***

„În conformitate cu H.G. nr. 937/2018, începând cu data de 1 ianuarie 2019, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.080 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 12,43 lei/oră.”

Tot de la 1 ianuarie 2019, pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include sporuri și alte adaosuri, se majorează de la 2.080 lei la 2.350 lei lunar, pentru un program normal de lucru de 167,333 ore în medie pe lună, reprezentând 14,044 lei/oră.”

## ***Cu privire la salariul minim brut în sectorul construcțiilor:***

„În ceea ce privește măsura stabilirii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în domeniul construcțiilor, la suma de 3.000 de lei, considerăm că aceasta va diminua considerabil fenomenul muncii subdeclarată (neevidențierea, în documentele contabile, a unei părți din salariul acordat), care are incidență mare în acest sector de activitate și este un fenomen cu efecte negative atât asupra lucrătorilor cât și asupra mediului de afaceri, prin concurența neloială practică.”

Această măsură se aplică tuturor salariaților încadrați la angajatori care desfășoară activități în sectorul construcțiilor.”

## ***Cu privire la munca zilierilor:***

„De asemenea, restrângerea domeniilor de activitate în care se pot folosi zilieri, prin limitarea acestora la trei, respectiv, agricultură, vânătoare și servicii anexe, silvicultură, cu excepția exploatarea forestiere, pescuit și acvacultură, dă posibilitatea lucrătorilor care erau folosiți înainte ca zilieri să beneficieze de contracte individuale de muncă, cu toate avantajele care decurg, astfel, pentru ei, în calitate de salariați. Beneficiarul care va utiliza o persoană ca zilier pentru o perioadă mai mare de 25 de zile calendaristice succesive trebuie să încheie cu aceasta contract individual de muncă pe perioadă determinată”.

În ceea ce privește exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, prin O.U.G. nr. 114/2018, s-a modificat și Legea nr. 52/2011, noua prevedere legală intrând în vigoare la data de 29 decembrie 2018. Astfel, principalele modificări sunt cele referitoare la:

- domeniile de activitate în care se pot utiliza zilieri pentru muncă necalificată cu caracter ocazional sunt: agricultură, vânătoare și servicii anexe – diviziunea 01; silvicultură, cu excepția exploatarea forestiere – diviziunea 02; pescuit și acvacultură – diviziunea 03;
- durata activității prestate ca zilieri poate fi de maxim 120 de zile în decursul unui an calendaristic, indiferent de numărul de beneficiari, cu excepția zilierilor care prestează activități în domeniul creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier al ovinelor, bovinelor, cabalinelor, activități sezoniere în cadrul grădinilor botanice aflate în subordinea universităților acreditate, precum și în domeniul viticol, pentru care perioada poate fi de 180 de zile în decursul unui an calendaristic.

Totodată, un beneficiar nu poate utiliza o persoană ca zilier mai mult de 25 de zile calendaristice în mod continuu, fiind impusă condiția ca, pentru activități ce necesită o perioadă mai mare de timp, să fie încheiate contracte individuale de muncă pe perioadă determinată.

Ca element de noutate, O.U.G. nr. 114/2018 prevede sancțiuni pentru zilieri dacă nu respectă numărul de zile cumulate în decursul unui an calendaristic, fiind pasibili de a fi sancționați contravențional cu amendă cuprinsă între 500 – 2.000 lei.

*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



# Salariul minim brut pe țară de la 1 ianuarie 2019

## Adrian BUCUR

*Expert legislația muncii*

*Membbru acreditat al Uniunii Naționale a Experților în Legislația Muncii*

**Întrebare:** Începând cu 1 ianuarie 2019 au fost stabilite trei salarii minime diferențiate prin studii și vechime, dar și prin obiectul de activitate. Cum se aplică acestea la nivel de unitate? Ce documente se întocmesc pentru modificarea salariului minim brut?

### **Răspuns:**

Cu privire la modificarea salariului minim brut pe țară se vor avea în vedere următoarele acte normative: Codul muncii, Codul fiscal, H.G. nr. 937/2018 și O.U.G. nr. 114/2018.

Astfel, Codul muncii instituie obligația angajatorului de a informa salariații cu privire la modificările salariului prevăzut în contractul individual de muncă. Această obligație există și în situația modificărilor survenite prin efectul legii.

Prevederile Codului muncii cu privire la stabilirea salariului minim brut pe țară garantat în plată au fost modificate la sfârșitul anului 2018, dând posibilitatea Guvernului de a stabili salarii diferențiate pe criterii de studii și de vechime în muncă.

Prin H.G. nr. 937/2018 a fost stabilit salariul minim brut pe țară la 2080 lei lunar, fără a include sporuri și alte adaosuri. Prin excepție de la prevederile anterioare începând cu data de 1 ianuarie 2019, pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include sporuri și alte adaosuri, se majorează de la 2.080 lei la 2.350 lei lunar.

Nivelul de studii superioare se poate prevedea în următoarele documente:

- Acte normative de reglementare a profesiilor;
- Regulamentul de organizare și funcționare a unității;
- Statul de funcții;
- Fișa postului.

Prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) C. muncii, în perioada 1 ianuarie 2019 - 31 decembrie 2019, pentru sectorul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 3.000 lei lunar, în condițiile prevăzute de art. 66 pct. 1 din O.U.G. nr. 114/2018. Acest salariu se aplică tuturor angajaților din unitatea care desfășoară efectiv activitățile prevăzute de ordonanță, indiferent de ocupație, funcție sau meserie.

În concluzie, începând cu 1 ianuarie 2019, în România există trei salarii minime brute, după cum urmează:

- Salariul minim brut pe țară în sumă de 2080 lei.
- Pentru absolvenții de studii superioare cu cel puțin un an vechime salariul minim brut este 2350 lei.
- În sectorul construcții salariul minim brut pe țară a fost stabilit la suma de 3000 lei.

Documentele prin care se modifică salariul minim brut pe țară stabilit prin lege pot fi:

- Decizie individuală de constatare;
- Act adițional de modificare;
- Nota de informare;

Având în vedere obligația angajatorului de a informa salariații cu privire la modificările salariului prevăzut în contractul individual de muncă coroborată cu obligația acestuia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității salariilor și protecția datelor cu caracter personal nu se recomandă modificarea salariului prin decizie colectivă.



# DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII

*Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU*



# HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera a patra) 21 noiembrie 2018(\*)

„Funcție publică – Funcționari – Recrutare – Anunțul de concurs EPSO/AST-SC/03/15 – Neadmitere pentru a participa la probele de evaluare – Cerere de reexaminare – Refuzul de a transmite această cerere comisiei de evaluare din cadrul concursului general pe motiv de tardivitate – Repartizare a competențelor între EPSO și comisia de evaluare din cadrul concursului”

În cauza T-587/16,

**HM**, reprezentată de H. Tettenborn, avocat,

reclamantă,

împotriva

**Comisiei Europene**, reprezentată de T. Bohr și de G. Gattinara, în calitate de agenți,

pârâtă,

având ca obiect o cerere formulată în temeiul articolului 270 TFUE, vizând anularea, pe de o parte, a Deciziei Oficiului European pentru Selecția Personalului (EPSO) din 17 august 2015 de a nu lua în considerare cererea de reexaminare a deciziei comisiei de evaluare de neadmitere a reclamantei la etapa următoare a concursului EPSO/AST-SC/03/15-3 și, pe de altă parte, a „deciziei implicite” a comisiei de evaluare de respingere a acestei cereri,

TRIBUNALUL (Camera a patra),

compus din domnii H. Kanninen, președinte, J. Schwarcz (raportor) și C. Iliopoulos, judecători,  
grefier: E. Coulon,

pronunță prezenta

## Hotărâre

### Istoricul cauzei

1. La data de 8 ianuarie 2015, Oficiul European pentru Selecția Personalului (EPSO) a publicat în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene* anunțul de concurs general pe bază de examene EPSO/AST-SC/03/15-3 pentru constituirea unei liste de rezervă de secretari și de personal

administrativ (gradele SC 1 și SC 2) în diferite domenii (denumit în continuare „concurusul general”) (JO 2015, C 3A, p.1).

2. La data de 12 februarie 2015, reclamanta, HM, și-a depus candidatura pentru concursul general. Ea a ales domeniul „Sprijin în materie de secretariat” și gradul SC 2, dar a acceptat ca aplicația sa să fie eventual realocată gradului SC 1.

3. Anexa III punctul 2 din anunțul de concurs general prevede, în ceea ce privește condițiile de admitere specifice referitoare la diplome, trei condiții distincte dintre care doar ultima este relevantă în speță. Această condiție este formulată astfel:

„Formare profesională (echivalentă cu Cadrul european al calificărilor de nivel 4) de cel puțin un an, urmată de o experiență profesională de cel puțin trei ani. Atât formarea, cât și experiența trebuie să fie legate în principal de natura atribuțiilor.”

4. Reclamanta a participat la examenele de acces la data de 25 martie 2015. Prin scrisoarea din 11 iunie 2015, ea a fost informată de EPSO că trecuse de aceste examene cu succes, obținând minimul necesar pentru fiecare dintre ele. În aceeași scrisoare, EPSO a indicat că etapa următoare va fi studiarea de către comisia de evaluare din cadrul concursului general (denumită în continuare „comisia de evaluare”) a candidaturilor electronice pentru a verifica admisibilitatea candidaților.

5. Între părțile din litigiu există un dezacord cu privire la chestiunea dacă reclamanta a fost informată la 30 iulie 2015 sau mai târziu, printr-o comunicare electronică pe contul său EPSO, că, după analiza candidaturii sale online, comisia de evaluare a decis să nu o admită la etapa următoare a concursului general. În decizia sa (denumită în continuare „decizia de respingere a candidaturii”), comisia de evaluare s-a întemeiat pe faptul că reclamanta nu dispunea de calificările cerute, și anume, deși a făcut dovada unei formări profesionale cu durata de un an, aceasta nu era în esență legată de natura funcțiilor care făceau obiectul concursului general.

6. Între părți există un alt dezacord cu privire la datele la care reclamanta și-a consultat contul EPSO. Astfel, în timp ce aceasta susține că și-a consultat în mod regulat contul, ultimele dăți la 29 iulie și la 4 august 2015, fără a găsi însă mesaje sau comunicări, Comisia

Europeană susține că jurnalul electronic al sistemului informatic privind conturile EPSO ar demonstra că abia pe data de 8 august 2015, la ora 20.41, și-a consultat reclamanta contul pe care fusese pusă la dispoziție cu nouă zile înainte decizia comisiei de evaluare.

7. La data de 7 august 2015, reclamanta a primit din partea EPSO un mesaj electronic automat cu următorul conținut:

„Data trimiterii: vineri 7 august 2015, ora 15.26  
[...]

Obiect: Un mesaj nou a fost publicat pe contul dvs. EPSO. [...]

Acesta este un mesaj electronic automat. Nu răspundeți.

Stimată candidată, stimat candidat,

Această notificare privește candidatura dumneavoastră la un concurs sau la o procedură de selecție UE Cariere organizată de [EPSO].

Un mesaj nou a fost publicat pe contul dumneavoastră EPSO.

Puteți să accedeți la contul dumneavoastră vizitând următorul link: [...]

Cu cordialitate,

NB: Vă reamintim că trebuie să verificați contul dumneavoastră EPSO de cel puțin două ori pe săptămână, astfel cum se precizează în Ghidul aplicabil concursurilor generale sau în apelul pentru exprimarea interesului. Orice comunicare oficială este trimisă prin intermediul contului EPSO și numai datele menționate în aceste scrisori publicate au valoare juridică.

Prezenta notificare prin e-mail este un serviciu suplimentar al EPSO fără valoare juridică.

Notificarea prin e-mail se trimite în momentul în care se publică noul mesaj pe contul dumneavoastră EPSO. Din motive care nu se înscriu în sfera noastră de control, comunicarea

notificărilor prin e-mail ar putea să întârzie în unele cazuri. Nicio plângere care are la bază această întârziere nu va fi luată în considerare.

Echipele EPSO”

8. La data de 13 august 2015, reclamanta a introdus, în temeiul punctului 3.4.3 din dispozițiile generale aplicabile concursurilor generale (JO 2014, C 60 A, p. 1, denumite în continuare „dispozițiile generale”), o cerere de reexaminare a deciziei comisiei de evaluare de respingere a candidaturii (denumită în continuare „cererea de reexaminare”). Ea a susținut în esență că respectiva comunicare electronică pe contul său EPSO referitoare la decizia de respingere a candidaturii nu era suficient motivată, întrucât consta într-o simplă repetare a textului anunțului de concurs general. În plus, pe de o parte, ea a indicat că îi fusese permis de către o comisie de evaluare din cadrul unui concurs anterior să se prezinte la probele de evaluare din cadrul aceluși concurs care, în opinia sa, viza tot activități de secretariat și care prevedea un nivel de calificări mai ridicat decât cel prevăzut în cadrul concursului general. Pe de altă parte, reclamanta a pretins că, într-un astfel de caz, faptul că comisia de evaluare nu a reținut aprecierea urmată în cadrul concursului anterior trebuia motivată în mod specific.

9. Prin e-mailul din 17 august 2015, EPSO, prin intermediul doamnei N. H. în calitate de șef de echipă pentru relația cu candidații, i-a comunicat reclamantei că nu putea lua în considerare cererea sa de reexaminare, întrucât nu fusese introdusă în termenul de zece zile calendaristice instituit prin dispozițiile generale (denumită în continuare „decizia EPSO din 17 august 2015”). EPSO i-a indicat reclamantei că acest termen începuse să curgă la 30 iulie 2015, data comunicării electronice pe contul EPSO.

10. La data de 1 septembrie 2015, reclamanta a solicitat EPSO prin e-mail trimiterea de îndată a cererii sale de reexaminare comisiei de evaluare. Ea s-a întemeiat în această privință

pe punctul 3.4.3 din dispozițiile generale, potrivit căruia cererile de reexaminare sunt „transmis[e] spre examinare entității care a adoptat decizia care face obiectul contestației (comisia de evaluare sau EPSO)”. Ea a susținut că, întrucât cererea de reexaminare era îndreptată împotriva deciziei de respingere a candidaturii adoptate de comisia de evaluare, ea ar fi trebuit în orice caz să fie transmisă spre examinare acesteia.

11. La data de 16 septembrie 2015, EPSO a informat reclamanta că cererea sa de reexaminare menționată la punctul 10 de mai sus nu va fi luată în considerare din cauza caracterului său tardiv. Prin e-mailul din 20 septembrie 2015, reclamanta a întrebât încă o dată dacă cererea sa de reexaminare fusese transmisă spre examinare comisiei de evaluare.

12. La data de 25 septembrie 2015, reclamanta a primit următorul răspuns de la EPSO:

„după cum s-a explicat deja în scrisorile mele anterioare, noi (EPSO), în cadrul ariei noastre de competență, nu transmitem spre examinare comisiei de evaluare decât plângerile [Beschwerden] care au fost depuse în termene. Dat fiind că nu acesta este cazul plângerii [Beschwerde] dumneavoastră, ea nu a fost transmisă spre examinare”.

13. La data de 4 noiembrie 2015, reclamanta a depus, prin înscris, o reclamație împotriva „deciziilor” din 17 august, din 16 și din 25 septembrie 2015, prin care EPSO i-a comunicat că cererea sa de reexaminare nu va fi luată în considerare.

14. Prin decizia din 17 martie 2016, s-a respins reclamația formulată de reclamantă. Traducerea în limba germană a acestei decizii i-a fost comunicată la data de 18 aprilie 2016.

### Procedura și concluziile părților

15. Prin cererea introductivă depusă la grefa Tribunalului Funcției Publice a Uniunii Europene la 23 martie 2016, reclamanta a introdus

prezenta acțiune. Cauza a fost înregistrată sub nr. F-17/16.

16. Prin scrisoarea depusă la grefa Tribunalului Funcției Publice la 6 aprilie 2016, reclamanta a solicitat să beneficieze de anonimizare, în temeiul articolului 48 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Tribunalului Funcției Publice. Prin scrisoarea din 28 aprilie 2016, grefa Tribunalului Funcției Publice a informat-o pe reclamantă că cererea sa a fost admisă.

17. În aplicarea 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), prezenta cauză a fost transferată Tribunalului în stadiul în care se afla la 31 august 2016. Astfel, această cauză a fost înregistrată sub nr. T-587/16 și a fost atribuită Camerei a patra.

18. Întrucât părțile nu au solicitat organizarea unei ședințe de audiere a pledoariilor, în temeiul articolului 106 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Tribunalului, Tribunalul (Camera a patra), apreciind că este suficient de lămurit de înscrisurile de la dosarul cauzei, a decis, în temeiul articolului 106 alineatul (3) din Regulamentul de procedură, să se pronunțe fără parcurgerea fazei orale a procedurii.

19. La data de 5 februarie 2018, Tribunalul a adresat Comisiei întrebări scrise. Răspunsurile acesteia au fost depuse la grefa Tribunalului în termenul acordat. La data de 13 martie 2018, reclamanta a prezentat propriile observații în această privință.

20. Reclamanta solicită Tribunalului:

- anularea deciziei EPSO din 17 august 2015;
- anularea „deciziei implicite” a comisiei de evaluare de a respinge cererea sa de reexaminare;
- obligarea Comisiei la plata cheltuielilor de judecată.

21. Comisia solicită Tribunalului:

- respingerea acțiunii;
- obligarea reclamantei la plata cheltuielilor de judecată.,,

## În drept

### *Cu privire la admisibilitatea acțiunii*

22. Comisia invocă în esență că acțiunea îndreptată împotriva deciziei EPSO din 17 august 2015 este inadmisibilă, întrucât nu este vorba nici despre decizia de respingere a candidaturii, nici despre răspunsul comisiei de evaluare la cererea de reexaminare. În opinia sa, doar decizia de respingere a candidaturii a lezat reclamanta, deoarece a modificat situația ei juridică și i-a adus în mod direct și imediat o atingere intereselor sale. Decizia EPSO din 17 august 2015 nu ar schimba cu nimic această constatare, din moment ce ar fi vorba numai despre un refuz de a lua în considerare cererea de reexaminare din motive formale de tardivitate. Comisia pretinde că această decizie a EPSO este „pur confirmativă”, că ea nu are niciun conținut autonom și că nu se substituie deciziei de respingere a candidaturii. Astfel, potrivit Comisiei, aceasta nu poate face obiectul nici al unei reclamații, nici al unei acțiuni la Tribunal.

23. Comisia susține că reclamanta dispunea în mod clar de o protecție jurisdicțională. Comisia apreciază că reclamanta avea posibilitatea fie să conteste decizia de respingere a candidaturii direct la instanța Uniunii Europene, conform articolului 270 TFUE, fără a trebui să introducă mai întâi o reclamație, fie să introducă o reclamație în privința deciziei. În opinia sa, reclamanta nu avea însă posibilitatea de a alege o „a treia cale” și de a introduce o acțiune împotriva unui act care o lezează. Potrivit Comisiei, reclamanta avea de asemenea posibilitatea legală de a obține reexaminarea

de către comisia de evaluare a deciziei de respingere a candidaturii.

24. Comisia susține că, chiar dacă decizia EPSO din 17 august 2015 constituia un act care lezează, reclamanta nu avea oricum în speță niciun interes născut și actual de a formula acțiunea. Ar fi evident că eventuala anulare a deciziei EPSO din 17 august 2015 nu ar genera niciun beneficiu pentru reclamantă, întrucât ea nu a atacat decizia de respingere a candidaturii. Din acest motiv, chiar și în situația anulării deciziei EPSO din 17 august 2015, comisia de evaluare nu ar putea, în opinia Comisiei, să se exprime asupra conținutului deciziei de respingere a candidaturii. Pe de altă parte, referirea la Ordonanța din 3 aprilie 2001, Zaur-Gora și Dubigh/Comisia (T-95/00 și T-96/00, EU:T:2001:114) nu ar avea relevanță, din moment ce, în prezenta cauză, nu există o nouă decizie a comisiei de evaluare întemeiată pe cererea de reexaminare, astfel încât nu putea începe să curgă un nou termen.

25. În sfârșit, Comisia susține că cererea reclamantei având ca obiect anularea pretinsei „decizii implicite” a comisiei de evaluare este inadmisibilă din cauza încălcării principiului concordanței între reclamație și cererea introductivă. În orice caz, această cerere a reclamantei ar trebui respinsă, dat fiind că articolul 90 alineatul (1) din Statutul funcționarilor Uniunii Europene (denumit în continuare „statutul”) nu prevede decât posibilitatea ca o cerere de reexaminare a deciziei unei comisii de evaluare să fie respinsă în mod implicit. Deoarece comisia de evaluare nu face parte din structura administrației și este independentă de aceasta, tăcerea sa nu poate fi interpretată drept o „decizie negativă implicită”. Problema de a ști care ar fi consecințele lipsei de reacție a unei comisii de evaluare la o cerere de reexaminare este, în opinia Comisiei, o problemă pur ipotetică.

26. Reclamanta contestă argumentele Comisiei.

27. Tribunalul apreciază că este necesar să se examineze, în primul rând, admisibilitatea celui de al doilea capăt de cerere și, în al doilea rând, admisibilitatea primului capăt de cerere.

*Cu privire la admisibilitatea celui de al doilea capăt de cerere*

28. Cu titlu introductiv, este necesar să se arate că reclamanta a formulat acțiunea, în primul rând, împotriva deciziei EPSO din 17 august 2015 și, în al doilea rând, împotriva unei pretinse „decizii implicite” a comisiei de evaluare de respingere a cererii de reexaminare.

29. În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, atunci când un candidat la un concurs solicită reexaminarea unei decizii adoptate de o comisie de evaluare, decizia adoptată de aceasta din urmă după reexaminarea situației candidatului este cea care constituie actul care lezează, în sensul articolului 90 alineatul (2) sau, după caz, în sensul articolului 91 alineatul (1) din statut (a se vedea în acest sens Ordonanța din 3 aprilie 2001, Zaur-Gora și Dubigh/Comisia, T-95/00 și T-96/00, EU:T:2001:114, punctul 26, și Hotărârea din 13 decembrie 2006, Heus/Comisia, T-173/05, EU:T:2006:392, punctul 19).

30. În speță, este cert că EPSO este cel care a adoptat decizia din 17 august 2015. Din înscrisurile depuse de Comisie și din răspunsurile sale la întrebările adresate de Tribunal rezultă că comisia de evaluare nu a avut cunoștință de existența cererii de reexaminare formulate de reclamantă. În această privință, Comisia a recunoscut în mod expres că cererea de reexaminare depusă de reclamantă nu se număra printre cererile de reexaminare transmise spre examinare comisiei de evaluare. Este de asemenea cert că, ulterior, comisia de evaluare nu a fost informată în mod specific despre decizia EPSO din 17 august 2015 de a nu o lua în considerare. Cel mult, a fost informată „într-o manieră generală” despre

refuzul EPSO privind cererile de reexaminare tardive.

31. În aceste împrejurări, trebuie să se concluzioneze că, din moment ce comisia de evaluare nu a avut cunoștință de existența cererii de reexaminare a reclamantei, nu se poate considera că a adoptat vreo „decizie implicită” de respingere a ei.

32. Astfel, al doilea capăt de cerere în anulare este lipsit de obiect și, prin urmare, trebuie respins ca inadmisibil.

*Cu privire la admisibilitatea primului capăt de cerere*

33. În ceea ce privește susținerile Comisiei potrivit cărora decizia EPSO din 17 august 2015 nu constituie un act care lezează reclamanta, ea este pur confirmativă, nu are niciun conținut autonom și nu se substituie deciziei de respingere a candidaturii, trebuie să se constate că, prin decizia din 17 august 2015, EPSO a respins cererea de reexaminare formulată de reclamantă. Or, din jurisprudența amintită la punctul 29 de mai sus rezultă că o decizie care privește astfel respingerea unei cereri de reexaminare, dacă ar fi fost adoptată de comisia de evaluare, ar fi lezat reclamanta și ar fi fost ulterior atacabilă.

34. Deși, precum în speță, cererea de reexaminare formulată de un candidat este respinsă de EPSO pentru tardivitate, acest candidat are tot interesul să solicite instanței Uniunii un control de legalitate. O astfel de respingere nu permite comisiei de evaluare să examineze ea însăși această cerere de reexaminare, dar anularea sa de către Tribunal ar duce la adoptarea unei noi decizii asupra respectivei cereri.

35. Astfel, trebuie amintit că, la punctul 3.4.3 din dispozițiile generale, se prevede în mod expres că, dacă cererea de reexaminare primește un răspuns pozitiv, persoana vizată reia atunci concursul din etapa în care a fost

exclusă, indiferent de etapa la care concursul a ajuns între timp. Faptul că procedura privind concursul general a fost între timp finalizată nu repune în discuție această concluzie, reclamanta menținându-și cel puțin un interes de a obține o decizie privind legalitatea procedurii de selecție în cauză, pentru ca nelegalitatea invocată să nu se mai repete pe viitor în cadrul unei proceduri similare cu cea în speță (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 iunie 2007, Wunenburger/Comisia, C-362/05 P, EU:C:2007:322, punctul 50). Astfel, nu este exclus ca EPSO să poată juca un rol similar într-o procedură de selecție ulterioară și similară. În aceste împrejurări, Comisia nu se poate prevala de inadmisibilitatea acțiunii pe motivul că procedura privind concursul general a fost între timp finalizată.

36. Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se concluzioneze că decizia EPSO din 17 august 2015 constituie un act care o lezează pe reclamantă, iar aceasta din urmă are un interes născut și actual, dar și suficient de clar, privind anularea acestei decizii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 septembrie 2008, Angé Serrano și alții/Parlamentul European, T-47/05, EU:T:2008:384, punctul 65).

*Cu privire la fond*

37. În susținerea acțiunii, reclamanta invocă patru motive întemeiate, primul, pe lipsa de competență a EPSO pentru adoptarea deciziei din 17 august 2015, al doilea, pe încălcarea principiului securității juridice, al treilea, pe o eroare de calificare a cererii de reexaminare și, al patrulea, pe o eroare de apreciere a respectării termenului în care cererea de reexaminare putea fi introdusă.

38. Prin intermediul primului motiv, reclamanta susține în esență că, întrucât cererea sa de reexaminare viza decizia de respingere a candidaturii, ea ar fi trebuit să fie transmisă spre examinare comisiei de evaluare care adoptase această decizie, în conformitate

cu termenii clari ai condițiilor generale. În mod special, ea consideră că EPSO nu are competența de a aprecia tardivitatea unei cereri de reexaminare din moment ce el ar avea doar rolul de a furniza un „sprijin administrativ” comisiilor de evaluare din cadrul concursurilor generale. Acesta ar fi cel mult abilitat să semnaleze comisiei de evaluare o încălcare a termenelor. În opinia reclamantei, niciun act juridic nu permite EPSO să adopte decizia în cauză în locul comisiei de evaluare. O astfel de abordare nu ar rezulta nici dintr-o practică anterioară a administrației. O interpretare diferită ar contraveni rolului pe care îl are EPSO în concursurile generale. Reclamanta susține că dintr-un principiu general al dreptului administrativ rezultă că asupra căilor de atac formulate împotriva deciziilor unei autorități trebuie să se pronunțe autoritatea însăși sau o instanță superioară. În sfârșit, reclamanta pretinde că EPSO nu a fost în măsură să motiveze decizia din 17 august 2015. Rezultă de aici că nu își putea asuma în această privință rolul comisiei de evaluare.

39. Comisia afirmă în esență că EPSO și comisia de evaluare sunt ținute de textul anunțului de concurs general în cauză și de dispozițiile generale. Ea subliniază totodată că ele nu pot deroga de la aceste dispoziții, întrucât s-ar aduce atingere legalității concursului și în special respectării principiului egalității de tratament a candidaților. Potrivit Comisiei, textul dispozițiilor generale prevede expres că asupra unei cereri de reexaminare internă trebuie să se pronunțe, în funcție de repartizarea competențelor, fie comisia de evaluare, fie EPSO. Rezultă că EPSO este de asemenea competent să ia o decizie cu privire la o cerere de reexaminare.

40. Comisia arată că, potrivit articolului 7 alineatul (1) din anexa III la statut, precum și potrivit Deciziei 2002/620/CE a Parlamentului European, a Consiliului, a Comisiei, a Curții de Justiție, a Curții de Conturi, a Comitetului Economic și Social, a Comitetului Regiunilor

și a Ombudsmanului European din 25 iulie 2002 privind înființarea [EPSO] (JO 2002, L 197, p. 53, Ediție specială, 01/vol. 8, p. 247) și Deciziei 2002/621/CE a secretarilor generali ai Parlamentului European, Consiliului și Comisiei, a Grefierului Curții de Justiție, a secretarilor generali ai Curții de Conturi, Comitetului Economic și Social și Comitetului Regiunilor și a reprezentantului Ombudsmanului European din 25 iulie 2002 privind organizarea și funcționarea [EPSO] (JO 2002, L 197, p. 56, Ediție specială, 01/vol. 8, p. 249), EPSO are sarcina de a organiza concursurile pentru a răspunde nevoilor de personal ale instituțiilor Uniunii și de a garanta aplicarea unor norme uniforme în cadrul acestor concursuri.

41. Comisia subliniază, în această privință, că EPSO are misiunea de a oferi un sprijin administrativ comisiei de evaluare, ceea ce ar include supravegherea respectării termenelor de către candidații în procedura de reexaminare. Hotărârea din 14 decembrie 2011, Comisia/Pachtitis (T-361/10 P, EU:T:2011:742) ar confirma această repartizare a competențelor. Astfel, EPSO ar fi abilitat să respingă cererile de reexaminare internă care nu respectă termenele. O astfel de misiune ar corespunde atât sensului, cât și scopului normelor sus-menționate, în măsura în care ea ar permite reducerea sarcinii de lucru a comisiei de evaluare. Potrivit Comisiei, punctul 3.4.3 din dispozițiile generale trebuie interpretat ca „indicând că același organ trebuie să se pronunțe asupra conținutului deciziei care ar fi de reexaminat (adică asupra admisibilității pe fond a cererilor de reexaminare)”. În speță, nu ar fi nicidecum vorba despre „reexaminarea” conținutului deciziei de respingere a candidaturii, ci doar despre aspecte formale. Or, nu ar exista niciun motiv să se creadă că acest principiu s-ar aplica și aspectelor formale precum termenele. În sfârșit, în opinia Comisiei, competența EPSO nu poate depinde de modul în care sunt motivate deciziile sale.

42. Ca răspuns la întrebările scrise ale Tribunalului menționate la punctul 19 de mai sus, Comisia a mai susținut în esență că, „într-o manieră generală”, comisia de evaluare fusese informată cu privire la respingerea de către EPSO a cererilor de reexaminare tardive. Potrivit Comisiei, procedura normală a EPSO prevede ca comisia de evaluare din cadrul concursului să nu fie informată cu privire la fiecare cerere în parte care este introdusă peste termen. Acest lucru s-ar datora îndeosebi faptului că aceste cereri ar ajunge uneori cu mult după reuniunea în care comisia de evaluare din cadrul concursului se pronunță asupra cererilor depuse în termen. Pe de altă parte, Comisia a făcut referire la temeiurile juridice și la susținerile amintite deja la punctul 40 de mai sus referitoare la repartizarea competențelor între EPSO și comisia de evaluare. Aceasta ar fi prevăzută la punctul 3.4.3 din dispozițiile generale, EPSO fiind abilitat să declare inadmisibilitatea cererilor de reexaminare depuse peste termen fără a le transmite spre examinare comisiei de evaluare. În sfârșit, Comisia face trimitere la principiul buneii administrări în interesul serviciului și la obligația respectării unui termen rezonabil.

43. În observațiile sale, reclamanta contestă susținerile Comisiei.

44. Tribunalul arată că punctul 3.4.3 din dispozițiile generale, intitulat „Procedura de reexaminare internă”, are următorul cuprins:

„Aveți posibilitatea de a introduce o cerere de reexaminare a oricărei decizii a comisiei de evaluare sau a EPSO care afectează în mod direct și imediat statutul dumneavoastră legal în cadrul concursului (și anume, care stabilește rezultatele dumneavoastră și/sau determină dacă puteți trece la următoarea etapă a concursului sau dacă sunteți exclus din acesta).

Cererile de reexaminare se pot baza pe unul sau mai multe dintre următoarele motive:

- neregulă materială în procesul concursului,
- nerespectarea, de către comisia de evaluare sau de EPSO, a normelor care reglementează procedura de concurs, astfel cum sunt prevăzute de Statutul funcționarilor, de anunțul de concurs, de prezentele dispoziții generale și de jurisprudență.

Vă rugăm să rețineți că nu sunteți autorizat să contestați valabilitatea evaluării de către comisia de evaluare a calității prestației dumneavoastră la un test. [...]

#### Procedură

Trebuie să înaintați cererea în termen de 10 zile calendaristice de la data la care decizia pe care doriți s-o contestați este încărcată în contul dumneavoastră EPSO:

- fie prin formularul de contact de pe site-ul internet al EPSO;
- fie prin poștă [la EPSO].

[...]

Trebuie să indicați în mod clar decizia pe care doriți s-o contestați și trebuie să precizați motivele pe care se fondează cererea dumneavoastră.

Procedura de reexaminare internă este gestionată de echipa juridică a EPSO.

După primirea cererii dumneavoastră, vă vom trimite o confirmare de primire în termen de 15 zile lucrătoare.

Apoi, cererea dumneavoastră va fi analizată și transmisă spre examinare entității care a adoptat decizia care face obiectul contestației (comisia de evaluare sau EPSO). Comisia de evaluare sau EPSO va adopta o decizie referitoare la cererea dumneavoastră. După adoptarea deciziei, echipa juridică pregătește un răspuns motivat care răspunde argumentelor prezentate de dumneavoastră.

Vă vom examina cererea în mod temeinic, echitabil și obiectiv. Procedura poate dura mai multe săptămâni. Vă vom transmite o decizie motivată cât de rapid posibil prin intermediul contului dumneavoastră EPSO.

Dacă cererea dumneavoastră de reexaminare primește un răspuns pozitiv, veți fi reintegrat în concurs în etapa din care ați fost exclus, indiferent de etapa la care concursul a ajuns între timp, astfel încât să vă puteți păstra drepturile.”

45. Mențiunea conform căreia „cererea dumneavoastră va fi analizată și transmisă spre examinare entității care a adoptat decizia care face obiectul contestației (comisia de evaluare sau EPSO)” este însoțită de o notă de subsol care are următorul text: „Având în vedere separarea competențelor prevăzută de Statutul funcționarilor”.

46. În această privință, este cert că organul care a adoptat „decizia contestată”, potrivit dispoziției sus-menționate, și anume decizia de respingere a candidaturii, era comisia de evaluare, iar nu EPSO. În temeiul punctului 3.4.3 din dispozițiile generale, comisia de evaluare, iar nu EPSO trebuia deci să se pronunțe asupra cererii de reexaminare formulate de reclamantă.

47. Împrejurarea că cererea de reexaminare formulată de reclamantă a fost respinsă din motive pur formale nu are vreo incidență în această privință. Astfel, dispozițiile generale nu fac o distincție după cum respingerea este întemeiată pe motive de fond sau de formă. Dimpotrivă, din textul punctului 3.4.3 din dispozițiile generale rezultă că aria de competențe a echipei juridice a EPSO este limitată la gestionarea procedurii de reexaminare interne. În acest cadru, acestei echipe i-ar reveni doar sarcina de a-i trimite reclamantei „o confirmare de primire în termen de 15 zile lucrătoare”, calculat de la primirea cererii de reexaminare.

48. Prin urmare, este necesar să se concluzioneze că EPSO a respins, prin doamna H., fără niciun temei juridic în acest sens, cererea de reexaminare depusă de reclamantă.

49. Această concluzie nu este repusă în discuție de celelalte argumente ale Comisiei.

50. În primul rând, însăși Comisia afirmă că EPSO și comisia de evaluare sunt ținute de textul anunțului de concurs general în cauză și de dispozițiile generale. Or, astfel cum s-a arătat la punctele 44-48 de mai sus, din dispozițiile generale rezultă că singurul organ competent să adopte o decizie cu privire la cererea de reexaminare formulată de reclamantă era comisia de evaluare. Astfel, contrar susținerilor Comisiei (a se vedea punctul 39 de mai sus), nu este deloc vorba în speță despre o derogare de la dispozițiile generale și, prin urmare, nici despre o atingere adusă legalității concursului și mai ales respectării principiului egalității de tratament a candidaților.

51. În al doilea rând, în ceea ce privește susținerile Comisiei amintite la punctele 40-42 de mai sus, potrivit cărora EPSO avea obligația de a organiza concursul pentru a răspunde nevoilor de personal ale instituțiilor, dar și de a garanta aplicarea unor norme uniforme pe parcursul acestor concursuri și, în acest context, de a oferi un sprijin administrativ comisiei de evaluare, este necesar să se constate că nu se poate deduce de aici că EPSO putea el însuși să decidă să refuze să ia în considerare cererea de reexaminare formulată de reclamantă, în pofida modului de redactare clar a dispozițiilor generale care conferă această competență comisiei de evaluare.

52. Astfel, mai întâi, textul articolului 7 alineatul (1) din anexa III la statut, ce reglementează procedurile de concurs, nu cuprinde nicio prevedere care permite să se considere că EPSO are o astfel de competență, atunci când decizia vizată prin cererea de

reexaminare a fost adoptată de comisia de evaluare. Deși din această dispoziție rezultă efectiv că instituțiile Uniunii conferă EPSO responsabilitatea de a lua măsurile necesare pentru a garanta aplicarea unor norme uniforme în procedurile de selecție a funcționarilor Uniunii și în anumite proceduri de evaluare și de examinare, nu este posibil să se deducă din aceasta că, în acest context, EPSO putea să își aroge competența de a se pronunța asupra unei cereri având ca obiect reexaminarea unei decizii a comisiei de evaluare.

53. De asemenea, trebuie arătat că, potrivit articolului 7 alineatul (2) din anexa III la statut, interpretat în lumina deciziilor citate de Comisie (a se vedea punctul 40 de mai sus), responsabilitățile conferite EPSO țin de organizarea concursurilor generale, de sprijinul tehnic dat unei instituții în cadrul unui concurs intern, de stabilirea conținutului probelor organizate de instituții, precum și de definirea și de organizarea evaluării capacităților lingvistice. Or, contrar celor susținute de Comisie, decizia adoptată de EPSO vizând refuzul de a lua în considerare o cerere de reexaminare privind o decizie adoptată de comisia de evaluare nu poate fi considerată ca fiind o simplă situație de sprijin tehnic sau de asistență dată comisiei de evaluare, nici ca făcând parte din alte responsabilități sus-menționate ale EPSO.

54. În această privință, trebuie de asemenea subliniat, astfel cum susține în mod întemeiat reclamanta, că prezentul caz diferă fundamental de o situație în care, de exemplu, EPSO doar ar fi informat comisia de evaluare cu privire la depășirea termenului prevăzut pentru depunerea unei cereri de reexaminare, lăsând însă respectivei comisii de evaluare posibilitatea de a alege abordarea care ar trebui să fie adoptată în fiecare caz transmis acesteia spre examinare. Pe de altă parte, este necesar să se constate că problema dacă o cerere de

reexaminare este, într-o situație precum cea în speță, tardivă nu este neapărat o simplă decizie procedurală, cum pare să insinueze Comisia, ci o problemă care se poate dovedi complexă, în măsura în care poate să depindă de o apreciere a unor elemente tehnice, cum sunt cele care vizează dovedirea datei exacte la care decizia comisiei de evaluare a fost notificată candidatului în cauză.

55. În continuare, în ceea ce privește Hotărârea din 14 decembrie 2011, Comisia/Pachtitis (T-361/10 P, EU:T:2011:742, punctele 52 și următoarele), de care se prevalează Comisia, trebuie să se constate că nici ea nu permite să se susțină teza conform căreia EPSO putea el însuși să refuze să ia în considerare cererea de reexaminare formulată de reclamantă. În această privință, pe de o parte, trebuie subliniat că situația de fapt care a stat la baza hotărârii amintite era diferită de cea în speță, întrucât nu era vorba despre a reacționa la o cerere de reexaminare introdusă cu respectarea dispozițiilor generale, ci despre a stabili cui aparține competența de a defini conținutul probelor de preselecție în cadrul unui concurs general.

56. Pe de altă parte, din Hotărârea din 14 decembrie 2011, Comisia/Pachtitis (T-361/10 P, EU:T:2011:742), rezultă că EPSO nu avea pretinsa competență sus-menționată. Dimpotrivă, la punctul 52 din acea hotărâre s-a constatat în esență că atât alegerea, cât și aprecierea subiectelor întrebărilor adresate în cadrul unui concurs nu intrau în competența EPSO, iar la punctul 54 din aceeași hotărâre amintită s-a constatat că dispozițiile relevante conferea EPSO mai curând rolul de asistent al comisiei de evaluare în derularea unui concurs, prin faptul că este însărcinat să pună la punct procedura și metodele de selecție.

57. În sfârșit, trebuie arătat cu titlu suplimentar că în speță Comisia nu a citat dispozițiile concrete ale deciziilor la care se referă pentru a-și fundamenta afirmațiile privind competența

EPSO de a refuza să ia în considerare cererea de reexaminare formulată de reclamantă (a se vedea punctul 40 de mai sus). În orice caz, trebuie să se constate că aceste decizii au un rang ierarhic inferior dispozițiilor din statut (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 decembrie 2011, Comisia/Pachtitis, T-361/10 P, EU:T:2011:742, punctul 53). Prin urmare, nici aceste referiri generale făcute de Comisie nu permit modificarea concluziei potrivit căreia nu îi revenea EPSO competența sus-menționată.

58. În aceste împrejurări, Comisia nu a reușit să demonstreze că EPSO era abilitat să respingă el însuși cererea de reexaminare formulată de reclamantă pe motiv că cererea era formulată, în opinia sa, peste termen. Nu se poate considera că decizia EPSO corespundea sensului sau finalității normelor citate de Comisie pentru motivul că, în opinia sa, „aceasta permitea reducerea sarcinii de lucru a comisiei de evaluare”. În această privință, este suficient să se constate că astfel de considerații nu pot să prevaleze în raport cu textul clar al normei care conferă competențele, care în speță este punctul 3.4.3 din dispozițiile generale.

59. În plus, trebuie înlăturate în speță de asemenea ca inoperante diferitele susțineri ale Comisiei care fac referire la factori precum necesitatea de a respecta un termen rezonabil și de a acționa în interesul serviciului sau, mai larg, în conformitate cu principiul buneia administrării prevăzut la articolul 41 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

60. Astfel, mai întâi, după cum susține reclamanta în observațiile sale la răspunsurile date de Comisie la întrebările adresate de Tribunal, aceasta din urmă nu a afirmat și cu atât mai puțin nu a dovedit că în speță cererea de reexaminare formulată de reclamantă a fost comunicată EPSO cu mult după reuniunea comisiei de evaluare în care aceasta a analizat

cererile de reexaminare depuse în termen. În ceea ce privește susținerea Comisiei privind sarcina de lucru a comisiei de evaluare în ipoteza în care ar trebui să fie invitată la reuniuni suplimentare pentru a reexamina cereri vădit tardive, pe de o parte, trebuie să se constate că, pentru unele dintre acestea, examinarea nu poate fi prea cronofagă. Pe de altă parte și în orice caz, o luare de poziție a comisiei de evaluare în această privință ține de buna administrare.

61. De altfel, rezultă în mod expres din textul punctului 3.4.3 din dispozițiile generale că se prevede că examinarea cererilor de reexaminare trebuie să fie efectuată în mod temeinic, echitabil și obiectiv și că procedura „poate dura mai multe săptămâni”. S-a indicat de asemenea în mod expres că, dacă cererea de reexaminare ar primi un răspuns pozitiv, atunci persoana vizată ar fi reintegrată în concurs în etapa din care fusese exclusă, „indiferent de etapa la care concursul a ajuns între timp”. Această considerație este legată de necesitatea de a conserva drepturile persoanelor în cauză. Toate aceste elemente conduc la concluzia că, în cazul în speță, articolul 41 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale nu poate fi interpretat în sensul că impune, din motive de bună administrare, o îndepărtare de la dispozițiile generale privind competența comisiei de evaluare, pentru a se lua o poziție cu privire la cererea de reexaminare.

62. În sfârșit, în ceea ce privește susținerea Comisiei potrivit căreia comisia de evaluare fusese informată, „într-o manieră generală”, cu privire la refuzul EPSO în legătură cu cererile de reexaminare tardive, trebuie să se constate că, astfel cum susține și reclamanta în observațiile formulate la răspunsurile date de Comisie la întrebările adresate de Tribunal, această afirmație nu este susținută de niciun element de probă, direct sau indirect. În orice caz, chiar presupunând că comisia de evaluare a fost realmente informată într-o manieră generală

despre faptul că EPSO urma să procedeze în acest fel, rezultă că o informare de natură generală nu putea să permită comisiei de evaluare să își exercite competența care îi este conferită în această privință la punctul 3.4.3 din dispozițiile generale.

63. Având în vedere toate cele ce precedă, este necesar să se admită primul motiv invocat de reclamantă. Prin urmare, fără a fi necesară pronunțarea cu privire la celelalte motive invocate de reclamantă sau cu privire la admisibilitatea documentelor care nu privesc competențele EPSO și care au fost depuse de Comisie pentru prima dată în anexa la duplică sau în faza răspunsurilor date la întrebările adresate de Tribunal, trebuie să se anuleze,

pe motiv de necompetență, decizia EPSO din 17 august 2015.

### Cu privire la cheltuielile de judecată

64. Potrivit articolului 134 alineatul (1) din Regulamentul de procedură, partea care cade în pretenții este obligată, la cerere, la plata cheltuielilor de judecată. Întrucât Comisia a căzut în pretenții, se impune obligarea acesteia la plata cheltuielilor de judecată, conform concluziilor reclamantei.

Pentru aceste motive,

TRIBUNALUL (Camera a patra)

declară și hotărăște:

**1) Anulează Decizia Oficiului European pentru Selecția Personalului (EPSO) din 17 august 2015 de a nu lua în considerare cererea de reexaminare a deciziei comisiei de evaluare de neadmitere a lui HM la etapa următoare a concursului EPSO/AST-SC/03/15-3.**

**2) Respinge în rest acțiunea.**

**3) Obligă Comisia Europeană la plata cheltuielilor de judecată.**

Kanninen

Szwarcz

Iliopoulos

Pronunțată astfel în ședință publică la Luxemburg, la 21 noiembrie 2018.

Semnături

# HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 21 noiembrie 2018(\*)

„Trimitere preliminară – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 – Principiul nediscriminării – Reglementare națională care permite rezilierea contractelor de muncă pe durată determinată atunci când motivul care a stat la baza recrutării își încetează existența – Profesori angajați pentru anul școlar – Rezilierea raportului de muncă la data încheierii cursurilor – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE”

În cauza C-245/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Curtea Superioară de Justiție din Castilla La Mancha, Spania), prin decizia din 19 aprilie 2017, primită de Curte la 11 mai 2017, în procedura

**Pedro Viejobueno Ibáñez,**  
**Emilia de la Vara González**

împotriva

**Consejería de Educación de Castilla-La Mancha,**

CURTEA (Camera întâi),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă, îndeplinind funcția de președinte al Camerei întâi, și domnii J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (raportor), E. Regan și S. Rodin, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: doamna L. Carrasco Marco, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 11 aprilie 2018, luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Viejobueno Ibáñez și pentru doamna de la Vara González, de J. J. Donate Valera, abogado;
- pentru Consejería de Educación de Castilla-La Mancha, de C. Aguado Martín și de M. Barahona Migueláñez, letrados;
- pentru guvernul spaniol, de A. Gavela Llopis și de S. Jiménez García, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de N. Ruiz García, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 31 mai 2018, pronunță prezenta

## Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unor litigii între domnul Pedro Viejobueno Ibáñez și doamna Emilia de la Vara González (denumiți în continuare, împreună, „persoanele în cauză”), pe de o parte, și Consejería de Educación de Castilla-La Mancha (Ministerul Educației al Regiunii Castilia La Mancha, Spania) (denumit în continuare „ministerul regional”), pe de altă parte, în legătură cu rezilierea raporturilor de muncă dintre persoanele în cauză și ministerul regional.

## Cadrul juridic

### *Dreptul Uniunii*

3. Reiese din considerentul (14) al Directivei 1999/70 că „părțile semnatare au dorit să încheie un acord-cadru privind munca pe durată determinată, stabilind principiile generale și cerințele minime pentru contractele și raporturile de muncă pe durată determinată; acestea și-au manifestat dorința de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și de a stabili un cadru pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau contracte pe durată determinată succesive”.

4. În conformitate cu articolul 1 din Directiva 1999/70, aceasta urmărește „punerea în aplicare a acordului-cadru încheiat între

organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP, anexat la prezenta directivă”.

5. Al doilea paragraf al preambulului la acordul-cadru are următorul cuprins:

„Părțile prezentului acord recunosc faptul că forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată. Ele recunosc de asemenea faptul că, în anumite împrejurări, contractele de muncă pe durată determinată răspund nevoilor angajatorilor și ale lucrătorilor.”

6. La al treilea paragraf al acestui preambul se precizează că „acord[ul] stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe durată determinată, recunoscând faptul că aplicarea lor detaliată trebuie să țină seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice. El ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării, și pentru folosirea contractelor de muncă pe durată determinată pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători”.

7. Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, pe de o parte, îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și, pe de altă parte, stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

8. Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:

„(1) În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate direct între angajator și lucrător, în care încetarea

contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.

(2) În sensul prezentului acord, termenul «lucrător pe durată determinată comparabil» desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se seama de calificare sau competențe [...]"

9. Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctul 1:

„În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.”

10. Articolul 7 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) are următorul cuprins:

„Concediul anual

(1) 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 practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

### ***Dreptul spaniol***

11. Articolul 1 alineatul 1 din Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (Legea 7/2007 privind statutul de bază al funcționarilor publici) din 12 aprilie 2007 (denumită în continuare „Legea 7/2007”) prevede:

„Prezentul statut are ca obiectiv să pună bazele regimului statutar al funcționarilor care se încadrează în domeniul său de aplicare.”

12. Potrivit articolului 2 din legea menționată, statutul de bază al funcționarilor publici se aplică în special funcționarilor și lucrătorilor din administrațiile comunităților autonome.

13. Articolul 10 alineatul 1 din legea menționată prevede:

„Sunt funcționari interimari persoanele care, ca urmare a unor necesități și urgențe justificate în mod expres, sunt numite în această calitate pentru îndeplinirea unor atribuții proprii funcționarilor de carieră, în cazul în care survine una dintre situațiile de mai jos:

a) Existența unor posturi vacante nesusceptibile să fie ocupate de funcționari de carieră.

b) Înlocuirea temporară a unor funcționari de carieră.

c) Realizarea de programe cu caracter temporar.

d) Excesul de activitate sau acumularea unui volum de muncă pentru o perioadă de maximum 6 luni în cuprinsul unei perioade de 12 luni.”

14. Potrivit articolului 10 alineatul 3 din aceeași lege, raportul de muncă al funcționarilor interimari încetează atunci când motivul care a stat la baza numirii acestora își încetează existența, în plus de motive legate de pierderea calității de funcționar.

15. Articolul 10 alineatul 5 din Legea 7/2007 prevede că funcționarilor interimari li se aplică regimul general al funcționarilor de carieră

în măsura în care este compatibil cu natura funcției lor.

16. Articolul 7 din Ley 4/2011, del Empleo Público de Castilla La Mancha (Legea 4/2011 privind funcția publică în Castilia La Mancha) din 10 martie 2011 (denumită în continuare „Legea 4/2011”) prevede:

„În sensul prezentei legi, sunt funcționari interimari persoanele care, ca urmare a unor necesități și urgențe justificate în mod expres, sunt numite în această calitate pentru a îndeplini, în mod temporar, funcții proprii funcționarilor care se află în una dintre situațiile prevăzute la articolul 8.”

17. Articolul 8 alineatul 1 din această lege prevede:

„Recrutarea unui funcționar interimar poate avea loc numai în una dintre situațiile următoare:

a) Existența unor posturi vacante la nivel de bază pentru care au fost alocate credite și pentru care recrutarea ia forma unui concurs pe bază de dosare, atunci când este imposibilă ocuparea lor de către funcționari.

[...]

18. Articolul 9 alineatul 1 din legea menționată are următorul cuprins:

„Raportul de muncă al funcționarului interimar încetează din următoarele motive:

[...]

b) încetarea existenței motivelor de necesitate și de urgență care au stat la baza numirii.”

19. Potrivit Acordului din 10 martie 1994, încheiat între Ministerio de Educación y Ciencia (Ministerul Educației și Științei, Spania) și sindicatul ANPE, publicat prin decizia din 15 martie 1994, emisă de Dirección General de Personal y Servicios (Direcția generală pentru resurse umane și servicii) din cadrul acestui

minister, referitoare la procedura de selecție a profesorilor angajați ca funcționari interimari (denumit în continuare „Acordul din 10 martie 1994”), funcționarii interimari care au lucrat cel puțin cinci luni și jumătate la data de 30 iunie dintr-un an școlar vor îndeplini sarcini specifice postului lor de la acea dată și până la începutul anului școlar următor.

20. Cea de a treisprezecea dispoziție adițională la Ley 5/2012, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha para 2012 (Legea 5/2012 privind bugetul general al guvernului comunității Castilia La Mancha pentru anul 2012) din 12 iulie 2012 (denumită în continuare „Legea finanțelor pentru anul 2012”) prevede:

„1. Conform articolului 38 alineatul 10 din [Legea 7/2007] și articolului 153 alineatul 6 din [Legea 4/2011], aplicarea următoarelor acorduri se suspendă în următoarele condiții:

[...]

i) [Acordul din 10 martie 1994], în ceea ce privește [indemnizația financiară] pentru concediile aferente lunilor iulie și august pentru suplینirile cu o durată mai mare de cinci luni și jumătate, precum și pentru ocuparea posturilor vacante. În această privință, membrii personalului didactic preuniversitar angajați în calitate de funcționari interimari primesc o indemnizație financiară aferentă a 22 de zile lucrătoare dacă au fost recrutați pentru un an școlar complet sau un număr de zile corespunzător timpului lucrat în cazul în care acesta este de mai puțin de un an școlar.

[...]

## Litigiul principal și întrebările preliminare

21. Domnul Viejobueno Ibáñez a fost recrutat de Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (Direcția

Generală pentru Resurse Umane și Programe Educaționale) din cadrul ministerului regional în calitate de funcționar interimar (funcionario interino) pe postul de profesor în învățământul secundar la Colegiul Alonso Quijano, la Esquivias (Provincia Toledo, Spania) pentru anul școlar 2011/2012. Doamna de la Vara González a fost recrutată de această direcție ca funcționar interimar pentru un post de profesor la o școală profesională în cadrul centrului de învățământ pentru adulți Campos del Zánara, la San Clemente (provincia Cuenca, Spania) pentru același an școlar.

22. La 29 iunie 2012, data încheierii cursurilor, coordonatorii în materie de educație din provinciile Toledo și Cuenca au adoptat, fiecare, o decizie de încetare a raportului de muncă începând de la această dată în privința domnului Viejobueno Ibáñez și a doamnei de la Vara González, pentru motivele de „încetare liberă a raportului de muncă al unui funcționar interimar” și, respectiv, de „încetare definitivă a raportului de muncă ca urmare a schimbării situației administrative”.

23. Persoanele în cauză au formulat o cale de atac pe cale ierarhică împotriva deciziei de încetare a raportului de muncă în privința lor. Întrucât căile lor de atac au fost respinse implicit, ei au formulat, la 12 aprilie 2013, în fața Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2 (Toledo) [Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 2 (Toledo), Spania], o acțiune prin care se solicita în special anularea deciziei implicite de respingere și a deciziei de încetare a raportului de muncă în ceea ce îi privește, precum și recunoașterea dreptului lor de a rămâne în posturile lor respective până la 14 septembrie 2012. În susținerea acțiunilor, persoanele în cauză au susținut printre altele că deciziile de încetare a raportului de muncă încalcă principiul egalității de tratament, în condițiile în care conduc la tratamentul diferențiat al profesorilor, după cum sunt funcționari interimari sau funcționari de

carieră, aceștia din urmă păstrându-și postul după încheierea perioadei de cursuri.

24. Printr-o hotărâre din 26 ianuarie 2015, această instanță a respins acțiunile, printre altele, pentru motivele că actele de recrutare ale persoanelor în cauză nu cuprindeau data încetării contractului, că, întrucât recrutarea funcționarilor interimari trebuie să se întemeieze pe rațiuni de necesitate și de urgență justificate, încetarea existenței acestor rațiuni constituia o cauză legală de încetare a raportului de muncă al acestor lucrători, chiar și în cazul în care, în fișele lor de salariu, ar figura o dată de încetare a contractului, și că data încheierii cursurilor poate presupune încetarea existenței necesității sau a urgenței care a motivat recrutarea lucrătorilor respectivi. În plus, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 2 (Toledo) [Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 2 (Toledo)] a considerat că principiul egalității de tratament nu a fost încălcat, pentru motivul că situația în care se găseau funcționarii interimari, al căror raport de muncă cu administrația este în principal temporar, nu era comparabilă cu cea a funcționarilor de carieră, al căror raport de muncă cu administrația este permanent.

25. Împotriva acestei hotărâri, persoanele în cauză au formulat apel în fața instanței de trimitere, și anume Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Curtea Superioară de Justiție din Castilia La Mancha, Spania), arătând în special că faptul că încetarea raportului lor de muncă a intervenit la 29 iunie 2012 constituie o încălcare a clauzei 4 din acordul-cadru. Ei apreciază astfel că, din cauza calității lor de funcționari interimari, sunt tratați mai puțin favorabil decât profesorii care au statutul de funcționari de carieră, întrucât aceștia din urmă își păstrează postul în perioada consacrată în mod obișnuit concediului de vară anual. În plus, ei susțin că, din moment ce sunt recrutați pentru anul școlar 2011/2012

și exercită aceleași funcții precum un profesor care are calitatea de funcționar de carieră, nu există motive pentru care nu ar putea îndeplini sarcinile care corespund funcției lor după încheierea perioadei de cursuri. Pe de altă parte, persoanele în cauză arată că deciziile de încetare a raportului de muncă încalcă articolul 7 din Directiva 2003/88, pentru motivul că s-a pus capăt raportului lor de muncă înainte ca ele să poată profita de zilele lor de concediu anual și că au primit în această calitate o indemnizație financiară. În plus, persoanele în cauză argumentează că încetarea raportului lor de muncă încalcă Acordul din 10 martie 1994.

26. Instanța de trimitere precizează că rapoarturi de muncă precum cele ale persoanelor în cauză sunt încheiate, conform articolului 7 din Legea 4/2011, pentru motive de necesitate și de urgență. Potrivit acestei instanțe, rezultă din jurisprudența spaniolă că lipsa necesității ca profesorii să lucreze după încheierea perioadei de cursuri constituie, în privința celor care au fost recrutați ca funcționari interimari, o cauză legală de încetare a raportului de muncă la data încheierii acestei perioade, în aplicarea articolului 9 alineatul 1 litera b) din această lege și a articolului 10 alineatul 3 din Legea 7/2007, având în vedere că motivul pentru care au fost recrutați a încetat să existe.

27. În ceea ce privește aplicarea principiului nediscriminării, instanța de trimitere consideră că profesorii angajați ca funcționari interimari intră sub incidența noțiunii „lucrător pe durată determinată”, în sensul acordului-cadru, în măsura în care sunt recrutați pentru a ocupa posturi de funcționari de carieră care erau vacante. Cât despre profesorii care intră sub incidența statutului funcționarilor, aceștia ar putea intra sub incidența noțiunii „lucrător pe durată nedeterminată comparabil”, în sensul clauzei 4 din acest acord. Ar fi deci necesar să se compare, în vederea aplicării acestei clauze, situația funcționarilor interimari cu cea a funcționarilor de carieră, a căror muncă

desfășurată în aceleași unități de învățământ sau în alte unități din aceeași comunitate economică este similară.

28. S-ar ridica, în consecință, problema dacă încheierea perioadei de cursuri constituie în mod efectiv un motiv obiectiv care justifică un tratament diferențiat între profesori, după cum sunt funcționari interimari sau funcționari de carieră.

29. În plus, instanța de trimitere ridică problema dacă practica constând în a pune capăt raportului de muncă al profesorilor recrutați ca funcționari interimari la încheierea acestei perioade este compatibilă cu articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, având în vedere că, în această situație, ministerul regional este obligat să plătească indemnizații pentru zilele de concediu anual de care acești profesori nu au putut profita.

30. Pe de altă parte, instanța de trimitere relatează că administrația comunității autonome Castilia La Mancha a respectat Acordul din 10 martie 1994 până în anul școlar 2011/2012 și că practica respectivă a început odată cu adoptarea Legii finanțelor pentru anul 2012. Întrucât aceeași practică era autorizată de această lege, care ar introduce măsuri de austeritate și de control al deficitului public, s-ar ridica problema dacă legea menționată este sau nu contrară principiului nediscriminării, astfel cum este concretizat de acordul-cadru, iar în cazul unui răspuns afirmativ, dacă instanța națională poate înlătura aplicarea aceleiași legi pentru motivul că este incompatibilă cu dreptul Uniunii.

31. În aceste condiții, Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Curtea Superioară de Justiție din Castilia La Mancha) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„Având în vedere jurisprudența întemeiată pe hotărârile precedente ale instanței de trimitere

[...], precum și afirmațiile formulate în litigiul principal, care privesc legalitatea deciziei de a pune capăt raportului de muncă al profesorilor angajați ca funcționari interimari [...] la încheierea cursurilor anului școlar, având în vedere principiul egalității de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili prevăzut în clauza 4 din [acordul-cadru], și dat fiind că regimul juridic național aplicabil funcției publice în Castilia La Mancha prevede că raportul de muncă al profesorilor angajați ca funcționari interimari încetează în cazul «încet[ării] existenței motivelor de necesitate și de urgență care au stat la baza numirii», [instanța de trimitere] adresează următoarele întrebări preliminare [...]:

1) Încheierea perioadei de cursuri aferente anului școlar poate fi considerată un motiv obiectiv care justifică aplicarea unui tratament diferențiat profesorilor angajați în calitate de funcționari interimari în raport cu profesorii angajați în calitate de funcționari de carieră?

2) Este compatibil cu principiul nediscriminării faptul că profesorii angajați în calitate de funcționari interimari, ale căror rapoarturi de muncă încetează la încheierea perioadei de cursuri, nu au posibilitatea de a primi concediu sub forma unor zile de odihnă efective, ci primesc în schimb o indemnizație financiară?

3) Este compatibilă cu principiul nediscriminării acestor funcționari, care se încadrează în noțiunea «lucrători pe durată determinată», o normă generală precum cea inclusă în a treisprezecea dispoziție adițională din [Legea finanțelor pentru anul 2012], care, pentru motive de austeritate bugetară și îndeplinire a obiectivelor de deficit, printre alte măsuri, a suspendat aplicarea [Acordului din 10 martie 1994], dacă ne referim la plata [indemnizației financiare] pentru concediul aferent lunilor iulie și august pentru suplirile cu o durată mai mare de 5 luni și jumătate, precum și pentru ocuparea posturilor vacante și dacă a fost

stabilit că personalului didactic preuniversitar angajat pe durată determinată îi va fi plătită o indemnizație de concediu aferentă a 22 de zile lucrătoare, dacă numirea temporară a fost efectuată pentru un an școlar complet, respectiv o indemnizație de concediu calculată în mod proporțional cu numărul de zile lucrate?”

## Cu privire la întrebările preliminare

### *Cu privire la prima întrebare*

32. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere urmărește în esență să afle dacă clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care permite unui angajator să pună capăt, la data încheierii cursurilor, raportului de muncă pe durată determinată al profesorilor recrutați pentru un an școlar ca funcționari interimari, pentru motivul că condițiile de necesitate și de urgență cărora le era subordonată recrutarea acestora nu mai sunt îndeplinite la această dată, în timp ce raportul de muncă pe durată nedeterminată al profesorilor care au calitatea de funcționari de carieră continuă.

33. În această privință, trebuie amintit că al doilea paragraf din preambulul acordului-cadru enunță că părțile acestuia „recunosc faptul că forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată [și că], în anumite împrejurări, contractele de muncă pe durată determinată răspund nevoilor angajatorilor și ale lucrătorilor”.

34. Potrivit clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru, unul dintre obiectivele acestuia este îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând respectarea principiului nediscriminării. Totodată, în cel de al treilea paragraf al preambulului la acordul-cadru se precizează că acesta „ilustrează disponibilitatea

partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării”. Considerentul (14) al Directivei 1999/70 menționează în acest sens că obiectivul acordului-cadru constă în special în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată prin stabilirea unor cerințe minime de natură să garanteze aplicarea principiului nediscriminării (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 39 și jurisprudența citată).

35. Acordul-cadru, în special clauza 4 din acesta, urmărește aplicarea principiului menționat lucrătorilor pe durată determinată pentru a evita ca un raport de muncă de această natură să fie folosit de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile care le sunt recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 40 și jurisprudența citată).

36. În schimb, acordul-cadru nu prevede condițiile în care se pot folosi contractele de muncă pe durată nedeterminată și nici cele în care se pot folosi contractele pe durată determinată (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 octombrie 2012, *Valenza și alții*, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 63, precum și Hotărârea din 14 septembrie 2016, *Martínez Andrés și Castrejana López*, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 39).

37. În speță, instanța de trimitere ridică problema dacă principiul nediscriminării, astfel cum este pus în aplicare și concretizat prin clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, a fost încălcat, pentru motivul că, spre deosebire de situația profesorilor, cum sunt domnul *Viejobueno Ibáñez* și doamna de la *Vara González*, care sunt recrutați ca funcționari interimari în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată, nu se pune capăt

raportului de muncă pe durată nedeterminată al profesorilor care intră sub incidența statutului funcționarilor la încheierea perioadei de cursuri, aceștia păstrându-și postul în special în perioada concediilor de vară anuale.

38. Trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, pentru a aprecia dacă persoanele interesate efectuează aceeași muncă sau o muncă similară în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 punctul 2 și cu clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, se poate considera că aceste persoane se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 51 și jurisprudența citată).

39. În aceste condiții, reiese din elementele aflate la dispoziția Curții că domnul *Viejobueno Ibáñez* și doamna de la *Vara González*, atunci când erau angajați la *Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa* (Direcția Generală pentru Resurse Umane și Programe Educaționale) ca funcționari interimari, exercitau aceleași funcții ca profesorii care aveau calitatea de funcționar de carieră.

40. Prin urmare, situația unui funcționar interimar precum domnul *Viejobueno Ibáñez* și doamna de la *Vara González* ar putea în principiu să fie considerată comparabilă cu cea a unui profesor care intră sub incidența statutului funcționarilor.

41. Cu toate acestea, trebuie subliniat că, spre deosebire de cauza care a condus la jurisprudența evocată la punctul 38 din prezenta hotărâre, în cauza principală, tratamentul diferențiat invocat de muncă exclusiv din împrejurarea că raportul de muncă al persoanelor în cauză a încetat la o dată determinată, pe când cea a profesorilor care intrau sub incidența statutului funcționarilor a fost menținut după data respectivă.

42. Or, o asemenea împrejurare constituie caracteristica esențială care diferențiază un raport de muncă pe durată determinată de un raport de muncă pe durată nedeterminată.

43. Astfel, faptul că, la data încheierii cursurilor, nu se pune capăt raportului de muncă al profesorilor care intră sub incidența statutului funcționarilor sau că acest raport nu este suspendat este inerent naturii înseși a raportului de muncă al acestor lucrători. Astfel, aceștia au vocația de a ocupa un loc de muncă permanent tocmai pentru că sunt angajați în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată.

44. În ceea ce privește raporturile de muncă pe durată determinată, cum sunt cele ale persoanelor în cauză, ele sunt caracterizate, în schimb, astfel cum rezultă din clauza 3 punctul 1 din acordul-cadru, prin faptul că angajatorul și lucrătorul au convenit, încă de la încheierea acestor raporturi, că acestea vor înceta la producerea unor condiții determinate în mod obiectiv, cum ar fi îndeplinirea unei sarcini determinate, producerea unui eveniment determinat sau împlinirea termenului (a se vedea în acest sens Hotărârile din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 57, și Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 60).

45. Or, în speță, instanța de trimitere este singura competentă să aprecieze dacă angajatorul a pus capăt raporturilor de muncă ale persoanelor în cauză înainte de producerea condiției determinate în mod obiectiv de părțile în litigiu în fața sa. Presupunând că aceasta este situația, cea împrejurare ar constitui nu o discriminare interzisă de acordul-cadru, ci o încălcare de către angajator a dispozițiilor contractuale care guvernează respectivele raporturi de muncă, încălcare care ar putea fi sancționată, dacă este cazul, în conformitate cu dispozițiile naționale aplicabile.

46. În aceste condiții, în măsura în care, după cum s-a amintit în esență la punctele 33 și 36 din prezenta hotărâre, acordul-cadru recunoaște în principiu legitimitatea recurgerii la raporturile de muncă pe durată nedeterminată, precum și a recurgerii la raporturile de muncă pe durată determinată și nu prevede condițiile în care se pot folosi asemenea raporturi, o diferență de tratament care, precum cea în discuție în litigiul principal, constă doar în faptul că un raport de muncă pe durată determinată s-a încheiat, la o dată anume, la împlinirea termenului, în timp ce un raport de muncă pe durată nedeterminată nu a încetat la acea dată, nu poate fi sancționată, în temeiul acestui acord.

47. Această apreciere nu este repusă în discuție de argumentul Comisiei Europene potrivit căruia numai natura temporară a raportului de muncă nu poate constitui un „motiv obiectiv” care poate justifica o diferență de tratament în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru.

48. Astfel, diferența vizată la punctul 46 din prezenta hotărâre este inerentă coexistenței raporturilor de muncă pe durată nedeterminată și pe durată determinată și nu poate intra sub incidența interdicției prevăzute în această clauză, cu riscul de a șterge orice diferență între aceste două categorii de raporturi de muncă.

49. În plus, din decizia de trimitere reiese că domnul Viejobueno Ibáñez și doamna de la Vara González arată în esență că raporturile lor de muncă pe durată determinată ar fi trebuit să înceteze nu la 29 iunie 2012, data încheierii perioadei de cursuri, ci la 14 septembrie 2012, respectiv cu aproximativ două luni și jumătate mai târziu față de ceea ce era prevăzut în Acordul din 10 martie 1994.

50. În această privință, trebuie observat că persoanele în cauză nu solicită să fie tratate în mod efectiv, în ceea ce privește durata raportului lor de muncă, în același mod precum colegii care au statutul de

funcționari de carieră, întrucât aceștia din urmă au vocația de a-și ocupa postul chiar după data de 14 septembrie 2012. În realitate, cererile lor echivalează cu a pretinde același tratament precum cel acordat profesorilor care au fost angajați ca funcționari interimari, în cursul anilor școlari precedenți, până la 14 septembrie.

51. Or, întrucât principiul nediscriminării a fost pus în aplicare și concretizat de acordul-cadru numai în ceea ce privește diferențele de tratament dintre lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 50 și jurisprudența citată), eventualele diferențe de tratament între anumite categorii de personal pe durată determinată nu intră sub incidența principiului nediscriminării consacrat de acest acord-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 septembrie 2016, de *Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 38 și jurisprudența citată).

52. În aceste condiții, diferența de tratament invocată de persoanele în cauză nu poate, în orice caz, să intre sub incidența clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru.

53. În ceea ce privește, în sfârșit, împrejurarea că persoanele în cauză au fost private de posibilitatea de a beneficia în mod efectiv de concediile lor anuale, că nu au primit remunerație în lunile iulie, august și septembrie ale anului 2012 și că nu au dobândit vechime în muncă pentru aceste luni în vederea avansării în carieră, trebuie arătat că această împrejurare este doar consecința directă a încetării raporturilor lor de muncă, încetare care nu constituie o diferență de tratament interzisă de acordul-cadru.

54. Având în vedere toate considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că clauza 4 punctul 1 din acordul-

cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care permite unui angajator să pună capăt, la data încheierii cursurilor, raportului de muncă pe durată determinată al profesorilor recrutați pentru un an școlar ca funcționari interimari, pentru motivul că condițiile de necesitate și de urgență cărora le era subordonată recrutarea lor nu mai sunt îndeplinite la această dată, în timp ce raportul de muncă pe durată nedeterminată al profesorilor care au calitatea de funcționari de carieră continuă.

### ***Cu privire la cea de a doua și la cea de a treia întrebare***

55. Din decizia de trimitere reiese că, prin intermediul celei de a doua și al celei de a treia întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere urmărește în esență să afle dacă articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care permite să se pună capăt, la data încheierii cursurilor, raportului de muncă pe durată determinată al profesorilor recrutați pentru un an școlar ca funcționari interimari, chiar dacă prin aceasta profesorii sunt privați de zile de concediu de vară anual plătit aferent acestui an școlar, cu condiția ca profesorii respectivi să primească pentru aceasta o indemnizație financiară.

56. În această privință, trebuie amintit că lucrătorii trebuie să poată beneficia în mod normal de un repaus efectiv, dintr-o preocupare pentru protecția eficientă a securității și a sănătății lor. Prin urmare, numai în cazul în care raportul de muncă încetează, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 permite înlocuirea dreptului la concediu anual plătit neefectuat cu o compensație financiară (Hotărârea din 20 ianuarie 2009, *Schultz-Hoff* și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 23, precum și Ordonanța din 21 februarie 2013, *Maestre García*, C-194/12, EU:C:2013:102, punctul 28).

57. Or, în cauza principală, este cert că rapoarturile de muncă ale persoanelor în cauză au încetat. În consecință, în temeiul articolului 7 din Directiva 2003/88, legiuitorul spaniol putea să prevadă că acestea din urmă vor primi o indemnizație financiară pentru perioada de concediu anual plătit de care nu au putut beneficia.

58. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care permite să se pună capăt, la data încheierii cursurilor, raportului de muncă pe durată determinată al profesorilor recrutați pentru un an școlar ca funcționari interimari, chiar dacă prin aceasta profesorii sunt privați de zile de concediu de vară anual plătit aferent

acestui an școlar, cu condiția ca profesorii respectivi să primească pentru aceasta o indemnizație financiară.

## Cu privire la cheltuielile de judecată

59. 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 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiat la 18 martie 1999, anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care permite unui angajator să pună capăt, la data încheierii cursurilor, raportului de muncă pe durată determinată al profesorilor recrutați pentru un an școlar ca funcționari interimari, pentru motivul că condițiile de necesitate și de urgență cărora le era subordonată recrutarea lor nu mai sunt îndeplinite la această dată, în timp ce raportul de muncă pe durată nedeterminată al profesorilor care au calitatea de funcționari de carieră continuă.**

**2) Articolul 7 alineatul (2) 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 opune unei reglementări naționale care permite să se pună capăt, la data încheierii cursurilor, raportului de muncă pe durată determinată al profesorilor recrutați pentru un an școlar ca funcționari interimari, chiar dacă prin aceasta profesorii sunt privați de zile de concediu de vară anual plătit aferent acestui an școlar, cu condiția ca profesorii respectivi să primească pentru aceasta o indemnizație financiară.**

# HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)

## 21 noiembrie 2018(\*)

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 – Principiul nediscriminării – Justificare – Clauza 5 – Măsuri pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive – Indemnizație în cazul rezilierii unui contract de muncă pe durată nedeterminată pentru un motiv obiectiv – Lipsa unei indemnizații la expirarea termenului unui contract de muncă pe durată determinată de «interinidad»”

În cauza C-619/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania), prin decizia din 25 octombrie 2017, primită de Curtea la 3 noiembrie 2017, în procedura

### **Ministerio de Defensa**

împotriva

**Ana de Diego Porras,**

CURTEA (Camera a șasea),

compusă din domnul J.-C. Bonichot, președintele Camerei întâi, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a șasea, domnii A. Arabadjiev (raportor) și C.-G. Fernlund, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru guvernul spaniol, de A. Rubio González și de A. Gavela Llopis, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de N. Ruiz García, 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 clauzelor 4 și 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Ministerio de Defensa (Ministerul Apărării, Spania), pe de o parte, și doamna Ana de Diego Porras, pe de altă parte, în legătură cu calificarea raportului de muncă dintre părți și cu plata unei indemnizații ca urmare a rezilierii acestui raport.

## Cadrul juridic

### *Dreptul Uniunii*

3. Considerentul (14) al Directivei 1999/70 prevede:

„Părțile semnatare au dorit să încheie un acord-cadru privind munca pe durată determinată, stabilind principiile generale și cerințele minime pentru contractele și raporturile de muncă pe durată determinată; acestea și-au manifestat dorința de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și de a stabili un cadru pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau contracte pe durată determinată succesive.”

4. Potrivit articolului 1 din Directiva 1999/70, scopul acesteia este „punerea în aplicare a acordului-cadru [...], încheiat între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP [...]”.

5. Articolul 2 primul paragraf din această directivă prevede:

„Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive [și trebuie] să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă. [...]”

6. Al doilea paragraf al preambulului la acordul-cadru are următorul cuprins:

„Părțile prezentului acord recunosc faptul că forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată. Ele recunosc de asemenea faptul că, în anumite împrejurări, contractele de muncă pe durată determinată răspund nevoilor angajatorilor și ale lucrătorilor.”

7. Potrivit celui de al treilea paragraf al acestui preambul:

„[Acordul-cadru] stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe durată determinată, recunoscând faptul că aplicarea lor detaliată trebuie să țină seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice. El ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării, și pentru folosirea contractelor de muncă pe durată determinată pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători.”

8. Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, pe de o parte, îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și, pe de altă parte, stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din

folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

9. Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:

„(1) În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.

(2) În sensul prezentului acord, termenul «lucrător pe durată nedeterminată comparabil» desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se seama de calificare sau competențe. [...]”

10. Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctul 1:

„În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.”

11. Clauza 5 din acordul-cadru, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, prevede:

„(1) Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu

există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe din următoarele măsuri:

(a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;

(b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;

(c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.

(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă [pe durată determinată]:

(a) sunt considerate «succesive»;

(b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.”

### *Dreptul spaniol*

12. Articolul 15 alineatul 1 din texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (textul reformat al Legii privind statutul lucrătorilor), aprobat prin Real Decreto Legislativo 1/1995 (Decretul regal legislativ 1/1995) din 24 martie 1995 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654), în versiunea aplicabilă la data faptelor în discuție în litigiul principal (denumit în continuare „Statutul lucrătorilor”), prevede:

„Contractul de muncă poate fi încheiat pe durată nedeterminată sau pe durată determinată. Un contract pe durată determinată poate fi încheiat în următoarele cazuri:

a) atunci când lucrătorul este angajat în vederea îndeplinirii unei sarcini determinate, autonome și care se poate detașa de ansamblul activității întreprinderii, a cărei executare are, în principiu, o durată necunoscută, fiind totodată limitată în timp. [...]”

b) atunci când împrejurările de pe piață, o acumulare a volumului de muncă sau comenzi în exces impun acest lucru, chiar în cadrul activității normale a întreprinderii [...]

c) în cazul înlocuirii lucrătorilor care au dreptul să li se păstreze locul de muncă, cu condiția ca în contractul lor de muncă să se specifice numele lucrătorului înlocuit și motivul pentru care a fost înlocuit.”

13. Potrivit articolului 15 alineatul 3 din Statutul lucrătorilor, contractele temporare încheiate cu încălcarea legii sunt prezumate a fi încheiate pe durată nedeterminată.

14. Potrivit articolului 15 alineatul 6 din acest statut, lucrătorii cu contracte temporare și pe durată determinată beneficiază de aceleași drepturi ca lucrătorii cu contracte pe durată nedeterminată, indiferent de particularitățile specifice fiecărei modalități contractuale în materie de reziliere a contractului și de cele prevăzute în mod expres de lege în ceea ce privește contractele de formare profesională.

15. Articolul 49 alineatul 1 din Statutul lucrătorilor prevede:

„1. Contractul de muncă încetează:

[...]

b) pentru motivele indicate în mod valabil în contract, cu excepția cazului în care acestea constituie un abuz de drept vădit din partea angajatorului;

c) ca urmare a expirării termenului convenit sau a realizării lucrării sau a serviciului care face obiectul contractului. La finalul contractului, cu excepția cazurilor de contracte de muncă de «interinidad» și al contractelor de formare profesională, lucrătorul are dreptul să perceapă o indemnizație în cuantum echivalent cu partea proporțională din suma corespunzătoare încasării a 12 zile de salariu pe an de serviciu sau o indemnizație prevăzută,

dacă este cazul, de reglementarea specifică aplicabilă în materie.

[...]

l) pentru motive obiective admise de lege.

[...]”

16. Potrivit articolului 52 din Statutul lucrătorilor, constituie „motive obiective” care pot justifica rezilierea contractului de muncă printre altele incapacitatea de muncă a lucrătorului cunoscută sau intervenită după intrarea sa efectivă în întreprindere, neadaptarea lucrătorului la modificările tehnice rezonabile aduse postului său, motive economice, tehnice sau legate de organizare ori de producție, în cazul în care numărul de locuri de muncă desființate este mai mic decât cel prevăzut pentru a califica rezilierea contractelor de muncă drept „concediere colectivă”, și, în anumite condiții, absențe repetate de la muncă, chiar motivate.

17. Conform articolului 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor, rezilierea unui contract de muncă pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din acest statut determină plata către lucrător, în același timp cu notificarea scrisă, a unei indemnizații reprezentând echivalentul a 20 de zile de salariu pe an de vechime, indemnizație care se calculează pentru perioadele mai scurte de un an prorata cu numărul de luni lucrate și al cărei cuantum total nu poate depăși 12 salarii lunare.

18. În temeiul articolului 56 alineatul 1 din Statutul lucrătorilor, în caz de reziliere abuzivă a unui contract de muncă, angajatorul trebuie fie să reintegreze lucrătorul în întreprindere, fie să procedeze la plata unei indemnizații reprezentând 33 de zile de salariu pe an de vechime.

19. Articolul 4 alineatul 1 din Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del

Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Decretul regal 2720/1998 de punere în aplicare a articolului 15 din Statutul lucrătorilor în materie de contracte pe durată determinată) din 18 decembrie 1998 (BOE nr. 7 din 8 ianuarie 1999, p. 568) definește contractul de „interinidad” ca fiind contractul încheiat pentru înlocuirea unui lucrător din întreprindere care are dreptul să i se păstreze locul de muncă în temeiul unei reglementări, al unei convenții colective sau al unui acord individual sau pentru ocuparea temporară a unui loc de muncă în timpul procedurii de recrutare sau de promovare în vederea ocupării definitive a postului respectiv.

20. Potrivit articolului 4 alineatul 2 din acest decret regal, contractul trebuie să identifice printre altele lucrătorul înlocuit și motivul înlocuirii sau locul de muncă ce va fi ocupat definitiv după procedura de recrutare sau de promovare. Durata contractului de „interinidad” încheiat pentru a înlocui un lucrător din întreprindere care are dreptul să i se păstreze locul de muncă corespunde cu cea a absenței acestui lucrător. Durata contractului de „interinidad” încheiat pentru ocuparea temporară a unui loc de muncă pe durata procedurii de selecție sau de promovare pentru ocuparea sa definitivă corespunde cu durata acestei proceduri. Ea nu poate fi mai mare de trei luni, un contract cu același obiect neputând fi încheiat după expirarea acestui termen maxim. În cadrul procedurilor de selecție organizate de administrațiile publice pentru ocuparea locurilor de muncă, durata contractelor de „interinidad” coincide cu durata respectivelor proceduri conform prevederilor din legislația specifică.

21. Articolul 8 alineatul 1 din respectivul decret regal prevede:

„Contractele pe durată determinată încetează ca urmare a denunțării de către oricare dintre părți pentru următoarele motive:

[...]

c) Contractul de «interinidad» încetează în următoarele cazuri:

- 1) reintegrarea lucrătorului înlocuit;
- 2) expirarea termenului stabilit în mod legal sau convențional în vederea reintegrării;
- 3) dispariția motivului pentru care locul de muncă a fost păstrat;
- 4) împlinirea unui termen de trei luni în procedurile de recrutare sau de promovare în vederea ocupării definitive a locurilor de muncă sau a termenului aplicabil în procedurile de recrutare în administrațiile publice.”

## Litigiul principal și întrebările preliminare

22. Doamna de Diego Porras a fost angajată, din luna februarie a anului 2003, în temeiul mai multor contracte de muncă de „interinidad”, în calitate de secretară în cadrul diferitor subdirecții ale Ministerului Apărării. Ultimul contract de muncă de „interinidad”, încheiat la 17 august 2005, urmărea suplinirea doamnei Mayoral Fernández, dispensată în totalitate de obligațiile sale profesionale pentru exercitarea unui mandat sindical.

23. În aplicarea Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (Decretul-lege regal 20/2012 referitor la măsuri de garantare a stabilității bugetare și de promovare a competitivității) din 13 iulie 2012 (BOE nr. 168 din 14 iulie 2012, p. 50428), s-a revocat dispensa de muncă a doamnei Mayoral Fernández.

24. Prin scrisoarea din 13 septembrie 2012, doamna de Diego Porras a fost convocată pentru a semna rezilierea contractului de muncă cu efect de la 30 septembrie 2012,

astfel încât să se permită reintegrarea doamnei Mayoral Fernández la locul său de muncă începând de la 1 octombrie 2012.

25. La 19 noiembrie 2012, doamna de Diego Porras a formulat o acțiune la Juzgado de lo Social n° 1 de Madrid (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 1 din Madrid, Spania), având ca obiect contestarea atât a legalității contractului său de muncă, cât și a condițiilor în care acesta a fost reziliat.

26. Întrucât a căzut în pretenții printr-o decizie din 10 septembrie 2013, persoana în cauză a declarat apel împotriva acesteia la Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid, Spania), în fața căreia a susținut că contractele de muncă de „interinidad”, în cadrul cărora a fost angajată, au fost încheiate cu încălcarea legii și că este necesară recalificarea lor în „contract de muncă pe durată nedeterminată”. În consecință, rezilierea unui astfel de contract ar constitui o concediere abuzivă și ar implica plata unei indemnizații reprezentând 33 de zile de salariu pe an de vechime.

27. Printr-o decizie din 9 decembrie 2014, primită de Curte la 22 decembrie 2014, Tribunalul Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid) a formulat o cerere de decizie preliminară în temeiul articolului 267 TFUE.

28. În această decizie, aceasta a constatat, pe de o parte, că angajarea doamnei de Diego Porras în temeiul unui contract de muncă de „interinidad” este conformă cerințelor care rezultă din dispozițiile naționale în vigoare și, pe de altă parte, că încetarea raportului de muncă dintre persoana interesată și Ministerul Apărării este legală.

29. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid) ridică totuși problema dreptului doamnei de Diego Porras de a solicita plata unei

indemnizații ca urmare a rezilierii contractului său de muncă. Această instanță a considerat că în dreptul spaniol există o diferență de tratament în condițiile de încadrare în muncă între lucrătorii care au încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată și cei care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată, în măsura în care indemnizația plătită în cazul rezilierii legale din motive obiective a contractului de muncă este de 20 de zile de salariu pe an de vechime pentru cei dintâi, în timp ce aceasta se ridică la numai 12 zile de salariu pe an de serviciu pentru cei din urmă. Această inegalitate era, potrivit instanței menționate, cu atât mai accentuată în ceea ce privește lucrătorii angajați în cadrul unui contract de muncă de „interinidad”, cărora legislația națională nu le recunoaște nicio indemnizație atunci când acest contract încetează conform legii.

30. Considerând că niciun motiv obiectiv nu justifică o asemenea diferență de tratament, Tribunalul Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid) a exprimat îndoiele cu privire la compatibilitatea dispozițiilor de drept spaniol relevante cu principiul nediscriminării între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată enunțat în clauza 4 din acordul-cadru, astfel cum a fost interpretat de jurisprudența Curții.

31. Această instanță a adresat Curții patru întrebări preliminare referitoare la interpretarea acestei clauze.

32. Prin Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), Curtea a răspuns printre altele că respectiva clauză trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care nu acordă nicio indemnizație pentru rezilierea contractului de muncă lucrătorului angajat în cadrul unui contract de muncă de „interinidad” în condițiile în care acordă o asemenea

indemnizație printre altele lucrătorilor pe durată nedeterminată comparabili.

33. Prin Hotărârea din 5 octombrie 2016, Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid) a statuat printre altele că atât angajarea doamnei de Diego Porras în temeiul unui contract de muncă de „interinidad”, cât și încetarea raportului de muncă dintre ea și Ministerul Apărării sunt conforme reglementării spaniole aplicabile, că această reglementare este însă discriminatorie și că, în aplicarea jurisprudenței care rezultă din Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), trebuie să se acorde persoanei interesate o indemnizație echivalentă cu 20 de zile de salariu pe an de vechime pe care o determină, în temeiul dreptului spaniol, concedierea pentru motive economice, tehnice, de organizare sau de producție.

34. Ministerul Apărării a formulat recurs pentru unificarea jurisprudenței împotriva acestei prime hotărâri la Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania).

35. Această instanță consideră că situația doamnei de Diego Porras era în mod incontestabil comparabilă celei a unui lucrător pe durată nedeterminată având în vedere în special funcțiile pe care le exercita.

36. Instanța menționată consideră însă că, deși lucrătoarea pe durată determinată în cauză exercita aceleași funcții ca lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, indemnizația de încetare a contractului de muncă pe durată determinată nu poate fi comparată cu cea plătită ca urmare a rezilierii unui contract de muncă pe durată nedeterminată pentru unul dintre motivele menționate la articolul 52 din Statutul lucrătorilor, în măsura în care un contract de muncă pe durată nedeterminată nu poate înceta din cauza împlinirii unui termen sau a realizării unei condiții.

37. În schimb, indemnizația legală echivalentă cu 20 de zile de salariu pe an de vechime

în întreprindere, prevăzută la articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor, s-ar aplica în cazul rezilierii contractului de muncă pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor independent de durata determinată sau nedeterminată a acestui contract. Astfel, lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată ar fi tratați în același mod atunci când motivul încetării raportului lor de muncă este același.

38. În aceste condiții, instanța de trimitere nu percepe diferența de tratament menționată la punctul 21 din Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683).

39. Din această hotărâre ar rezulta că trebuie prevăzută o indemnizație unică pentru toate ipotezele de încetare a raportului de muncă, și anume cea echivalentă cu 20 de zile de salariu pe an de vechime în întreprindere, deși poate fi vorba despre ipoteze foarte diferite.

40. Această indemnizație ar trebui astfel atribuită la împlinirea termenului atât al contractelor de „interinidad”, cât și al celorlalte contracte de muncă pe durată determinată, ceea ce ar însemna ștergerea diferenței dintre aceste două categorii de contracte pe durată determinată pe care o instituisese legiuitorul spaniol prin adoptarea articolului 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor, care prevede plata unei indemnizații echivalente cu 12 zile de salariu pe an de vechime în întreprindere la expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată, altele decât contractele de „interinidad”.

41. Or, această diferență nu ar repune în discuție echilibrul dintre contractele de muncă pe durată determinată și contractele de muncă pe durată nedeterminată.

42. Din perspectiva acestor considerații, instanța de trimitere ridică problema dacă expirarea termenului unui contract de muncă

pe durată determinată trebuie în mod necesar să determine plata unei indemnizații și, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă această indemnizație trebuie stabilită în același mod ca cea care trebuie plătită în celelalte ipoteze de încetare a raportului de muncă.

43. Această instanță precizează, în plus, că aceste îndoieli sunt legate nu atât de existența unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată, cât de chestiunea dacă, prevăzând plata unei indemnizații la expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată, cu excepția contractelor de „interinidad”, dreptul spaniol nu a prevăzut o măsură pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru, numai pentru contractele de muncă pe durată determinată, altele decât contractele de „interinidad”.

44. Astfel, indemnizația echivalentă cu 12 zile de salariu pe an de vechime în întreprindere, prevăzută la articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor, ar fi fost introdusă de Real Decreto Ley 5/2001 (decretul-lege regal 5/2001) din 2 martie 2001 și prin ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (Legea nr. 12/2001 privind măsuri urgente de reformă a pieței muncii în vederea creșterii ocupării forței de muncă și a ameliorării calității acesteia) din 9 iulie 2001, în scopul transpunerii Directivei 1999/70 în ordinea juridică spaniolă. Cu toate acestea, persoanele angajate în temeiul unor contracte de „interinidad” ar fi în mod expres excluse de la beneficiul acestei indemnizații.

45. Ar fi permis să se considere că respectiva indemnizație, chiar dacă nu prezintă o legătură cu recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată succesive, constituie o măsură care vizează respectarea obligațiilor

care decurg din clauza 5 din acordul-cadru și favorizarea stabilității încadrării în muncă.

46. În acest context, s-ar pune problema dacă legiitorul spaniol putea, fără să încalce clauza 5 menționată, să excludă persoanele angajate în temeiul unor contracte de „interinidad” de la beneficiul aceleiași indemnizații.

47. În această privință, din Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López (C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680), ar rezulta că un stat membru nu poate, achitându-se de obligațiile care îi revin din clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru, să prevadă regimuri juridice diferite în funcție de diferitele categorii de personal.

48. Cu toate acestea, întrucât contractul de „interinidad” privește doi lucrători, și anume lucrătorul înlocuitor și lucrătorul înlocuit, acesta s-ar deosebi de celelalte tipuri de contracte de muncă pe durată determinată. În această privință, instanța de trimitere precizează că, deși indemnizația prevăzută la articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor poate avea un efect descurajator asupra angajatorului care dorește să își poată reduce lesne personalul, totuși această indemnizație nu are același efect în ceea ce privește contractele de „interinidad”, dat fiind că expirarea termenului acestora nu determină o reducere de personal.

49. În aceste condiții, Tribunal Supremo (Curtea Supremă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Clauza 4 din [acordul-cadru] trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care nu stabilește nicio indemnizație în cazul încetării unui contract de «interinidad» pentru suplinirea unui alt lucrător care are dreptul de a i se păstra locul de muncă, când încetarea are loc la reintegrarea lucrătorului suplinitor, însă, dimpotrivă, o prevede în

situația în care încetarea contractului de muncă intervine din alte cauze prevăzute de lege?

2) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare, intră sub incidența clauzei 5 din acordul-cadru o măsură precum cea prevăzută de legiuitorul spaniol care stabilește o indemnizație corespunzătoare a 12 zile de salariu pe an de vechime datorată lucrătorului la împlinirea termenului unui contract de muncă temporară chiar dacă munca temporară este limitată la un singur contract?

3) În cazul unui răspuns afirmativ la a doua întrebare, este contrară clauzei 5 din acordul-cadru o dispoziție legală care recunoaște pentru lucrătorii care au contract pe durată determinată o indemnizație corespunzătoare a 12 zile de salariu pe an de vechime la împlinirea termenului contractului, însă exclude de la beneficiul acesteia pe lucrătorii care au contract pe durată determinată atunci când respectivul contract se încheie pentru «interinidad» în vederea suplinirii unui lucrător care are dreptul să i se păstreze locul de muncă?”

50. Instanța de trimitere a solicitat de asemenea Curții să supună prezenta cauză procedurii accelerate, prevăzută la articolul 105 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții, sau, eventual, tratamentul prioritar, precum și să confere acestei cauze prioritate în raport, în special, cu cauzele C-574/16, Grupo Norte Facility, și C-677/16, Montero Mateos.

51. Printr-o Ordonanță din 20 decembrie 2017, de Diego Porras (C-619/17, nepublicată, EU:C:2017:1025), președintele Curții a respins cererea Tribunal Supremo (Curtea Supremă) având ca obiect supunerea prezentei cauze procedurii accelerate.

52. Prin Hotărârea din 5 iunie 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), Curtea (Marea Cameră) a declarat în esență că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie

interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care nu prevede plata niciunei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată, precum contractele de „interinidad” încheiate pentru a ocupa temporar un loc de muncă pe durata procedurii de recrutare sau de promovare în vederea ocupării definitive a respectivului post, la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, în condițiile în care lucrătorilor pe durată nedeterminată le este acordată o indemnizație la rezilierea contractului lor de muncă pentru un motiv obiectiv.

## Cu privire la întrebările preliminare

### *Cu privire la prima întrebare*

53. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care nu prevede plata niciunei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată încheiate pentru a înlocui un lucrător care are dreptul la păstrarea locului său de muncă, precum contractul de „interinidad” în discuție în litigiul principal, la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, în condițiile în care lucrătorilor pe durată nedeterminată le este acordată o indemnizație la rezilierea contractului lor de muncă pentru un motiv obiectiv.

54. În această privință, trebuie amintit că, potrivit clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru, unul dintre obiectivele acestuia constă în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării. Totodată, în cel de al treilea paragraf al preambulului la acordul-cadru se precizează că acesta „ilustrează

disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării”. Considerentul (14) al Directivei 1999/70 menționează în acest sens că obiectivul acordului-cadru constă în special în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată prin stabilirea unor cerințe minime de natură să garanteze aplicarea principiului nediscriminării (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 39 și jurisprudența citată).

55. Acordul-cadru, în special clauza 4 din acesta, urmărește aplicarea principiului menționat lucrătorilor pe durată determinată pentru a evita ca un raport de muncă de această natură să fie folosit de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile care le sunt recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 40 și jurisprudența citată).

56. Având în vedere obiectivele urmărite de acordul-cadru, astfel cum sunt amintite la cele două puncte anterioare, clauza 4 din acesta trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 41 și jurisprudența citată).

57. Trebuie amintit că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru stipulează, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, o interdicție de a trata lucrătorii pe durată determinată într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

58. În speță, trebuie arătat, în primul rând, că, întrucât contractul de muncă al doamnei de *Diego Porras* prevedea că va înceta la producerea unui eveniment determinat, și anume reintegrarea lucrătoarei înlocuite în postul său de muncă, persoana interesată trebuie să fie considerată ca având calitatea de „lucrător pe durată determinată”, în sensul clauzei 3 punctul 1 din acordul-cadru.

59. Trebuie arătat, în al doilea rând, că indemnizația acordată lucrătorului ca urmare a rezilierii contractului de muncă încheiat cu angajatorul său, precum cea în discuție în litigiul principal, intră în sfera noțiunii „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctele 44-48 și jurisprudența citată).

60. Trebuie amintit, în al treilea rând, că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, principiul nediscriminării, în raport cu care clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru constituie o expresie particulară, impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 49 și jurisprudența citată).

61. În această privință, principiul nediscriminării a fost pus în aplicare și concretizat de acordul-cadru numai în ceea ce privește diferențele de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 50 și jurisprudența citată).

62. Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, pentru a aprecia dacă persoanele interesate efectuează aceeași muncă sau o

muncă similară în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 punctul 2 și cu clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, se poate considera că aceste persoane se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 51 și jurisprudența citată).

63. În speță, revine instanței de trimitere, care este singura competentă să aprecieze situația de fapt, sarcina de a stabili dacă doamna de Diego Porras, atunci când era angajată de Ministerul Apărării în temeiul unui contract de muncă pe durată determinată, se afla într-o situație comparabilă cu cea a salariaților angajați pe durată nedeterminată de același angajator, în aceeași perioadă (a se vedea prin analogie, Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 52).

64. În aceste condiții, din elementele aflate la dispoziția Curții reiese că doamna de Diego Porras, atunci când era angajată a Ministerului Apărării în cadrul unui contract de „interinidad”, exercita aceleași funcții de secretară ca lucrătoarea a cărei înlocuire o efectua.

65. Prin urmare, sub rezerva aprecierii definitive a instanței de trimitere în lumina tuturor elementelor pertinente, trebuie să se considere că situația unei lucrătoare pe durată determinată cum este doamna de Diego Porras era comparabilă cu cea a unui lucrător pe durată nedeterminată angajat de Ministerul Apărării pentru a exercita aceleași funcții de secretară.

66. Prin urmare, este necesar, în al patrulea rând, să se verifice dacă există un motiv obiectiv care să justifice ca expirarea termenului unui contract de „interinidad”, precum cel în discuție în litigiul principal, să nu determine plata către lucrătorul pe durată

determinată respectiv a unei indemnizații, în timp ce un lucrător pe durată nedeterminată beneficiază de o indemnizație atunci când este concediat pentru unul dintre motivele menționate la articolul 52 din Statutul lucrătorilor.

67. În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, noțiunea „motive obiective”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, trebuie interpretată în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată prin faptul că această diferență este prevăzută printr-o normă generală sau abstractă cum ar fi o lege sau o convenție colectivă (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 56 și jurisprudența citată).

68. Noțiunea respectivă impune, potrivit unei jurisprudențe de asemenea constante, ca inegalitatea de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete ce caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se situează aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a verifica dacă această inegalitate răspunde unor necesități reale, dacă este în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară în acest scop. Elementele menționate pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contracte pe durată determinată, din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, eventual, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 57 și jurisprudența citată).

69. În speță, guvernul spaniol invocă diferența care caracterizează contextul în care intervin cauzele de încetare a contractelor pe durată determinată prevăzute la articolul 49

alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor, precum expirarea termenului unui contract de „interinidad”, în raport cu cel în care se prevede plata unei indemnizații în cazul concedierii pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din statutul menționat, cum ar fi motive economice, tehnice sau legate de organizare ori de producție la angajator, atunci când numărul de locuri de muncă desființate este mai mic decât cel impus pentru a califica rezilierea contractelor de muncă drept „concediere colectivă”. Pentru a explica tratamentul diferențiat în discuție în litigiul principal, guvernul menționat subliniază în esență că, în prima ipoteză, încetarea raportului de muncă intervine cu ocazia unui eveniment care putea fi anticipat de lucrător la momentul încheierii contractului de muncă pe durată determinată, ceea ce ar corespunde situației în discuție în litigiul principal, în care contractul de „interinidad” a încetat prin efectul reintegrării lucrătoarei înlocuite. În schimb, în a doua ipoteză, plata indemnizației prevăzute la articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor ar fi motivată de voința de a compensa înșelarea așteptărilor legitime ale lucrătorului la continuarea raportului de muncă, determinată de concedierea sa pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din statutul menționat.

70. În această privință, trebuie arătat că încetarea contractului de muncă de „interinidad” al doamnei de Diego Porras, ca urmare a reintegrării lucrătoarei înlocuite, se înscrie într-un context semnificativ diferit din punct de vedere factual și juridic de cel în care contractul de muncă al unui lucrător pe durată nedeterminată este reziliat pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor.

71. Astfel, din definiția noțiunii „contract pe durată determinată”, care figurează în clauza 3 punctul 1 din acordul-cadru reiese că un contract de această natură încetează să își producă efectele pentru viitor la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, acest

termen putând fi constituit de îndeplinirea unei sarcini determinate, de împlinirea termenului sau, precum în speță, de producerea unui eveniment determinat. Astfel, părțile la un contract de muncă pe durată determinată cunosc, de la încheierea sa, data sau evenimentul care determină încetarea sa. Acest termen limitează durata raportului de muncă, fără ca părțile să își fi exprimat voința în această privință după încheierea respectivului contract (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 60).

72. În schimb, rezilierea unui contract de muncă pe durată nedeterminată pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor, la inițiativa angajatorului, rezultă din apariția unor împrejurări care nu au fost prevăzute la data încheierii acestuia și care perturbă derularea normală a raportului de muncă (*Hotărârea din 5 iunie 2018, Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 61). Astfel cum reiese din explicațiile guvernului spaniol amintite la punctul 69 din prezenta hotărâre, tocmai pentru a compensa acest caracter inopinat al încetării raportului de muncă pentru un astfel de motiv și, prin urmare, înșelarea așteptărilor legitime pe care lucrătorul le putea avea la acea dată în ceea ce privește stabilitatea raportului respectiv, articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor impune în acest caz plata către respectivul lucrător concediat a unei indemnizații echivalente cu 20 de zile de salariu pe an de vechime.

73. În această din urmă ipoteză, dreptul spaniol nu face nicio diferență de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor prevăzând o indemnizație legală echivalentă cu 20 de zile de salariu pe an de vechime în întreprindere în beneficiul lucrătorului, indiferent de durata determinată sau nedeterminată a contractului său de muncă.

74. În aceste condiții, trebuie, așadar, să se considere că obiectul distinct al indemnizației prevăzute la articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor, precum și contextul particular în care se înscrie indemnizația menționată constituie un motiv obiectiv care justifică diferența de tratament în discuție.

75. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care nu prevede plata niciunei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată încheiate pentru a înlocui un lucrător care are dreptul la păstrarea locului său de muncă, precum contractul de „interinidad” în discuție în litigiul principal, la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, în condițiile în care lucrătorilor pe durată nedeterminată le este acordată o indemnizație la rezilierea contractului lor de muncă pentru un motiv obiectiv.

### **Cu privire la a doua întrebare**

#### *Cu privire la admisibilitate*

76. Guvernul spaniol susține că cea de a doua întrebare nu este pertinentă pentru soluționarea litigiului principal. Astfel, clauza 5 din acordul-cadru nu ar privi decât abuzurile care rezultă din utilizarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive și cazurile de încălcare a legii. Or, în acest litigiu, nu ar exista nici recurgere frauduloasă la un contract de muncă pe durată determinată, nici abuz de astfel de contracte. În plus, litigiul principal nu ar privi decât un singur contract de muncă pe durată determinată.

77. 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 pertinentă. Curtea nu poate refuza să statueze asupra unei cereri de decizie preliminară formulate de o instanță națională decât dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, 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 27 iunie 2018, Altiner și Ravn, C-230/17, EU:C:2018:497, punctul 22).

78. În speță, reiese din dosarul aflat la dispoziția Curții că doamna de Diego Porras a fost angajată, începând cu luna februarie a anului 2003, în temeiul mai multor contracte de muncă de „interinidad”, în calitate de secretară în cadrul diferitor subdirecții ale Ministerului Apărării.

79. În această privință, din clauza 5 punctul 2 litera (a) din acordul-cadru rezultă că revine statelor membre sarcina de a stabili în ce condiții contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată sunt considerate drept „successive”.

80. Or, interpretarea unor dispoziții naționale este de competența exclusivă a instanțelor naționale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 32).

81. În aceste condiții, nu rezultă în mod evident că interpretarea clauzei 5 din acordul-cadru solicitată de instanța de trimitere în cadrul celei de a doua întrebări nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunii principale sau că această întrebare privește o problemă de natură ipotetică.

82. Prin urmare, a doua întrebare este admisibilă.

#### *Cu privire la fond*

83. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 din acordul-cadru

trebuie interpretată în sensul că o măsură, precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede plata obligatorie a unei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul anumitor contracte de muncă pe durată determinată la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, constituie o măsură care vizează prevenirea și, eventual, sancționarea abuzurilor care rezultă din utilizarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive sau o măsură legală echivalentă, în sensul acestei dispoziții.

84. În această privință, trebuie amintit că clauza 5 din acordul-cadru, care are drept scop punerea în aplicare a obiectivelor urmărite de acesta, și anume reglementarea recurgerii succesive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, impune statelor membre, la punctul 1, adoptarea efectivă și obligatorie cel puțin a uneia dintre măsurile pe care le enumeră, atunci când dreptul lor intern nu conține măsuri legale echivalente. Măsurile astfel enumerate la punctul 1 literele (a)-(c) din clauza menționată, în număr de trei, se referă la motive obiective care să justifice reînnoirea unor astfel de contracte sau a unor astfel de raporturi de muncă pe durată determinată, la durata totală maximă a acestor contracte sau a acestor raporturi de muncă succesive și, respectiv, la numărul de reînnoiri ale acestora (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 35, precum și jurisprudența citată).

85. Statele membre dispun în această privință de o marjă de apreciere, întrucât pot alege să recurgă la una sau la mai multe dintre măsurile enunțate la clauza 5 punctul 1 literele (a)-(c) din acordul-cadru sau la măsuri legale echivalente existente, ținând cont în același timp de nevoile sectoarelor specifice și/sau ale categoriilor de lucrători (Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 27 și jurisprudența citată).

86. În acest mod, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru atribuie în sarcina statelor membre un obiectiv general care constă în prevenirea unor astfel de abuzuri, acordându-le în același timp libertatea de a alege mijloacele pentru îndeplinirea acestui obiectiv, cu condiția să nu repună în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru în cauză (Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 28 și jurisprudența citată).

87. Clauza 5 din acordul-cadru nu enunță sancțiuni specifice în ipoteza în care ar fi constatate abuzuri. Într-un astfel de caz, revine autorităților naționale sarcina de a adopta măsuri care trebuie să aibă un caracter nu numai proporțional, ci și suficient de efectiv și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 36, precum și jurisprudența citată).

88. În cazul în care s-a recurs abuziv la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, trebuie să poată fi aplicată o măsură care să prezinte garanții efective și echivalente de protecție a lucrătorilor pentru a sancționa în mod corespunzător acest abuz și pentru a înlătura consecințele încălcării dreptului Uniunii. Astfel, potrivit chiar formulării articolului 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, statele membre sunt obligate „să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de [această] directivă” (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 38, precum și jurisprudența citată).

89. Trebuie amintit, în plus, că nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor dreptului intern, această misiune revenind instanțelor naționale competente, care trebuie să stabilească

dacă cerințele prevăzute în clauza 5 din acordul-cadru sunt îndeplinite de dispozițiile reglementării naționale aplicabile (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 42, precum și jurisprudența citată).

90. Așadar, instanța de trimitere este competentă să aprecieze în ce măsură condițiile de aplicare, precum și punerea în aplicare efectivă a dispozițiilor relevante de drept intern fac din reglementarea națională o măsură adecvată pentru prevenirea și, dacă este cazul, sancționarea folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 43, precum și jurisprudența citată).

91. Cu toate acestea, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate oferi precizări destinate să orienteze instanța națională în aprecierea sa (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 44, precum și jurisprudența citată).

92. În această privință, trebuie arătat că o măsură precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede plata obligatorie a unei indemnizații pentru lucrătorii angajați în temeiul anumitor contracte de muncă pe durată determinată la împlinirea termenului pentru care aceste contracte au fost încheiate, nu face parte, la prima vedere, din una dintre categoriile de măsuri menite să prevină abuzurile, prevăzute la clauza 5 punctul 1 literele (a)-(c) din acordul-cadru.

93. O astfel de măsură națională nu pare să constituie nici o „măsură legală echivalentă de prevenire a abuzurilor”, în sensul acestei dispoziții.

94. Plata unei indemnizații de încetare a contractului, precum cea prevăzută la articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul

lucrătorilor, nu ar permite atingerea finalității urmărite prin clauza 5 din acordul-cadru care constă în prevenirea abuzurilor care rezultă din utilizarea de contracte pe durată determinată succesive. Astfel, o asemenea plată pare să fie independentă de orice considerație referitoare la caracterul legitim sau abuziv al recurgerii la contracte pe durată determinată.

95. O astfel de măsură nu pare, așadar, aptă să sancționeze în mod corespunzător o recurgere abuzivă la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive și să înlăture consecințele încălcării dreptului Uniunii și, prin urmare, nu pare să constituie, în sine, o măsură suficient de efectivă și de disuasivă pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în aplicarea acordului-cadru, în sensul jurisprudenței amintite la punctul 87 din prezenta hotărâre.

96. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că este de competența instanței naționale să aprecieze, în conformitate cu toate normele dreptului național aplicabile, dacă o măsură, precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede plata obligatorie a unei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul anumitor contracte de muncă pe durată determinată la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte constituie o măsură adecvată pentru prevenirea și, dacă este cazul, sancționarea abuzurilor care rezultă din utilizarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive sau o măsură legală echivalentă, în sensul acestei dispoziții.

### ***Cu privire la a treia întrebare***

97. Prin intermediul celei de a treia întrebări, care este adresată în cazul unui răspuns afirmativ la a doua întrebare, instanța de trimitere urmărește să afle în esență dacă clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări

naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată din anumite categorii determină plata, către lucrătorii angajați în temeiul acestor contracte, a unei indemnizații, în timp ce expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată din alte categorii nu determină acordarea, către lucrătorii angajați în temeiul respectivelor contracte, a niciunei indemnizații.

98. În această privință, trebuie amintit că clauza 5 din acordul-cadru nu se opune, în principiu, ca un tratament diferit să fie rezervat în cazul constatării unui abuz în recurgerea la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, potrivit sectorului sau categoriei din care face parte personalul în cauză, cu condiția ca ordinea juridică a statului membru respectiv să comporte, în acel sector sau în privința acelei categorii de personal, o altă măsură efectivă pentru evitarea și pentru sancționarea abuzurilor (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 48 și jurisprudența citată).

99. Or, aceste considerații sunt pe deplin aplicabile unei situații precum cea în discuție în litigiul principal, în care expirarea termenului contractelor de muncă cu durată determinată din anumite categorii determină plata, către lucrătorii angajați în temeiul acestor contracte, a unei indemnizații, în timp ce expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată din alte categorii nu implică acordarea niciunei indemnizații.

100. În consecință, chiar dacă instanța de trimitere ar constata că plata obligatorie a indemnizației prevăzute la articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor constituie o măsură de prevenire a abuzurilor care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive sau o măsură legală echivalentă, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru, faptul că

acordarea acestei indemnizații este rezervată cazurilor de expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată, altele decât contractele de „interinidad” nu ar fi de natură să aducă atingere obiectivului și efectului util al acordului-cadru decât dacă în dreptul spaniol nu există nicio altă măsură efectivă pentru a evita și a sancționa abuzurile față de lucrătorii angajați în temeiul contractelor de „interinidad”, ceea ce revine instanței de trimitere să verifice.

101. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a treia întrebare că, în ipoteza în care instanța națională constată că o măsură, precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede plata obligatorie a unei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul anumitor contracte de muncă pe durată determinată la împlinirea termenului pentru care aceste contracte au fost încheiate, constituie o măsură adecvată pentru prevenirea și, dacă este cazul, sancționarea abuzurilor care rezultă din utilizarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive sau o măsură legală echivalentă, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru, această dispoziție trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată din anumite categorii determină plata, către lucrătorii angajați în temeiul acestor contracte, a unei astfel de indemnizații, în timp ce expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată din alte categorii nu determină acordarea, către lucrătorii angajați în temeiul acestor din urmă contracte, a niciunei indemnizații, cu excepția cazului în care nu există nicio altă măsură eficientă în ordinea juridică națională pentru a evita și a sancționa asemenea abuzuri față de acești din urmă lucrători, ceea ce revine instanței de trimitere să verifice.

### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

102. 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 șasea) declară:

**1) Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care nu prevede plata niciunei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată încheiate pentru a înlocui un lucrător care are dreptul la păstrarea locului său de muncă, precum contractul de „interinidad” în discuție în litigiul principal, la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, în condițiile în care lucrătorilor pe durată nedeterminată le este acordată o indemnizație la rezilierea contractului lor de muncă pentru un motiv obiectiv.**

**2) Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, anexat la Directiva 1999/70, trebuie interpretată în sensul că este de competența instanței naționale să aprecieze, în conformitate cu toate normele dreptului național aplicabile, dacă o măsură, precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede plata obligatorie a unei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul anumitor contracte de muncă pe durată determinată la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte constituie o măsură adecvată pentru prevenirea și, dacă este cazul, sancționarea abuzurilor care rezultă din utilizarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive sau o măsură legală echivalentă, în sensul acestei dispoziții.**

**3) În ipoteza în care instanța națională constată că o măsură, precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede plata obligatorie a unei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul anumitor contracte de muncă pe durată determinată la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, constituie o măsură adecvată pentru prevenirea și, dacă este cazul, sancționarea abuzurilor care rezultă din utilizarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive ori o măsură legală echivalentă, în sensul clauzei 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, anexat la Directiva 1999/70, această dispoziție trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată din anumite categorii determină plata, către lucrătorii angajați în temeiul acestor contracte, a unei astfel de indemnizații, în timp ce expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată din alte categorii nu determină acordarea, către lucrătorii angajați în temeiul acestor din urmă contracte, a niciunei indemnizații, cu excepția cazului în care nu există nicio altă măsură eficientă în ordinea juridică națională pentru a evita și a sancționa asemenea abuzuri față de acești din urmă lucrători, ceea ce revine instanței de trimitere să verifice.**

# HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

## 13 decembrie 2018(\*)

„Trimitere preliminară – Politica socială – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Dreptul la concediul anual plătit – Articolul 7 alineatul (1) – Reglementare a unui stat membru care permite să se prevadă printr-o convenție colectivă luarea în considerare a perioadelor de șomaj parțial pentru calcularea remunerației plătite cu titlu de concediu anual – Efectul în timp al hotărârilor de interpretare”

În cauza C-385/17,

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 19 iunie 2017, primită de Curte la 26 iunie 2017, în procedura

**Torsten Hein**

împotriva

**Albert Holzkamm GmbH & Co. KG,**

CURTEA (Camera a patra),

compusă din domnul T. von Danwitz, președintele Camerei a șaptea, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a patra, doamna K. Jürimäe, domnii C. Lycourgos (raportor), E. Juhász și C. Vajda, judecători,

avocat general: domnul M. Bobek,

grefier: R. Șereș, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 14 iunie 2018,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Hein, de S. Eiding, Rechtsanwältin;
- pentru Albert Holzkamm GmbH & Co. KG, de C. Brehm și de I. Witten, Rechtsanwältinnen;
- pentru guvernul german, de T. Henze și de J. Möller, în calitate de agenți;
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de L. Fiandaca, avvocato dello Stato;
- pentru Comisia Europeană, de T. S. Bohr și de M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 5 septembrie 2018,

pronunță prezenta

## Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 7 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), precum și a articolului 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Torsten Hein, pe de o parte, și Albert Holzkamm GmbH & Co. KG (denumită în continuare „Holzkamm”), pe de altă parte, cu privire la calculul indemnizației pentru concediu plătit, mai precis remunerația la care acesta are dreptul în temeiul concediilor sale plătite.

## Cadrul juridic

### *Dreptul Uniunii*

3. Articolul 31 din cartă, intitulat „Condiții de muncă echitabile și corecte”, prevede:

„(1) Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.

(2) Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

4. Articolul 1 din Directiva 2003/88, intitulat „Obiectul și domeniul de aplicare”, prevede:

„(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.

(2) Prezenta directivă se aplică:

(a) perioadelor minime [...] de concediu anual [...]”

[...]”

5. Potrivit articolului 2 punctul 1 din această directivă, prin „timpul 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 practicile naționale”. Articolul 2 punctul 2 din directiva menționată definește „perioada de repaus” ca fiind „orice perioadă care nu este timp de lucru”.

6. Articolul 7 din Directiva 2003/88, intitulat „Concediul anual”, prevede:

„(1) 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 practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

7. Articolul 15 din directiva menționată are următorul cuprins:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor.”

### *Dreptul german*

#### *Legea privind concediile*

8. Articolul 3 alineatul 1 din Mindesturlausgesetz für Arbeitnehmer (Legea privind concediul minim al lucrătorilor) din 8 ianuarie 1963

(BGBI. I, 1963, p. 2), în versiunea aplicabilă faptelor din cauza principală (denumită în continuare „Legea privind concediile”), prevede:

„Durata concediului anual este de cel puțin 24 de zile lucrătoare.”

9. Articolul 11 din Legea privind concediile, intitulat „Indemnizația de concediu legală”, prevede la alineatul 1:

„Indemnizația de concediu legală se calculează în funcție de remunerația medie obținută de lucrător în ultimele 13 săptămâni anterioare începerii concediului, exceptând veniturile obținute pentru orele suplimentare. [...] Reducerile salariale intervenite ca urmare a șomajului parțial, a șomajului tehnic sau a absenței de la lucru pentru motive neimputabile lucrătorului în perioada de referință nu sunt luate în considerare la calculul indemnizației de concediu legale. [...]”

10. Articolul 13 din legea menționată prevede:

„1. Cu excepția articolelor 1 și 2 și a articolului 3 alineatul 1, se poate deroga de la prezentele prevederi prin convențiile colective de muncă. [...]”

2. În ceea ce privește domeniul construcțiilor sau alte ramuri ale economiei în care, ca urmare a schimbării frecvente a locului unde se desfășoară activitatea, sunt întâlnite adesea raporturi de muncă cu o durată mai scurtă de un an, se poate deroga de la prevederile menționate mai sus prin convenție colectivă de muncă, depășindu-se limita prevăzută la alineatul 1 prima teză, în măsura în care acest lucru este necesar pentru asigurarea unui concediu anual care să aibă continuitate pentru toți lucrătorii. [...]

*Convenția colectivă din domeniul construcțiilor*

11. Articolul 8 din Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (Convenția colectivă

de muncă la nivel federal în domeniul construcțiilor) din 4 iulie 2002, în versiunea aplicabilă faptelor din cauza principală (denumită în continuare „Convenția colectivă din domeniul construcțiilor”), prevede:

„1. Dreptul la concediu și durata concediului

1.1 Lucrătorul are, în fiecare an calendaristic (an de referință), dreptul la 30 de zile lucrătoare plătite de concediu de odihnă.

[...]

1.3 Zilele de sâmbătă nu sunt considerate zile lucrătoare.

1.4 Durata concediului se stabilește în funcție de zilele lucrate în întreprinderile care își desfășoară activitatea în sectorul construcțiilor.

[...]

2. Determinarea duratei concediului

[...]

2.2 Lucrătorul are dreptul la o zi de concediu pentru fiecare 12 zile lucrătoare sau, dacă este persoană cu handicap grav, pentru fiecare 10,3 zile lucrătoare.

2.3 Zilele lucrătoare sunt toate zilele calendaristice în care există un raport de muncă în cadrul întreprinderilor din sectorul construcțiilor în timpul anului de referință. Sunt exceptate zilele în care lucrătorul a absentat nemotivat și zilele de concediu fără plată, dacă durata acestuia a fost mai mare de 14 zile.

[...]

4. Indemnizația de concediu

4.1 Lucrătorul primește pentru concediul acordat conform punctului 1 o indemnizație de concediu.

Indemnizația de concediu este de 14,25 % din salariul brut sau, în cazul persoanelor cu

handicap grav în sensul dispozițiilor legale, de 16,63 % din salariul brut. Indemnizația de concediu este alcătuită din indemnizația legală de concediu de 11,4 % din salariul brut – sau de 13,3 % din salariul brut în cazul persoanelor cu handicap grav – și din prima suplimentară de concediu. Prima suplimentară de concediu este de 25 % din indemnizația de concediu legală. Aceasta se poate adăuga la prima suplimentară de concediu acordată la nivel de întreprindere.

[...]

4.2 Salariul brut este:

a) remunerația brută în funcție de care se calculează impozitul pe salariu și care este înregistrată în declarația de impozit pe salariu, inclusiv remunerările în natură care nu sunt impozitate forfetar conform articolului 40 din Einkommensteuergesetz [(Legea privind impozitul pe venit)];

[...]

Salariul brut nu cuprinde prima suplimentară de 13 luni sau primele de acest tip acordate de întreprindere (de exemplu prima de Crăciun, prima anuală excepțională), remunerația financiară pentru concediul neefectuat în temeiul punctului 6 și nici indemnizațiile financiare acordate ca urmare a încetării raportului de muncă.

[...]

4.3 Indemnizația de concediu pentru concediul efectuat parțial se calculează prin împărțirea indemnizației de concediu, calculată conform punctului 4.1, la numărul de zile de concediu stabilite conform punctului 2 și înmulțirea cu numărul de zile de concediu utilizate.

[...]

4.5 La sfârșitul anului în care se acordă concediul, drepturile la indemnizație de concediu neacordate se raportează pentru anul calendaristic următor.

5. Indemnizație de concediu minimă

5.1 Pentru fiecare oră de muncă pierdută din cauza incapacității de muncă neimputabile ca urmare a unei boli și pentru care nu a existat dreptul la salariu, indemnizația de concediu calculată conform punctului 4.1 se majorează cu 14,25 % din ultimul salariu brut înregistrat conform articolului 6 alineatul 1 prima teză punctul 1 [din Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (Convenția colectivă de muncă referitoare la administrarea fondului social în sectorul construcțiilor)].

5.2 Pentru fiecare oră de muncă pierdută în perioada cuprinsă între 1 decembrie și 31 martie, pentru care lucrătorul primește o remunerație pentru șomaj parțial sezonier, indemnizația de concediu calculată conform punctului 4.1 se majorează după expirarea acestei perioade cu 14,25 % din ultimul salariu brut înregistrat conform articolului 6 alineatul 1 prima teză punctul 1 din Convenția colectivă de muncă referitoare la administrarea fondului social în sectorul construcțiilor. Nu se iau în considerare primele 90 de ore de muncă pierdute pentru care se primește remunerație pentru șomaj parțial sezonier.

[...]"

## Litigiul principal și întrebările preliminare

12. Domnul Hein este angajat al Holzkamm în calitate de betonist. Relația lor de muncă este reglementată de dispozițiile Convenției colective din domeniul construcțiilor. În cursul anului civil 2015, domnul Hein s-a aflat în șomaj parțial pentru o perioadă totală de 26 de săptămâni. În anii 2015 și 2016, acesta a efectuat 30 de zile de concediu pentru care dobândise drepturile în cursul anului 2015.

13. Astfel cum reiese din cererea de decizie preliminară, articolul 11 alineatul 1 din Legea privind concediile prevede că indemnizația

de concediu legală se calculează în funcție de remunerația medie obținută de lucrător în ultimele 13 săptămâni anterioare începerii concediului. Potrivit acestei dispoziții, reducerile salariale intervenite ca urmare a șomajului parțial, a șomajului tehnic sau a absenței de la lucru pentru motive neimputabile lucrătorului în perioada de referință nu sunt luate în considerare la calculul indemnizației de concediu legale.

14. Articolul 13 alineatele 1 și 2 din Legea privind concediile permite derogarea prin convenție colectivă de la dispozițiile acestei legi. Partenerii sociali din sectorul construcțiilor au uzat de această posibilitate și au inserat în Convenția colectivă din domeniul construcțiilor dispoziții speciale care reglementează printre altele dobândirea dreptului la concediu și indemnizația încasată în perioada concediului, denumită „indemnizația de concediu legală”.

15. Indemnizația de concediu se calculează pe baza salariului brut încasat în perioada de referință, care este calculat pe bază anuală. Deși, conform articolului 8 punctul 4.1 din Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, indemnizația de concediu este mai mare cu 25 % față de „indemnizația de concediu legală” prevăzută la articolul 11 alineatul 1 din Legea privind concediile, care se ridică astfel, pentru lucrătorii fără handicap, la 14,25 % din salariul brut anual, calcularea indemnizației de concediu pe baza salariului brut încasat în perioada de referință conduce la o reducere a acestei indemnizații atunci când lucrătorul a avut perioade de șomaj parțial în cursul acestei perioade de referință, reducerea veniturilor rezultând din aceste perioade de șomaj parțial care sunt luate în considerare pentru calculul acestei indemnizații.

16. Având în vedere perioadele de șomaj parțial ale domnului Hein în cursul anului 2015, Holzkamm a calculat cuantumul indemnizației sale de concediu pe baza unui salariu pe oră brut inferior salariului pe oră normal. Or,

domnul Hein consideră că perioadele de șomaj parțial din perioada de referință nu pot avea ca efect reducerea cuantumulului indemnizației de concediu la care are dreptul și solicită în această privință un cuantum total de 2 260,27 euro.

17. Potrivit instanței de trimitere, răspunsul Curții la întrebările preliminare este necesar deoarece, dacă dreptul Uniunii se opune regimului juridic național, în temeiul căruia, la calculul indemnizației de concediu, este luată în considerare reducerea veniturilor care rezultă dintr-un șomaj parțial intervenit în perioada de referință, atunci Holzkamm s-a întemeiat pe o valoare pe oră prea scăzută atunci când a calculat indemnizația de concediu plătit datorată domnului Hein. Această instanță precizează că creanța invocată de domnul Hein privește cel puțin parțial indemnizația de concediu plătit datorată pentru perioada minimă de concediu de patru săptămâni prevăzută la articolul 7 din Directiva 2003/88.

18. Potrivit instanței menționate, din jurisprudența Curții rezultă că un lucrător trebuie să încaseze remunerația obișnuită pentru durata concediului anual în sensul Directivei 2003/88. Această remunerație obișnuită ar trebui să fie apreciată pe baza unei medii calculate având în vedere o perioadă de referință considerată reprezentativă și în lumina principiului potrivit căruia dreptul la concediu anual și dreptul la obținerea unei remunerații în timpul acestui concediu constituie două aspecte ale unui drept unic.

19. Instanța de trimitere consideră că jurisprudența Curții nu a tranșat problema care se ridică în speță, și anume cea a conformității cu dreptul Uniunii a unei reglementări naționale care permite să se prevadă printr-o convenție colectivă luarea în considerare a pierderilor salariale care pot surveni în perioada de referință din cauza unui șomaj parțial, fapt ce atrage după sine o reducere a indemnizației de concediu plătit.

20. În aceste condiții, Arbeitsgericht Verden (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Verden, Germania), a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 31 din [cartă] și articolul 7 alineatul (1) din Directiva [2003/88] trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale conform căreia, în contractele colective de muncă, se poate stabili că reducerea veniturilor în perioada de referință ca urmare a șomajului parțial afectează calculul indemnizației de concediu legale, ceea ce are drept consecință faptul că, pentru durata concediului minim anual de patru săptămâni, lucrătorul primește o indemnizație de concediu în quantum mai redus, respectiv, după încetarea raportului de muncă, acesta beneficiază de o compensație în bani a concediului în quantum mai redus decât ar fi primit în cazul în care, la calcularea indemnizației de concediu, s-ar lua în considerare drept bază de calcul salariul mediu pe care lucrătorul l-ar fi primit în perioada de referință dacă nu ar fi existat astfel de reduceri ale venitului? În cazul unui răspuns afirmativ, care este cota procentuală maximă, calculată în raport cu salariul mediu neredus al lucrătorului, pe care poate să o aibă reducerea indemnizației de concediu în perioada de referință ca urmare a șomajului parțial, permisă în cadrul unor reglementări naționale legale dintr-un contract colectiv de muncă, pentru a se putea prezuma existența unei interpretări conforme cu dreptul Uniunii a acestei reglementări naționale?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, principiile generale din dreptul Uniunii – principiul securității juridice și al neretroactivității – impun limitarea în timp a posibilității oricărei persoane interesate de a invoca interpretarea dată de Curtea de Justiție dispozițiilor articolului 31 din [cartă] și ale articolului 7 alineatul (1) din Directiva [2003/88]

în cadrul hotărârii preliminare care urmează să fie pronunțată în prezenta procedură, întrucât, în jurisprudența instanței supreme naționale, s-a statuat anterior că o interpretare conformă cu dreptul Uniunii a normelor relevante naționale legale și dintr-o convenție colectivă de muncă se dovedește imposibilă? În cazul unui răspuns negativ din partea Curții la această întrebare, este compatibilă cu dreptul Uniunii situația în care instanțele naționale acordă protecție, în temeiul dreptului național, încrederii legitime a angajatorilor care s-au întemeiat pe menținerea jurisprudenței instanței supreme naționale sau acordarea protecției încrederii legitime este rezervată Curții de Justiție a Uniunii Europene?”

## Cu privire la întrebările preliminare

### *Cu privire la prima întrebare*

21. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, precum și articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care permite, în vederea calculării indemnizației de concediu plătit, să se prevadă printr-o convenție colectivă luarea în considerare a reducerii veniturilor care rezultă din existența în perioada de referință a unor zile în care, din cauza unui șomaj parțial, nu s-a efectuat nicio muncă efectivă, ceea ce are drept consecință faptul că lucrătorul încasează, pentru durata concediului minim anual de care beneficiază în temeiul acestui articol 7 alineatul (1), o indemnizație de concediu plătit inferioară celei pe care ar fi perceput-o dacă aceasta din urmă ar fi fost calculată pe baza unei remunerații medii de care a beneficiat în perioada de referință fără luarea în considerare a acestei reduceri a veniturilor. În cazul unui răspuns afirmativ, această instanță ridică problema nivelului la care indemnizația de concediu

plătit poate fi redusă fără a se încălca dreptul Uniunii, în cadrul interpretării conforme a legislației naționale la care ea ar putea fi determinată să recurgă.

22. Este necesar, cu titlu introductiv, să se amintească, pe de o parte, că, astfel cum reiese din textul însuși al articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, dispoziție de la care această directivă nu permite să se deroge, orice lucrător beneficiază de dreptul la un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni, care, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită (Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 25 și jurisprudența citată).

23. Acest drept conferit oricărui lucrător este consacrat expres la articolul 31 alineatul (2) din cartă, careia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică ca a tratatelor (Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin, C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 22, Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 33, precum și Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 25).

24. Pe de altă parte, este necesar să se arate că Directiva 2003/88 consideră dreptul la un concediu anual și dreptul la plata pentru acesta ca fiind două aspecte ale unui drept unic (Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 60, precum și Hotărârea din 15 septembrie 2011, Williams și alții, C-155/10, EU:C:2011:588, punctul 26).

25. De asemenea, pentru a oferi un răspuns util la prima parte a primei întrebări, trebuie să se analizeze, în primul rând, durata concediului minim anual care, în împrejurări precum cele din cauza principală, este conferit de dreptul Uniunii și, în al doilea rând, remunerația la care lucrătorul are dreptul pentru acest concediu.

26. În ceea ce privește, în primul rând, durata concediului minim anual, trebuie amintit că finalitatea dreptului la concediu anual plătit, conferit fiecărui lucrător de articolul 7 din Directiva 2003/88, este de a-i permite lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere (a se vedea în special Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 25, precum și Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 27).

27. Această finalitate, care diferențiază dreptul la concediu anual plătit de alte tipuri de concediu care urmăresc finalități diferite, se bazează pe premisa că lucrătorul a lucrat efectiv în perioada de referință. Astfel, obiectivul de a permite lucrătorului să se odihnească presupune ca acest lucrător să fi exercitat o activitate care, pentru a asigura protecția securității și a sănătății sale vizată de Directiva 2003/88, justifică acordarea unei perioade de odihnă, de destindere și de recreere. Prin urmare, drepturile la concediu anual plătit trebuie să fie stabilite în principiu în funcție de perioadele de muncă efectivă prestate în temeiul contractului de muncă (Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 28).

28. În speță, din elementele dosarului de care dispune Curtea, precum și din observațiile formulate în ședința de la Curte rezultă că, într-o situație precum cea a domnului Hein în cauza principală, raportul de muncă dintre angajator și angajat continuă în perioadele de șomaj parțial, dar lucrătorul nu exercită o muncă efectivă pentru nevoile angajatorului său.

29. Or, din jurisprudența citată la punctul 27 din prezenta hotărâre reiese că un lucrător care se află într-o astfel de situație nu poate

dobândi drepturi la concedii anuale plătite, în temeiul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, decât pentru perioadele în care a prestat o muncă efectivă, nefiind astfel dobândit în temeiul acestei dispoziții niciun drept la concediu pentru perioadele de șomaj parțial în cursul cărora nu s-a prestat nicio muncă. Astfel, în speță, dat fiind că, în cursul anului 2015, domnul Hein nu a prestat o muncă efectivă timp de 26 de săptămâni, rezultă că, în principiu, doar două săptămâni de concediu sunt reglementate de acest articol 7 alineatul (1), durata exactă a acestei perioade de concediu fiind totuși necesar să fie determinată de instanța de trimitere.

30. Cu toate acestea, rezultă clar din modul de redactare a articolului 1 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a), al articolului 7 alineatul (1) și al articolului 15 din Directiva 2003/88 că obiectul acesteia din urmă se limitează la stabilirea unor cerințe minime de securitate și de sănătate pentru organizarea timpului de lucru, fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica dispoziții naționale mai favorabile protecției lucrătorilor.

31. Rezultă că directiva menționată nu se opune ca o reglementare națională sau o convenție colectivă să acorde lucrătorilor un drept la concediu anual plătit cu o durată mai mare decât cea garantată de această directivă, independent de faptul că durata de muncă a lucrătorilor a fost redusă din cauza unui șomaj parțial (a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctele 47 și 48).

32. Referitor, în al doilea rând, la remunerația care trebuie acordată lucrătorului pentru perioada de concediu minim anual garantată prin dreptul Uniunii, Curtea a avut deja ocazia să precizeze că expresia „concediu anual plătit”, care figurează la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, are drept semnificație faptul că, pe durata „concediului anual” în sensul acestei directive, remunerația trebuie

menținută și că, altfel spus, lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de repaus (Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 50, precum și Hotărârea din 15 septembrie 2011, Williams și alții, C-155/10, EU:C:2011:588, punctul 19).

33. Astfel, obiectivul cerinței de a plăti acest concediu este acela de a pune lucrătorul, în timpul concediului menționat, într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă (Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 58, precum și Hotărârea din 15 septembrie 2011, Williams și alții, C-155/10, EU:C:2011:588, punctul 20).

34. Deși structura remunerației obișnuite a unui lucrător intră, ca atare, în sfera de aplicare a dispozițiilor și a practicilor reglementate de dreptul statelor membre, aceasta nu poate avea un impact asupra dreptului lucrătorului de a beneficia, în perioada sa de repaus și de destindere, de condiții economice comparabile cu cele privind perioada în care își exercită activitatea (Hotărârea din 15 septembrie 2011, Williams și alții, C-155/10, EU:C:2011:588, punctul 23).

35. În speță, reiese din cuprinsul articolului 8 punctele 4.1, 4.2 și 5.2 din Convenția colectivă din domeniul construcțiilor că aceasta ține cont, fie și doar parțial, de perioadele de șomaj parțial pentru calcularea remunerației plătite cu titlu de concediu anual. În cazul domnului Hein, instanța de trimitere arată că rezultă din acest fapt o reducere importantă a acestei remunerații în raport cu cea pe care ar fi obținut-o în cazul în care nu s-ar fi luat în considerare aceste perioade. Astfel, în cursul anului 2015 care, potrivit instanței de trimitere, este perioada de referință în care domnul Hein a dobândit dreptul la concediu anual în discuție în litigiul principal, acest lucrător a fost în

șomaj parțial timp de 26 de săptămâni, ceea ce reprezintă jumătate din această perioadă de referință.

36. O astfel de reglementare conduce la contabilizarea perioadelor de șomaj parțial, în care lucrătorul nu a prestat o muncă efectivă, în vederea calculării remunerației datorate printre altele pentru zilele de concediu anual prevăzute la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88.

37. Rezultă că un lucrător care se află într-o situație precum cea a domnului Hein obține, pentru zilele sale de concediu anual, o remunerație care nu corespunde remunerației obișnuite pe care o încasează pentru perioadele de muncă efectivă, contrar exigențelor amintite la punctele 33 și 34 din prezenta hotărâre, potrivit cărora lucrătorul trebuie să beneficieze, în perioadele de repaus și de destindere care îi sunt garantate prin articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, de condiții economice comparabile cu cele privind efectuarea muncii sale.

38. În această privință, Holzmann și guvernul german indică în esență că obiectivul urmărit prin Convenția colectivă din domeniul construcțiilor este acela de a conferi o mai mare flexibilitate întreprinderilor din sectorul construcțiilor de a putea evita concedierea lucrătorilor săi din motive economice în perioadele în care nu există o cerere ridicată de muncă recurgând la șomajul parțial. Un astfel de avantaj pentru lucrători ar risca să fie repus în discuție dacă întreprinderile ar trebui să plătească întreaga indemnizație de concediu plătit la care lucrătorii ar avea dreptul dacă ar fi lucrat toate zilele anului. În opinia Holzmann, o eventuală concediere ar avea pentru lucrătorii în cauză consecințe negative mult mai importante decât cele care pot rezulta din reducerea indemnizației de concediu plătit.

39. Pe de altă parte, această societate arată că normele prevăzute de Convenția colectivă din

domeniul construcțiilor sunt necesare pentru a asigura tuturor lucrătorilor un concediu anual plătit nefragmentat, chiar dacă raporturile lor de muncă sunt de scurtă durată, garantând astfel că zilele de concediu neefectuate încă sunt transferate și acordate lucrătorului și în cadrul noului raport de muncă. În plus, Holzmann arată că numărul de zile de concediu la care lucrătorii au dreptul nu este redus dacă s-a decis anterior șomajul parțial. Totodată, Holzmann susține că reglementarea în discuție în litigiul principal nu conduce la o reducere a indemnizației totale de concediu plătit primite de lucrători în mod anual la un nivel mai mic decât cuantumul minim impus de articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, întrucât lucrătorii beneficiază de un număr de zile de concediu mai mare.

40. În sfârșit, la momentul calculării indemnizației de concediu plătit, remunerația acordată pentru orele suplimentare efectuate de lucrători ar fi pe deplin luată în considerare.

41. În această privință, trebuie subliniat mai întâi că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu impune ca remunerarea obișnuită avută în vedere de jurisprudența citată la punctele 32-34 din prezenta hotărâre să fie acordată pentru întreaga durată a concediului anual de care beneficiază lucrătorul în temeiul dreptului național. Angajatorul nu este obligat să acorde această remunerație, în temeiul acestui articol 7 alineatul (1), decât pentru durata concediului anual minim prevăzut la această dispoziție, acest concediu fiind dobândit de lucrător, după cum s-a amintit la punctul 29 din prezenta hotărâre, numai pentru perioadele de muncă efectivă.

42. În continuare, astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 30 și 31 din prezenta hotărâre, deși Directiva 2003/88 nu se opune ca partenerii sociali să adopte, printr-o convenție colectivă întemeiată pe o reglementare națională, norme care urmăresc să contribuie într-o manieră generală la îmbunătățirea

condițiilor de muncă a lucrătorilor, modalitățile de aplicare a acestor norme trebuie totuși să respecte limitele care decurg din această directivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 martie 2006, *Robinson-Steele și alții*, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 57).

43. În această privință, o extindere a dreptului la concediu anual plătit peste pragul minim impus de articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 sau posibilitatea de a obține un drept la concediu anual plătit nefragmentat sunt măsuri favorabile lucrătorului care depășesc exigențele minime prevăzute de această dispoziție și, în consecință, nu sunt reglementate de aceasta. Aceste măsuri nu pot servi pentru a compensa efectul negativ suportat de un lucrător provenit dintr-o reducere a remunerației datorate pentru acest concediu, întrucât s-ar repune în discuție dreptul la concediu anual plătit în temeiul dispoziției amintite, din care face parte integrantă dreptul lucrătorului de a beneficia în cursul perioadei sale de repaus și de destindere de condiții economice comparabile cu cele privind efectuarea muncii sale.

44. Trebuie amintit în acest sens că obținerea remunerației obișnuite în perioada de concediu anual plătit urmărește să permită lucrătorului să ia efectiv zilele de concediu la care are dreptul (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 martie 2006, *Robinson-Steele și alții*, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 49, precum și Hotărârea din 22 mai 2014, *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, punctul 20). Or, atunci când remunerația acordată cu titlu de drept la concediu anual plătit prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 este, precum în situația din cauza principală, sub nivelul remunerației obișnuite pe care lucrătorul o primește în perioadele de muncă efectivă, acesta riscă să fie determinat să nu își ia concediul anual plătit cel puțin în perioadele de muncă, în măsura în care acest lucru ar conduce, pentru perioadele respective, la o diminuare a remunerației sale.

45. Trebuie adăugat în această privință că, deși articolul 8 punctul 1.1 din Convenția colectivă din domeniul construcțiilor stabilește durata concediului anual de repaus la 30 de zile, indiferent de perioadele de șomaj parțial în cursul cărora lucrătorul nu a prestat o muncă efectivă, din cuprinsul articolului 8 punctul 4.3 din aceeași convenție reiese că, în cazul concediului luat parțial, indemnizația de concediu plătit este proporțional redusă. Astfel, Convenția colectivă din domeniul construcțiilor are drept consecință faptul că unui lucrător care nu ia toate zilele de concediu anual la care are dreptul în temeiul acestei convenții, ci doar zilele de concediu la care are dreptul în temeiul articolului 7 din Directiva 2003/88, ținând seama de perioadele de șomaj parțial, i se acordă o indemnizație de concediu plătit mai mică decât cea la care are dreptul în temeiul acestui articol 7.

46. În sfârșit, în ceea ce privește norma potrivit căreia orele suplimentare efectuate de un lucrător sunt luate în considerare în vederea calculării remunerației datorate pentru concediul anual plătit, este necesar să se arate că, din cauza caracterului său extraordinar și imprevizibil, remunerația primită pentru orele suplimentare efectuate nu face parte în principiu din remunerația obișnuită pe care lucrătorul o poate pretinde în temeiul concediului anual plătit prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88.

47. Totuși, atunci când obligațiile care decurg din contractul de muncă impun ca lucrătorul să efectueze ore suplimentare care au un caracter foarte previzibil și obișnuit și a căror remunerație constituie un element important al remunerației totale pe care lucrătorul o percepe în cadrul exercitării activității sale profesionale, remunerația încasată pentru aceste ore suplimentare ar trebui să fie inclusă în remunerația obișnuită în temeiul dreptului la concediu anual plătit prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, pentru

ca lucrătorul să beneficieze, în cursul acestui concediu, de condiții economice comparabile cu cele de care a beneficiat în timpul efectuării muncii sale. Este de competența instanței de trimitere să verifice dacă aceasta este situația în cadrul litigiului principal.

48. În ceea ce privește rolul instanței naționale atunci când trebuie să soluționeze un litigiu între particulari în care se dovedește că reglementarea națională în cauză este contrară dreptului Uniunii, trebuie reamintit că instanței naționale menționate îi revine sarcina de a asigura protecția juridică de care dispun justițiabilii în temeiul dispozițiilor de drept al Uniunii și de a garanta efectul deplin al acestora (Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punctul 45, și Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 29).

49. În această privință, obligația statelor membre, care rezultă dintr-o directivă, de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și îndatorirea acestora de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare pentru a asigura îndeplinirea acestei obligații se impun tuturor autorităților statelor membre, inclusiv autorităților judiciare în cadrul competențelor acestora (Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 30 și jurisprudența citată).

50. În consecință, la aplicarea dreptului național, instanțele naționale chemate să îl interpreteze sunt ținute să ia în considerare ansamblul normelor din dreptul respectiv și să aplice metodele de interpretare recunoscute de acesta pentru interpretarea sa, în măsura posibilului, în litera și în spiritul directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta și pentru a se conforma astfel articolului 288 al treilea paragraf TFUE (Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 31 și jurisprudența citată).

51. Deși obligația instanței naționale de a se referi la dreptul Uniunii atunci când interpretează și aplică normele relevante ale dreptului intern este limitată de principiile generale ale dreptului și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național, cerința unei interpretări conforme include totuși obligația instanțelor naționale de a modifica, dacă este cazul, o jurisprudență consacrată în cazul în care aceasta se întemeiază pe o interpretare a dreptului național incompatibilă cu obiectivele unei directive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punctele 32 și 33, precum și jurisprudența citată).

52. În speță, într-un litigiu precum cel din cauza principală, care opune persoane private, respectiv domnul Hein și Holzkamm, instanța de trimitere este ținută să interpreteze reglementarea sa națională în conformitate cu articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88. În această privință, este necesar să se precizeze că o astfel de interpretare ar trebui să conducă la situația ca indemnizația de concediu plătit acordată lucrătorilor pentru concediul minim prevăzut de această dispoziție să nu fie mai mică decât media remunerației obișnuite încasate de aceștia în perioadele de muncă efectivă. În schimb, respectiva dispoziție nu impune o interpretare a reglementării naționale în sensul că acordă un drept la o primă suplimentară care se adaugă la această medie a remunerației obișnuite, nici ca remunerația primită pentru ore suplimentare să fie luată în considerare, cu excepția cazului în care sunt îndeplinite condițiile menționate la punctul 47 din prezenta hotărâre.

53. Din considerațiile care precedă rezultă că este necesar să se răspundă la prima parte a primei întrebări că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, precum și articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale

precum cea în discuție în litigiul principal, care permite, în vederea calculării indemnizației de concediu plătit, să se prevadă printr-o convenție colectivă luarea în considerare a reducerii veniturilor care rezultă din existența în perioada de referință a unor zile în care, din cauza unui șomaj parțial, nu s-a efectuat nicio muncă efectivă, ceea ce are drept consecință faptul că lucrătorul încasează, pentru durata concediului minim anual de care beneficiază în temeiul acestui articol 7 alineatul (1), o indemnizație de concediu plătit mai mică decât remunerația obișnuită pe care o încasează în perioadele de muncă. Revine instanței de trimitere sarcina să interpreteze reglementarea națională, în măsura posibilului, în litera și în spiritul Directivei 2003/88, astfel încât indemnizația de concediu plătit acordată lucrătorilor în temeiul concediului minim prevăzut la articolul 7 alineatul (1) menționat să nu fie mai mică decât media remunerației obișnuite încasată de aceștia în perioadele de muncă efectivă.

54. Ținând seama de răspunsul dat la prima parte a primei întrebări, nu este necesar să se răspundă la a doua parte a acestei întrebări.

### ***Cu privire la a doua întrebare***

55. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere ridică în esență problema limitării în timp a efectelor prezentei hotărâri în cazul în care Curtea ar aprecia că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, precum și articolul 31 din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal. În cazul în care nu s-ar accepta o astfel de limitare, această instanță solicită în esență Curții să stabilească dacă dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că se opune ca instanțele naționale să protejeze, în temeiul dreptului național, încrederea legitimă a angajatorilor în menținerea jurisprudenței celor mai înalte instanțe naționale care a confirmat legalitatea dispozițiilor privind

concediile plătite din Convenția colectivă din domeniul construcțiilor.

56. Trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, interpretarea pe care aceasta o dă unei norme de drept al Uniunii, în exercitarea competenței pe care i-o conferă articolul 267 TFUE, lămurește și precizează semnificația și câmpul de aplicare ale acestei norme, astfel cum trebuie sau ar fi trebuit să fie înțeleasă și aplicată de la intrarea sa în vigoare. Rezultă că norma astfel interpretată poate și trebuie să fie aplicată de instanță chiar și unor raporturi juridice născute și constituite înainte de hotărârea privind cererea de interpretare dacă, pe de altă parte, sunt întrunite și condițiile care permit inițierea la instanțele competente a unui litigiu privind aplicarea normei respective (Hotărârea din 6 martie 2007, Meilicke și alții, C-292/04, EU:C:2007:132, punctul 34, precum și Hotărârea din 22 septembrie 2016, Microsoft Mobile Sales International și alții, C-110/15, EU:C:2016:717, punctul 59).

57. Numai în mod excepțional, în aplicarea principiului general al securității juridice, inerent ordinii juridice a Uniunii, Curtea poate fi determinată să limiteze posibilitatea oricărei persoane interesate de a invoca o dispoziție pe care ea a interpretat-o în scopul de a contesta raporturi juridice stabilite cu bună-credință. Pentru a putea impune o astfel de limitare, este necesară întrunirea a două criterii esențiale, și anume buna-credință a celor interesați și riscul unor perturbări grave (Hotărârea din 22 septembrie 2016, Microsoft Mobile Sales International și alții, C-110/15, EU:C:2016:717, punctul 60, precum și jurisprudența citată).

58. În mod particular, Curtea nu a recurs la această soluție decât în circumstanțe foarte precise, în special atunci când exista riscul unor repercusiuni economice grave provocate mai ales de numărul ridicat de raporturi juridice constituite cu bună-credință pe baza reglementării considerate ca fiind în mod

valid în vigoare și se dovedea că particularii și autoritățile naționale fuseseră încurajate să adopte un comportament neconform cu dreptul Uniunii din cauza unei incertitudini obiective și importante în ceea ce privește întinderea dispozițiilor dreptului Uniunii, incertitudine la care eventual contribuiseră chiar comportamentele adoptate de alte state membre sau de Comisia Europeană (Hotărârea din 15 martie 2005, Bidar, C-209/03, EU:C:2005:169, punctul 69, Hotărârea din 13 aprilie 2010, Bressol și alții, C-73/08, EU:C:2010:181, punctul 93, precum și Hotărârea din 22 septembrie 2016, Microsoft Mobile Sales International și alții, C-110/15, EU:C:2016:717, punctul 61).

59. În speță, niciun element din dosar nu permite să se aprecieze că ar fi îndeplinită condiția privind repercusiunile economice grave.

60. Din considerațiile de mai sus rezultă că nu este necesar să fie limitate în timp efectele prezentei hotărâri.

61. În ceea ce privește problema dacă dreptul Uniunii permite ca instanțele naționale să protejeze, în temeiul dreptului național, încrederea legitimă a angajatorilor în menținerea jurisprudenței celor mai înalte instanțe naționale care a confirmat legalitatea dispozițiilor privind concediul plătit din Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, este necesar să se arate că aplicarea principiului protecției încrederii legitime, astfel cum este avută în vedere de instanța de trimitere, ar echivala în realitate cu limitarea efectelor în timp ale interpretării reținute de Curte privind dispozițiile de drept al Uniunii, din moment ce în acest mod interpretarea respectivă nu și-ar găsi aplicarea în cauza principală (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 39).

62. Or, cu excepția unor împrejurări cu totul excepționale, a căror existență, așa cum rezultă din considerația de la punctul 59 din prezenta hotărâre, nu a fost însă demonstrată în speță, dreptul Uniunii astfel interpretat trebuie să fie aplicat de instanță chiar și unor raporturi juridice născute și constituite înainte de hotărârea privind cererea de interpretare dacă, pe de altă parte, astfel cum s-a amintit la punctul 56 din prezenta hotărâre, sunt întrunite și condițiile care permit inițierea la instanțele competente a unui litigiu referitor la aplicarea acestui drept (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 40 și jurisprudența citată).

63. Rezultă din considerațiile care precedă că trebuie să se răspundă la a doua întrebare că nu este necesară limitarea în timp a efectelor prezentei hotărâri și că dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că se opune ca instanțele naționale să protejeze, în temeiul dreptului național, încrederea legitimă a angajatorilor în menținerea jurisprudenței celor mai înalte instanțe naționale care a confirmat legalitatea dispozițiilor privind concediile plătite din Convenția colectivă din domeniul construcțiilor.

## Cu privire la cheltuielile de judecată

64. Întrucât, în privința părților din litigiu 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:

1) Articolul 7 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, precum și articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care permite, în vederea calculării indemnizației de concediu plătit, să se prevadă printr-o convenție colectivă luarea în considerare a reducerii veniturilor care rezultă din existența în perioada de referință a unor zile în care, din cauza unui șomaj parțial, nu s-a efectuat nicio muncă efectivă, ceea ce are drept consecință faptul că lucrătorul încasează, pentru durata concediului minim anual de care beneficiază în temeiul acestui articol 7 alineatul (1), o indemnizație de concediu plătit mai mică decât remunerația obișnuită pe care o încasează în perioadele de muncă. Revine instanței de trimitere sarcina să interpreteze reglementarea națională, în măsura posibilului, în litera și în spiritul Directivei 2003/88, astfel încât indemnizația de concediu plătit acordată lucrătorilor în temeiul concediului minim prevăzut la articolul 7 alineatul (1) menționat să nu fie mai mică decât media remunerației obișnuite încasată de aceștia în perioadele de muncă efectivă.

2) Nu este necesară limitarea în timp a efectelor prezentei hotărâri și dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că se opune ca instanțele naționale să protejeze, în temeiul dreptului național, încrederea legitimă a angajatorilor în menținerea jurisprudenței celor mai înalte instanțe naționale care a confirmat legalitatea dispozițiilor privind concediile plătite din Convenția colectivă din domeniul construcțiilor.

# HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

## 4 decembrie 2018(\*)

„Trimitere preliminară – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă – Directiva 2000/78/CE – Interzicerea discriminării pe motive de vârstă – Recrutare de agenți de poliție – Organ național constituit prin lege pentru a garanta aplicarea dreptului Uniunii într-un domeniu particular – Competența de a lăsa neaplicată legislația națională contrară dreptului Uniunii – Supremația dreptului Uniunii”

În cauza C-378/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Supreme Court (Curtea Supremă, Irlanda), prin decizia din 16 iunie 2017, primită de Curte la 22 iunie 2017, în procedura

**Minister for Justice and Equality,  
Commissioner of An Garda Síochána**

împotriva

**Workplace Relations Commission,**

intervenienți:

**Ronald Boyle și alții,**

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, doamna R. Silva de Lapuerta (raportoare), vicepreședintă, domnii J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev și T. von Danwitz, doamna C. Toader și domnul F. Biltgen, președinți de cameră, domnii E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, C. G. Fernlund, C. Vajda și S. Rodin, judecători,

avocat general: domnul N. Wahl,

grefier: doamna L. Hewlett, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 5 iunie 2018,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Minister for Justice and Equality, pentru Commissioner of An Garda Síochána și pentru Irlanda de M. Browne, de L. Williams și de T. Joyce, în calitate de agenți, asistați de A. Kerr, BL, și de B. Murray, SC;
  - pentru Workplace Relations Commission, de G. Gilmore, BL, și de C. Power, SC, mandatați de S. Larkin, solicitor;
  - pentru Ronald Boyle și alții, de D. Fennelly, BL, mandatat de M. Mullan, solicitor;
  - pentru guvernul ceh, de M. Smolek, de J. Vláčil și de J. Pavliš, în calitate de agenți;
  - pentru Comisia Europeană, de H. Krämer și de L. Flynn, în calitate de agenți,
- după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 11 septembrie 2018,

pronunță prezenta

## Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește problema dacă un organ național constituit prin lege pentru a garanta aplicarea dreptului Uniunii într-un domeniu particular trebuie să poată lăsa neaplicată o normă de drept național contrară dreptului Uniunii.

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Minister for Justice and Equality (ministrul Justiției și Egalității, Irlanda) (denumit în continuare „ministrul”) și Commissioner of An Garda Síochána (Comisarul Poliției naționale, Irlanda), pe de o parte, și Equality Tribunal (Tribunalul pentru egalitate, Irlanda), pe de altă parte, ale cărui atribuții au fost asumate începând cu anul 2015 de Workplace Relations Commission (Comisia privind raporturile profesionale, Irlanda), în legătură cu competența acesteia din urmă de a decide să lase neaplicate anumite dispoziții din dreptul național contrare dreptului Uniunii.

## Cadrul juridic

### *Dreptul Uniunii*

3. Potrivit articolului 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):

„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.”

4. Articolul 3 alineatul (1) litera (a) din această directivă, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede:

„În limitele competențelor conferite [Uniunii], prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât din sectorul public, cât și din cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

[...]”

5. Articolul 9 alineatul (1) din directiva menționată, inserat în capitolul II din aceasta, intitulat „Căi de recurs și aplicarea dreptului”, are următorul cuprins:

„Statele membre asigură ca procedurile judiciare și administrative, inclusiv procedurile

de conciliere, dacă este necesar, care reglementează respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate prin nerespectarea față de ei a principiului egalității de tratament, chiar după ce au încetat relațiile în care discriminarea se presupune a se fi produs.”

### **Dreptul irlandez**

6. Potrivit articolului 34 din Bunreacht na hÉireann (Constituția irlandeză):

„1. Justiția se realizează în instanțe judecătorești stabilite de lege, de judecători numiți în condițiile prevăzute de prezenta Constituție și, în afara cazurilor speciale limitativ prevăzute de lege, ședințele de judecată sunt publice.

2. Instanțele trebuie să includă:

- i. instanțe de prim grad de jurisdicție;
- ii. o instanță de apel și
- iii. o instanță de ultim grad de jurisdicție.

3. 1. Instanțele de prim grad de jurisdicție trebuie să includă o High Court [Înalta Curte] învestită cu o competență de fond deplină de prim grad și cu competența de a soluționa toate aspectele și chestiunile de drept sau de fapt, în materie civilă sau penală.

2. În afara unor dispoziții contrare ale prezentului articol, competența High Court [Înalta Curte] se extinde la problema validității oricărei legi prin raportare la dispozițiile prezentei Constituții, nicio astfel de chestiune neputând fi invocată (prin concluziile cererilor, prin motive sau prin alte metode) în fața unei alte instanțe stabilite prin prezentul articol sau prin orice alt articol din prezenta Constituție în afara High Court [Înalta Curte], a Court of Appeal [Curtea de Apel] sau a Supreme Court [Curtea Supremă].”

7. Potrivit articolului 37 alineatul 1 din Constituția irlandeză:

„Nicio dispoziție din prezenta Constituție nu poate interzice exercitarea unor funcții și competențe limitate de natură judiciară, în alte materii decât cea penală, de orice persoană sau organ autorizat în mod corespunzător prin lege să exercite aceste funcții și competențe, indiferent dacă acea persoană sau acel organ nu are calitatea de judecător sau de instanță desemnată ori stabilită în temeiul prezentei Constituții.”

8. Măsurile naționale de transpunere a Directivei 2000/78 în materie de încadrare în muncă, inclusiv de recrutare, sunt prevăzute în Employment Equality Acts 1998-2015 (Legile din 1998-2015 privind egalitatea în materie de încadrare în muncă, denumite în continuare „Legile privind egalitatea”), al căror articol 77 alineatul (1) prevede:

„Persoana care susține [...] că a suferit o discriminare [...] prin nerespectarea [Legilor privind egalitatea] poate [...] cere repararea prin sesizarea directorului general al Comisiei privind raporturile profesionale [...]”

9. Articolul 82 din Legile privind egalitatea stabilește diverse măsuri corective care pot fi dispuse de directorul general al Comisiei privind raporturile profesionale. Acesta din urmă poate, în primul rând, să dispună plata unei despăgubiri sub formă de restanțe salariale (în caz de nerespectare a obligației de remunerație egală) pentru o perioadă de activitate care a debutat cu cel mult trei ani înaintea datei de sesizare, în sensul articolului 77 alineatul (1) din aceste legi, care a condus la decizia directorului general, în al doilea rând, să dispună aplicarea egalității de remunerație începând cu această dată, în al treilea rând, să dispună despăgubirea pentru efectele actelor de discriminare sau de prejudiciere care au avut loc cel târziu cu șase ani înaintea datei de sesizare, în sensul articolului 77 din respectivele legi, în al patrulea rând, să dispună egalitatea de tratament în orice materie pertinentă în cauză, în al cincilea rând, să oblige una sau

mai multe persoane identificate în decizie să adopte măsurile specificate în aceasta sau, în al șaselea rând, să dispună reintegrarea sau reangajarea, cu sau fără despăgubire.

10. Norma 5 alineatul (1) litera (c) din Garda Síochána (Admissions and Appointments) Regulations 1988 [Regulamentul din 1988 privind Poliția națională (recrutare și numire)], astfel cum a fost modificată prin Garda Síochána (Admissions and Appointments) (Amendment) Regulations 2004 [Regulamentul din 2004 privind Poliția națională (recrutare și numire) (modificare)] (denumit în continuare „Regulamentul «recrutare și numire»”), prevede:

„Sub rezerva prezentului regulament, Comisarul nu poate admite o persoană la cursurile de formare profesională decât dacă

[...]

(c) s-a asigurat că persoana în cauză are cel puțin 18 ani și cel mult 35 de ani de ani în prima zi a lunii în care un anunț pentru ocuparea postului respectiv a fost publicat pentru prima dată într-un ziar cu răspândire națională;

[...]”

## Litigiul principal și întrebarea preliminară

11. Domnul Ronald Boyle și alte două persoane (denumiți în continuare „domnul Boyle și alții”) au fost excluși de la procedura de recrutare de noi agenți în cadrul An Garda Síochána (Poliția națională, Irlanda) pentru motivul că depășiseră vârsta maximă de recrutare prevăzută de Regulamentul „recrutare și numire”.

12. În urma aceste decizii, domnul Boyle și alții au introdus o acțiune la Equality Tribunal (Tribunalul pentru egalitate).

13. Domnul Boyle și alții au susținut că stabilirea unei vârste maxime de recrutare în

cadrul forțelor de poliție națională constituie o discriminare interzisă atât de Directiva 2000/78, cât și de dispozițiile din dreptul irlandez care transpun această directivă.

14. Ministrul a invocat necompetența Equality Tribunal (Tribunalul pentru egalitate) pentru motivul că măsura care impunea vârsta maximă de recrutare în cadrul forțelor de poliție națională este o dispoziție de drept național, astfel încât doar instanțele constituite în temeiul Constituției irlandeze sunt competente pentru a decide, dacă este cazul, să nu aplice o asemenea dispoziție. Cu toate acestea, Equality Tribunal (Tribunalul pentru egalitate) a decis să continue examinarea respectivei acțiuni și a indicat totuși că, în cadrul acelei proceduri, el urma să analizeze și să se pronunțe asupra problemei de competență ridicată de ministru.

15. Ministrul a sesizat High Court (Înalta Curte, Irlanda) cu o cerere prin care această instanță să interzică, pe calea unei ordonanțe adresate Equality Tribunal (Tribunalul pentru egalitate), să acționeze într-o manieră care ar fi, eventual, nelegală.

16. High Court (Înalta Curte) a admis această cerere a ministrului prin intermediul unei ordonanțe ce interzicea Equality Tribunal (Tribunalul pentru egalitate) să se pronunțe asupra acțiunii formulate de domnul Boyle și alții. Astfel, High Court (Înalta Curte) a considerat că Equality Tribunal (Tribunalul pentru egalitate) nu avea competența de a adopta o decizie obligatorie din punct de vedere juridic prin care să constate incompatibilitatea dreptului național cu dreptul Uniunii, întrucât această competență este în mod expres rezervată High Court (Înalta Curte) în temeiul articolului 34 din Constituția irlandeză.

17. Equality Tribunal (Tribunalul pentru egalitate) a formulat recurs împotriva acestei ordonanțe la instanța de trimitere, Supreme Court (Curtea Supremă, Irlanda).

18. Instanța de trimitere subliniază că, în dreptul național, Equality Tribunal (Tribunalul pentru egalitate), între timp devenit Comisia privind raporturile profesionale, nu este competent pentru a lăsa neaplicate dispoziții din dreptul național pe care le-ar considera contrare dreptului Uniunii. Doar High Court (Înalta Curte) ar beneficia de o astfel de competență și ar putea, în acest sens, să fie sesizată în mod valabil cu privire la un litigiu care, dacă acțiunea este admisă, ar implica să se lase neaplicată o dispoziție de drept național, sub rezerva unui apel la Court of Appeal (Curtea de Apel, Irlanda) sau a unui recurs la instanța de trimitere.

19. Prin urmare, aceasta din urmă consideră că, în dreptul național, competența de a soluționa cauze privind egalitatea în materie de încadrare în muncă este repartizată între, pe de o parte, Comisia privind raporturile profesionale, competentă pentru marea majoritate a cauzelor, și High Court (Înalta Curte), pe de altă parte, atunci când admite o cerere în acest domeniu ar impune în special să se lase neaplicate norme de drept național care nu ar fi conforme cu dreptul Uniunii. De asemenea, instanța de trimitere este de părere că, în dreptul național și pentru a garanta respectarea dreptului Uniunii, High Court (Înalta Curte) este competentă să adopte orice măsură necesară pentru a pune în aplicare drepturi recunoscute de dreptul Uniunii.

20. În continuare, Supreme Court (Curtea Supremă) a analizat problema dacă o astfel de repartizare de competențe în ordinea juridică internă respectă principiile echivalenței și efectivității enunțate de jurisprudența Curții.

21. În această privință, instanța de trimitere consideră, pe de o parte, că, întrucât o astfel de repartizare este susceptibilă să se aplice în orice domeniu juridic, indiferent dacă este național sau ține de dreptul Uniunii, principiul echivalenței este în mod evident respectat.

22. Pe de altă parte, această instanță consideră că respectiva repartizare de competențe, potrivit căreia High Court (Înalta Curte) trebuie să fie sesizată cu cauzele care implică o eventuală neaplicare a unor norme de drept național contrare dreptului Uniunii, este conformă principiului efectivității, în măsura în care această din urmă instanță este competentă pentru a garanta respectarea oricărui drept recunoscut de dreptul Uniunii și, în acest context, pentru a lăsa, dacă este cazul, neaplicate dispozițiile de drept național care stabilesc vârsta maximă de recrutare ca agent de poliție și care ar fi contrare dispozițiilor din dreptul Uniunii privind egalitatea în ceea ce privește încadrarea în muncă, iar aceasta într-un mod care nu face excesiv de dificilă aplicarea dreptului Uniunii.

23. Comisia privind raporturile profesionale susține, în ceea ce o privește, că, în calitate de organ ținut de obligația generală de a garanta respectarea dreptului național și a dreptului Uniunii privind egalitatea în ceea ce privește încadrarea în muncă, ea trebuie să dispună de toate competențele necesare în acest scop. Prin urmare, ea consideră că repartizarea competențelor între High Court (Înalta Curte) și ea însăși nu este conformă dreptului Uniunii, întrucât această repartizare o pune în imposibilitatea de a se conforma obligației menționate.

24. În acest context, Supreme Court (Curtea Supremă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Atunci când

a) un organ național este constituit prin lege și are competența generală de a asigura, *inter alia*, aplicarea dreptului Uniunii într-un domeniu specific;

b) dreptul național impune ca un asemenea organ să nu aibă competență într-o serie

limitată de situații în care o cale de atac efectivă ar impune înlăturarea aplicării unei norme naționale, în temeiul dreptului național sau al dreptului Uniunii, și

c) instanțe naționale corespunzătoare ar avea competența de a pronunța orice decizie adecvată de înlăturare a aplicării dreptului național, necesară pentru a asigura respectarea normei de drept al Uniunii în discuție, ar avea competența de a soluționa cauze în care o asemenea cale de atac este necesară, ar avea competența în asemenea cauze de a adopta orice măsură impusă de dreptul Uniunii și considerată conformă cu principiile echivalenței și efectivității în jurisprudența Uniunii,

organul constituit prin lege trebuie să fie totuși considerat a avea competența să soluționeze o cale de atac împotriva unei norme de drept național contestată din perspectiva încălcării dreptului Uniunii relevant și, în cazul în care admite calea de atac respectivă, trebuie să înlătore aplicarea acelei norme naționale, deși dreptul național conferă unei instanțe constituite în temeiul Constituției, iar nu organului în discuție, competență în toate cauzele în care validitatea unei norme este contestată, indiferent de motiv, sau în care se solicită înlăturarea aplicării unei norme?”

## Cu privire la admisibilitatea cererii de decizie preliminară

25. Guvernul ceh contestă admisibilitatea cererii de decizie preliminară, subliniind caracterul vag al acesteia, precum și faptul că instanța de trimitere nu precizează dispozițiile din Directiva 2000/78 cu care legislația națională ar fi în contradicție.

26. În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în cadrul cooperării dintre aceasta din urmă și instanțele naționale, instituită prin articolul 267 TFUE, numai instanța națională

care este sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei decizii preliminare, pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinenta întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate privesc interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (Hotărârea din 27 iunie 2017, *Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania*, C-74/16, EU:C:2017:496, punctul 24 și jurisprudența citată).

27. Rezultă că întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de pertinență. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când 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 27 iunie 2017, *Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania*, C-74/16, EU:C:2017:496, punctul 25 și jurisprudența citată).

28. De asemenea, este important ca instanța națională să indice motivele exacte care au determinat-o să reflecteze asupra interpretării dreptului Uniunii și să considere necesar să adreseze Curții întrebări preliminare (Hotărârea din 21 noiembrie 2013, *Deutsche Lufthansa*, C-284/12, EU:C:2013:755, punctul 21 și jurisprudența citată).

29. În speță, deși cauza principală are ca origine acțiunea introdusă de candidați care au fost excluși de la o procedură de recrutare de agenți în poliția irlandeză și care vizează să denunțe incompatibilitatea stabilirii, prin Regulamentul „recrutare și numire”, a unei vârste maxime de

recrutare cu Directiva 2000/78 și cu Legile privind egalitatea, rezultă totuși din decizia de trimitere că, în cadrul procedurii pendinte în fața sa, instanța de trimitere are îndoieli în ceea ce privește compatibilitatea cu dreptul Uniunii, în special cu principiul supremației acestuia, a repartizării de competențe între High Court (Înalta Curte) și Comisia privind raporturile profesionale, astfel cum rezultă această repartizare din interpretarea legislației naționale de către Supreme Court (Curtea Supremă), în temeiul căreia această comisie nu are competența de a lăsa neaplicată o dispoziție națională care ar fi contrară respectivei directive.

30. În consecință, Curtea dispune de elementele necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate și, prin urmare, cererea de decizie preliminară este admisibilă.

## Cu privire la întrebarea preliminară

31. Prin intermediul întrebării sale, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă dreptul Uniunii, în special principiul supremației acestuia, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia un organ național constituit prin lege pentru a garanta aplicarea dreptului Uniunii într-un domeniu particular nu este competent pentru a decide să lase neaplicată o normă de drept național contrară dreptului Uniunii.

32. Din decizia de trimitere reiese că, potrivit dreptului irlandez, astfel cum este interpretat de Supreme Court (Curtea Supremă), există o repartizare de competențe între instanțele desemnate ca atare de dreptul național și Comisia privind raporturile profesionale. Pe de o parte, aceasta din urmă este competentă pentru a se pronunța asupra acțiunilor îndreptate împotriva unor măsuri sau decizii

pretins incompatibile cu Directiva 2000/78 și cu Legile privind egalitatea și, pe de altă parte, High Court (Înalta Curte) este competentă atunci când admite o astfel de acțiune ar impune să se lase neaplicată sau să se anuleze o dispoziție națională contrară dreptului Uniunii.

33. În această privință, cu titlu introductiv, trebuie subliniat, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 45 din concluzii, că trebuie să fie făcută o distincție între competența de a lăsa neaplicată, într-o anumită cauză, o dispoziție de drept național contrară dreptului Uniunii și competența de a anula o astfel de dispoziție, care are efectul – mai larg – de a o priva pe aceasta de orice validitate.

34. Astfel, revine statelor membre să desemneze instanțele și/sau instituțiile competente pentru a controla validitatea unei dispoziții naționale și de stabili căile de atac și procedurile care permit să se conteste această validitate și, atunci când acțiunea este fondată, să anuleze respectiva dispoziție, precum și, dacă este cazul, să determine efectele unei astfel de anulări.

35. În schimb, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, supremația dreptului Uniunii impune ca instanțele naționale însărcinate cu aplicarea, în cadrul competențelor proprii, a dispozițiilor dreptului Uniunii să aibă obligația de a asigura efectul deplin al acestor dispoziții, lăsând, la nevoie, neaplicată, din oficiu, orice dispoziție națională contrară, fără să solicite și fără să aștepte eliminarea prealabilă a acestei dispoziții naționale pe cale legislativă sau prin orice alt procedeu constituțional (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 1978, Simmenthal, 106/77, EU:C:1978:49, punctele 17, 21 și 24, precum și Hotărârea din 6 martie 2018, SEGRO și Horváth, C-52/16 și C-113/16, EU:C:2018:157, punctul 46 și jurisprudența citată).

36. Prin urmare, este incompatibilă cu cerințele inerente înseși naturii dreptului Uniunii orice

dispoziție dintr-o ordine juridică națională sau orice practică legislativă, administrativă sau judiciară care ar avea ca efect diminuarea eficacității dreptului Uniunii prin negarea instanței competente să aplice acest drept a prerogativei de a face, chiar în momentul acestei aplicări, tot ceea ce este necesar pentru a înlătura dispozițiile legislative naționale care ar constitui eventual un obstacol în calea eficacității depline a normelor direct aplicabile ale dreptului Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 1978, Simmenthal, 106/77, EU:C:1978:49, punctul 22, Hotărârea din 19 iunie 1990, Factortame și alții, C-213/89, EU:C:1990:257, punctul 20, precum și Hotărârea din 8 septembrie 2010, Winner Wetten, C-409/06, EU:C:2010:503, punctul 56).

37. Or, aceasta ar fi situația în cazul în care, în ipoteza unui conflict între o dispoziție de drept al Uniunii și o lege națională, soluția acestui conflict ar fi rezervată unei autorități, alta decât instanța chemată să asigure aplicarea dreptului Uniunii, învestită cu o putere de apreciere proprie (Hotărârea din 8 septembrie 2010, Winner Wetten, C-409/06, EU:C:2010:503, punctul 57 și jurisprudența citată).

38. Astfel cum a statuat Curtea în mai multe rânduri, această obligație de a lăsa neaplicată o legislație națională contrară dreptului Uniunii aparține nu numai instanțelor naționale, ci și tuturor organelor statului, inclusiv autorităților administrative însărcinate să aplice, în cadrul competențelor proprii, dreptul Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 iunie 1989, Costanzo, 103/88, EU:C:1989:256, punctul 31, Hotărârea din 9 septembrie 2003, CIF, C-198/01, EU:C:2003:430, punctul 49, Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, punctul 80, și Hotărârea din 14 septembrie 2017, The Trustees of the BT Pension Scheme, C-628/15, EU:C:2017:687, punctul 54).

39. Rezultă că principiul supremației dreptului Uniunii impune nu numai instanțelor de

judecată, ci și tuturor entităților statului membru să dea efect deplin normelor Uniunii.

40. În lumina acestor considerații este necesar să se răspundă la întrebarea adresată.

41. În această privință, trebuie arătat că, potrivit articolului 9 din Directiva 2000/78, statele membre asigură ca procedurile judiciare și administrative, inclusiv procedurile de conciliere, dacă este necesar, care reglementează respectarea obligațiilor care decurg din această directivă să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate prin nerespectarea față de ele a principiului egalității de tratament.

42. Rezultă din acest articol că este de competența statelor membre să determine procedurile care urmăresc asigurarea respectării obligațiilor care rezultă din Directiva 2000/78.

43. În speță, astfel cum reiese din informațiile care figurează în cererea de decizie preliminară, legiuitorul irlandez a ales să confere competența specifică de a asigura respectarea Directivei 2000/78 Comisiei privind raporturile profesionale. Potrivit articolului 77 alineatul (1) din Legile privind egalitatea, care conțin măsurile de transpunere a acestei directive în dreptul irlandez, orice persoană care susține că a suferit o discriminare prin nerespectarea acestor legi poate, astfel, să solicite repararea prejudiciului pe care consideră că l-a suferit prin sesizarea acestei comisii.

44. Astfel cum reiese din dosarul prezentat Curții, Comisia privind raporturile profesionale este un organ constituit de legiuitorul irlandez pentru a îndeplini obligația impusă Irlandei în temeiul articolului 9 din Directiva 2000/78.

45. În acest context, deși Comisia privind raporturile profesionale, în calitate de organ învestit de legiuitorul național cu competența de a garanta aplicarea principiului nediscriminării în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, astfel

cum este concretizat de Directiva 2000/78 și de Legile privind egalitatea, este sesizată cu un litigiu în care se pune în discuție respectarea acestui principiu, principiul supremației dreptului Uniunii impune ca aceasta să asigure, în cadrul acestei competențe, protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din dreptul Uniunii și să garanteze efectul deplin al acestuia, lăsând, la nevoie, neaplicată orice dispoziție eventual contrară din legea națională (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punctul 77, Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punctul 53, și Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 35).

46. Astfel, ar fi contradictoriu ca particularii să poată invoca dispozițiile dreptului Uniunii într-un domeniu specific în fața unui organ căruia dreptul național i-a atribuit competența de a soluționa litigiul în acest domeniu și ca respectivul organ să nu aibă totuși obligația de a aplica aceste dispoziții, înlăturându-le pe cele din dreptul național care nu sunt conforme dreptului Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 iunie 1989, Constanzo, 103/88, EU:C:1989:256, punctul 31).

47. În plus, atât timp cât Comisia privind raporturile profesionale trebuie să fie considerată o „instanță”, în sensul articolului 267 TFUE (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 martie 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159), ea poate sesiza Curtea, în temeiul acestui articol, cu o problemă de interpretare a dispozițiilor pertinente ale dreptului Uniunii și, întrucât este ținută de hotărârea dată cu titlu preliminar de Curte, ea trebuie să aplice imediat respectiva hotărâre, lăsând, la nevoie, din oficiu, neaplicate dispozițiile contrare din legislația națională (a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 aprilie 2016, PFE, C-689/13, EU:C:2016:199, punctele 32, 34, 39 și 40).

48. Dacă un organ precum Comisia privind raporturile profesionale, investit prin lege cu

misiunea de a asigura aplicarea și respectarea obligațiilor care rezultă din aplicarea Directivei 2000/78, nu ar putea constata că o dispoziție națională este contrară respectivei directive și, în consecință, nu ar putea decide să lase această dispoziție neaplicată, efectul util al normelor Uniunii în domeniul egalității în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă ar fi diminuat (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 septembrie 2003, CIF, C-198/01, EU:C:2003:430, punctul 50).

49. Or, nu se poate admite ca norme de drept național, fie ele de ordin constituțional, să aducă atingere unității și eficacității dreptului Uniunii (Hotărârea din 8 septembrie 2010, Winner Wetten, C-409/06, EU:C:2010:503, punctul 61).

50. Rezultă din principiul supremației dreptului Uniunii, astfel cum a fost interpretat de Curte în jurisprudența menționată la punctele 35-38 din prezenta hotărâre, că organele însărcinate să aplice, în cadrul competențelor proprii, dreptul Uniunii au obligația de a lua toate măsurile necesare pentru a garanta efectul deplin al acestui drept, lăsând, la nevoie, neaplicată orice dispoziție sau jurisprudență națională care ar fi contrară dreptului menționat. Aceasta presupune că aceste organe, pentru a asigura efectul deplin al dreptului Uniunii, nu trebuie nici să solicite, nici să aștepte eliminarea prealabilă a unei astfel de dispoziții sau jurisprudențe pe cale legislativă sau prin orice alt procedeu constituțional.

51. În consecință, împrejurarea indicată de instanța de trimitere că dreptul național permite, în speță, particularilor să introducă în fața High Court (Înalta Curte) o acțiune întemeiată pe o pretinsă incompatibilitate a unei dispoziții naționale cu Directiva 2000/78 și acestei din urmă instanțe, dacă admite acțiunea, să lase neaplicată dispoziția națională în cauză nu este de natură a repune în discuție concluzia care precedă.

52. Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că dreptul Uniunii, în special principiul supremației acestuia, trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia un organ național constituit prin lege pentru a garanta aplicarea dreptului Uniunii într-un domeniu particular nu este competent pentru a decide să lase neaplicată o normă de drept național contrară dreptului Uniunii.

## Cu privire la cheltuielile de judecată

53. 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:

**Dreptul Uniunii, în special principiul supremației acestuia, trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia un organ național constituit prin lege pentru a garanta aplicarea dreptului Uniunii într-un domeniu particular nu este competent pentru a decide să lase neaplicată o normă de drept național contrară dreptului Uniunii.**

# HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

## 6 decembrie 2018(\*)

„Trimitere preliminară – Recunoașterea calificărilor profesionale – Directiva 2005/36/CE – Recunoașterea titlurilor de calificare obținute la încheierea unor perioade de formare care pot fi parțial suprapuse – Competențe de verificare ale statului membru gazdă”

În cauza C-675/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Consiglio di Stato (Consiliul de Stat, Italia), prin decizia din 12 octombrie 2017, primită de Curte la 30 noiembrie 2017, în procedura

### **Ministero della Salute**

împotriva

### **Hannes Preindl,**

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul M. Vilaras, președintele Camerei a patra, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a treia, domnii J. Malenovský, L. Bay Larsen (raportor), M. Safjan și D. Šváby, judecători,

avocat general: domnul M. Bobek,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Preindl, de M. Schullian și de C. Senoner, avocați;
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de M. Russo, avvocato dello Stato;
- pentru guvernul spaniol, inițial de A. Gavela Llopis și ulterior de L. Aguilera Ruiz, în calitate de agenți;
- pentru guvernul austriac, de G. Hesse, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de H. Støvlbæk și de L. Malferrari, 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 articolelor 21, 22 și 24 din Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale (JO 2005, L 255, p. 22, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 3, rectificare în JO 2007, L 271, p. 18).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Ministero della Salute (Ministerul Sănătății, Italia) (denumit în continuare „ministerul”), pe de o parte, și domnul Hannes Preindl, pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestui minister de a recunoaște un titlu de calificare ca medic eliberat de autoritatea competentă austriacă.

## Cadrul juridic

### *Dreptul Uniunii*

3. Considerentele (1) și (19) ale Directivei 2005/36 sunt redactate după cum urmează:

„(1) În temeiul articolului 3 alineatul (1) litera (c) [CE], eliminarea, între statele membre, a obstacolelor în calea liberei circulații a persoanelor și serviciilor constituie unul dintre obiectivele Uniunii Europene. Pentru resortisanții statelor membre, acest lucru include, în special, dreptul de a exercita o profesie, ca lucrători salariați sau care desfășoară o activitate independentă, într-un alt stat membru decât cel în care și-au obținut calificările profesionale. De asemenea, articolul 47 alineatul (1) [CE] prevede adoptarea unor directive care au ca obiect recunoașterea reciprocă a diplomelor, certificatelor și a altor titluri oficiale de calificare.

[...]

(19) Libera circulație și recunoașterea reciprocă a titlurilor de calificare de medic, de asistent medical generalist, de medic stomatolog, de

medic veterinar, de moașă, de farmacist și de arhitect trebuie să se bazeze pe principiul fundamental al recunoașterii automate a titlurilor de calificare pe baza coordonării condițiilor minime de formare profesională. De asemenea, accesul în statele membre la profesiile de medic, de asistent medical generalist, de medic stomatolog, de medic veterinar, de moașă și de farmacist trebuie condiționat de necesitatea deținerii unei calificări determinate, care reprezintă garanția că persoana în cauză a urmat studii care îndeplinesc condițiile minime stabilite. Acest sistem ar trebui completat printr-o serie de drepturi dobândite de care să beneficieze profesioniștii calificați în anumite condiții.”

4. Articolul 1 din această directivă, intitulat „Obiectul”, prevede:

„Prezenta directivă stabilește normele conform cărora un stat membru care condiționează accesul la o profesie reglementată sau exercitarea acesteia, pe teritoriul său, de posesia anumitor calificări profesionale (denumit în continuare «stat membru gazdă») recunoaște, pentru accesul la această profesie și exercitarea acesteia, calificările profesionale obținute în unul sau mai multe dintre celelalte state membre (denumite în continuare «state membre de origine») și care permit titularului respectivelor calificări să exercite aceeași profesie în respectivul sau respectivele state membre.”

5. Articolul 21 alineatul (1) din directiva menționată, intitulat „Principiul recunoașterii automate”, prevede:

„Fiecare stat membru recunoaște calificările de medic, care permit accesul la activitățile profesionale de medic cu formare de bază și medic specialist, precum și calificările de asistent medical generalist, de medic dentist, de medic dentist specialist, de medic veterinar, de farmacist și de arhitect, prevăzute în anexa V punctele 5.1.1, 5.1.2, 5.2.2, 5.3.2, 5.3.3, 5.4.2,

5.6.2 și 5.7.1, care îndeplinesc condițiile minime de formare prevăzute la articolele 24, 25, 31, 34, 35, 38, 44 și 46 și le conferă, în ceea ce privește accesul la activitățile profesionale și exercitarea acestora, același efect pe teritoriul său ca și titlurilor de calificare pe care le eliberează el însuși.

Respectivele titluri de formare trebuie eliberate de către organismele competente ale statelor membre și însoțite, după caz, de certificatele prevăzute în anexa V punctele 5.1.1, 5.1.2, 5.2.2, 5.3.2, 5.3.3, 5.4.2, 5.6.2 și 5.7.1.

[...]

6. Articolul 22 litera (a) din aceeași directivă, intitulat „Dispoziții comune privind formarea”, are următorul cuprins:

„În ceea ce privește formarea menționată la articolele 24, 25, 28, 31, 34, 35, 38, 40, 44 și 46:

(a) statele membre pot autoriza formarea cu frecvență parțială, în condițiile prevăzute de autoritățile competente; acestea se asigură ca durata totală, nivelul și calitatea respectivei formări să nu fie inferioare celor ale formărilor continue pe bază de program integral;”

7. Articolul 24 alineatele (2) și (3) din Directiva 2005/36, intitulat „Formarea de bază în medicină”, prevede:

„(2) Formarea de bază în medicină cuprinde în total cel puțin șase ani de studii sau 5 500 de ore de instruire teoretică și practică asigurate de o universitate sau sub supravegherea unei universități.

[...]

(3) Formarea de bază în medicină oferă garanția că persoana în cauză a dobândit următoarele cunoștințe și competențe:

(a) cunoștințele corespunzătoare despre științele pe care se bazează medicina și o bună înțelegere a metodelor științifice, inclusiv a

principiilor de măsurare a funcțiilor biologice, evaluarea datelor stabilite științific și analiza lor;

(b) cunoștințele corespunzătoare despre structura, funcțiile și comportamentul persoanelor sănătoase și bolnave, precum și relațiile dintre starea de sănătate și mediul social și fizic al ființei umane;

(c) cunoștințele corespunzătoare despre materiile și practicile clinice care i-a oferit o imagine coerentă a afecțiunilor mintale și fizice, a medicinei din perspectiva profilaxiei, diagnosticului, terapiei și reproducerii umane;

(d) experiență clinică utilă în spitale sub supraveghere corespunzătoare.”

8. Articolul 34 alineatele (2) și (3) din această directivă, intitulat „Formare de bază de medic dentist”, prevede:

„(2) Formarea de bază de medic dentist constă în total în cel puțin cinci ani de instruire teoretică și practică pe bază de program integral, cuprinzând cel puțin programa prevăzută în anexa V punctul 5.3.1, și efectuați într-o universitate, într-o instituție de învățământ superior de un nivel recunoscut ca fiind echivalent sau sub supravegherea unei universități.

[...]

(3) Formarea de bază de medic dentist garantează că persoana în cauză a dobândit următoarele cunoștințe și competențe:

(a) cunoștințe corespunzătoare despre științele pe care se bazează stomatologia, precum și o bună înțelegere a metodelor științifice, în special a principiilor de măsurare a funcțiilor biologice, de evaluare a faptelor stabilite științific și de analiză a datelor;

(b) cunoștințe corespunzătoare despre constituția, fiziologia și comportamentul persoanelor sănătoase și bolnave, precum și

influența pe care o au mediul natural și mediul social asupra stării de sănătate a ființei umane, în măsura în care aceste elemente se raportează la stomatologie;

(c) cunoștințe corespunzătoare despre structura și funcția dinților, gurii, maxilarelor și țesuturilor conexe, atât sănătoase, cât și bolnave, precum și raportul lor cu starea de sănătate generală și bunăstarea fizică și socială a pacientului;

(d) cunoștințe corespunzătoare despre disciplinele și metodele clinice care îi oferă o imagine coerentă asupra anomaliilor, leziunilor și bolilor dinților, gurii, maxilarelor și țesuturilor conexe, precum și despre odontologie din perspectiva profilaxiei, diagnosticului și terapiei;

(e) o experiență clinică corespunzătoare sub supraveghere adecvată.

[...]"

9. Articolul 50 alineatul (2) din Directiva menționată, intitulat „Documente și formalități”, are următorul cuprins:

„În cazul unor îndoieli justificate, statul membru gazdă poate solicita autorităților competente ale unui stat membru o confirmare a autenticității certificatelor și a titlurilor de calificare eliberate în acest alt stat membru, precum și, după caz, confirmarea faptului că beneficiarul îndeplinește, în ceea ce privește profesiile prevăzute la capitolul III din prezentul titlu, condițiile minime de formare prevăzute la articolele 24, 25, 28, 31, 34, 35, 38, 40, 44 și 46.”

#### *Dreptul italian*

10. Articolul 142 al doilea paragraf din Regio Decreto n. 1592 – approvazione del testo unico delle leggi sull'istruzione superiore (Decretul regal nr. 1592 – aprobarea textului unic al legilor referitoare la învățământul superior) din 31 august 1933 (supliment ordinar la GURI nr. 283 din 7 decembrie 1933), în vigoare la data

faptelor din litigiul principal, prevede că, „[f]ără a aduce atingere dispozițiilor articolului 39 litera c), se interzice înscrierea simultană la universități diferite și la instituții de învățământ superior diferite, la facultăți sau la școli diferite din cadrul aceleiași universități sau al aceleiași instituții și la cursuri universitare sau la diplome diferite din cadrul aceleiași facultăți sau școli”.

## Litigiul principal și întrebările preliminare

11. La 26 martie 2013, domnul Preindl, resortisant italian, a depus la minister, în vederea exercitării profesiei de medic dentist în Italia, o cerere de recunoaștere a titlului „Doktor der Zahnheilkunde” care i-a fost eliberat, la 8 ianuarie 2013, de Universitatea de Medicină din Innsbruck (Austria).

12. Printr-un decret din 20 mai 2013, ministerul a recunoscut acest titlu ca titlu de medic dentist după ce a luat cunoștință de documentul emis de autoritatea competentă austriacă, și anume Colegiul Medicilor Dentiști din Austria, care atesta respectarea condițiilor minime prevăzute la articolul 34 din Directiva 2005/36.

13. La 16 octombrie 2014, domnul Preindl a depus la minister, pentru a exercita în Italia și profesia de „medic chirurg”, o cerere de recunoaștere a titlului „Doktor der Gesamten Heilkunde”, eliberat la 20 august 2014 de Universitatea de Medicină din Innsbruck. Această cerere era însoțită printre altele de o declarație scrisă a autorității competente austriece, și anume Colegiul Medicilor din Austria, care atesta că titlul respecta criteriile prevăzute la articolul 24 din Directiva 2005/36 și corespundea diplomei care conferea titlul universitar de medic pentru Austria, prevăzut la punctul 5.1.1 din anexa V la Directiva 2005/36.

14. Sesizat cu această a doua cerere de recunoaștere, ministerul a constatat că titlurile

austriece de medic dentist și de medic i-au fost eliberate domnului Preindl la 8 ianuarie 2013 și, respectiv, la 20 august 2014 și că acest din urmă titlu a fost eliberat la încheierea unui curs de studii finalizat cu licență în medicină cu o durată de 15 luni, cu mult inferioară celor șase ani necesari obținerii titlului de medic, precizați la articolul 24 din Directiva 2005/36.

15. Ministerul s-a adresat atunci Colegiului Medicilor din Austria, pentru a înțelege în ce măsură titlu de medic eliberat domnului Preindl putea îndeplini toate condițiile prevăzute la articolul 24 din Directiva 2005/36.

16. Colegiul Medicilor din Austria a confirmat, la 19 martie 2015, că acest titlu respecta condițiile respective și că domnul Preindl și-a început studiile de dentist la 7 septembrie 2004, terminându-le la 8 ianuarie 2013, iar studiile de medicină la 21 martie 2006, terminându-le la 20 august 2014.

17. Având în vedere aceste informații, ministerul a refuzat să îi recunoască domnului Preindl titlul care îi permitea să exercite profesia de „medic chirurg” în Italia, pentru motivul că Directiva 2005/36 nu ar prevedea că o persoană poate efectua două formări în mod simultan.

18. Domnul Preindl a formulat o acțiune la Tribunale amministrativo regionale del Lazio (Tribunalul Administrativ Regional din Lazio, Italia), invocând faptul că refuzul ministerului ar fi vădit contrar principiului recunoașterii automate a titlurilor de medic, prevăzut la articolul 21 din Directiva 2005/36. Persoana în cauză a adăugat că în certificatul emis de Colegiul Medicilor din Austria s-ar fi recunoscut în mod expres că condițiile minime de formare indicate la articolul 21 alineatul (1) din directivă, prevăzute la articolul 24 din aceeași directivă, erau îndeplinite în parcursul de formare realizat de reclamant.

19. Tribunale amministrativo regionale del Lazio (Tribunalul Administrativ Regional din

Lazio) a admis acțiunea. Ministerul a formulat apel în fața Consiglio di Stato (Consiliul de Stat, Italia). Potrivit ministerului, Directiva 2005/36 enumeră condițiile imperative privind formarea care trebuie garantate de statele membre în vederea acordării unui titlu medical de bază. În această privință, articolul 24 din această directivă ar prevedea în special că formarea de bază în medicină cuprinde în total cel puțin șase ani de studii sau 5 500 de ore de instruire teoretică și practică asigurate de o universitate sau sub supravegherea unei universități. În cazul de față, numeroase examene date de domnul Preindl ar fi fost luate în considerare, în mod simultan, atât pentru titlul de medic dentist, cât și pentru titlul de medic. Această procedură ar constitui o modalitate prevăzută de legislația internă a Austriei, dar care, potrivit ministerului, ar contraveni în mod clar dispozițiilor Directivei 2005/36 și ar implica, în plus, o inegalitate de tratament, care constituie o discriminare considerabilă între resortisanții austrieci și resortisanții din celelalte state membre ale Uniunii Europene, printre care Republica Italiană, în care este interzisă în mod expres înscrierea simultană la două cursuri de calificare.

20. Instanța de trimitere consideră că formarea cu frecvență parțială se deduce din posibilitatea de a urma în mod simultan mai multe cursuri universitare finalizate cu licență și ridică problema dacă, în pofida caracterului automat al recunoașterii calificărilor profesionale, în sensul articolelor 21 și 24 din Directiva 2005/36, o asemenea formare îndeplinește condițiile minime prevăzute la articolul 24 și în anexa V la această directivă. În cazul unui răspuns afirmativ, această instanță ridică de asemenea problema dacă statul membru sesizat cu cererea de recunoaștere a titlurilor de calificare are dreptul de a verifica dacă formarea dobândită cu frecvență parțială în statul membru de origine corespunde în mod efectiv formării minime prevăzute în aceste dispoziții.

21. În aceste condiții, Consiglio di Stato (Consiliul de Stat) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolele 21, 22 și 24 din [D]irectiv[a 2005/36] impun unui stat membru, în care se aplică obligația de formare cu frecvență integrală și interdicția corespunzătoare privind înscrierea simultană la două cursuri universitare, recunoașterea automată a titlurilor care sunt în schimb obținute în statul membru de proveniență în același timp sau în perioade parțial suprapuse?

2) În cazul unui răspuns afirmativ, articolul 22 litera (a) și articolul 21 din [D]irectiv[a] [2005/36] pot fi interpretate în sensul că acestea îi permit totuși autorității statului membru căruia i se solicită recunoașterea să verifice condiția ca durata totală, nivelul și calitatea respectivei formări să nu fie inferioare celor ale formărilor continue cu frecvență integrală?”

## Cu privire la întrebările preliminare

### *Observații introductive*

22. După cum s-a menționat la punctul 20 din prezenta hotărâre, instanța de trimitere consideră că se poate deduce în mod rezonabil din împrejurarea că persoana în cauză a urmat simultan mai multe cursuri universitare că formarea universitară s-a efectuat cu frecvență parțială.

23. În schimb, Comisia Europeană, precum și guvernele spaniol și austriac subliniază că faptul de a frecventa simultan două cursuri de studii nu exclude în mod necesar ca aceste cursuri să corespundă unor formări pe bază de program integral.

24. În această privință, este necesar să se amintească, pe de o parte, că, în cadrul procedurii de cooperare instituite la articolul 267 TFUE,

nu este de competența Curții, ci a instanței naționale să stabilească faptele care au stat la baza litigiului și să desprindă din aceasta consecințele pentru decizia pe care trebuie să o dea. Pe de altă parte, Curtea trebuie să ia în considerare, în cadrul repartizării competențelor între aceasta din urmă și instanțele naționale, contextul factual și normativ în care se încadrează întrebările preliminare, astfel cum este definit în decizia de trimitere (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 iunie 2018, Scotch Whisky Association, C-44/17, EU:C:2018:415, punctul 24 și jurisprudența citată).

25. În consecință, cu toate că teza Comisiei, precum și guvernele spaniol și austriac nu pare a fi *a priori* complet neplauzibilă, întrebările preliminare vor fi examinate ținând seama de situația de fapt astfel cum a fost reținută de instanța de trimitere.

### *Cu privire la prima întrebare*

26. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolele 21, 22 și 24 din Directiva 2005/36 trebuie interpretate în sensul că obligă un stat membru, a cărui legislație prevede obligația de formare pe bază de program integral și interdicția înscrierii simultane la două formări, să recunoască automat titlurile eliberate într-un alt stat membru la încheierea unor formări în parte concomitente.

27. În această privință, trebuie amintit, după cum reiese din cuprinsul considerentului (19) al Directivei 2005/36, că aceasta prevede, în ceea ce privește în special profesiile de medic și de medic dentist, un sistem de recunoaștere automată a titlurilor de calificare, întemeiat pe coordonarea condițiilor minime de formare profesională (a se vedea în acest sens Hotărârea din 30 aprilie 2014, Ordre des architectes, C-365/13, EU:C:2014:280, punctul 20).

28. Astfel, articolul 21 alineatul (1) din Directiva 2005/36, referitor la principiul recunoașterii

automate, prevede că fiecare stat membru recunoaște în special calificările de medic, care permit accesul la activitățile profesionale de medic cu formare de bază, și de medic dentist, prevăzute în anexa V punctele 5.1.1 și, respectiv, 5.3.2 din această directivă, care îndeplinesc condițiile minime de formare prevăzute la articolele 24 și 34 din directiva menționată, și le conferă, în ceea ce privește accesul la activitățile profesionale și exercitarea acestora, același efect pe teritoriul său ca și titlurilor de calificare pe care le eliberează el însuși.

29. În plus, articolul 22 litera (a) din Directiva 2005/36 prevede că, în ceea ce privește anumite formări, printre care formarea de bază în medicină și formarea de medic dentist prevăzute la articolele 24 și, respectiv, 34 din această directivă, statele membre pot autoriza formarea cu frecvență parțială, în condițiile prevăzute de autoritățile competente ale acestor state membre, asigurându-se încă de faptul că durata totală, nivelul și calitatea respectivei formări nu sunt inferioare celor ale formărilor continue pe bază de program integral.

30. În sfârșit, trebuie precizat că nicio dispoziție din directiva menționată nu se opune ca statele membre să autorizeze înscrierea simultană la mai multe formări.

31. Prin urmare, recunoașterea titlurilor de calificare, printre care în special titlul de medic cu formare de bază și titlul de medic dentist, este automată și necondiționată în sensul că obligă statele membre să admită echivalența titlurilor de calificare vizate de Directiva 2005/36, fără a putea pretinde din partea persoanelor interesate respectarea altor condiții decât cele prevăzute de această directivă. La baza acestei recunoașteri stă încrederea reciprocă dintre statele membre în caracterul suficient al titlurilor de formare eliberate de alte state membre, această încredere fiind întemeiată pe un sistem de formare al cărui nivel a fost stabilit de comun

acord (a se vedea prin analogie Hotărârea din 19 iunie 2003, Tennah-Durez, C-110/01, EU:C:2003:357, punctul 30).

32. În consecință, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolele 21, 22 și 24 din Directiva 2005/36 trebuie interpretate în sensul că obligă un stat membru, a cărui legislație prevede obligația de formare pe bază de program integral și interdicția înscrierii simultane la două formări, să recunoască automat titlurile de calificare prevăzute de această directivă și eliberate de un alt stat membru la încheierea unor formări parțial concomitente.

#### *Cu privire la a doua întrebare*

33. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 21 și articolul 22 litera (a) din Directiva 2005/36 trebuie interpretate în sensul că statul membru gazdă poate să verifice respectarea condiției potrivit căreia durata totală, nivelul și calitatea formărilor cu frecvență parțială nu sunt inferioare celor ale formărilor continue cu frecvență integrală.

34. După cum s-a arătat deja la punctele 28 și 29 din prezenta hotărâre, Directiva 2005/36 prevede, la articolele 21 și 22, recunoașterea reciprocă a titlurilor de medic și de medic dentist și autorizează statele membre să organizeze, cu respectarea anumitor cerințe, formări în medicină și în medicină dentară cu frecvență parțială. Or, responsabilitatea de a se asigura că cerințele de formare, atât calitative, cât și cantitative, stabilite de Directiva 2005/36 sunt respectate pe deplin revine în totalitate autorității competente din statul membru care eliberează titlul de calificare (a se vedea prin analogie Hotărârea din 19 iunie 2003, Tennah-Durez, C-110/01, EU:C:2003:357, punctul 56).

35. Aceasta trebuie să își exercite competențele ținând seama de faptul că titlurile de calificare

vor permite titularilor acestora să circule și să își exercite profesia în toate statele membre ale Uniunii Europene, în temeiul recunoașterii automate și necondiționate a acestor titluri (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 iunie 2003, Tennah-Durez, C-110/01, EU:C:2003:357, punctul 56), care are la bază, după cum s-a amintit la punctul 31 din prezenta hotărâre, încrederea reciprocă a statelor membre în caracterul suficient al titlurilor de calificare eliberate de celelalte state membre.

36. În această privință, se poate preciza că un sistem de recunoaștere automată și necondiționată a titlurilor de calificare precum cel prevăzut la articolul 21 din Directiva 2005/36 ar fi grav compromis dacă statele membre ar avea posibilitatea să repună în discuție, la aprecierea lor, temeinicia deciziei autorității competente dintr-un alt stat membru de a elibera titlul respectiv (a se vedea prin analogie Hotărârea din 19 iunie 2003, Tennah-Durez, C-110/01, EU:C:2003:357, punctul 75).

37. Or, caracterul automat și necondiționat al recunoașterii titlurilor de calificare rămâne neschimbat atunci când statul membru de origine eliberează un titlu de calificare la finalul unei formări de bază în medicină sau al unei formări de medic dentist, desfășurată în aplicarea articolului 22 litera (a) din Directiva 2005/36. Tot în acest context, revine autorităților competente din statul membru de origine, cu excluderea celor din statul membru gazdă, să vegheze ca durata totală, nivelul și calitatea formărilor cu frecvență parțială să nu fie inferioare celor ale formărilor continue pe bază de program integral și, pe un plan mai general, să se asigure că toate cerințele stabilite de Directiva 2005/36 sunt pe deplin respectate.

38. Pentru orice eventualitate, trebuie subliniat că articolul 50 alineatul (2) din Directiva 2005/36 permite statului membru gazdă, în cazul unei îndoieli justificate, să solicite autorităților competente dintr-un stat membru o confirmare a autenticității certificatelor și a titlurilor de califi-

care eliberate în celălalt stat membru, precum și, dacă este cazul, confirmarea faptului că beneficiarul îndeplinește, pentru profesiile prevăzute de această directivă, condițiile minime de formare prevăzute de aceasta.

39. Un asemenea mijloc permite, de altfel, statului membru gazdă să se asigure că certificatele și titlurile de calificare care îi sunt prezentate pot beneficia de recunoaștere automată și necondiționată (a se vedea prin analogie Hotărârea din 19 iunie 2003, Tennah-Durez, C-110/01, EU:C:2003:357, punctul 76).

40. Astfel, atunci când un parcurs de studii îndeplinește cerințele de formare prevăzute de Directiva 2005/36, aspect a cărui verificare revine autorității statului membru care eliberează titlul de calificare, autoritățile statului membru gazdă nu pot refuza recunoașterea acestui titlu. Împrejurarea că persoana în cauză a urmat o formare cu frecvență parțială, în aplicarea articolului 22 litera (a) din această directivă, sau mai multe cursuri simultan ori eventual în perioade parțial suprapuse este lipsită de incidență în această privință din moment ce sunt îndeplinite cerințele de formare prevăzute de directiva menționată.

41. Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că articolul 21 și articolul 22 litera (a) din Directiva 2005/36 trebuie interpretate în sensul că se opun ca un stat membru gazdă să verifice respectarea condiției potrivit căreia durata totală, nivelul și calitatea formărilor cu frecvență parțială nu sunt inferioare celor ale formărilor continue pe bază de program integral.

## 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, Pentru aceste motive, Curtea (Camera a treia) altele decât cele ale părților menționate, nu declară: pot face obiectul unei rambursări.

**1) Articolele 21, 22 și 24 de Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale trebuie interpretate în sensul că obligă un stat membru, a cărui legislație prevede obligația de formare pe bază de program integral și interdicția înscrierii simultane la două formări, să recunoască automat titlurile de calificare prevăzute de această directivă și eliberate de un alt stat membru la încheierea unor formări parțial concomitente.**

**2) Articolul 21 și articolul 22 litera (a) din Directiva 2005/36 trebuie interpretate în sensul că se opun ca un stat membru gazdă să verifice respectarea condiției potrivit căreia durata totală, nivelul și calitatea formărilor cu frecvență parțială nu sunt inferioare celor ale formărilor continue pe bază de program integral.**





# JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

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



# Natura juridică a notificării de preaviz și posibilitatea contestării acesteia în instanță

C. muncii, art. 65, art. 76, art. 272  
C. pr. civ., art. 22, art. 453

---

*Împrejurarea că notificările de preaviz cuprind elementele unei decizii de concediere, respectiv motivele care determină concedierea, durata preavizului ori mențiunea că angajatorul nu dispune de locuri de muncă nu le schimbă natura juridică și nu face posibilă calificarea lor ca decizii de concediere.*

*Cum încetarea contractului individual de muncă s-a produs ca efect al deciziei de concediere, iar nu prin notificarea de preaviz, se reține că aceasta din urmă – act premergător fără consecințe asupra raportului de muncă – nu poate forma ea însăși, independent de decizia de concediere, obiectul cenzurii instanței. Așa fiind, este corectă soluția de admitere a excepției inadmisibilității capetelor de cerere ale contestației privind anularea notificărilor de preaviz.*

## **(C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 815/2018, [www.portal.just.ro](http://www.portal.just.ro))**

---

Prin sentința civilă nr. 645 din 1 februarie 2017, pronunțată în dosarul nr. .../3/2016, Tribunalul București, secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale a admis, în parte, contestația completată formulată de contestatoarea C.D.E., în contradictoriu cu intimata V.P. SRL; a anulat decizia nr. 547 din 30 mai 2016 emisă de intimată, a dispus reintegrarea contestatoarei în funcția și postul deținut anterior concedierii; a obligat intimata la plata către contestatoare a unei despăgubiri egale cu drepturile salariale indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat contestatoarea de la data concedierii și până la reintegrarea efectivă; a respins capătul de cerere privind obligarea intimatei la plata de daune morale, ca neîntemeiat; a obligat intimata la plata către contestatoare a sumei de 1300 lei cu titlu de cheltuieli de judecată (onorariu avocat parțial).

Pentru a pronunța această sentință, prima instanță a reținut, în esență, următoarea situație de fapt și de drept:

Între părțile s-au stabilit raporturi de muncă, începând cu data 8 septembrie 2014, inițial pe

o perioadă determinată de 3 luni, iar mai apoi pe perioadă nedeterminată, contestatoarea ocupând funcția de „reprezentant medical” în cadrul societății intime, astfel cum rezultă din contractul individual de muncă înregistrat sub nr. 353 din 26 august 2014 și actul adițional nr. 1 din 7 decembrie 2014.

La datele de 5 aprilie 2016, 7 aprilie 2016 și 21 aprilie 2016 intimata a emis notificările de preaviz, comunicate contestatoarei, prin care îi aduce la cunoștință că s-a decis desființarea postului său de reprezentant medical pe zona Dolj, Gorj, Olt și Mehedinți și că, începând cu data de 26 aprilie 2016, începe să curgă termenul de preaviz de 20 de zile lucrătoare. Totodată, prin decizia nr. 216 din 21 aprilie 2016 s-a decis revocarea preavizelor nr. 403 din 5 aprilie 2016 și 411 din 7 aprilie 2016, comunicate anterior.

Prin decizia nr. 547 din 30 mai 2016, emisă de intimată, s-a dispus încetarea contractului individual de muncă încheiat între părți, începând cu data de 31 mai 2016, în temeiul art. 65 alin. (1) C. muncii.

Sesizat cu contestația împotriva deciziei de concediere, Tribunalul a verificat dacă aceasta îndeplinește condițiile imperative de formă prevăzute de art. 76 C. muncii sub sancțiunea nulității absolute, precum și dacă desființarea locului de muncă a respectat cerințele prevăzute de art. 65 C. muncii, pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

S-a reținut că decizia este motivată, fiind indicate în actul de încetare a contractului individual de muncă al contestatoarei rațiunile avute în vedere de angajator la luarea măsurii desființării locului de muncă al acesteia, existând suficiente elemente pe baza cărora să se poată verifica temeinicia măsurii luate de intimată. Astfel, în preambulul deciziei, au fost indicate drept motive ale desființării locului de muncă al contestatoarei următoarele: pierderea, începând cu data de 31 decembrie 2015, a celui mai important contract comercial al companiei cu furnizorul pentru produsele H. care a reprezentat, în ultimii ani între 50% și 35% din vânzările firmei, fapt ce va conduce la o scădere a vânzărilor pe anul 2016 cu 30 – 35%; necesitatea adoptării unor măsuri urgente care să asigure reducerea cheltuielilor și încadrarea acestora în veniturile estimate a fi încasate în următoarele 12 luni, necesitatea adoptării măsurii concedierii individuale pentru motive care nu țin de persoana salariatului și desființarea postului de reprezentant medical, ocupat de doamna C.D.E.

Este îndeplinită și condiția indicării în cuprinsul deciziei de concediere și acordării duratei preavizului, de 20 de zile lucrătoare, astfel cum rezultă din înscrisurile de la dosar.

În ceea ce privește temeinicia deciziei de concediere, aceasta a fost verificată prin prisma condițiilor prevăzute de art. 65 alin. (1) C. muncii.

Desființarea locului de muncă este efectivă atunci când acesta este suprimat din structura funcțional-organizatorică a angajatorului, evidențiată în statul de funcții și organigramă

și implică cu necesitate caracterul definitiv al suprimării. Desființarea locului de muncă nu este efectivă în cazul în care postul nu este definitiv desființat, deoarece concedierea este urmată, la scurt timp, de reînființarea postului sau în cazul schimbării denumirii postului.

În speță, intimata, căreia îi revenea sarcina probei, potrivit art. 272 C. muncii, nu a dovedit dincolo de orice dubiu caracterul efectiv al desființării postului contestatoarei.

Astfel, s-au depus la dosar organigrame din anul 2011 și din anul 2013, anterior angajării contestatoarei, organigrame de la 5 aprilie 2016 (data emiterii primului preaviz) și de la 31 mai 2016 (data concedierii). Se observă că lipsesc organigrama și statul de funcții, valabile anterior concedierii contestatoarei, precum și că o parte dintre organigrame nu sunt însoțite de state de funcții nominale.

S-a reținut totodată că, deși intimata susține că salariața contestatoare era angajată pe postul de reprezentant medical pentru zona Sud, subzona Dolj, Gorj, Olt, Mehedinți, din contractul individual de muncă, actul adițional sau fișa postului salariatei, nu rezultă acest lucru. Deopotrivă, intimata nu a dovedit nici cauza reală și serioasă a desființării locului de muncă a contestatoarei.

Pe de o parte, se observă că măsura desființării postului contestatoarei nu a fost luată de angajator pe baza unui plan temeinic susținut de date reale și previziuni concrete, iar pe de altă parte că a fost un act singular, neînsoțit de alte măsuri similare.

Or, în acest context, având în vedere dimensiunea personalului societății, numărul mare de posturi de reprezentanți medicali și cifra de afaceri, motivul invocat drept temei al desființării postului contestatoarei nu este plauzibil.

Mai mult, din e-mailul având ca subiect „Mesaj Oficial H.” rezultă că societatea cunoștea cu certitudine la data de 22 octombrie 2015

faptul că, începând cu data de 1 ianuarie 2016, brandul H. nu se va mai număra printre cele ale portofoliului V.P., astfel încât desființarea, șase luni mai târziu, a unui singur post de reprezentant medical, ca urmare a reducerii vânzărilor cauzate de încetarea colaborării cu acest brand, apare ca neavând o cauză serioasă.

Faptul că motivul desființării postului contestatoarei (necesitățile economice) nu este unul real este dovedit și de situația Revisal, de unde rezultă că, imediat după concedierea contestatoarei, au fost făcute noi angajări, inclusiv pentru funcția de reprezentant medical. Astfel, la data de 6 mai 2016, intimata a încheiat contractul individual de muncă nr. 407 din 6 mai 2016 cu B.I.L., iar la data de 29 februarie 2016, ulterior încheierii colaborării cu H., s-a încheiat contractul individual de muncă nr. 403 din 2016 cu C.P.D.

Față de cele expuse, având în vedere și corespondența electronică din perioada noiembrie 2015 – februarie 2016 din care rezultă că superiorul direct al contestatoarei, E.C., nu era mulțumit de performanțele acesteia, precum și fișa de evaluare a contestatoarei pe trimestrul IV al anului 2015, întocmită la data de 10 februarie 2016, în cuprinsul căreia s-a reținut realizarea targetului în proporție de 56%, instanța a apreciat că, în speță, motivul real al concedierii ține de persoana salariatului, iar cauza invocată de societate pentru desființarea postului acesteia, în temeiul art. 65 C. muncii, nu este una reală și serioasă.

În baza dispozițiilor art. 80 C. muncii a fost obligată intimata la plata către contestatoare a unei despăgubiri egale cu drepturile salariale indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat contestatoarea de la data concedierii și până la reintegrarea efectivă iar în temeiul art. 80 alin. (2) C. muncii, a fost admisă solicitarea contestatoarei de obligare a intimitei să o reintegreze în funcția și postul deținut anterior concedierii.

În ceea ce privește capătul de cerere, având ca obiect obligarea intimitei la plata daunelor morale în cuantum de 5.000 lei, instanța a reținut că, 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 culpă angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.”

Fapta intimitei de a emite o decizie de concediere nu poate atrage automat, prin ea însăși, obligarea să la plata daunelor morale în favoarea salariatului. Simplă afirmație a contestatoarei în sensul că a suferit un prejudiciu moral fără a-l dovedi, precum și legătura de cauzalitate dintre faptă și prejudiciu, printr-unul din mijloacele de probă admise de lege, nu este suficientă pentru a atrage răspunderea patrimonială a intimitei pentru prejudiciu moral.

Pentru aceste considerente, apreciind că prejudiciul moral constând în sentimentul de frustrare inerent oricărei măsuri de concediere este acoperit prin anularea deciziei și repunerea angajatei în situația anterioară, cu acordarea retroactiv a tuturor drepturilor de care a fost lipsită, instanța a respins pretențiile privind daunele morale, ca neîntemeiate.

În temeiul art. 453 C. pr. civ., având în vedere solicitarea contestatoarei de obligare a intimitei la plata cheltuielilor de judecată și admiterea în parte a acțiunii și culpa intimitei, instanța a obligat-o pe aceasta din urmă la plata către contestatoare a sumei de 1300 lei cu titlu de cheltuieli de judecată (onorariu avocat parțial), dovedit cu extrasele de cont depuse la dosar.

Împotriva acestei soluții, au a declarat apel motivat, în termenul legal, ambele părți, criticând-o pentru nelegalitate și netemeinicie.

În motivarea apelului său, apelanta C.D.E., a arătat, în esență, următoarele:

Conform prevederilor art. 22 C. pr. civ., a solicitat instanței de fond să califice actele denumite în mod greșit de angajator drept preaviz de concediere, ele fiind în realitate veritabile decizii de concediere.

Prevederile Codului muncii statuează că decizia de concediere trebuie să cuprindă durata preavizului, de unde reiese că preavizul se acordă prin decizia de concediere.

În concret, înscrisurile înregistrate la societate sub nr. 403 din 5 aprilie 2016, nr. 411 din 7 aprilie 2016 și nr. 215 din 21 aprilie 2016 reprezintă decizii de încetare a raporturilor de muncă, având conținutul specific unei astfel de decizii, și nu doar adrese de comunicare a preavizului. Drept urmare, a solicitat instanței de fond să înlăture apărarea pârâtei potrivit cu care nu a fost emisă o decizie de încetare a raporturilor de muncă decât prin Decizia de concediere nr. 547 din 30 mai 2016, atâta timp cât s-a hotărât deja desființarea locului de muncă ocupat de reclamantă, iar aceasta a fost încunoștințată cu actele mai sus menționate că, începând cu 5 mai 2016, 10 mai 2016 și 26 mai 2016 îi încetează contractul de muncă.

În ceea ce privește decizia nr. 547 din 30 mai 2016, a arătat că este nelegală și netemeinică, întrucât nu întrunește condițiile cerute de lege, respectiv ca încetarea contractului individual de muncă să fie determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia și desființarea postului să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Adevăratul motiv al concedierii a fost reprezentat de relația salariatei cu șefa sa directă care era foarte nemulțumită de activitatea sa, întocmind evaluări tot mai proaste în ceea ce o privește. În plus, din cele 98 de posturi menționate de către intimata în organigramă, doar postul ocupat de reclamantă a fost desființat, cu toate că a invocat dificultăți financiare determinate de încetarea colaborării

din 1 ianuarie 2016 cu furnizorul produselor H., dar a oferit acesteia în mod constant bonusuri de performanță, chiar după această dată.

Prin întâmpinare, societatea se apără susținând că, din raportul economico-financiar, rezultă că, începând cu anul 2011, trendul ponderii produselor H. era descrescător. Acesta a ajuns la o cotă de 35,6% în perioada 2015, de la un procent de 47% în 2011, ceea ce nu l-a împiedicat însă pe angajator să încheie cu apelanta un contract de muncă în anul 2014.

În mod greșit a reținut instanța de fond că preavizul nr. 403 din 5 aprilie 2016 a fost comunicat reclamantei. În realitate, acesta nu a fost comunicat niciodată acesteia, ci dimpotrivă, intimata a emis un nou preaviz cu nr. 411 din 7 aprilie 2016, pe care i l-a comunicat prin intermediul executorului judecătoresc.

Instanța de fond a respins proba cu un martor, singura cu care reclamanta putea proba modul în care i-a fost afectată viața și psihicul de măsura concedierii luată în mod nelegal și netemeinic de intimata V.P. SRL. Aceasta a condus la respingerea capătului de cerere privind obligarea intimitei la plata daunelor morale în cuantum de 5.000 lei, având drept consecință obligarea intimitei la plata cheltuielilor de judecată în cuantum de 1.300 lei, reprezentând onorariu avocat parțial. Mai mult, instanța de fond își motivează decizia tocmai prin lipsa probelor apte a dovedi că reclamanta a suferit un prejudiciu moral semnificativ.

Totodată, prin încheierea din 14 decembrie 2016 instanța a admis proba cu înscrisuri, însă, fără a ține cont de faptul că în materia dreptului muncii sarcina probei revine angajatorului (art. 272 C. muncii), a respins solicitarea reclamantei de a obliga intimata la depunerea contractului colectiv de muncă, din cuprinsul căruia ar fi putut rezulta drepturi pe care reclamanta le-ar fi avut la concediere și care nu i-au fost respectate.

Pentru toate aceste considerente, solicită să se dispună admiterea prezentului apel și, pe cale de consecință, să se dispună admiterea acțiunii astfel cum a fost precizată, respectiv să se constate, în principal, nelegalitatea și netemeinicia măsurii concedierii dispuse de intimata V.P. SRL în data de 7 aprilie 2017, iar în subsidiar, în data de 30 mai 2017, să se dispună obligarea intimatei la plata către reclamantă a unei despăgubiri egale cu drepturile salariale indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat de la data concedierii și până la reintegrarea efectivă, obligarea intimatei la plata de daune morale în cuantum de 5.000 lei și obligarea intimatei la plata cheltuielilor de judecată ocazionate de prezentul litigiu.

Prin apelul declarat, apelanta V.P. SRL a solicitat să se aprecieze legalitatea și temeinicia poziției sale procesuale și să se dispună: 1. Admiterea prezentei căi de atac ca fiind legală și temeinică; 2. Schimbarea în tot a sentinței, date fiind cauzele de nelegalitate și netemeinicie de care este afectată.

Pe fondul cauzei, reținând cauza spre soluționare, să se dispună: 1. În principal, respingerea contestației ca fiind inadmisibilă; 1.2. În subsidiar, respingerea contestației ca fiind nelegală și neîntemeiată, fiind rezultatul unei eronate aplicări și interpretări a dispozițiilor legale la situația concretă dedusă judecății; 1.3. Menținerea ca temeinică și legală a deciziei nr. 547 din 30 mai 2016 prin intermediul căreia s-a dispus încetarea contractului individual de muncă nr. 353 din 26 august 2014 al contestatoarei; 1.4. Obligarea reclamantei-contestatoare la suportarea tuturor cheltuielilor de judecată avansate de către intimată în vederea desfășurării prezentei proceduri judiciare, inclusiv a cheltuielilor ocazionate de plata onorariului de avocat către reprezentantul său convențional.

În motivarea apelului, aceasta a arătat, în esență, următoarele:

Argumentele primei instanțe vin să acrediteze opinia potrivit căreia concedierea nu ar fi una efectivă. Or, în cauză, nu sunt întrunite elementele concrete care pot conduce la o astfel de concluzie.

Opinia magistratului este criticabilă nu numai prin prisma caracterului superficial al studierii documentelor de la dosarul cauzei, dar și prin prisma caracterului sumar al analizei și înțelegerii în profunzime a situației juridice deduse judecății, întrucât nu se observă faptul că niciodată la nivelul societății intime nu s-a practicat o procedură de disponibilizare a personalului, prin disimularea unor concedieri, pe calea schimbării denumirii postului sau a transferului de atribuții către un alt angajat.

Măsura desființării postului din structura societății a fost reală, acesta nemaifigurând în noua organigramă și în statele de funcții, ulterior emiterii deciziei de concedierii.

În mod greșit se reține că intimata nu ar fi depus la dosarul cauzei organigramele anterioare angajării contestatoarei, deși face mențiune despre faptul că s-au depus organigramele aferente anului 2011 și anului 2013, precum și cea din data de 31 mai 2016, ulterioară momentului concedierii contestatoarei, omițând să observe și faptul că, în cuprinsul Contractului de muncă încheiat și înregistrat sub nr. 353 din 26 august 2014 în registrul de evidență a salariaților se menționează la pct. C 2 „în lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: pe teren” pentru că în Fișa postului să se menționeze la pct. 5: Punct de lucru – Craiova. De altfel, în cuprinsul contestației formulate, însăși contestatoarea arată că și-a desfășurat activitatea în zona Sud, în subzona județelor Olt, Dolj, Gorj și Mehedinți, având în atribuții prezentarea și monitorizarea comercializării produselor farmaceutice în județele sus-menționate, situație de altfel demonstrată și din împrejurările concrete ale cauzei.

Din structura organigramei și prin raportare la extrasul Revisal se observă fără putință de tăgadă că postul aferent zonei doamnei C.D.S. (Dolj, Gorj, Olt, Mehedinți) nu a fost ocupat, iar numărul total al reprezentanților medicali a scăzut cu 3 persoane (de la 10 la 7 persoane). În acest sens a anexat în scop probatoriu extras din Registrul Salariați privind reprezentanții medicali pe zona Sud (integral) aferent anilor 2015 și 2016, dar și secvențial, la momente diferite, în prezent, respectiv la momentul emiterii deciziei de concediere individuală, acești angajați fiind identificați cu nr. matricol pentru a se putea observa corespondența cu numărul aferent fiecărui angajat al societății, așa cum apare *in integrum* în Registrul Salariaților Revisal al societății și pentru o mai facilă coroborare și observare cu structura organigramei. Aceștia figurează/figurau la poziția cu nr. 9, 22, 42, 47, 69, 73, 82, 109, 162, 176, 208, 209, 211, 227, 238, 242 cu indicarea fiecăruia în parte a situației contractului/raportului de muncă, ca fiind în vigoare (activ) sau nemaifiind în vigoare (inactiv).

Pe lângă această imagine de ansamblu a tuturor salariaților pe zona Sud a învederat situația salariaților și a posturilor, în luna mai 2016 (moment la care era angajată contestatoarea și exista postul în societate, dna C.D.E. figurând la poziția cu nr. 42 în REVISAL), dar și în luna decembrie 2016. Astfel, în luna mai existau 10 posturi aferente zonei Sud (incluzând toate subzonele) acestea figurând la poziția din Revisal cu nr. M2, 47, 69, 73, 109, 176, 208, 211, 242. Scăderea numărului posturilor este evidentă, analizând situația actuală din organigramă în paralel cu cea din Revisal, a acelorași angajați pe zona Sud, unde în prezent numărul acestora s-a redus la 7 (a se vedea aceiași extras din Registrul Salariați) unde aceștia pot fi identificați prin corespondența cu nr. matricol și pozițiile din Revisal la nr. 9, 73, 109, 176, 208, 211, 227. Procesul de diminuare a posturilor aferent zonei în cauză a început chiar anterior momentului emiterii deciziei

individuale de concediere care a privit-o pe contestatoarea și a continuat până în prezent; practic, de la un număr de 15 posturi angajați, în prezent regăsindu-se doar 7, fiind evidentă desființarea efectivă a acestor posturi, simpla comparare a poziției de atunci în organigramă/Revisal față de actuala situație din cuprinsul acelorași documente, demonstrând fără putință de tăgadă că acest proces de reorganizare și restructurare a societății, fundamentat pe situația economică și grefată pe analiza rezultatelor fiecărei zone de activitate care alcătuiește structura posturilor societății, a fost unul real, efectiv și serios.

În speță, în susținerea caracterului obiectiv și serios al desființării locului de muncă ocupat de contestatoarea se invocă de către angajator necesitatea reducerii cheltuielilor și încadrarea în veniturile estimate ca urmare a pierderii, începând cu data de 31 decembrie 2015, a celui mai important contract comercial al companiei cu furnizorul pentru produsele H. care a reprezentat, în ultimii ani, între 50% și 35% din vânzările firmei, fapt ce va conduce la scăderea vânzărilor pe anul 2016 cu 30% – 35%.

În concret, în perioada anilor 2014 – 2016, așa cum a arătat și în cuprinsul întâmpinării și al concluziilor scrise existente la dosarul cauzei, dar cum se poate evidenția și din cuprinsul probatoriului existent (situațiile financiare aferente anilor 2014 – 2016) încasările aferente vânzărilor s-au diminuat în ceea ce privește produsele H. de la 50% (anul 2014) la 35% (anul 2016) ceea ce a atras importante pierderi societății, fiind absolut necesar să se procedeze la o restructurare a activității prin efectuarea reducerilor de personal în sectoarele mai puțin eficiente (cu cele mai mici vânzări fără a se aduce în discuție vreo culpă în executarea obligațiilor profesionale ale angajaților, iar analiza pe zone a demonstrat caracterul scăzut neperformant al zonei Sud unde responsabilă era contestatoarea pe postul ocupat de aceasta).

Concedierea a survenit exact în momentul în care se impunea efectuarea unei reduceri de personal, cu atât mai mult cu cât desființarea postului contestatoarei nu a fost o măsură singulară, în cadrul societății operând până la 16 astfel de concedieri, întemeiate tot pe necesitatea eliminării pierderilor financiare și redresării activității societății ca urmare a reducerii nivelului vânzărilor (și implicit al încasărilor) datorate dificultăților economice și diminuării activității prin raportare la încetarea relațiilor comerciale cu furnizorul principal de produse farmaceutice, H.

Astfel cum a arătat și în cuprinsul concluziilor scrise depuse la dosarul cauzei, doamna B.I.L. a fost angajată la data de 6 mai 2016, anterior momentului desființării postului contestatoarei C.D.E., și nu ulterior, având ca zonă arondate Argeș și Dâmbovița și nu zona în care activa contestatoarea, iar doamna I.A.M. a fost angajată la data de 30 decembrie 2015, anul anterior emiterii deciziei de concediere individuală contestată în cauză, fiind arondată în zona Sibiu, Vâlcea și nu în zona Dolj. Așadar, nu ne aflăm în fața unei identități de post și nici în fața unei situații de angajări ulterioare momentului emiterii deciziei individuale, așa cum încearcă să demonstreze, contrar realității, contestatoarea.

Necesitatea de reducere a numărului de angajați era o măsură stringentă pentru a se putea obține redresarea activității aferente zonei Sud, subzona – Dolj, Gorj, Olt, Mehedinți, în care activa contestatoarea în funcția de reprezentant medical, întrucât în această zonă scăzuse vertiginos cifra vânzărilor. Or, cheltuielile cu desfășurarea activității societății în această zonă deveniseră deosebit de oneroase, ajungându-se într-un final la depășirea nivelului încasărilor.

Nu este reglementată la nivel legislativ obligativitatea angajatorului de a se abține de la efectuarea unor noi angajări în zonele în care se înregistrează un flux al activității

comerciale mai intens, dacă în alte zone unde nivelul activității și al încasărilor din vânzări este mult diminuat, provocând costuri mai mari decât nivelul încasărilor, la fel cum nu subzista nici prioritatea de a-i oferi postul nou creat într-o altă zonă unui fost angajat căruia i-a fost desființat locul de muncă într-o altă zonă în care activitatea și productivitatea era serios diminuată.

Se solicită instanței de apel să aprecieze *a priori* caracterul temeinic și motivat în fapt, dar mai ales în drept al susținerilor sale cuprinse în întâmpinare și să cenzureze poziția asumată de către magistratul de primă instanță, fiind evidente cauzele de nerespectare a dispozițiilor legale, dar mai cu seamă de aplicare eronată a acestora raportat la situația juridică dedusă soluționării. Astfel, în cauză subzistă o serie de incidente procedurale ce se constituie întocmai ca fine de neprimire față de contestația formulată, atrăgând în acest sens necesitatea respingerii cereri, înainte de a se mai efectua un examen de temeinicie asupra contestației, fiind în discuție anumite impedimente procedurale ale acțiunii judiciare înseși, care ar fi trebuit analizate cu prioritate, dar pe care magistratul cauzei de prima instanță a înțeles să le trateze printr-o soluționare nefondată pe calea încheierii interlocutorii pronunțate în cauză.

Excepția inadmisibilității contestației. Pe calea contestației nu se pot critica decât deciziile de concediere (care fac să înceteze în mod unilateral contractul de muncă din dispoziția angajatorului), deciziile de suspendare (care determină suspendarea pe o perioadă determinată a raporturilor de muncă) și decizia de modificare a contractului de muncă (în sensul în care se dispune fie detașarea fie delegarea salariatului la un alt loc de muncă sau, după caz, la un alt angajator, pe o durată determinată de timp). Legiuitorul nu lasă deschisă o cale procedurală de contestare a notificărilor de preaviz, care au un caracter

preliminar actului juridic de dreptul muncii de care se leagă producerea unor efecte juridice.

În situația de față ne găsim sub imperiul exercitării unei căi procedurale de contestare a unui înscris (preavizul) față de care legea (în speța dispozițiile Codului muncii și ale Legii nr. 62/2011 privind dialogul social) nu prevede o cale de atac, împrejurare ce trebuie să atragă în mod obligatoriu respingerea cererii ca fiind inadmisibilă.

Acțiunea a fost depusă/înregistrată cel mai târziu la data de 5 mai 2016, conform datelor înregistrate pe portalul instanței, iar decizia de concediere a fost emisă ulterior, la data de 30 mai 2016, așadar la o distanță de cel puțin 25 de zile față de momentul formulării acțiunii - contestației.

În concluzie, apreciază că prezenta contestație trebuie respinsă în principal ca inadmisibilă.

*Excepția prematurității acțiunii.* Prematuritatea, ca fine de neprimire a acțiunii introductive, se constituie într-un impediment în calea formulării unei acțiuni judiciare atâta timp cât dreptul subiectiv civil dedus soluționării nu întrunește condițiile speciale pentru a forma obiectul judecății sau nu s-a născut acest drept. Prima condiție pentru ca reclamantul (contestatorul) să poată investi instanța cu o acțiune pentru realizarea dreptului sau subiectiv este aceea ca dreptul să se fi născut, așadar să fie actual și totodată să nu fie afectat de o condiție suspensivă sau de un termen suspensiv.

Raportat la situația expusă, apreciază că prezenta contestație este afectată de prematuritate ca excepție absolută, peremptorie și de fond, care trebuie să atragă respingerea acesteia ca atare, dat fiind că instanța a fost sesizată înainte ca decizia de concediere nr. 547 din 30 mai 2016 să fie emisă și comunicată petentei.

*Excepția lipsei de interes în promovarea prezentei contestații.* În ceea ce privește interesul, ca o condiție esențială în exercitarea unei

acțiuni judiciare, manifestată prin folosul practic urmărit de către reclamant prin obligarea intimatului-pârât la a respecta și a se supune dreptului său recunoscut de către instanță, apreciază de asemenea că nici această condiție nu este îndeplinită, față de dispozițiile art. 33 C. pr. civ.

Întrucât contestația, potrivit dispozițiilor art. 211 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, se formulează numai împotriva deciziilor care privesc modificarea, suspendarea sau încetarea contractului de muncă, în situația de față, caracterizată prin contestarea preavizului, lipsește condiția interesului în formularea prezenței contestației, întrucât dreptul urmărit a se realiza nu era nici născut și nici actual la momentul investirii instanței. Simpla împrejurare potrivit căreia în cuprinsul procedurii de regularizare, contestatoarea, prin reprezentantul său convențional, a înțeles să își modifice și să își completeze acțiunea prin contestarea Deciziei de concediere nr. 547 din 30 mai 2016 nu este de natură să complinească lipsurile acțiunii, întrucât condiția existenței dreptului și a interesului care trebuie să fie născut, legitim, personal, determinat și actual trebuie să existe încă de la momentul investirii instanței cu acțiunea judiciară nicidecum pe parcursul soluționării acesteia.

Ambele părți au depus întâmpinări, prin care au solicitat respingerea apelului formulat de partea adversă, ca nefondat.

În apel, angajatorul a depus la dosar o analiză economico-financiară cu privire la efectele create de pierderea contractului comercial cu firma H., începând cu data de 1 ianuarie 2016, însoțită de bilanțe de verificare depuse și la dosarul primei instanțe, fiind câștigate cauzei.

Prin încheierea din 29 noiembrie 2017, a fost respinsă proba cu expertiză contabilă și proba cu interogatoriul intimătei, propuse de angajator și a fost încuviințată, la cererea societății apelante, proba cu înscrisuri,

punându-i-se în vedere acesteia să depună la doar toate înscrisurile pe care le deține, din care să rezulte locul în care salariații concediați își desfășura efectiv activitatea.

Probatoriu nu a fost completat sub acest aspect.

Examinând cauza prin prisma motivelor de apel formulate, în limitele prevăzute de art. 476-479 C. pr. civ., Curtea reține următoarele:

În ce privește apelul declarat de apelanta V.P. SRL, criticile nu pot fi primite. Astfel, Curtea reține că excepțiile privind inadmisibilitatea, prematuritatea și lipsa de interes a formulării contestației au fost soluționate de prima instanță prin încheierea din 2 noiembrie 2016 (fila 58 vol. II din dosarul de fond), care nu a fost atacată cu apel odată cu sentința pronunțată de Tribunal de niciuna dintre părți, deși ambele îi aduc critici.

Chiar trecând peste acest aspect, se reține că prima instanță, prin încheierea menționată, a admis excepția inadmisibilității contestațiilor împotriva preavizelor nr. 403 din 5 aprilie 2016 și nr. 411 din 7 aprilie 2016, având în vedere dispozițiile art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011, întrucât adresele de preaviz nu sunt acte unilaterale ale angajatorului prin care să se stingă raporturi de muncă, iar ulterior a fost emisă Decizia de concediere nr. 547 din 30 mai 2016, contestată prin cererea completatoare (singurul act anulat prin sentința atacată).

Soluția este justă, de vreme ce notificările de preaviz nu reprezintă actul angajatorului prin care s-a dispus măsura concedierii, împrejurare care rezultă fără dubiu din cuprinsul înscrisurilor depuse la dosar. În plus, acestea au fost revocate prin decizia angajatorului cu nr. 216 din 21 aprilie 2016 (fila 38 din dosarul de fond vol. II), necontestată în cauză.

Astfel, prin menționatele notificări, denumite explicit „preaviz concediere individuală”, angajatorul a adus la cunoștință salariaților

că societatea și-a restrâns activitatea din cauza dificultăților financiare pricinuite de încetarea, începând cu data de 1 ianuarie 2016, a colaborării cu furnizorul produselor H., ceea ce a făcut necesară adoptarea unor măsuri care să asigure reducerea cheltuielilor și încadrarea acestora în nivelul veniturilor estimate pentru anul 2016 și desființarea postului de reprezentant medical pentru zona Dolj, Gorj, Olt și Mehedinți, începând cu data de 3 mai 2016.

Or, pe durata preavizului, care se acordă, potrivit legii, înainte de concedierea propriu-zisă (nimic nu se opune la înștiințarea salariatului asupra acordării preavizului printr-o notificare transmisă anterior emiterii deciziei de concediere), contractul individual de muncă este în ființă, preavizul fiind reglementat ca măsură de protecție a salariatului, cu scopul de a se evita rămânerea intempestivă fără loc de muncă.

Notificarea de preaviz are ca efect curgerea termenului de preaviz, iar nu încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, în temeiul art. 65 C. muncii. Împrejurarea că respectivele notificări cuprind elementele unei decizii de concediere, respectiv motivele care determină concedierea, durata preavizului ori mențiunea că angajatorul nu dispune de locuri de muncă nu le schimbă natura juridică și nu face posibilă calificarea lor ca decizii de concediere.

În cauză, contractul individual de muncă a încetat din inițiativa angajatorului, conform Deciziei nr. 547 din 30 mai 2016 (fila 33 din dosarul de fond al Tribunalului București, vol. II), decizie care se comunică salariatului în scris, potrivit dispozițiilor art. 76 alin. (1) C. muncii și produce efecte de la data comunicării ei, conform art. 77 C. muncii. Această decizie poate fi contestată în termenul prevăzut de art. 211 lit. a) din Legea nr. 62/2011.

În concluzie, cum încetarea contractului individual de muncă s-a produs ca efect al

deciziei de concediere, iar nu prin notificarea de preaviz, se reține că aceasta din urmă – act premergător fără consecințe asupra raportului de muncă – nu poate forma ea însăși, independent de decizia de concediere, obiectul cenzurii instanței. Așa fiind, este corectă soluția Tribunalului care a admis excepția inadmisibilității capetelor de cerere ale contestației privind anularea notificărilor de preaviz.

Prin decizia de concediere contestată se arată la art. 3 că durata preavizului de concediere nr. 215 din 21 aprilie 2016 (fila 37, vol. II din dosarul Tribunalului București) este de 20 de zile lucrătoare și că preavizul a fost acordat salariații în perioada 26 aprilie 2016 – 26 mai 2016, fiind prelungit ca urmare a concediului medical seria CCMAI 2103067 de care a beneficiat salariații în perioada 23 mai 2016 – 25 mai 2016.

Prin aceeași încheiere din 2 noiembrie 2016, în mod corect Tribunalul a respins excepția prematurității, față de modul de soluționare a capetelor de cerere având ca obiect contestațiile împotriva notificărilor de preaviz nr. 403 din 5 aprilie 2016 și 411 din 7 aprilie 2016. Prima instanță a mai reținut că excepția a fost formulată prin întâmpinare, anterior modificării cererii de chemare în judecată, iar prin admiterea excepției inadmisibilității, prematuritatea apare ca fiind lipsită de obiect.

Cum prin cererea modificată a fost contestat actul unilateral al angajatorului privind încetarea contractului individual de muncă, respectiv Decizia de concediere nr. 547 din 30 mai 2016, nu poate fi primită nici susținerea vizând lipsa de interes a contestației cu care instanța a fost învestită.

Modificarea cererii de chemare în judecată s-a făcut cu respectarea prevederilor art. 204 C. pr. civ. și în interiorul termenului prevăzut de art. 211 lit. a) C. pr. civ., așa încât în mod just prima instanță a examinat pe fond contestația,

pronunțându-se asupra legalității și temeiniciei deciziei de concediere contestate.

Tribunalul a reținut că decizia contestată îndeplinește cerințele formale de legalitate, dar că a fost emisă cu nerespectarea prevederilor art. 65 C. muncii, în sensul că desființarea postului salariații concediate nu a fost efectivă și nu a avut o cauză reală și serioasă.

Prin decizia nr. 547 din 30 mai 2016 s-a dispus încetarea contractului individual de muncă nr. 335 din 26 august 2014 al salariații C.D.E., în temeiul art. 65 C. muncii, începând cu data de 31 mai 2016, ca urmare a desființării postului de reprezentant medical pe care aceasta îl ocupa (spre deosebire de notificarea de preaviz, în decizia de concediere nu se mai face nicio mențiune privind faptul că postul viza zona Dolj, Gorj, Olt și Mehedinți).

În motivarea deciziei de concediere contestate, angajatorul emitent a arătat că măsura este justificată de: pierderea, începând cu data de 31 decembrie 2015, a celui mai important contract comercial al companiei cu furnizorul pentru produsele H., care a reprezentat în ultimii ani între 50% și 35% din vânzările firmei, fapt ce va conduce la o scădere a vânzărilor pe anul 2016 cu 30 – 35%; necesitatea adoptării unor măsuri urgente care să asigure reducerea cheltuielilor și încadrarea acestora în veniturile estimate a fi încasate în următoarele 12 luni; necesitatea adoptării măsurii concedierii individuale pentru motive care nu țin de persoana salariatului și desființarea postului de reprezentant medical ocupat de doamna C.D.E. Susținerile privind caracterul nelegal și netemeinic al deciziei de concediere se analizează prin prisma prevederilor art. 65 C. muncii, potrivit cărora angajatorul poate dispune concedierea salariatului pentru motive fără legătură cu persoana acestuia, ca urmare a desființării locului de muncă ocupat de salariat.

În primul rând, desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă, adică să nu fie fictivă.

Celelalte cerințe prevăzute de art. 65 C. muncii sunt în sensul că desființarea postului trebuie să aibă o cauză reală, independentă de factori subiectivi aflați în relație cu aprecieri asupra persoanei salariatului și serioasă, adică aptă să justifice măsura concedierii.

Din economia dispozițiilor legale evocate, se reține că, pentru concedierea salariatului din motive care nu țin de persoana sa, este necesar să aibă loc o reorganizare a activității angajatorului care să corespundă unei nevoi a acestuia și care să conducă la desființarea efectivă a postului ocupat de salariatul concediat.

Așa fiind, în cauză, ceea ce trebuia să probeze angajatorul era desființarea efectivă a postului ocupat de salariat și împrejurarea că o atare măsură a avut o cauză reală (obiectivă) și serioasă (iar nu nereserioasă, derizorie). Caracterul real și serios al concedierii trebuie analizat prin prisma măsurilor luate de organele societății, potrivit competențelor ce le revin și a motivelor care au determinat luarea unor asemenea măsuri.

Sunt supuse cenzurii instanței numai legalitatea și temeinicia măsurii concedierii, angajatorul fiind îndrituit să decidă asupra măsurilor considerate cele mai potrivite sub aspect organizatoric pentru buna desfășurare a activității și pentru optimizarea rezultatelor, precum și să facă selecția posturilor pe care le desființează, măsuri ce nu pot fi cenzurate de instanță decât dacă se dovedește că nu a existat un interes legitim al angajatorului pentru reorganizare ori că desființarea unui anumit post a avut o cauză subiectivă, în sensul că a urmărit, în realitate, înlăturarea salariatului concediat.

Din materialul probator administrat (balanțe, bilanțuri, organigrame, extrase Revisal), rezultă că societatea s-a confruntat cu dificultăți financiare, care au determinat măsuri de reorganizare, inclusiv prin desființare de posturi, aceasta nereușind însă să dovedească

faptul că postul desființat este cel ocupat salariatul concediat.

Toate apărările angajatorului apelant sunt în sensul că salariatul și-a desfășurat activitatea în zona Sud, în subzona județelor Olt, Dolj, Gorj și Mehedinți, având în atribuții prezentarea și monitorizarea comercializării produselor farmaceutice în județele sus-menționate. În acest sens, s-a făcut trimitere la organigramele desfășurate și la extrasul Revisal din care ar trebui să se observe că postul aferent zonei doamnei Ciucă Denisa (Dolj, Gorj, Olt, Mehedinți) a fost efectiv desființat, că numărul total al reprezentanților medicali a scăzut cu 3 persoane (de la 10 la 7) și că angajările făcute după concedierea contestatoarei au vizat ocuparea unor alte posturi de reprezentant medical, din alte zone, iar nu a postului desființat.

Curtea reține că aceste afirmații constante ale apelantei nu sunt susținute de materialul probator administrat.

Astfel, este lipsită de suport critica potrivit căreia Tribunalul a omis să observe și faptul că în cuprinsul Contractului de muncă încheiat și înregistrat sub nr. 353 din 26 august 2014 în registrul de evidența a salariaților se menționează la pct. C2 „în lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: pe teren” și că în Fișa postului se menționează la pct. 5: Punct de lucru – Craiova.

Conform contractului individual de muncă (filele 9-10 din vol. I al dosarului Tribunalului București), la punctul C1, se menționează că „activitatea se desfășoară la sediul angajatorului”, sediu care, așa cum se consemnează în același contract, se află în București. Mențiunea de la pct. C2 privind desfășurarea activității pe teren în lipsa unui loc de muncă fix nu poate conduce la concluzia că aceasta își desfășura în mod constant și exclusiv activitatea în județele Olt, Dolj, Gorj și Mehedinți ori că atribuțiile postului

sau vizau deservirea acestei zone. Potrivit aceluiași contract individual de muncă, actului adițional la acesta și fișei postului (de altfel, nesemnată de salariată, filele 51-56 vol. I al dosarului Tribunalului București), postul ocupat de intimata contestatoare este cel de reprezentant medical, cod COR 243302, fără vreo altă circumstanțiere. La pct. 5 „Punctul de lucru” din fișa postului spațiul nu este completat.

Or, elementele esențiale ale contractului individual de muncă trebuie să se regăsească în mod clar precizate în contractul individual de muncă și nu pot fi modificate decât în condițiile prevăzute de lege. Ele nu pot fi deduse din alte împrejurări. Organigramele desfășurate reflectă mișcările și reducerile de personal (reprezentant medical) în Regiunea Sud, însă probele administrate nu dovedesc faptul că salariată concediată este cea care ocupa postul de reprezentant medical desființat în zona menționată. Organigrama aprobată prin decizia nr. 406 din 5 aprilie 2016 (filele 49-52 din dosarul Tribunalului București, vol. II) nu conține mențiuni privind zonele deservite de fiecare dintre reprezentanții medicali, asemenea mențiuni fiind inserate abia în organigrama aprobată prin decizia nr. 1058 din 17 ianuarie 2017 (filele 74-75 din vol. II al dosarului Tribunalului București).

Explicațiile ample și detaliate ale angajatorului nu pot suplini lipsa probelor, de vreme ce elementele esențiale ale contractului individual de muncă trebuie să se regăsească, așa cum s-a arătat anterior, menționate explicit în cuprinsul acestuia.

Așa fiind, este justă concluzia Tribunalului în sensul că angajatorul nu a dovedit, dincolo de orice dubiu, desființarea în concret a aceluși post de reprezentant medical ocupat de contestatoare.

Nici mențiunile din Revisal (filele 76-83, vol. II al dosarului Tribunalului București) nu permit

introducerea unor distincții între reprezentanții medicali al căror contract individual de muncă este activ ori a încetat după zona în care aceștia și-ar desfășura activitatea. Deși, în apel, Curtea a pus în vedere angajatorului, căruia îi revenea sarcina probei, conform dispozițiilor art. 272 C. muncii, să depună la dosar toate înscrisurile din care să rezulte locul în care salariată își desfășura efectiv activitatea, aceasta nu a fost în măsură să înfățișeze înscrisuri suplimentare față de cele aflate la dosarul de fond și la care s-a făcut anterior referire.

Prin urmare, Curtea reține că prima instanță a interpretat corect materialul probator administrat în cauză, reținând neîndeplinirea condiției desființării efective a postului ocupat de salariată concediată, motiv suficient el însuși pentru a atrage nulitatea deciziei de concediere, emisă cu nerespectarea dispozițiilor art. 65 C. muncii.

De asemenea în mod just Tribunalul a stabilit, având în vedere corespondența electronică, evaluările și celelalte înscrisuri privind împrejurările care au stat la baza deciziei de concediere că există îndoială privind caracterul obiectiv al măsurii, lipsa de legătură a acesteia cu orice fel de circumstanțe care țin de persoana salariatului.

Cu referire la apelul declarat de apelanta C.D.E., se reține că acesta vizează soluția dată capătului de cerere privind daunele morale.

Sub acest aspect, se reține că, prin cererea de chemare în judecată, contestatoarea a solicitat obligarea intimitei la plata daunelor morale pentru prejudiciul moral creat ca urmare a luării măsurii nelegale și netemeinice de încetare a raportului de muncă.

Fapta ilicită a angajatorului constă în concedierea netemeinică și nelegală a salariatei, astfel cum s-a arătat anterior.

Fără îndoială, concedierea este o împrejurare traumatizantă, iar starea de tulburare psihică

produsă salariatului concediat este inerentă unei asemenea măsuri.

Însă, chiar dacă se reține întrunirea cumulativă a condițiilor răspunderii patrimoniale a angajatorului prevăzute de art. 253 C. muncii, în mod just prima instanță a constatat că prejudiciul nepatrimonial produs salariații concediate poate fi reparat prin restabilirea legalității. Anularea deciziei de concediere și obligarea angajatorului la reintegrarea salariații și la despăgubiri, conform art. 80 C. muncii, constituie o reparație suficientă și echitabilă, nefiind justificată obligarea angajatorului, în plus, la plata unor despăgubiri

pecuniare pentru acoperirea integrală a prejudiciului nepatrimonial.

Criticile privind neadministrarea de către judecătorul fondului, ca urmare a solicitării contestatoarei, a probei cu depunerea contractului colectiv de muncă, din cuprinsul căruia ar fi putut rezulta drepturi pe care reclamanta le-ar fi avut la concediere și care nu i-au fost respectate nu pot fi primite, având în vedere că teza probatorie propusă nu susține concludența probei, prin raportare la limitele învestirii instanței prin contestația formulată și la natura litigiului. Or, pentru a fi admisibilă, proba solicitată trebuie să îndeplinească toate condițiile prevăzute de art. 255 C. pr. civ.

# Sanționarea salariatului în situația în care comisia de disciplină a concluzionat că nu a săvârșit fapta cu vinovăție

C. muncii, art. 247, art. 251  
C. pr. civ., art. 477

*În condițiile în care comisia a concluzionat că fapta a fost săvârșită fără vinovăție, angajatorul era ținut de această concluzie, întocmai ca și în situația în care, prin lege, cercetarea prealabilă disciplinară ar fi fost obligatorie.*

*Caracterul facultativ al realizării cercetării prealabile a salariatului în cazul aplicării sancțiunii disciplinare a avertismentului scris [art. 251 alin. (1) C. muncii] nu validează interpretarea, în sensul că indiferent de concluziile cercetării disciplinare, angajatorul păstrează prerogativa aplicării sancțiunii disciplinare a avertismentului scris.*

*Aceasta deoarece se opune lipsa vinovăției salariatului, constatată la finele cercetării disciplinare prealabile și care este opozabilă angajatorului.*

*Potrivit principiului electa una via non datur recursus ad alteram (odată aleasă o cale nu se mai poate recurge la alta), angajatorul nemulțumit de concluziile comisiei de etică și disciplină, legal sesizată, nu mai este îndrituit să sancționeze salariatul față de care s-a stabilit că nu a săvârșit fapta cu vinovăție.*

## (C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 264/2018, [www.portal.just.ro](http://www.portal.just.ro))

Prin cererea de chemare în judecată înregistrată pe rolul Tribunalului București, secția a VIII-a civilă conflicte de muncă și asigurări sociale, sub nr.../3/2017, reclamantul I.F. a solicitat, în contradictoriu cu pârâta B.M.B., pronunțarea unei hotărâri prin care să se dispună anularea deciziei nr. 49 din 24 aprilie 2017 prin care a fost sancționat cu avertisment scris.

Prin sentința civilă nr. 6610 din data de 29 septembrie 2017, Tribunalul București, secția a VIII-a civilă conflicte de muncă și asigurări sociale a admis acțiunea și a anulat decizia 49 din 24 aprilie 2017 emisă de pârâtă.

Pentru a hotărî astfel, instanța de fond a reținut următoarea situație de fapt și de drept:

În fapt, reclamantul a fost salariat al pârâtei în funcția de Șef serviciu Juridic, Resurse Umane, Administrativ. La data de 13 decembrie 2016 managerul BMB a sesizat Comisia de Etică și Disciplină față de neîndeplinirea de către reclamant a obligației de a întocmi și prezenta un raport complet al problemelor legate de administrativ până la data de 28 octombrie 2016. La data de 26 ianuarie 2017, Comisia de Etică și Disciplină a procedat la cercetarea disciplinară a reclamantului și a concluzionat în sensul că fapta imputată nu constituie abatere disciplinară nefiind săvârșită cu vinovăție.

Nemulțumită de această soluție, doamna R.A.C., managerul BMB a solicitat Comisiei de Etică notă scrisă cu privire la motivele care au fundamentat această concluzie, fiindu-i

comunicat în acest sens procesul-verbal al ședinței din 26 ianuarie 2017.

Drept urmare, la 22 februarie 2017 managerul BMB a înregistrat o nouă sesizare la Comisia de Disciplină prin care a criticat legalitatea și temeinicia primului raport de cercetare disciplinară și a solicitat reluarea de urgență a cercetării disciplinare pentru aceeași faptă, arătând că, în opinia sa, I.F. a încălcat dispozițiile art. 62 lit. c) din Regulamentul intern, art. 72 lit. h) din Regulamentul intern și art. II pct. 11 și 12 din Fișa postului.

O nouă cercetare disciplinară cu privire la aceeași faptă s-a desfășurat la 13 aprilie 2017, iar prin raportul nr. 2930 din 13 aprilie 2017, Comisia de Etică și Disciplină a BMB a decis cu majoritate de voturi, clasarea celei de-a doua sesizări, cu motivarea că reluarea cercetării disciplinare ar constitui încălcare a principiului non bis in idem.

Prin decizia nr. 49 din 24 aprilie 2014 a fost aplicată reclamantului sancțiunea disciplinară avertisment scris.

Din cuprinsul deciziei rezultă că managerul BMB a înțeles să „respingă” punctul de vedere al Comisiei de Etică și Disciplină, cu motivarea că cercetarea disciplinară finalizată cu Raportul nr. 621 din 27 ianuarie 2017 s-a făcut „cu încălcări repetate ale Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei de Etică și Disciplină, iar prin corespondența ulterioară cu comisia viciile de formă și de fond ale procedurii de cercetare disciplinară nu au putut fi corectate”.

În drept, Tribunalul a reținut dispozițiile art. 247 C. muncii potrivit cărora: „Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară. (2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele

legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.”

De asemenea, Tribunalul a reținut dispozițiile art. 252 alin. (1) C. muncii potrivit cărora: „Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei”.

Tribunalul a reținut că, într-adevăr, conducătorul unității sau persoana împuternicită de acesta are posibilitatea, potrivit art. 251 alin. (1) raportat la art. 248 alin. (1) lit. a) C. muncii de a aplica sancțiunea disciplinară a avertismentului scris fără ca, anterior, să se fi desfășurat o cercetare prealabilă.

Cu toate acestea, în măsura în care o astfel de cercetare s-a desfășurat totuși, se impunea ca aceasta să fi respectat toate garanțiile de independență și imparțialitate prevăzute de lege și de reglementările interne cu privire la desfășurarea unei astfel de proceduri.

În acest context, Tribunalul a reținut dispozițiile art. 6 alin. (1) din Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei de Etică și Disciplină a BMB potrivit căruia activitatea comisiei are la bază prezumția de nevinovăție, garantarea dreptului la apărare, contradictorialitatea, legalitatea, proporționalitatea și unicitatea sancțiunii. Potrivit aceluiași regulament, activitatea Comisiei are ca scop cercetarea administrativă a faptei sesizate, spre a se stabili dacă aceasta constituie sau nu abatere disciplinară.

De asemenea, potrivit art. 13 alin. (3) pct. c): „Sesizarea se clasează dacă privește același salariat sau aceeași faptă săvârșită în aceleași circumstanțe pentru care s-a desfășurat deja procedura administrativă și s-a propus aplicarea unei sancțiuni disciplinare sau s-a constatat că fapta nu prezintă elementele

necesare și suficiente pentru aplicarea unei sancțiuni”.

Potrivit art. 28 alin. (2) din Regulament în cazul în care persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea aplică o altă sancțiune decât cea propusă de Comisie, are obligația de a-și motiva propunerea.

S-a reținut că în măsura în care, urmare cercetării disciplinare efectuate, Comisia de Etică și Disciplină a apreciat că fapta sesizată nu constituie abatere disciplinară sau clasează sesizarea pentru oricare dintre motivele prevăzute de art. 13 alin. (3) din Regulament, aplicarea nici unei sancțiuni disciplinare nu este posibilă.

În cauză, Tribunalul a constatat pe de o parte, că la o primă cercetare disciplinară a aceleiași fapte Comisia de Etică a stabilit că fapta nu constituie abatere disciplinară, nefiind săvârșită cu gradul de vinovăție necesar.

Ulterior, prin raportul 2930 din 13 aprilie 2017 Comisia de Etică și Disciplină a hotărât clasarea sesizării.

Împrejurarea că unul dintre membrii Comisiei, în opinie minoritară, a apreciat că nu se impune clasarea având în vedere că nu este vorba despre o sancțiune penală nu prezintă relevanță în cauză, față de dispozițiile art. 8 alin. (1) lit. b) și art. 27 alin. (2) din Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei de Etică și Disciplină potrivit cărora hotărârile acestui organism se iau cu votul majorității membrilor.

Tribunalul a constatat de asemenea, că nicio dispoziție legală sau regulamentară nu dă dreptul conducătorului instituției să intervină în activitatea Comisiei de Etică și Disciplină, cu atât mai puțin în scopul de a obține un rezultat al cercetării disciplinare conform cu punctul său de vedere, o situație contrară fiind de natură să transforme cercetarea administrativă prealabilă într-o procedură strict formală, lipsită de orice garanții de obiectivitate și imparțialitate.

Drept urmare, reținând principiul legalității aplicării sancțiunilor disciplinare, principiu conform căruia nicio sancțiune disciplinară nu poate fi aplicată în lipsa unei abateri disciplinare, reținând de asemenea că rezultatul cercetării disciplinare a reclamantului a fost în sensul inexistenței unei astfel de abateri disciplinare astfel încât decizia nr. 49 din 24 aprilie 2017 apare ca lovită de nulitate absolută, acțiunea fiind admisă pentru acest considerent.

În termen legal, împotriva acestei sentințe a formulat pârâta BMB cerere de recurs, cerere pe care Curtea a calificat-o ca fiind cerere de apel.

Prin motivele cererii de apel formulate, apelanta-pârâtă BMB solicită admiterea apelului, modificarea sentinței atacate și menținerea Deciziei nr. 49 din 24 aprilie 2017, criticând sentința civilă apelată pentru următoarele motive de nelegalitate și netemeinicie:

Plecând cu argumentarea de la textul corect al art. 28 alin. (2) din Regulament, conform căruia „în cazul în care persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară aplică o altă sancțiune decât cea propusă de Comisie, are obligația de a motiva această decizie”, coroborat cu prevederile art. 247 alin. (1) C. muncii: „Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.”, solicită apelanta să se constate că suntem în prezența unor dispoziții imperative care statuează dreptul angajatorului de a lua decizii în materia răspunderii disciplinare. Așadar, consideră apelanta că interpretarea corectă a prevederilor art. 28 alin. (2) din Regulament trebuie să se raporteze la voința legiuitorului de a sancționa cu nulitate absolută, toate sancțiunile disciplinare prevăzute art. 247 alin. (1) lit. b), c), d) și e), dispuse cu efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, cu excepția măsurii de la lit. a), care nu este

lovită de nulitate absolută în cazul neefectuării cercetării disciplinare prealabile.

În opinia apelantei, prevederile art. 28 din Regulament nu pot trece peste voința expresă a legiuitorului, care se referă la toate celelalte sancțiuni, mai puțin la avertismentul scris. De altfel, art. 105 din Contractul Colectiv de Muncă, din care face parte și Anexa 2 din Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei de Etică și Disciplină al BMB, prevede că: „Prezentul Contract Colectiv de Muncă se completează cu dispozițiile Codului muncii, Regulamentului de Organizare și Funcționare al Bibliotecii, Regulamentului Intern, precum și orice alte dispoziții din legislația aplicabilă instituțiilor bugetare”.

Apreciază apelanta că sintagma „în cazul în care persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară aplică o altă sancțiune decât cea propusă de Comisie, are obligația de a motiva această decizie”, se referă la obligația angajatorului de a motiva sancțiunile disciplinare dispuse cu efectuarea cercetării disciplinare prealabile, enumerate de Codul muncii, care reprezintă norma în materie, iar nu la sancțiunea cu avertisment scris, pe care legea o exceptează în mod expres de la nulitatea absolută.

Mergând pe ideea în care prevederile Codului muncii sunt aplicabile în cauza de față și având în vedere ca avertismentul scris este cea mai ușoară sancțiune disciplinară ce poate fi aplicată unui angajat în ipoteza săvârșirii unei abateri disciplinare, având un rol preponderant moral, legiuitorul a apreciat că în cazul aplicării ei nu este necesară cercetarea disciplinară prealabilă a angajatului, însă angajatorul poate efectua cercetarea disciplinară prealabilă și într-o asemenea ipoteză.

În ipoteza în care angajatorul efectuează cercetarea disciplinară prealabilă, deși nu are o obligație legală în acest sens, apreciază apelanta că nu se impune constatarea nulității absolute a deciziei de sancționare disciplinară emisă cu nerespectarea dispozițiilor legale

privitoare la această cercetare, întrucât o astfel de sancțiune ar fi excesivă în condițiile în care legiuitorul nu a reglementat sancționarea angajatorului cu nulitatea absolută a deciziei de sancționare disciplinară în absența cercetării disciplinare prealabile, iar angajatorul a dat dovadă de bună-credință, conform art. 8 alin. (1) C. muncii, permițând salariatului să-și formuleze apărarea. Din modul de redactare al art. 252 alin. (3) lit. c) C. muncii rezultă că incidența sancțiunii nulității absolute, reglementată de acest text legal, trebuie apreciată prin raportare la dispozițiile art. 251 C. muncii. Dacă, potrivit art. 251 alin. (1) C. muncii, cercetarea disciplinară prealabilă a salariatului nu a fost obligatorie, decizia de sancționare disciplinară nu trebuie să cuprindă mențiunea indicată la art. 252 alin. (2) lit. c) C. muncii, iar absența acestei mențiuni nu se sancționează cu nulitatea absolută a deciziei de sancționare disciplinară. Aceeași interpretare a art. 251 alin. (2) lit. c) C. muncii se impune și în situația în care angajatorul a efectuat cercetarea disciplinară prealabilă a salariatului, deși aceasta nu era obligatorie, conform art. 251 alin. (1) C. muncii, astfel încât, neindicarea motivelor pentru care au fost înlăturate apărățile formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile nu atrage nulitatea absolută a deciziei de sancționare a salariatului cu sancțiunea disciplinară a avertismentului scris, ceea ce nu este cazul, în speță.

Mai arată apelanta faptul că, în conformitate cu actele depuse la dosarul cauzei, angajatorul a respectat prevederile legale în materie, că cercetarea disciplinară nu a fost doar o formalitate, așa cum a reținut nejustificat instanța de fond, și, cu toate că decizia de sancționare disciplinară se ia la propunerea Comisiei de Etică și Disciplină, managerul instituției, în baza prerogativelor legale de conducător, ia decizia finală. Motivarea deciziei luate, s-a făcut de conducătorul instituției, el fiind singurul în măsură să aprecieze gravitatea neîndeplinirii sarcinilor de serviciu dispuse, calificarea angajatului sancționat și impactul ei asupra desfășurării activității instituției.

Față de acest aspect reținut de instanța de fond, respectiv inexistența abaterii disciplinare, așa cum s-a arătat și în fața primei instanțe, prin Decizia BMB nr. 49 din 24 aprilie 2017, intimatul a fost sancționat cu avertisment scris în baza art. 248 alin. (1) lit. a) C. muncii pentru că nu și-a îndeplinit la timp atribuțiile de serviciu și nu a prezentat la termenul fixat de managerul instituției, respectiv 28 octombrie 2016, Raportul complet cu toate problemele legate de administrativ, solicitat de conducere. Neîndeplinirea sarcinilor de serviciu dispuse de superiorii ierarhici, reprezintă abatere disciplinară și este sancționată de art. 62 lit. c) din Regulamentul intern al BMB, în vigoare la data respectivă. Urmare a solicitărilor scrise, emise de conducere și depuse la dosarul cauzei, respectiv: Minuta de ședință nr. 5731 din 21 octombrie 2016 prin care se dispune ca sarcină de serviciu intimatului întocmirea și depunerea Raportului complet cu toate problemele legate de administrativ, la data de 28 octombrie 2017; Solicitarea scrisă a Managerului către secretariat dată pe documentul cu nr. 8650 din 5 decembrie 2016, de a-i fi prezentată lucrarea în cauză; Nota secretariat nr. 8650 din 5 decembrie 2016 prin care se arată că nu există depusă de domnul F. la secretariat lucrarea menționată; Nota secretariat nr. 8828 din 12 decembrie 2016 prin care se arată că lucrarea nu a fost depusă nici până la această dată, luând act de faptul că domnul F. nu a întocmit și nu a depus lucrarea solicitată la secretariatul instituției nici până la data de 12 decembrie 2016, managerul BMB a procedat la sesizarea Comisiei de Etică și Disciplină conform adresei cu nr. 8907 din data de 13 decembrie 2016. Sub aspectul laturii obiective, angajatorul a arătat că domnul F. ocupa o funcție de conducere, fiind la data respectivă Șef de Serviciu Juridic, Resurse Umane și Administrativ, poziție importantă la nivelul instituției și din care coordona activitatea instituției în domeniile respective.

Fapta a avut un rezultat dăunător în activitatea instituției, deoarece Raportul în cauză trebuia să consemneze și să semnaleze conducerii

instituției, toate problemele de ordin administrativ existente nu numai la sediul central, dar și la toate filialele instituției, la data de 28 octombrie 2016. Data la care conducerea a solicitat raportul avea o importanță deosebită în administrarea unităților instituției, înainte de începerea sezonului de iarnă. Documentul era menit să evidențieze atât problemele, cât și modul de remediere a lor, prin măsurile luate. Activitatea administrativă condusă de domnul F. și asupra căreia s-a cerut Raportul, era legată printre altele de măsurile de încălzire a unităților pe timpul iernii, modul în care salariații din serviciul administrativ își făceau treaba, precum și modul în care era gestionat patrimoniul fiecărei filiale din cadrul instituției. Neîndeplinirea acestei sarcini de către salariat, a avut urmări concrete ducând la reluarea cu întârziere a activității unor filiale.

În ceea ce privește latura subiectivă, respectiv vinovăția, apelanta a arătat și a depus la dosar documente din care reiese faptul ca domnul I.F., de profesie jurist, și chiar membru al Comisiei de Etică și Disciplină, la un moment dat, precum și din poziția de Șef de Serviciu Juridic, Resurse Umane și Administrativ, avea pregătirea, experiența și discernământul faptelor sale și cunoștea implicit efectul lor. Legătura de cauzalitate dintre fapta ilicită, de a nu întocmi și depune lucrarea de serviciu și atribuțiile postului ocupat, a fost dovedită de angajator pe baza actelor depuse în dosar. Niciodată în cadrul cercetării disciplinare, și nici în contestația depusă, domnul I.F. nu a negat fapta imputată și sancționată.

Mai arată apelanta că, având în vedere cercetarea disciplinară demarată ca urmare a adresei nr. 8907 din 13 februarie 2017 și finalizată prin Raportul cu nr. 621 din 27 ianuarie 2017, a constatat că în derularea acestei activități, Comisia a încălcat Regulamentul propriu, cu privire la: Art. 6. (1): Activitatea Comisiei de Etică și Disciplină are la bază următoarele principii: ... c) contradictorialitatea, conform căruia Comisia are obligația de a asigura persoanelor aflate pe poziții divergente

posibilitatea de a se exprima cu privire la orice act sau fapt care are legătură cu abaterea disciplinară pentru care a fost sesizată Comisia. Art. 14. (1) Procedura cercetării administrative este obligatorie pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare. (2) Procedura cercetării administrative constă în: a) audierea persoanei care a formulat sesizarea și a salariatului a căruia faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară, a altor persoane care pot oferi informații cu privire la soluționarea cazului sau a persoanelor desemnate să efectueze cercetarea disciplinară în condițiile prevăzute la art. 15; art. 27 alin. (1) în termen de 5 zile lucrătoare de la data finalizării procedurii cercetării administrative, Comisia întocmește un raport cu privire la sesizarea în cauză, care trebuie să conțină următoarele elemente: d) prezentarea pe scurt a faptei sesizate și a circumstanțelor în care a fost săvârșită; e) probele administrate; g) motivarea propunerii.

Față de acestea, angajatorul a depus toate diligențele pentru respectarea de către Comisie, a principiilor cuprinse în Regulamentul propriu de organizare și funcționare, mai sus citate. Având în vedere că din comunicarea cu Comisia, viciile de formă și de fond ale cercetării disciplinare nu au putut fi corectate, managerul nedispunând de informațiile necesare pentru luarea unei decizii administrative corecte și aflându-se la limita celor 6 luni de la săvârșirea presupusei fapte, a procedat la resesizarea Comisiei prin adresa nr. 1344 din 22 februarie 2017. Această sesizare a fost acceptată implicit de Comisie din moment ce nu au fost invocate de aceasta, prevederile art. 13 alin. (3) lit. c) din Regulament, care spune că: „Sesizarea se clasează dacă: ... c) privește același salariat și aceeași faptă săvârșită în aceleași circumstanțe pentru care s-a desfășurat deja procedura de cercetare administrativă și s-a propus aplicarea unei sancțiuni disciplinare sau s-a constatat că fapta nu prezintă elementele necesare și suficiente pentru aplicarea unei sancțiuni.” De altfel, membrii Comisiei, au consemnat în Raportul înregistrat sub nr. 2930 din 13 aprilie

2017: „De aceasta dată Comisia a corectat viciile de procedură existente anterior [...]”.

Din considerentele expuse, apreciază apelanta că hotărârea apelată a fost dată cu aplicarea greșită a legii, solicită admiterea apelului așa cum a fost formulat. La data de 15 noiembrie 2017, prin Serviciul Registratură al Curții, a depus întâmpinare intimatul-reclamant I.F., solicitând respingerea apelului, ca nefondat.

Arată intimatul că art. 28 alin. (2) din Regulamentul de organizare și funcționare al Comisiei de Etică și Disciplină a BMB presupune în mod obligatoriu să existe o sancțiune propusă de către Comisie, ceea ce nu a fost cazul nici cu ocazia primei sesizări, când Comisia a constatat că fapta nu a fost comisă cu vinovăție și nu se impune aplicarea unei sancțiuni și nici la a doua sesizare, când s-a decis clasarea sesizării.

Apreciază intimatul că numai în această situație angajatorul poate aplica o altă sancțiune, nu și în cazul în care nu s-a propus aplicarea unei sancțiuni.

Precizează intimatul că în măsura în care apelanta a considerat necesară efectuarea cercetării prealabile, atunci trebuia respectat *ad litteram* regulamentul comisiei.

La data de 27 noiembrie 2017, apelanta-pârâtă BMB a formulat și a depus la dosar răspuns al întâmpinare, în combaterea apărărilor formulate de intimatul-reclamant, prin care a reiterat, în esență, cele arătate în cuprinsul cererii de apel.

Analizând apelul declarat, potrivit dispozițiilor art. 477 C. pr. civ., în raport de actele și lucrările dosarului, Curtea reține următoarele:

Criticile formulate de apelantă sunt apreciate de Curte ca fiind nefondate, prima instanță pronunțând o hotărâre legală și temeinică.

O primă critică formulată de apelantă se referă la interpretarea dată de primă instanță dispozițiilor art. 28 alin. (2) din Regulamentul

de organizare și funcționare a Comisiei de etică și disciplină din cadrul BMB, potrivit căroră: „În cazul în care persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară aplică o altă sancțiune decât cea propusă de Comisie are obligația de a motiva această decizie.”

Din interpretarea literală a acestei dispoziții rezultă cu claritate că angajatorul are prerogativa de a decide sancțiunea disciplinară finală, indiferent de sancțiunea propusă de Comisie, ceea ce presupune însă ca situație premisă: propunerea de către Comisie a unei sancțiuni.

Or, în speță, Comisia a concluzionat că nu s-a săvârșit o abatere disciplinară, lipsind vinovăția salariatului și, prin urmare, nu a propus aplicarea unei sancțiuni disciplinare. Prin raportul privind sesizarea înregistrată la BMB sub nr. 9807 din 13 decembrie 2016, Comisia de Etică și Disciplină a comunicat angajatorului următoarele: „Comisia a constatat că sesizarea doamnei R.A.C. este întemeiată, domnul I.F. nepredând lucrarea solicitată în termen, dar în cursul audierii a reieșit că această neachitare de sarcini nu s-a săvârșit cu vinovăție de salariat. Față de cele arătate, Comisia consideră că domnul F. I. nu trebuie sancționat disciplinar.”

În drept, abaterea disciplinară este definită de art. 247 alin. (2) ca fiind: „o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.”

În condițiile în care comisia a concluzionat că fapta a fost săvârșită fără vinovăție, angajatorul era ținut de această concluzie, întocmai ca și în situația în care, prin lege, cercetarea prealabilă disciplinară ar fi fost obligatorie.

Caracterul facultativ al realizării cercetării prealabile a salariatului în cazul aplicării sancțiunii disciplinare a avertismentului scris [art. 251 alin. (1) C. muncii] nu validează interpretarea propusă de apelantă, în sensul că indiferent de concluziile cercetării disciplinare, angajatorul păstrează prerogativa aplicării sancțiunii disciplinare a avertismentului scris.

Aceasta deoarece se opune lipsa vinovăției salariatului, constatată la finele cercetării disciplinare prealabile și care este opozabilă angajatorului.

Potrivit principiului *electa una via non datur recursus ad alteram* (odată aleasă o cale nu se mai poate recurge la alta), angajatorul nemulțumit de concluziile comisiei de etică și disciplină, legal sesizată, nu mai este îndrituit să sancționeze salariatul față de care s-a stabilit că nu a săvârșit fapta cu vinovăție.

Cercetarea prealabilă presupune ascultarea salariatului și verificarea susținerilor sale, verificarea tuturor probelor, garantarea dreptului la apărare al salariatului și respectarea prezumției de nevinovăție, toate acestea având caracterul unor măsuri de protecție în scopul de a preveni aplicarea unei sancțiuni nejustificate.

Apelanta nu a dovedit nerespectarea procedurii cercetării prealabile reglementată prin art. 14 alin. (2) și (3) din Regulament sau încălcarea principiilor edictate prin art. 6 alin. (1) din Regulament, motiv pentru care Curtea concluzionează în sensul că decizia de sancționare disciplinară nr. 49 din 24 aprilie 2017 contestată în cauză este nelegală și netemeinică, nefiind demonstrată de angajator cerința „vinovăției salariatului” esențială pentru angajarea răspunderii disciplinare a intimatului în baza art. 247 alin. (1) C. muncii.

# Ajutorul acordat la pensionare, drept prevăzut în contractul colectiv de muncă.

## Termen de prescripție aplicabil

C. muncii, art. 268 alin. (1) lit. e)

---

*În mod greșit tribunalul a asimilat „ajutorul de pensionare” drepturilor salariale, pe baza faptului că toate aceste sume conferite de angajator sunt supuse acelorași reguli de evidențiere prin statul de plată și de deducere a impozitului și contribuțiilor la buget. Procedând în acest mod, instanța de fond nu a evaluat izvorul obligațional în temeiul căruia se naște dreptul și nu a disociat între sintagma „drepturi salariale neacordate” și cea a „drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă”, pentru care legiuitorul a optat stabilirea diferențiată a termenului de prescripție.*

*Spre deosebire de drepturile salariale care pot fi recuperate în acord cu munca depusă, în termenul general de prescripție, sumele stabilite ca beneficii/facilități pentru salariați, în funcție de activitatea desfășurată pe durata unui an calendaristic, ori de momentul începerii sau încetării derulării muncii nu pot fi cerute decât în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului.*

**(C. Apel Constanța, decizia nr. 111/CM/2018, [www.portaljust.ro](http://www.portaljust.ro))**

---

Prin cererea înregistrată la 29 august 2017, reclamanta [...] a solicitat obligarea pârâtei [...] la plata drepturilor bănești reprezentând diferența de ajutor convenit la pensionare, respectiv echivalentul a două salarii de bază la nivelul convenit în luna august 2014. S-a arătat că prin decizia nr. ... din 27 august 2014 emisă de angajator în temeiul art. 56 lit. c) C. muncii, salariații i-a încetat de drept contractul individual de muncă, începând cu data de 1 septembrie 2014.

Prin întâmpinare, pârâta a solicitat în principal respingerea acțiunii ca fiind prescrisă, în raport de prevederile art. 268 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, întrucât neplata diferenței de ajutor de pensionare solicitat de reclamantă înseamnă o neexecutare a unei clauze a Contractului Colectiv de Muncă nr. 196 din 2 iunie 2014, iar dispozițiile art. 268 alin. (1) lit. a) C. muncii invocate de reclamantă se referă și se aplică strict în soluționarea unui conflict de muncă.

Prin sentința civilă nr. 2470 din 15 noiembrie 2017 a Tribunalului Constanța, secția I civilă a fost respinsă excepția prescripției dreptului material la acțiune, invocată de pârâtă și a fost admisă acțiunea reclamantei, pârâta fiind obligată să plătească reclamantei diferența de ajutor convenit la pensionare, constând în echivalentul a două salarii de bază la nivelul convenit pentru luna august 2014.

Prima instanță a arătat că nu poate fi primită excepția vizând prescripția, pentru că sumele reprezentând ajutoare acordate la momentul pensionării au incontestabil semnificația unor drepturi salariale, chiar dacă regimul de deducere a contribuțiilor este diferit, fiind plătite în considerarea calității reclamantei de salariat al pârâtei, indiferent de izvorul lor – așadar, chiar dacă acestea sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Faptul că aceste drepturi, constând în ajutoare echivalente cu un anumit număr de salarii

de bază, se acordă salariatului la momentul pensionării, este lipsit de relevanță pentru calificarea juridică, de vreme ce au fost prevăzute în considerare calității de salariat. Aceste drepturi bănești sunt componente ale salariului care, potrivit dispozițiilor art. 159 C. muncii, republicat, reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat și cuprinde, în raport de prevederile art. 160 din același act normativ, salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

În acest sens, în cuprinsul art. 171 alin. (1) și art. 268 alin. (1) lit. c) C. muncii, republicat, legiuitorul nu a făcut nicio distincție între drepturile salariale, în funcție de izvorul lor – lege, contract individual sau colectiv de muncă, astfel încât, prin utilizarea argumentului *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*, termenul de prescripție de 3 ani prevăzut de aceste norme este aplicabil, chiar dacă drepturile salariale rezultă din contractele colective de muncă. Din această perspectivă, a arătat tribunalul, termenul de prescripție de 6 luni este stipulat de art. 283 alin. (1) lit. e) C. muncii pentru alte situații de neexecutare a contractului colectiv de muncă decât cele care beneficiază de reglementare expresă prin textele anterioare, cum este cazul drepturilor evaluabile în bani datorate ca echivalent al muncii prestate.

Cum cererea reclamantei a fost înregistrată la instanță în data de 29 august 2017, înainte așadar de împlinirea termenului de prescripție de 3 ani, raportat la datele la care s-a născut dreptul la acțiune pentru acordarea drepturilor ce fac obiectul acțiunii (data punerii în plată a drepturilor de pensie – 1 septembrie 2014), soluția instanței de fond a fost în sensul că dreptul la acțiune în privința acestor sume nu este prescris.

Împotriva acestei hotărâri a formulat apel, în termen legal, pârâta [...], care a solicitat în principal admiterea excepției prescripției dreptului material la acțiune, iar în subsidiar, respingerea pe fond a acestor pretenții.

Instanța de apel va reține, preliminar, că în Titlul XII „Jurisdicția muncii” din Legea nr. 53/2003, republicată (Codul muncii), se regăsesc textele asupra cărora părțile raportului litigios au dezvoltat considerente contrarii și care au stat la baza respingerii în primă instanță a excepției prescripției dreptului la acțiune pentru plata ajutorului de pensionare pe care reclamanta l-a pretins în cursul anului 2017, cu toate că acesta ar fi fost datorat de unitate în luna august 2014. Astfel, legiuitorul a disociat, în art. 268 alin. (1) C. muncii, curgerea termenelor de prescripție pentru exercițiul dreptului în funcție de izvorul obligațional al dreptului dedus judecății, stabilind că prescripția operează: (...)

c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator; (...)

e) în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului la acțiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia. Prin decizia nr. 3 din 22 ianuarie 2018 a Î.C.C.J., Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, a statuat (pct. 60) că problema nouătății chestiunii de drept dispăre în măsura în care, pe calea unor dezlegări incidentale în cuprinsul unor considerente decizorii, instanța supremă, pe calea mecanismului de unificare a practicii judiciare, s-a pronunțat deja asupra calificării juridice supuse judecății. Cu alte cuvinte, indiferent dacă instanța supremă a admis sesizarea sau a respins-o ca inadmisibilă, argumentele consemnate în susținerea soluției – „considerentele decizorii” – își găsesc pe deplin incidența în orice evaluare ulterioară a aceleiași chestiuni de drept cu care sunt sesizate instanțele și care nu mai implică decât controlul devolutiv, iar nu o interpretare necesară unificării de practică.

Astfel fiind, este suficient pentru judecătorul cauzei să se raporteze la argumentele și raționamentul dezvoltat de către instanța supremă într-un mecanism similar, cum este cel al recursului în interesul legii, indiferent dacă statuarea a fost dispusă sub imperiul vechiului sau noului Cod de procedură civilă, spre a stabili că o anumită chestiune dedusă judecății a fost tranșată într-o viziune mai largă a Î.C.C.J., care se impune cu forță obligatorie instanțelor naționale. Din acest punct de vedere, Curtea constată că problema ridicată în dosarul pendinte a fost analizată principial și în cadrul sesizării care a făcut obiectul dosarului nr. 14 din 2013 al Î.C.C.J. în recurs în interesul legii și în care s-a pronunțat decizia nr. 20 din 18 noiembrie 2013, publicată în Monitorul Oficial Partea I nr. 9 din 8 ianuarie 2014.

Sesizată fiind de către Colegiul de conducere al Curții de Apel Galați în legătură cu problema de drept vizând „natura juridică a drepturilor prevăzute a se acorda, potrivit contractelor colective de muncă, cu diferite ocazii (tichete de masă, tichete cadou, prima de Paști, prima de Crăciun, drepturi speciale pentru menținerea sănătății și securității muncii etc.) și termenul de prescripție aplicabil cererilor având un asemenea obiect”, Î.C.C.J. a arătat, în cadrul respectivei sesizări, că izvorul determinant al practicii neunitare referitoare la „natura juridică” a drepturilor menționate anterior (tichete de masă, tichete cadou, prima de Paști, prima de Crăciun, drepturi speciale pentru menținerea sănătății și securității muncii etc.) l-a constituit împrejurarea că instanțele s-au limitat la interpretarea clauzelor din contractul colectiv de muncă, deși, în mod obiectiv, pentru calificarea naturii juridice a drepturilor prevăzute în contractul colectiv de muncă nu se putea pleca de la interpretarea convenției dintre angajați și angajator, ci de la distincția dintre drepturile salariale și celelalte facilități, operată de Codul muncii.

Or, demersul judiciar de stabilire a naturii juridice a drepturilor patrimoniale pretinse

de un salariat trebuie să pornească de la verificarea sferei noțiunii de drept salarial și să clarifice dacă aceste drepturi se subsumează noțiunii de „adaos la salariu” reglementată de art. 155 C. muncii, aceasta fiind norma legală incidentă, în funcție de circumstanțele particulare ale raportului juridic dedus judecății, fapt ce, în aceste condiții, reprezintă o chestiune de aplicare a legii.

Pe de altă parte, a arătat Î.C.C.J., în art. 160, Codul muncii face trimitere, indirect, la ceea ce se poate stabili, în această materie, prin contractele colective de muncă, menționând posibilitatea ca angajatorul să asigure salariaților hrană, cazare sau alte facilități.

Întrucât părțile raportului juridic individual sau colectiv de muncă sunt obligate ca la încheierea convențiilor individuale sau colective de muncă să respecte dispozițiile legale, nu se poate deroga de la lege în domeniul elementelor componente ale unui drept salarial. În aceste condiții, ceea ce analizează instanțele în conflictele de muncă declanșate de nerespectarea unor clauze ale contractelor colective (în majoritatea cauzelor) ori individuale de muncă nu este natura juridică a dreptului, ci modalitatea de executare a clauzelor, în sensul că verifică îndeplinirea condițiilor prestabilite de acordare, salariații care beneficiază de drept, eventuale cazuri de neexecutare justificată din diverse motive, cuantumul etc.

În situația în care drepturile salariale suplimentare fac parte din elementele constitutive ale salariului, cererile în justiție pot fi formulate în termenul de prescripție de 3 ani prevăzut de art. 268 alin. (1) lit. c) C. muncii, iar atunci când drepturile salariale suplimentare nu fac parte din elementele constitutive ale salariului, acestea au natura juridică a unor măsuri de protecție socială, facilități acordate de angajator și convenite în contractul colectiv de muncă, iar neacordarea lor rezidă într-o neexecutare a clauzelor acestui contract,

astfel încât cererile în justiție pot fi formulate în termenul de prescripție de 6 luni prevăzut de art. 268 alin. (1) lit. e) C. muncii.

Aceste statuări ale Î.C.C.J. dispuse în recurs în interesul legii confirmă faptul că instanței de apel îi revine, în controlul devolutiv, să verifice dacă ajutorul pretins în prezenta cauză poate fi sau nu asimilat drepturilor salariale și, dacă în raport de izvorul obligațional și de modul în care a fost confirmat acest drept, raportarea lui se face la sfera drepturilor salariale sau, dimpotrivă, la cea a facilităților conferite de angajator; doar această primă evaluare permite stabilirea ulterioară a incidenței art. 268 alin. (1) lit. c) sau lit. e) C. muncii, cât privește prescripția.

În acest context se constată în apel că în mod greșit tribunalul a asimilat „ajutorul de pensionare” drepturilor salariale, pe baza faptului că toate aceste sume conferite de angajator sunt supuse acelorași reguli de evidențiere prin statul de plată și de deducere a impozitului și contribuțiilor la buget. Procedând în acest mod, instanța de fond nu a evaluat izvorul obligațional în temeiul căruia se naște dreptul și nu a disociat între sintagma „drepturi salariale neacordate” și cea a „drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă”, pentru care legiuitorul a optat stabilirea diferențiată a termenului de prescripție.

Trebuie deci făcută distincția între sumele stabilite în contractul individual de muncă a fi contravaloarea muncii prestate (aceste drepturi putând fi conferite nu doar ca sumă prestabilă, ci și ca echivalent al unor tichete de masă, al unor decontări lunare a cheltuielilor suportate cu deplasarea la și de la locul de muncă, a unor stimulente calculate procentual la volumul de activitate etc.) și respectiv, celelalte beneficii la care este îndreptățit salariatul în temeiul contractului colectiv de muncă, atunci când acesta le reglementează prin voința partenerilor sociali.

Spre deosebire de drepturile salariale care pot fi recuperate în acord cu munca depusă,

în termenul general de prescripție, sumele stabilite ca beneficii/facilități pentru salariați, în funcție de activitatea desfășurată pe durata unui an calendaristic, ori de momentul începerii sau încetării derulării muncii nu pot fi cerute decât în termen de 6 luni de la data nașterii dreptului. Plata indemnizației de instalare la angajare, plata ajutorului de înmormântare, a celui de pensionare, sumele compensatorii în cazul concedierii, acoperirea totală sau parțială, din fondurile angajatorului, a unor cheltuieli legate de zile festive, de întreținere a locuinței etc. sunt excluse din sfera drepturilor salariale și urmează regula pretinderii lor în termenul reglementat de art. 268 alin. (1) lit. e) C. muncii. Acordarea acestora din urmă nu este condiționată de desfășurarea muncii, cât de îndeplinirea unor condiții explicite prevăzute în contractul colectiv de muncă; spre exemplu, voința partenerilor sociali poate exclude de la beneficiul plății unui ajutor pe salariatul care a fost sancționat disciplinar, pe cel care a înregistrat un anumit nr. de absențe de la locul de muncă ori pe cel care nu a desfășurat activitatea integral pe durata unui an calendaristic, chiar din motive neimputabile. Unele dintre aceste drepturi recunoscute prin contractul colectiv se acordă doar la cerere, în baza unor înscrisuri doveditoare de îndeplinire a condițiilor impuse pentru plata lor; altele sunt calculate și acordate diferențiat, în raport de criteriile concrete stabilite și îndeplinite de fiecare angajat, în parte.

Aceste din urmă drepturi nu pot fi cerute în decurs de trei ani, câtă vreme art. 141 din Legea nr. 62/2011 republicată precizează că un contract colectiv de muncă nu poate fi încheiat pe o durată mai mare de 24 luni; legiuitorul a urmărit să limiteze, prin art. 268 alin. (1) lit. e) C. muncii, exercițiul dreptului la acțiune pentru sume care își găsesc izvorul exclusiv în contractul colectiv la nivel de unitate/grup de unități/ramură, care nu sunt în strictă legătură cu munca depusă. Salariatul trebuie să acționeze astfel într-un răstimp cât

mai apropiat celui de naștere a exercițiului dreptului, legiuitorul raportându-se de această dată la rațiuni de gestiune economică financiară și de proiecție bugetară anuală cât mai adecvate pentru unitate.

Împrejurarea că, la momentul plății ajutorului de pensionare, suma aferentă este evidențiată pe statul de plată, urmând regimul de impozitare și deducere specific drepturilor bănești, nu are semnificația dată de instanța de fond (însușită și de intimata reclamantă), anume că ajutorul menționat este un drept salarial ce poate fi cerut în termenul general de prescripție. Această abordare a sumelor acordate cu orice titlu salariatului este impusă de prevederile Codului fiscal, însă nu acest aspect este relevant pentru definirea naturii lor juridice.

Astfel fiind, în măsura în care părțile confirmă că acordarea acestui beneficiu în favoarea salariaților care încetează raporturile de muncă prin pensionare este stabilit în contractul colectiv de muncă, că ajutorul de

pensionare este acordat diferențiat, după vechimea în Companie, că el este primit în urma formulării unei cereri de către salariatul care îl pretinde, că suma este primită o singură dată, în considerarea evenimentului pe care îl celebrează, nu au nici o importanță modalitatea de suportare a lui de către angajator (din fondul de salarii), modul de plată și afectarea lui de contribuțiile bugetare aferente oricărui venit.

Pe această disociere urmau să opereze și argumentele instanței de fond, stabilind așadar că reclamanta a pretins acordarea unui drept recunoscut prin contractul colectiv de muncă la împlinirea unui termen de trei ani de la data nașterii dreptului – când în realitate demersul său nu se putea înscrie decât în cele 6 luni prevăzute de art. 268 alin. (1) lit. e) C. muncii. Pentru aceste argumente va fi găsită întemeiată critica din apel privind greșita soluționare a excepției prescripției dreptului la acțiune, Curtea urmând să admită excepția incidenței prescripției în realizarea dreptului.

## Încasare sume cu titlu de alocație de hrană cu încălcarea prevederilor legale. Prescripția dreptului material la acțiune pentru sumele care au format obiectul unor plăți nedatorate ca urmare a depășirii termenului legal de 3 ani. Incidența amnistiei fiscale

C. civ., art. 1341 – 1344

Legea nr. 62/2011 a dialogului social, art. 211 lit. c)

Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 33 din 24 octombrie 2016

Legea nr. 124/2014

---

*În conformitate cu prevederile art. 211 lit. c) din Legea dialogului social nr. 62/2011 plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute în termen de 3 ani de la data producerii pagubei. Având în vedere faptul că acțiunea a fost introdusă la data de 9 martie 2017, cu depășirea termenului legal de 3 ani, pretențiile anterioare datei de 9 martie 2017 erau prescrise. De asemenea, în mod corect, s-a reținut că pentru restul pretențiilor a intervenit amnistia fiscală reglementată prin Legea nr. 124/2014.*

*Potrivit art. 2 alin. (1) din Legea nr. 124/2014 „se aprobă exonerarea de la plată pentru sumele reprezentând venituri de natură salarială, pe care personalul prevăzut la art. 1 trebuie să le restituie drept consecință a constatării de către Curtea de Conturi sau alte instituții cu atribuții de control a unor prejudicii”.*

*Prin art. 3 al aceluiași act normativ se dispune că la data intrării în vigoare a prezentei legi încetează plata de către personalul prevăzut la art. 1 a sumelor reprezentând venituri de natură salarială pentru care Curtea de Conturi sau alte instituții cu atribuții de control au constatat că au fost acordate cu crearea de prejudicii.*

**(C. Apel Constanța, decizia nr. 85/CM/2018, [www.portaljust.ro](http://www.portaljust.ro))**

Prin cererea adresată Tribunalului Tulcea, secția civilă, de contencios administrativ și fiscal și înregistrată sub nr. .../88/2017, reclamanta [...] a chemat în judecată pe pârâțul [...] pentru ca, prin hotărârea ce se va pronunța, să se dispună obligarea pârâțului la plata sumei încasată necuvenit în cuantum de 4.972 lei, din care suma de 3.398 lei reprezentând debit principal și suma de 1.574 lei reprezentând accesorii calculate până la data de 1 august 2016, cu titlu de alocație hrană, pentru perioada 2012, 2013 și 2014, precum și obligarea acestuia la plata cheltuielilor de judecată.

În motivare, reclamanta a arătat că pârâțul [...] este salariatul instituției în postul de mecanic, în cadrul Biroului Logistic și că în perioada 2012 – 2014 acesta a beneficiat de alocație de hrană în cuantum de 3.398 lei.

Reclamanta a învederat că în cursul lunii iunie 2015 a fost supusă unui control, în virtutea prevederilor legale, de către Curtea de Conturi a României, Camera de Conturi Tulcea. Urmare acestuia, referitor la modalitatea de cheltuire a fondurilor publice, s-a constatat ca mai mulți salariați ai instituției, printre care și pârâțul, au

încasat sume cu titlu de alocație de hrană cu încălcarea prevederilor legale.

În aceste condiții, organele de control financiar au întocmit Decizia nr. 20 din 15 iunie 2015 prin care au fost consemnate constatările și obligațiile conducătorului instituției în vederea recuperării prejudiciilor constatate.

Astfel, prin Decizia nr. 20 din 15 iunie 2015, s-a stabilit că entitatea [...] a acordat necuvenit alocații de hrană în valoare de 17.461 lei pentru anul 2012, 16.558 lei pentru anul 2013, respectiv 59.966 lei pentru anul 2014.

Prin decizia civilă nr. 527 din 27 iunie 2016 a Curții de Apel Constanța pronunțată în dosarul civil nr. .../88/2015 al Tribunalului Tulcea s-a constatat legalitatea deciziei nr. ... din 15 iunie 2015 a Curții de Conturi Tulcea, astfel că, Direcția Economică – Serviciul Buget – Finanțe din cadrul [...], prin Referatul nr. .../S.B.F. din 1 august 2016, a efectuat calculele aferente și a constatat faptul că pârâțul a încasat necuvenit suma de 3.398 lei cu titlu de alocație de hrană pentru perioada: 2012, 2013, 2014, la care se adaugă accesorii calculate până la data de 1 august 2016 în sumă de 1.574 lei.

Învederează reclamanta că, raportat la dispozițiile art. 254 alin. (3) C. muncii, a fost emisă Nota de constatare și evaluare a pagubei nr. ... din 2 februarie 2017, la care pârâțul nu a formulat niciun răspuns de acceptare sau de contestare.

Consideră reclamanta că, în situația în care un angajat încasează sporuri salariale la care nu avea dreptul, întrucât nu îndeplinea condițiile stabilite pentru acordarea lor, acesta este obligat să le restituie în temeiul răspunderii patrimoniale indiferent de vreo culpă a sa în legătură cu încasarea acelor sume, fiind vorba de o situație în care acesta a încasat de la angajator o sumă nedatorată. (Curtea de Apel Constanța, decizia nr. 262 din 24 iunie 2014). Potrivit art. 256 alin. (1) C. muncii republicat,

salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie. Pentru această formă specială de răspundere, singurele condiții sunt existența unei plăți către salariat și caracterul nedatorat al acestei plăți, fiind irelevantă vinovăția sau nevinovăția salariatului în încasarea sumei. (Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1990/2012).

Susține reclamanta că angajatorul poate pretinde unui salariat restituirea sumelor de bani ce i-au fost remise fără a fi datorate, indiferent dacă există sau nu vreun control anterior și vreo constatare făcută de o instituție abilitată în control financiar al instituțiilor publice. Astfel, obligația de restituire intervine în sarcina salariatului atunci când: a încasat sume necuvenite (spre exemplu, cu titlu de salariu, sporuri, premii, indemnizații, despăgubiri ele); a primit, fără a avea dreptul, bunuri ce nu se mai pot restitui în natură (spre exemplu, echipament de lucru); i s-au prestat servicii fără să fi fost îndreptățit legal sau contractual (spre exemplu, i s-au acoperit cheltuielile de transport sau de întreținere a locuinței de serviciu). Caracterul inacceptabil al îmbogățirii fără just temeii – înțeleasă în sens larg – naște în sarcina salariatului care a primit plata (*accipiens*) obligația de a restitui plata nedatorată către cel care a efectuat-o.

Deși reglementată în cadrul răspunderii patrimoniale, recuperarea sumelor plătite salariatului fără a fi datorate se fundamentează pe un alt temei juridic decât în cazul răspunderii patrimoniale: îmbogățirea fără just temeii.

Astfel, dacă în cazul răspunderii patrimoniale temeiul juridic este constituit de răspunderea civilă contractuală, reglementată de art. 1350 C. civ., care are la vinovăția salariatului și elementul de cauzalitate dintre faptă și prejudiciu, în situația recuperării sumelor primite și nedatorate, aceasta nu are la bază un act de vinovăție al salariatului. Recuperarea

sumelor nedatorate se întemeiază pe dispozițiile art. 1341 alin. (1) C. civ., conform căruia „cel care plătește fără a datora are dreptul la restituire”. Dispozițiile art. 1341-1344 C. civ. sunt aplicabile în această situație, spre deosebire de răspunderea pentru prejudiciul cauzat, în care sunt aplicabile dispozițiile art. 1350 C. civ. Cel de-al doilea alineat al art. 256 C. muncii stabilește și condițiile recuperării pagubei în situația în care ceea ce a primit necuvenit salariatul nu sunt bani, ci bunuri. În această situație salariatul este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății. (C. Gîlcă, *Codul muncii comentat și adnotat*, ed. a II-a din 18 august 2015, Ed. Rosetti). Mai susține reclamanta că art. 256 C. muncii reglementează obligația de restituire a salariilor față de angajatorii lor. Deși ea apare ca o instituție distinctă de răspunderea patrimonială, totuși procedura pentru reîntregirea patrimoniului angajatorului este aceeași. Răspunderea patrimonială propriu-zisă se întemeiază pe o faptă săvârșită cu vinovăție, pe când obligația de restituire are la bază plata lucrului nedatorat, îmbogățirea fără justă cauză. [Plenul Trib. Suprem, decizia de îndrumare nr. 5 din 26 iunie 1974 (pct. 4), în Culegere de decizii pe anul 1974, p. 14].

Dacă bunurile nu pot fi restituite în natură (au fost înstrăinate, degradate etc.) salariatul va suporta contravaloarea lor (în bani). Contravaloarea serviciilor (de pildă privind cazarea sau transportul) va trebui, de asemenea, suportată.

În drept, reclamanta și-a întemeiat acțiunea pe dispozițiile art. 256 alin. (1) C. muncii, art. 194-204 C. pr. civ., iar în probatoriu, a solicitat proba cu înscrisuri. Pârâtul [...] a formulat întâmpinare prin care a solicitat respingerea cererii reclamantei ca fiind nelegală și netemeinică.

Astfel, pârâtul consideră acțiunea reclamantei ca fiind prescrisă în raport de momentul în care

s-a născut dreptul material la acțiune al [...] pentru recuperarea acestor sume și a solicitat respingerea acțiunii pe excepția prescripției dreptului material la acțiune, fără a mai proceda la cercetarea fondului pricinii deduse judecătii.

Susține pârâtul că, ceea ce ar mai trebui să facă obiect de analiză pentru instanță este și problema existenței legii de amnistie fiscală prin care debite de natura celor în discuție în prezentul dosar, au fost deja anulate, ori în raport de această apărare, de asemenea consideră că nu este necesar a se mai face o analiză a fondului cauzei (Legea nr. 124/2014).

Pe fondul cauzei, pârâtul a invocat următoarele aspecte legate de obiectul cererii de obligare la plata sumelor de bani primite cu titlu de alocație necuvenită:

Activitatea la bordul navelor din dotarea [...] în exploatare se desfășoară conform programului de lucru stabilit de regulamentul intern și reglementat la bordul navei de R.S.B. regulamentul serviciului la bordul navelor fluviale în vigoare.

Personalul navigant din cadrul [...] este ambarcat pe nave și pe funcții specifice conform carnetelor de serviciu, brevetelor și carnetelor de capacitate.

Datorită faptului că instituția are un număr insuficient de personal navigant pentru navele existente în exploatare, echipajele sunt unice și sunt ambarcate cu echipaje minime de siguranță.

Pe lângă alte sarcini de serviciu, pentru prevenirea unor accidente sau înlăturarea acestora ori a altor cazuri de forță majoră cum ar fi temperaturi foarte scăzute în timpul iernii, sloiuri pe Dunăre, salariații au obligația de a presta muncă suplimentară dispusă de angajator.

Indiferent dacă o navă se află în activitate sau nu, personalul navigant ambarcat la bord se organizează obligatoriu pentru a asigura paza și

siguranța navei respective, inclusiv în zilele de sâmbătă, duminică și de sărbători legale din orele prestate de navigatori fiind considerate timp efectiv-lucrat, iar când o navă pleacă în cursă, echipajul se mută de pe o navă pe alta.

Astfel, ca urmare a celor prezentate mai sus, Colegiul Executiv al [...] în ședința din data de 16 octombrie 2008, prin procesul-verbal nr. 390 a hotărât la punctul 7 în baza referatului nr. 14556/[...] din 2 octombrie 2008 emis de Serviciul Administrativ-Transporturi, propunerea privind acordarea integrală a alocației de hrană pentru personalul navigant, conform H.G. 217/2005.

Mai susține pârâtul că dreptul la „alocația de hrană” este clar prevăzut în art. 39 din Legea nr. 412 din 26 iunie 2002, publicată în M. Of. nr. 500 din 11 iulie 2002, în care se spune că în perioada în care se află ambarcat personalul care formează personalul navei, are dreptul la cazare gratuită pe navă la hrană sau alocație zilnică de hrană, care se acordă în cuantumul și condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă și/sau prin contractul individual de ambarcare, pentru societățile comerciale, sau prin hotărâre guvernamentală pentru instituțiile publice sau regiile autonome.

Cheltuielile pentru hrană sau pentru alocațiile de hrană sunt suportate de angajator din cheltuielile de exploatare, sunt deductibile fiscal și nu se includ în venituri salariale supuse impozitării.

Mai susține pârâtul că, în ceea ce privește existența unor plăți cu titlu de alocație de hrană făcute în mod întemeiat și legal și pentru a demonstra că alocațiile primite pentru hrană au corespuns întru totul zilelor efectiv lucrate, unele care nu contrazic pontajele întocmite la locul de muncă, aceste situații de fapt le poate dovedi cu ajutorul înscrisurilor, a expertizei contabile, interogatoriului și prin audierea martorilor [...] și [...].

A anexat la întâmpinare următoarele înscrisuri în copii certificate: contractul individual de muncă nr. ... din 20 mai 2015 și situația alocațiilor de hrană acordate în perioada ianuarie 2012 – februarie 2014.

Prin sentința civilă nr. 1554 din 28 septembrie 2017, Tribunalul Tulcea a admis excepția prescripției dreptului material la acțiune în privința sumelor plătite anterior datei de 9 martie 2014, cât și a accesoriilor aferente acestora și a respins ca fiind prescrisă acțiunea promovată de reclamanta [...] Tulcea în contradictoriu cu pârâtul [...], vizând sumele aferente perioadei datei de 9 martie 2014. A respins ca nefondată cererea de chemare în judecată referitoare la pretențiile aferente restului perioadei.

A obligat reclamanta să plătească pârâtului suma de 500 lei cu titlu de cheltuieli de judecată reprezentând onorariu avocat ales.

Pentru a pronunța această soluție prima instanță a reținut următoarele: Pârâtul [...] are calitatea de salariat al reclamantei [...], ocupând postul de mecanic în cadrul Biroului Logistic.

Relativ la excepția prescripției extinctive, excepție ce urmează a fi examinată cu prioritate, în considerarea dispozițiilor art. 248 C. pr. civ., cum cererea de chemare în judecată a fost promovată la data de 9 martie 2017, instanța reține că, pentru pretențiile aferente perioadei anterioare datei de 9 martie 2014, dreptul la acțiune este prescris conform prevederilor art. 211 lit. c) din Legea dialogului social nr. 62/2011, potrivit cu care: „Plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au făcut obiectul unor plăți nedatorate, pot fi cerute în termen de 3 ani de la data producerii pagubei”.

Cu privire la apărarea în sensul că termenul de prescripție a fost întrerupt prin emiterea deciziei nr. 20 din 15 iunie 2015 a Camerei

de Conturi Tulcea și a deciziei de imputare individuală emisă, tribunalul a reținut că, potrivit art. 2537 din Legea nr. 287/2009 privind Codul civil „Prescripția se întrerupe: 1. printr-un act voluntar de executare sau prin recunoașterea, în orice alt mod, a dreptului a cărui acțiune se prescrie, făcută de către cel în folosul căruia curge prescripția; 2. prin introducerea unei cereri de chemare în judecată sau de arbitraj, prin înscrierea creanței la masa credală în cadrul procedurii insolvenței, prin depunerea cererii de intervenție în cadrul urmăririi silite pornite de alți creditori ori prin invocarea, pe cale de excepție, a dreptului a cărui acțiune se prescrie; 3. prin constituirea ca parte civilă pe parcursul urmăririi penale sau în fața instanței de judecată până la începerea cercetării judecătorești; în cazul în care despăgubirile se acordă, potrivit legii, din oficiu, începerea urmăririi penale întrerupe cursul prescripției, chiar dacă nu a avut loc constituirea ca parte civilă; 4. prin orice act prin care cel în folosul căruia curge prescripția este pus în întârziere; 5. în alte cazuri prevăzute de lege”.

Or, emiterea deciziei nr. 20 din 15 iunie 2015 a Camerei de Conturi Tulcea, cât și a deciziei de imputare, nu au aptitudinea întreruperii termenului de prescripție, necircumscriindu-se niciunui dintre cazurile de întrerupere menționate.

Cu privire la fondul cererii, s-a reținut că prin procesul-verbal nr. ... din 28 mai 2015 întocmit de Curtea de Conturi a României – Camera de Conturi – Tulcea, în urma misiunii de audit financiar asupra conturilor de execuție la [...] ([...]), s-a constatat că, în cursul anilor 2012-2014, au fost acordate necuvenit alocații de hrană unor salariați, în baza prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 185/1994 privind acordarea alocației de hrană pentru personalul navigant și auxiliar imbarcat pe nave, cu modificările și completările ulterioare.

Ca urmare a deficiențelor constatate și consemnate în Raportul de audit financiar

nr. ... din 28 mai 2015, Curtea de Conturi a României – Camera de Conturi Tulcea a emis Decizia nr. ... din 15 iunie 2015.

Prin Încheierea nr. ... din 28 iulie 2015 a Comisiei de Soluționare a Contestațiilor din cadrul Curții de Conturi a României, a fost admisă în parte contestația formulată de [...] împotriva măsurilor prevăzute în Decizia nr. .../2015 a Camerei de Conturi Tulcea, în sensul că au fost anulate măsurile privind recuperarea sumelor de reprezintă contribuții pentru concedii medicale și indemnizații de asigurări de sănătate ce nu au fost solicitate în termen de la CAS Tulcea, fiind menținute celelalte dispoziții.

Prin sentința civilă nr. 267 din 19 februarie 2016, pronunțată în dosarul nr. .../88/2015 al Tribunalului Tulcea, a fost admisă în parte acțiunea [...], dispunându-se anularea pct. 2 al încheierii nr. ... din 28 iulie 2017 a Curții de Conturi a României – Camera de Conturi Tulcea, numai în privința veniturilor de natură salarială acordate cu încălcarea dispozițiilor legale până la data intrării în vigoare a Legii nr. 124/2014.

Totodată, s-a dispus anularea pct. a) din Decizia nr. ... din 15 iunie 2015 emisă de Curtea de Conturi a României – Camera de Conturi Tulcea, numai în ceea ce privește veniturile acordate cu încălcarea dispozițiilor legale până la data intrării în vigoare a Legii nr. 124/2014. Prin Decizia nr. 527/CA din 27 iunie 2016, Curtea de Apel Constanța a admis recursul formulat de Curtea de Conturi a României, a casat în parte hotărârea atacată și, rejudecând, a respins în totalitate acțiunea.

S-a reținut în esență faptul că „Incidența Legii nr. 124/2014 constituie o chestiune ce ține de executarea actului contestat și nu de legalitatea acestuia, și poate fi invocată de către personalul ce intră sub incidența acestei legi în măsura în care reclamanta s-ar îndrepta împotriva acestuia pentru recuperarea prejudiciului.”

Verificând anexele nr. 13 și nr. 14 din Procesul-verbal de constatare nr. ... din 28 mai 2015 întocmit de Curtea de Conturi a României – Camera de Conturi Tulcea, instanța observă că pârâtul [...] este menționat că a încasat cu titlu necuvenit sume reprezentând alocație pentru hrană, în perioada 31 ianuarie 2012 – 31 decembrie 2013.

Deși în anexa nr. 12 din Procesul-verbal de constatare indicat, pârâtul nu figurează că ar fi încasat astfel de sume și în cursul anului 2014, din situația transmisă de către reclamantă rezultă că pârâtul a încasat necuvenit alocație de hrană și în lunile ianuarie și februarie 2014. Relativ la incidența în speță a cauzei de exonerare a pârâtului de la obligația restituirii sumelor pretinse ca încasate necuvenit, cauză reglementată de Legea nr. 124/2014, instanța reține că, art. 1 lit. a) din acest act normativ prevede că, „Prezenta lege se aplică:

a) personalului ale cărui venituri de natură salarială au fost stabilite în baza actelor normative privind salarizarea personalului din sectorul bugetar, aplicabile anterior intrării în vigoare a Legii-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nr. 330/2009, cu modificările ulterioare, respectiv în anul 2009, Legii nr. 339/2007 privind promovarea aplicării strategiilor de management de proiect la nivelul unităților administrativ-teritoriale județene și locale, cu modificările și completările ulterioare, Legii-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nr. 330/2009, cu modificările ulterioare, Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 1/2010 privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora, precum și alte măsuri în domeniul bugetar, cu modificările ulterioare, Legii-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nr. 284/2010, cu modificările ulterioare, Legii nr. 285/2010 privind salarizarea în anul 2011

a personalului plătit din fonduri publice, Legii nr. 63/2011 privind încadrarea și salarizarea în anul 2011 a personalului didactic și didactic auxiliar din învățământ, cu modificările ulterioare, Legii nr. 283/2011 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 80/2010 pentru completarea art. 11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 37/2008 privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul bugetar, Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 19/2012 privind aprobarea unor măsuri pentru recuperarea reducerilor salariale, aprobată cu modificări prin Legea nr. 182/2012, cu modificările ulterioare, Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 84/2012 privind stabilirea salariilor personalului din sectorul bugetar în anul 2013, prorogarea unor termene din acte normative, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, aprobată prin Legea nr. 36/2014, Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 103/2013 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2014, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, aprobată cu completări prin Legea nr. 28/2014, cu modificările și completările ulterioare”.

Conform art. 2 alin. (1) din aceeași lege: „(1) Se aprobă exonerarea de la plată pentru sumele reprezentând venituri de natură salarială, pe care personalul prevăzut la art. 1 trebuie să le restituie drept consecință a constatării de către Curtea de Conturi sau alte instituții cu atribuții de control a unor prejudicii”.

De asemenea, art. 3 din același act normativ dispune că: „(1) La data intrării în vigoare a prezentei legi încetează plata de către personalul prevăzut la art. 1 a sumelor reprezentând venituri de natură salarială pentru care Curtea de Conturi sau alte instituții cu atribuții de control au constatat că au fost acordate cu acordarea de prejudicii”.

Instanța a reținut că, prin Decizia nr. 33 din 24 octombrie 2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, pronunțată de Completul pentru

dezlegarea unor chestiuni de drept, s-a statuat că „În interpretarea dispozițiilor art. 1 lit. a), art. 2 alin. (1) și art. 3 din Legea nr. 124/2014 privind unele măsuri referitoare la veniturile de natură salarială ale personalului plătit din fondurile publice, cu modificările ulterioare, este exonerat de la obligația restituirii pentru sumele reprezentând venituri de natură salarială încasate până la data intrării în vigoare a legii, respectiv 27 septembrie 2014 personalul salarizat sub imperiul actelor normative enumerate în art. 1 din lege”. În consecință, cum sumele pretinse au fost încasate anterior datei de 27 septembrie 2014, ultima încasare fiind realizată în luna februarie 2014, tribunalul a constatat că pârâțul este exonerat de obligația restituirii sumelor pretinse ca încasate necuvenit și, în consecință, a respins acțiunea ca neîntemeiată.

Având în vedere cererea pârâțului, prevederile art. 453 C. pr. civ., precum și chitanța din data de 1 iunie 2017 emisă de Cabinet Avocat [...], tribunalul a obligat reclamanta să plătească pârâțului suma de 500 lei, cu titlu de cheltuieli de judecată.

Împotriva sentinței civile nr. 1554 din 28 septembrie 2017 pronunțată de Tribunalul Tulcea, în termen legal a declarat apel reclamanta [...] ([...]) solicitând modificarea hotărârii apelate în sensul admiterii în totalitate a acțiunii formulate, apreciind că:

În motivarea apelului, apelanta reclamantă arată că hotărârea instanței de fond este netemeinică și nelegală.

Potrivit dispozițiilor Legii nr. 124/2014 privind unele măsuri referitoare la veniturile de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice se exonerează de la plată „sumele reprezentând venituri de natură salarială, pe care personalul prevăzut la art. 1 trebuie să le restituie drept consecința a constatării de către Curtea de Conturi sau alte instituții cu atribuții de control a unor prejudicii”.

Astfel, legea scutește de la plată sumele cunoscute și constatate de Curtea de Conturi la momentul emiterii actului normativ Legea nr. 124/2014 care, urmare a verificărilor efectuate de către Curtea de Conturi cu privire la producerea unor prejudicii, trebuiau restituite. Apreciază apelanta că termenul de prescripție a fost întrerupt prin emiterea Deciziei de imputare nr. 397 din 31 august 2016 cu privire la aceeași suma pretinsă în prezentul litigiu și astfel din acel moment curge un nou termen de prescripție.

Este adevărat faptul că prin sentința civilă nr. 103 din 25 ianuarie 2017 a Tribunalului Tulcea, pronunțată în dosarul civil nr. .../88/2016, rămasă definitivă prin neapelare, s-a dispus anularea deciziei nr. 397/31 august 2016, dar tocmai acest fapt a generat prezentul litigiu. Prin urmare, în situația în care totuși instanța consideră că a intervenit prescripția, aceasta nu a fost calculată corect, deoarece termenul a fost întrerupt prin emiterea actului administrativ, decizie de imputare la data de 31 august 2016, iar în extrem, prescripția opera doar cu privire la perioada 1 ianuarie 2012 – 31 august 2013 și nu pentru perioada 1 ianuarie 2012 – 9 martie 2014.

Instanța de fond a reținut în mod greșit faptul că pârâțul [...] pentru anul 2014 a încasat alocație de hrană numai pentru două luni, ianuarie și februarie 2014, deoarece, așa cum s-a arătat anterior, conform Procesului-verbal încheiat de Curtea de Conturi, acesta a avut pentru luna martie 2014, zile lucrate 21, zile pontate pentru alocație de hrană 31; pentru luna octombrie 2014, zile lucrate 23, iar zilele pontate pentru alocația de hrană 31. Un motiv de netemeinicie a sentinței atacate este legat de acordarea cheltuielilor de judecată și de quantumul acestora, în sensul în care instanța a respins acțiunea și a obligat subscrisa la plata sumei de 500 lei – onorariu avocat.

Solicită a se avea în vedere buna-credință a instituției cu privire la acest litigiu, deoarece

nu a făcut altceva decât să se conformeze dispozițiilor Curții de Conturi – Camera de Conturi Tulcea, sub aspectul efectuării demersurilor de a recupera sumele de bani apreciate ca fiind prejudiciu adus bugetului de stat.

Art. 451 alin. (2) C. pr. civ. prevede faptul că instanța poate, chiar și din oficiu, să reducă motivat partea din cheltuielile de judecată reprezentând onorariul avocațial, atunci când acesta este vădit disproportionat în raport cu valoarea sau complexitatea cauzei ori cu activitatea desfășurată de avocat, ținând seama și de circumstanțele cauzei. Măsura luată de instanță nu va avea niciun efect asupra raporturilor dintre avocat și clientul său.

În situația în care un angajat încasează sporuri salariale la care nu avea dreptul întrucât nu îndeplinea condițiile stabilite pentru acordarea lor, este obligat să le restituie în temeiul răspunderii patrimoniale indiferent de vreo culpă a sa în legătură cu încasarea acelor sume, fiind vorba de o situație în care acesta a încasat de la angajator o sumă nedatorată.

Potrivit art. 256 alin. (1) C. muncii republicat, salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie. Pentru această formă specială de răspundere, singurele condiții sunt existența unei plăți către salariat și caracterul nedatorat al acestei plăți, fiind irelevantă vinovăția sau nevinovăția salariatului în încasarea sumei.

Caracterul inacceptabil al îmbogățirii fără just temei – înțelesă în sens larg – naște în sarcina salariatului care a primit plata (*accipiens*) obligația de a restitui plata nedatorată către cel care a efectuat-o.

Recuperarea sumelor nedatorate se întemeiază pe dispozițiile art. 1341 alin. (1) C. civ., conform căruia „cel care plătește fără a datora are dreptul la restituire”. Cel ce a primit plata va fi obligat să restituie și dobânda legală datorată de la data încasării sumei primite.

Analizând sentința apelată din prisma criticilor formulate, Curtea a respins apelul ca nefondat pentru următoarele considerente:

În mod corect prima instanță a admis excepția prescripției dreptului material la acțiune pentru pretențiile anterioare datei de 9 martie 2014.

În conformitate cu prevederile art. 211 lit. c) din Legea dialogului social nr. 62/2011 plata despăgubirilor pentru pagubele cauzate și restituirea unor sume care au format obiectul unor plăți nedatorate pot fi cerute în termen de 3 ani de la data producerii pagubei. Având în vedere faptul că acțiunea a fost introdusă la data de 9 martie 2017, cu depășirea termenului legal de 3 ani, pretențiile anterioare datei de 9 martie 2017 erau prescise. Susținerea reclamantei că ar fi avut loc o întrerupere a termenului de prescripție nu poate fi reținută, întrucât decizia nr. 20 din 15 iunie 2015 a Camerei de Conturi Tulcea și decizia de imputare individuală emisă nu se pot circumscrie printre cauzele de întrerupere a termenului de prescripție prevăzute de art. 2537 C. civ.

De asemenea, în mod corect, prima instanță a reținut pentru restul pretențiilor că a intervenit amnistia fiscală reglementată prin Legea nr. 124/2014. Potrivit art. 2 alin. (1) din Legea nr. 124/2014 „se aprobă exonerarea de la plată pentru sumele reprezentând venituri de natură salarială, pe care personalul prevăzut la art. 1 trebuie să le restituie drept consecință a constatării de către Curtea de Conturi sau alte instituții cu atribuții de control a unor prejudicii”.

Prin art. 3 al aceluiași act normativ se dispune că la data intrării în vigoare a prezentei legi încetează plata de către personalul prevăzut la art. 1 a sumelor reprezentând venituri de natură salarială pentru care Curtea de Conturi sau alte instituții cu atribuții de control au constatat că au fost acordate cu crearea de prejudicii.

Prin Decizia nr. 33 din 24 octombrie 2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, pronunțată de Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept s-a statuat că: „În interpretarea dispozițiilor art. 1 lit. a), art. 2 alin. (1) și art. 3 din Legea nr. 124/2014 privind unele măsuri referitoare la veniturile de natură salarială ale personalului plătit din fonduri publice, cu modificările ulterioare, este exonerat de la obligația restituirii pentru sumele reprezentând venituri de natură salarială încasate necuvenit până la data intrării în vigoare a legii, respectiv 27 septembrie 2014, personalul salarizat sub imperiul actelor normative enumerate în art. 1 din lege”. Cum sumele pretinse au fost încasate anterior datei de 27 septembrie 2016, în cauză sunt incidente dispozițiile Legii nr. 124/2014.

Din verificarea anexelor 13 și 14 din Procesul-verbal de constatare nr. ... din 28 mai 2015 întocmit de Curtea de Conturi a României – Camera de Conturi Tulcea rezultă că pârâtul [...] a încasat sume reprezentând alocație pentru hrană, în perioada 31 ianuarie 2012 – 31 decembrie 2013.

Din situația transmisă de reclamantă rezultă că pârâtul a încasat necuvenit alocație de hrană și în lunile ianuarie și februarie 2014.

Fiind corect reținute de către prima instanță excepția prescripției dreptului material la acțiune pentru pretențiile anterioare datei de 9 martie 2014 și incidența amnistiei fiscale pentru restul pretențiilor, nu se impune a mai fi analizate motivele de apel referitoare la fondul cauzei.

În ceea ce privește cheltuielile de judecată în cuantum de 500 lei, în mod corect reclamanta a fost obligată la plata lor către pârât în baza dispozițiilor art. 453 C. pr. civ., având în vedere faptul că aceasta a pierdut procesul. Referitor la cuantumul lor, acestea nu sunt disproporționate de mari raportat la obiectul cererii, complexitatea și munca depusă de avocat, onorariul fiind proporțional cu serviciul prestat.

Pentru considerentele expuse mai sus, potrivit art. 480 alin. (1) C. pr. civ., Curtea a respins apelul ca nefondat.

# Condițiile revizuirii și ale recalculării pensiei ulterior stabilirii punctajului mediu anual prin hotărâre judecătorească definitivă

Legea nr. 263/2010, art. 107  
Legea nr. 263/2010, art. 153 lit. f)

*Faptul că, subsecvent punerii de către pârâtă în executare a unei hotărâri judecătorești, cu privire la valorificarea a două adeverințe, reclamantul a obținut în urma unui nou demers judiciar stabilirea punctajului mediu anual convenit ca urmare a valorificării acestor două adeverințe, nu constituie un impediment pentru ca acesta să uzeze în continuare de instituțiile recalculării și revizuirii pensiei, în considerarea unor chestiuni de fapt și/sau de drept diferite față de cele care au făcut obiectul judecăților anterioare.*

*Așa cum nimic nu se opune ca, ulterior stabilirii punctajului mediu anual prin hotărâre judecătorească, pensionarul să formuleze o cerere de recalculare în considerarea unor stagii de cotizare sau venituri rezultând din documente noi, el poate uza și de instituția revizuirii, solicitând și putând obține corectarea unor erori săvârșite de casa de pensii în procesul de stabilire a pensiei, erori care nu au mai fost deduse până atunci vreunei judecăți a instanțelor și cu privire la care acestea, implicit, nici nu s-au mai pronunțat vreodată.*

**(C. Apel Constanța, decizia nr. 282/AS/2018, [www.portaljust.ro](http://www.portaljust.ro))**

Deliberând asupra apelului formulat de reclamant, constată următoarele:

I. Sentința apelată:

Prin sentința civilă nr. 2771 din 9 noiembrie 2016, Tribunalul Constanța, secția I civilă a respins ca nefondată cererea formulată la 9 iunie 2016 de reclamantul R. în contradictoriu cu pârâta Casa Județeană de Pensii, prin care aceasta a solicitat obligarea acesteia la emiterea unei decizii de revizuire care să prevadă un quantum al pensiei de 3.031 lei, începând cu data de 1 decembrie 2012.

În motivarea sentinței, tribunalul a reținut următoarele:

Reclamantul a fost înscris la pensia pentru limită de vârstă prin decizia nr. 319570 din 11 aprilie 2011.

Prin sentința civilă nr. 506 din 6 martie 2014 pronunțată de Tribunalul Constanța, pârâta Casa Județeană de Pensii a fost obligată să recalculeze pensia reclamantului, cu luarea în considerare a adeverințelor nr. 842 din 6 noiembrie 2012 emisă de Cooperativa C. și nr. 842 din 6 noiembrie 2012 emisă de Cooperativa D.

Pentru a se conforma hotărârii judecătorești menționate, pârâta a emis decizia nr. 319570 din 11 iunie 2014, prin care a stabilit în favoarea reclamantului un punctaj mediu anual de 4,05370 puncte, aplicabil din data de 1 decembrie 2012.

Reclamantul a formulat contestație și împotriva acestei decizii, iar prin sentința civilă nr. 922 din 13 mai 2015 pronunțată de Tribunalul Constanța în dosar nr. .../118/2014 s-a dispus anularea deciziei nr. 319570 din 11 iunie 2014

și obligarea părții să emită o nouă decizie privind acordarea pensiei pentru limită de vârstă, cu luarea în considerare a unui punctaj mediu anual de 4,07513 puncte la data de 1 decembrie 2012. Această sentință a devenit definitivă prin Decizia civilă nr. 104 din 24 februarie 2016 pronunțată de Curtea de Apel Constanța, ca urmare a respingerii apelului formulat de reclamant.

Prin decizia nr. 319570 din 25 august 2015, părțile a pus în executare dispozițiile instanței de judecată, stabilind în favoarea reclamantului punctajul mediu anual de 4,07513 puncte, cu începere din data de 1 decembrie 2012.

Prin cererea de față, reclamantul a solicitat revizuirea pensiei aferente punctajului mediu anual menționat, susținând că pe baza unui raport de expertiză contabilă extrajudiciară a constatat că este îndreptățit la un punctaj mediu anual superior, de 4,13674 puncte. Dispozițiile art. 107 alin. (1) din Legea nr. 263/2010, invocate de reclamant ca temei juridic al cererii, reglementează într-adevăr posibilitatea revizuirii drepturilor de pensie la cererea beneficiarului pensiei, în situația în care, ulterior stabilirii și/sau plății drepturilor de pensie, se constată diferențe între sumele stabilite și/sau plătite și cele legal cuvenite.

Specificul situației reclamantului este determinat însă de împrejurarea că punctajul mediu anual a cărui revizuire se pretinde a fost stabilit de instanța de judecată, printr-o hotărâre judecătorească irevocabilă, ce s-a întemeiat la rândul său pe concluziile unui raport de expertiză contabilă. Astfel, orice eventuală modificare a acestui punctaj, pe calea unei proceduri ulterioare de revizuire a pensiei, ar presupune modificarea implicită a respectivei hotărâri judecătorești definitive, altfel decât prin intermediul căilor de atac specifice de lege, ceea ce ar echivala în mod neîndoielnic cu încălcarea puterii de lucru judecat, ca principal efect al oricărei hotărâri judecătorești definitive.

O atare concluzie se impune cu atât mai mult cu cât procedura de revizuire a pensiei, spre deosebire de cea de recalculare, nu se bazează pe valorificarea unor înscrisuri noi, depuse la casa de pensii ulterior stabilirii unui punctaj mediu anual prin decizie, ci pe verificarea aceluiași înscrisuri existente la dosarul administrativ, dar care nu au fost în mod corect analizate inițial. Or, revizuirea în aceste condiții a punctajului mediu anual stabilit în urma unei judecăți soluționate definitiv, se confundă cu însăși modificarea hotărârii judecătorești, din moment ce concluzia preconizată nu ar putea fi decât cea a stabilirii prin hotărâre a unui punctaj mediu anual greșit calculat.

Pentru toate aceste motive, instanța reține că un punctaj mediu anual și un quantum al pensiei stabilite prin hotărâre judecătorească nu mai pot fi supuse revizuirii, în temeiul art. 107 alin. (1) din Legea nr. 263/2010, această procedură administrativă fiind incompatibilă cu modificarea unor elemente ale pensiei asupra cărora s-a pronunțat anterior o instanță de judecată. Întrucât sentința civilă nr. 922 din 13 mai 2015 pronunțată de Tribunalul Constanța, definitivă prin decizia civilă nr. 104 din 24 ianuarie 2016 pronunțată de Curtea de Apel Constanța, a stabilit în favoarea reclamantului un punctaj mediu anual de 4,07513 puncte, aplicabil din data de 1 decembrie 2012, în cadrul prezentei judecăți nu se mai poate ajunge la o altă concluzie.

Principalul efect al hotărârii judecătorești definitive este puterea de lucru judecat, care împiedică pronunțarea unor hotărâri judecătorești contradictorii și reanalizarea unui drept a cărui existență a fost deja stabilită de instanță. Lucrul judecat are la rândul său are mai multe efecte, între care exclusivitatea, care face să nu fie posibil un nou litigiu, dacă există triplă identitate de părți, obiect și cauză, situație care nu se regăsește în speță, dar și obligativitatea care face ca părțile să se supună hotărârii judecătorești.

Totodată, puterea de lucru judecat are un efect pozitiv, în sensul că partea care a câștigat procesul se poate prevala de dreptul recunoscut prin hotărârea definitivă într-o nouă judecată, fără ca această instanță să mai poată lua în discuție existența dreptului și un aspect negativ pentru partea care a pierdut procesul, întrucât nu mai poate repune în discuție dreptul său într-un alt litigiu.

Tocmai la o asemenea situație s-ar ajunge în ipoteza în care, în cadrul cererii de față, instanța ar decide că reclamantul este îndreptățit din data de 1 decembrie 2012 la un punctaj mediu anual superior celui deja stabilit prin hotărâre judecătorească definitivă.

## II. Apelul:

1. Împotriva acestei sentințe a formulat apel reclamantul, solicitând schimbarea acesteia în sensul admiterii acțiunii.

În motivarea cererii de apel, reclamantul a arătat că a solicitat revizuirea pensiei cu privire la erori de calcul pentru perioade care excedează adevărînelor nr. 842 din 6 noiembrie 2012, care au făcut obiectul dosarului anterior. Cu ajutorul expertizei extrajudiciare depuse în cauza de față a dovedit că punctajul mediu anual convenit este de 4,13674.

Intimata pârâtă nu a formulat apărări față de cererea de apel.

2. În cadrul judecății în apel a fost atașat dosarul de fond și a fost depuse la dosar cererea de revizuire nr. 4606 din 18 aprilie 2016, răspunsul administrativ al pârâtei nr. 27288/P1482 din 17 mai 2016 și dosarul administrativ de pensie. Totodată, a fost efectuată o expertiză contabilă de către expertul E.

## III. Analiza apelului:

1. Prin cererea nr. 4606 din 18 aprilie 2016, reclamantul a solicitat revizuirea pensiei sale, în sensul stabilirii unui punctaj mediu

anual de 4,13674 și un quantum al pensiei de 3031 lei începând de la 1 decembrie 2012, astfel cum rezulta dintr-un raport de expertiză extrajudiciară. Cum în speță apelantul a formulat o cerere de revizuire pe care intimata nu a soluționat-o prin decizie, aceasta are dreptul ca fondul pretențiilor sale privind această revizuire să fie examinate de instanța de judecată, în contextul oferit de atribuția prevăzută de art. 153 lit. f) din Legea nr. 263/2010, spre a se determina dacă și în ce măsură cererea de revizuire este fondată sau nu. Art. 107 alin. (1) din Legea nr. 263/2010 constituie temeiul legal al revizuirii pensiilor, atât din oficiu, cât și la cererea pensionarului, după cum în mod expres este prevăzut în textul legal. Întrucât legea nu distinge și este evident că instituie o procedură distinctă de aceea a contestației, trebuie înțeles că revizuirea se aplică inclusiv pensiilor stabilite prin decizii definitive, astfel încât, ori de câte ori se constată „diferențe între sumele stabilite și/sau plătite și cele legal convenite”, ceea ce nu poate însemna altceva decât erori în procesul de stabilire a pensiei, atât casa de pensii, cât și pensionarul pot demara procedura de revizuire a pensiei, în cel din urmă caz exercitarea dreptului pensionarului la revizuire fiind condiționat de formularea pe cale administrativă a unei cereri de revizuire, care în speță a fost înregistrată la pârâtă sub nr. 4606 din 18 aprilie 2016.

2. Într-adevăr, punctajul mediu anual convenit reclamantului mai fusese stabilit printr-o hotărâre judecătorească anterior formulării acestei cereri de revizuire, respectiv prin sentința civilă nr. 922 din 13 mai 2015 a Tribunalului Constanța, pronunțată în dosarul nr. .../118/2014, irevocabilă ca urmare a respingerii apelului ca nefondat prin decizia civilă nr. 104/AS din 24 februarie 2016 a Curții de Apel Constanța.

Cu toate acestea, simplul fapt că în altă cauză s-a administrat proba cu expertiză

contabilă care a stat la baza pronunțării unei soluții de stabilire a punctajului mediu anual nu înseamnă automat că acel punctaj este la adăpost de orice revizuire ulterioară. Astfel, autoritatea de lucru judecat, atât sub aspect negativ, cât și sub aspect pozitiv, este circumstanțiată cadrului procesual din cauza soluționată definitiv, care este conturat inclusiv prin obiectul cererii deduse judecății și al dispoziției instanței asupra acestuia. Altfel spus, autoritatea de lucru judecat este limitată la ceea ce s-a judecat.

3. În dosarul nr. .../118/2014 s-a judecat o contestație împotriva deciziei pârâtei nr. 319570 din 11 iunie 2014, cu privire la valorificarea a două adeverințe purtând nr. 842 din 6 noiembrie 2012, una emisă de Cooperativa C., iar cealaltă de Cooperativa D. Admițând contestația, instanța a stabilit prin sentința civilă nr. 922 din 13 mai 2015 și punctajul mediu anual de 4,07513, începând de la 1 decembrie 2012, valorificând concluziile raportului de expertiză contabilă efectuat în cauza respectivă.

Fiind vorba despre o contestație împotriva unei decizii de pensie, cadrul procesual a fost limitat la obiectul acelei decizii, care a privit modul de valorificare a celor două adeverințe nr. 842 din 6 noiembrie 2012, la care pârâta fusese obligată printr-o hotărâre judecătorească anterioară respectiv sentința civilă nr. 506 din 6 martie 2014 a Tribunalului Constanța.

Limitarea cadrului procesual la valorificarea celor două adeverințe nr. 842 din 6 noiembrie 2012 rezultă cu evidență din cuprinsul cererii de chemare în judecată din dosarul nr. .../118/2014 și din considerentele instanțelor de fond care au soluționat-o, fiind în mod special explicită precizarea instanței de apel din cuprinsul deciziei civile nr. 104/AS din 24 februarie 2016 a Curții de Apel Constanța că, „pentru ceea ce excede valorificării celor două adeverințe nr. 842 din 6 noiembrie 2012, nu poate fi contestată decizia emisă strict pentru

valorificarea lor, iar pentru înlăturarea oricăror preținse erori care exced acestei chestiuni se poate apela, în condițiile art. 107 din Legea nr. 263/2010, la instituțiile recalculării sau revizuirii pensiei.”

4. Rezumând, într-o primă fază, reclamantul a solicitat și a obținut obligarea pârâtei la valorificarea celor două adeverințe nr. 842 din 6 noiembrie 2012, prin sentința civilă nr. 506 din 6 martie 2014 a Tribunalului Constanța.

În executarea acestei sentințe, pârâta a emis decizia nr. 319570 din 11 iunie 2014, care în consecință a avut ca obiect doar valorificarea acestor două adeverințe, privind perioadele septembrie 1974 – mai 1990 și iunie 1990 – aprilie 1992.

În dosarul nr. .../118/2014, într-o a doua fază, reclamantul a contestat această decizie, iar în urma efectuării unei expertize contabile, limitat la chestiunea valorificării celor două adeverințe nr. 842 din 6 noiembrie 2012, s-a stabilit că pârâta nu le-a valorificat corect, prin sentința civilă nr. 922 din 13 mai 2015 fiind stabilit punctajul mediu anual de 4,07513 începând de la 1 decembrie 2012.

Mai mult, instanțele de fond care au soluționat dosarul nr. .../118/2014 au ținut cont de cadrul procesual specific contestației împotriva deciziei nr. 319570 din 11 iunie 2014, neprimind criticile reclamantului referitoare la chestiuni străine de valorificarea celor două adeverințe nr. 842 din 6 noiembrie 2012, întrucât numai acestea au făcut atunci obiectul cauzei.

5. Faptul că, subsecvent punerii de către pârâta în executare a sentinței civile nr. 506 din 6 martie 2014 a Tribunalului Constanța, cu privire la valorificarea celor două adeverințe nr. 842 din 6 noiembrie 2012, reclamantul a obținut în urma unui nou demers judiciar stabilirea punctajului mediu anual convenit ca urmare a valorificării acestor două adeverințe, nu constituie un impediment pentru ca

acesta să uzeze în continuare de instituțiile recalculării și revizuirii pensiei, în considerarea unor chestiuni de fapt și/sau de drept diferite față de cele care au făcut obiectul judecăților anterioare.

Așa cum nimic nu se opune ca, ulterior stabilirii punctajului mediu anual prin hotărâre judecătorească, pensionarul să formuleze o cerere de recalculare în considerarea unor stagii de cotizare sau venituri rezultând din documente noi, el poate uza și de instituția revizuirii, solicitând și putând obține corectarea unor erori săvârșite de casa de pensii în procesul de stabilire a pensiei, erori care nu au mai fost deduse până atunci vreunei judecăți a instanțelor și cu privire la care acestea, implicit, nici nu s-au mai pronunțat vreodată. Această din urmă ipoteză este întrunită în cauza de față, în care reclamantul a susținut că, nemaiuând în discuție perioadele la care se referă adeverințele nr. 842 din 6 noiembrie 2012 (septembrie 1974 – mai 1990 și iunie 1990 – aprilie 1992), cu privire la care instanțele s-au pronunțat deja, subzistă erori cu privire la stabilirea drepturilor sale de pensie pentru alte perioade, sens în care s-a prevalat de un raport de expertiză contabilă extrajudiciară din care rezultă punctajul mediu anual solicitat prin cererea de revizuire. Prin aceasta, reclamantul nu contestă cu nimic ceea ce instanțele au stabilit deja, adică modul corect de valorificare a celor două adeverințe nr. 842 din 6 noiembrie 2012, ci solicită pentru prima dată în fața unei instanțe de judecată corectarea unor erori în stabilirea pensiei sale pentru perioada care excedează celor vizate prin adeverințele menționate.

6. Întrucât cererea de revizuire este admisibilă în condițiile art. 107 alin. (1) din Legea nr. 263/2010, Curtea a încuviințat efectuarea în cauză a unei expertize contabile pentru stabilirea punctajului mediu anual, fără a fi afectat modul în care prin sentința civilă nr. 922 din 13 mai 2015 a Tribunalului

Constanța, au fost valorificate cele două adeverințe nr. 842 din 6 noiembrie 2012. În acest sens, a fost pus în vedere expertului ca, pentru perioada vizată de aceste două adeverințe, să valorifice întocmai datele reținute de expertul contabil din dosarul nr. .../118/2014, pe baza cărora s-a stabilit punctajul mediu anual reținut de instanță în hotărârea sa.

În aceste condiții, analizând exclusiv perioada care excedează celei vizate de adeverințele nr. 842 din 6 noiembrie 2012, expertul a stabilit că punctajul mediu anual convenit reclamantului este de 4,11787, la care a adăugat indicele de corecție de 1,15, rezultând punctajul mediu anual de 4,73555.

Prin răspunsul la obiecțiuni din 18 mai 2018, expertul a arătat că punctajul mediu anual astfel calculat include și diferența de 0,00505 puncte convenite reclamantului ca urmare a valorificării adeverinței nr. 425 din 6 septembrie 2016 eliberată de L. SA, ceea ce rezultă de altfel și din raportul de expertiză contabilă și din decizia de recalculare nr. 319570 din 21 noiembrie 2016.

7. Din cele expuse în cadrul punctului anterior a rezultat că stabilirea punctajului mediu anual comportă în continuare lămurirea expresă a două chestiuni: stabilirea punctajului înainte și după recalcularea sus-menționată a pensiei și chestiunea indicelui de corecție.

În privința primei chestiuni, curtea are în vedere că revizuirea produce efecte retroactive, potrivit art. 107 alin. (2) din Legea nr. 263/2010, în limita a trei ani, astfel încât se va avea în vedere data de 18 aprilie 2013, situată cu trei ani înaintea formulării cererii de revizuire. Cum însă la 19 septembrie 2016 reclamantul a solicitat recalcularea pensiei cu luarea în considerare a adeverinței nr. 425 din 6 septembrie 2016 eliberată de L. SA, recalcularea producând efecte, potrivit art. 107 alin. (5) din Legea nr. 263/2010, începând din

luna următoare depunerii cererii, adică în speță de la 1 octombrie 2016, se impune stabilirea diferențiată a punctajului mediu anual convenit în urma revizuirii, anume înainte și după 1 octombrie 2016.

Ținând cont că diferența adăugată ca efect al acestei recalculări este de 0,00505 puncte, pe care expertul a inclus-o în punctajul mediu anual calculat de 4,11787 în considerarea revizuirii despre care curtea a reținut mai sus că operează de la 18 aprilie 2013, în limita a trei ani anterior înregistrării cererii de revizuire la casa de pensii, rezultă că punctajul mediu anual dinaintea recalculării din 1 octombrie 2016 este de  $4,11787 - 0,00505 = 4,11282$ .

8. Cu privire la indicele de corecție, curtea constată că acesta nu este aplicabil reclamantului, ale cărui drepturi de pensie s-au deschis sub imperiul Legii nr. 19/2000, prin decizia nr. 319570 din 9 noiembrie 2009. Or,

potrivit art. 170 din Legea nr. 263/2010, indicele de corecție se aplică numai persoanelor pensionate sub imperiul acestei legi, deci nu și celor pensionați anterior intrării ei în vigoare (1 ianuarie 2011), cum este cazul reclamantului [...].

9. În consecință, curtea, admitând apelul și schimbând în tot sentința apelată, în baza art. 480 alin. (2) C. pr. civ., precum și a art. 107 din Legea nr. 263/2010, va obliga pârâta să emită reclamantei o decizie de revizuire a pensiei cu luarea în considerare a punctajului mediu anual de 4,11282 începând de la 18 aprilie 2013 și de 4,11787 începând de la 1 octombrie 2016, precum și să plătească reclamantului diferențele de pensie rezultate în urma revizuirii, în considerarea punctajului mediu anual de 4,11282 începând de la 18 aprilie 2013 și de 4,11787 începând de la 1 octombrie 2016.

# Încetarea contractului individual de muncă pe durata perioadei de probă. Inaplicabilitatea prevederilor privind concedierea

C. muncii, art. 31 alin. (1) și (3), art. 50 lit. b), art. 58, art. 60 alin. (1) lit. a)

*La expirarea perioadei de probă de 90 de zile angajatorul a optat pentru ipoteza încetării contractului în modalitatea pe care i-o conferea norma specială (art. 31), iar situarea salariatului într-o situație de incapacitate temporară de muncă, supusă dispozițiilor art. 50 lit. b) C. muncii, pe durata ori chiar în proximitatea finalizării perioadei de probă, nu îl obliga pe angajator să amâne măsura adoptată, ori să extindă durata perioadei de probă cu un număr de zile corespunzător celui de suspendare de drept a contractului.*

**(C. Apel Constanța, decizia nr. 142/CM/2018, [www.portaljust.ro](http://www.portaljust.ro))**

Reclamanta [...] s-a adresat Tribunalului Tulcea cu o cerere vizând anularea notificării nr. ... din 28 iunie 2017 emisă de intimata [...] Tulcea cu privire la încetarea contractului individual de muncă înregistrat sub nr. ... din 31 martie 2017, solicitând totodată reintegrarea sa în funcția avută anterior emiterii notificării și plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat în perioada cuprinsă între data emiterii notificării anulate și până la data reintegrării efective pe postul deținut anterior. Aceași parte a mai solicitat să se constate nulitatea clauzei cuprinse în contractul individual de muncă referitoare la durata perioadei de probă (90 zile).

Contestatoarea a arătat că prin emiteria notificării nr. ... din 28 iunie 2017, intimata a dispus încetarea contractului individual de muncă al contestatoarei începând cu data de 29 iunie 2017 în temeiul art. 31 alin. (1) și (3) C. muncii.

Potrivit art. 31 alin. (1) C. muncii, 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, iar potrivit alin. (3) al aceluiași articol, „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.”

Din certificatul de concediu medical seria CCMA.J. nr. ... rezultă că în perioada 26 iunie 2017 – 30 iunie 2017, contestatoarea s-a aflat în incapacitate temporară de muncă. Tribunalul a apreciat, în considerarea tuturor acestor elemente, că în acest caz devin incidente dispozițiile art. 50 lit. b) C. muncii, potrivit cărora contractul individual de muncă se suspendă de drept în situația în care salariatul se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă.

Având în vedere că încetarea contractului individual de muncă a avut loc din inițiativa angajatorului, tribunalul a apreciat că în cauză sunt aplicabile dispozițiile art. 58 și art. 60 C. muncii.

Potrivit art. 58 alin. (1) C. muncii, „concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului”, iar potrivit alin. (2) al aceluiași articol, concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.”

Instanța de fond a reținut că, în speță, s-a realizat o concediere, întrucât încetarea contractului individual de muncă s-a dispus în temeiul art. 31 alin. (3) C. muncii, din inițiativa angajatorului; prin urmare, sunt aplicabile dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. a) C. muncii, care prevăd că, concedierea salariaților nu poate fi dispusă pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii.

Prin întâmpinare, intimata a precizat că în perioada 26 – 28 iunie 2017 contestatoarea nu s-a prezentat la program, că nu a fost la locul de muncă și că nici nu a anunțat angajatorul cu privire la motivele din cauza cărora a absentat nemotivat, fapt pentru care pe foile colective de prezență a fost evidențiată cu absențe nemotivate în perioada 26 iunie 2017 – 28 iunie 2017.

A mai menționat intimata că din declarația șefului Serviciului Implementare Proiecte (conducătorul locului de muncă al contestatoarei) rezultă că începând cu data de 26 iunie 2017 nu s-a cunoscut motivul absenței contestatoarei, nefiind făcută nici o comunicare de către salariată în legătură cu acest aspect.

Instanța de fond a pornit de la prevederile art. 81 alin. (1) din Ordinul nr. 60/32 din 27 ianuarie 2006 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, potrivit cărora: „Asigurații au obligația de a înștiința plătitorii de indemnizații de asigurări sociale de sănătate privind apariția stării de incapacitate temporară de muncă și privind datele de identificare, respectiv numele medicului prescriptor și unitatea în care funcționează acesta, în termen de 24 ore de la data acordării concediului medical (...)”.

Art. 74 din Regulamentul de ordine interioară al unității intime prevede că: „În caz de incapacitate temporară de muncă, angajații

au obligația de a anunța în termenul stabilit de lege pe conducătorul locului de muncă și serviciul resurse umane.”

Instanța de fond a reținut că atât Ordinul nr. 60/32 din 27 ianuarie 2006 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005, cât și Regulamentul de ordine interioară al unității intime nu prevăd o sancțiune ce ar putea fi aplicată în situația în care nu se aduce la cunoștința angajatorului starea de incapacitate temporară de muncă în termen de 24 ore. Având în vedere că L.P. a beneficiat de concediu medical și în perioada 21 iunie 2017 – 23 iunie 2017, fapt ce rezultă din certificatul de concediu seria CCMAJ nr. ..., după la societatea angajatoare și, întrucât salariată i-a solicitat intimei să-i elibereze adeverințe din care să rezulte calitatea sa de persoană asigurată pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate în sistemul de asigurări sociale de sănătate, iar aceasta i-a și emis contestatoarei adeverințele nr. 5835 din 19 iunie 2017 și nr. 6075 din 26 iunie 2017, rezultă că unitatea angajatoare avea cunoștința despre starea de sănătate a contestatoarei.

Mai mult, după cum rezultă din lista detaliilor de convorbiri emisă de O. Romania S.A. pentru numărul de telefon [...] ce aparține directorului general al unității intime – aspect ce reiese din adresa nr. 1335/2017 emisă de intimată și depusă la dosarul cauzei în data de 5 decembrie 2017 – în ziua de 26 iunie 2017, la ora 15:47 a avut loc o discuție telefonică între contestatoare și directorul unității intime.

De asemenea, contestatoarea a depus la dosarul cauzei la termenul de judecată din data de 5 decembrie 2017 precizări cu privire la titularii posturilor telefonice pe care i-a contactat în ziua de 26 iunie 2017, iar din acestea rezultă că numărul de telefon [...] este utilizat de către directorul general al [...] Tulcea.

Tribunalul Tulcea a apreciat că reclamanta și-a îndeplinit obligația prevăzută atât de art. 81 alin. (1) din Ordinul nr. 60/32 din 27 ianuarie 2006, cât și de art. 74 din R.O.I. al unității intimatate, având în vedere că, prin declarația dată în data de 3 iulie 2017, șeful Serviciului resurse umane a precizat că salariații a depus la societate, în ziua de 29 iunie 2017, certificatul de concediu medical.

Față de aceste considerente, având în vedere că [...] se afla în incapacitate temporară de muncă la data emiterii notificării nr. ... din 28 iunie 2017, iar unitatea intimată avea cunoștință despre starea de sănătate a contestatoarei, instanța de fond a anulat notificarea din 28 iunie 2017 emisă de intimata [...] Tulcea cu privire la încetarea contractului individual de muncă al contestatoarei înregistrat sub nr. ... din 31 martie 2017, ca fiind netemeinică și nelegală. S-a dispus, ca o consecință, reintegrarea contestatoarei în funcția avută anterior emiterii notificării și obligarea intimatatei la plata în favoarea contestatoarei a unei despăgubiri egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat contestatoarea în perioada cuprinsă între data emiterii notificării anulate și până la data reintegrării efective pe postul deținut anterior.

Având în vedere că notificarea din 28 iunie 2017 este netemeinică și nelegală, fiind anulată de către instanță, s-a constatat menținerea contractului de muncă al contestatoarei, aceasta putând contesta clauza referitoare la perioada de probă.

Acestea au fost considerentele pentru care a fost respinsă excepția tardivității formulării capătului de cerere privind contestarea nulității clauzei referitoare la perioada de probă din contractul individual de muncă al contestatoarei, ca nefondată.

Cât privește constatarea nulității clauzei referitoare la perioada de probă de 90 de zile din contractul individual de muncă al

contestatoarei, instanța de fond a reținut însă că, potrivit art. 31 alin. (1) C. muncii, 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. Art. 32 alin. (1) C. muncii prevede că „Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă”, iar alin. (2) al aceluiași articol prevede că, „Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie (...)”.

Potrivit contractului individual de muncă nr. ... din 31 martie 2017, contestatoarea îndeplinește în cadrul unității intimatate funcția de economist începând cu data de 1 aprilie 2017. Prin contractul individual de muncă i-a fost stabilită contestatoarei o perioadă de probă de 90 de zile calendaristice. Deși în contestația adresată instanței contestatoarea a precizat că a fost angajată la unitatea intimată în funcția de economist începând cu data de 8 septembrie 2004, iar începând cu data de 24 februarie 2005 a fost promovată și încadrată în funcția de director economic până la data de 31 martie 2017, instanța de fond a constatat că, din raportul per salariat emis la data de 30 iunie 2017, rezultă că în perioada 1 octombrie 2004 – 1 aprilie 2017 contestatoarea a îndeplinit la [...] Tulcea doar funcția de director economic.

Având în vedere că din probele depuse la dosarul cauzei nu rezultă că [...] a mai îndeplinit la unitatea intimată funcția de economist, văzând și dispozițiile art. 31 și art. 32 C. muncii, instanța de fond a stabilit că unitatea angajatoare putea să-i stabilească contestatoarei o perioadă de probă la momentul încheierii contractului individual de muncă nr. 568 din 31 martie 2017. Astfel fiind, capătul de cerere privind constatarea nulității clauzei referitoare la perioada de probă de 90

de zile din contractul individual de muncă al contestatoarei este nefondat.

Urmare admiterii în parte a contestației, instanța a admis în parte și capătul de cerere privind obligarea intimatului la plata cheltuielilor de judecată, acordând contestatoarei din suma solicitată de 3000 lei doar 2200 lei cu acest titlu.

Împotriva sentinței civile nr. 2278 din 20 decembrie 2017 pronunțată de Tribunalul Tulcea a formulat apel, în termen legal, intimata.

Analizând criticile de nelegalitate și de netemeinicie în raport de dispozițiile art. 477 alin. (1) și art. 479 alin. (1) C. pr. civ., Curtea de Apel constată că soluția dispusă pe capetele de cerere apelate reprezintă rezultatul unei greșite interpretări și aplicări a legii. Legea nr. 53/2003 a conferit contractului individual de muncă o reglementare riguroasă, de strictă interpretare și aplicare, prevederile referitoare la încheierea, suspendarea și încetarea raportului juridic dintre angajator și salariat urmând a fi aplicate la situația de fapt în consonanță cu voința legiuitorului. Extrapolarea unor norme de drept specifice încetării contractului individual de muncă prin concediere la încetarea aceluiși contract cu ocazia finalizării perioadei de probă constituie o gravă eroare în interpretarea și aplicarea legii, iar în acest caz, tribunalul s-a raportat greșit la dispozițiile incidente situației de fapt.

Se constată că instanța de fond a pornit inițial corect, în evaluarea speței, de la contextul încetării acestui raport juridic, constatând că art. 31 alin. (1) C. muncii permite ca la încheierea contractului individual de muncă să se stabilească o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție, în vederea verificării aptitudinilor salariatului. Tribunalul a reținut în continuare faptul că aceeași dispoziție prevede, în alin. (3), că „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.”

Judecătorul fondului a mai constatat, în egală măsură, că angajatorul a pus capăt raporturilor de muncă prin emiterea unei notificări, înregistrate sub nr. ... din 28 iunie 2017, actul stabilind că începând cu data de 29 iunie 2017 încetează contractul individual de muncă în temeiul art. 31 alin. (1) și (3) C. muncii.

Aceste elemente primare conturau fără dubiu valorificarea de către apelantă a clauzei de decizie expres consacrate atât în favoarea angajatorului, cât și a salariatului, prin textul art. 31 și de care partea interesată poate uza la data împlinirii perioadei de probă sau pe toată durata ei. Nu se poate face confuzie între încetarea unilaterală a raporturilor de muncă pe temeiul art. 31 C. muncii, la cererea oricăreia dintre părți și concediere, care reprezintă potrivit art. 58 alin. (1) C. muncii modalitatea de încetare a contractului exclusiv prin voința angajatorului, pentru motive care țin sau nu de persoana salariatului și care poate opera doar după împlinirea perioadei de probă.

Disocierea evidentă făcută de prevederile legii exclude în mod corelativ transpunerea conținutului art. 59 și art. 60 C. muncii la cazul instituit prin art. 31, pentru că interdicțiile referitoare la concediere nu pot avea nicio legătură cu încetarea contractului pe durata ori la expirarea perioadei de probă. Concedierea este dispusă cu respectarea unor reguli bine definite prin art. 61 și urm. C. muncii, prin emiterea unei decizii motivate în fapt și în drept, angajatorul neavând posibilitatea completării acestor motive, în caz de conflict de muncă, în fața instanțelor judecătorești. Spre deosebire de concediere, care trebuie argumentată de angajator printr-o decizie ce trebuie să cuprindă obligatoriu elementele regăsite în art. 76 C. muncii, încetarea contractului individual de muncă pe durata sau

la finalul perioadei de probă se dispune printr-o notificare scrisă, fără preaviz și fără motivare.

Instanța de apel reține că această viziune a primit o confirmare esențială odată cu pronunțarea de către Curtea Constituțională a deciziei nr. 653 din 17 mai 2011, publicată în M. Of. nr. 532 din 28 iulie 2011. Sesizat fiind cu soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 31 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, forul constituțional a arătat că legiuitorul a optat pentru o modalitate simplificată de încetare a raporturilor de muncă, prin intermediul căreia părțile au posibilitatea de a denunța unilateral raporturile de muncă, fără a fi ținute de obligațiile ce trebuie respectate cu prilejul concedierii ori al demisiei. Curtea Constituțională a arătat că textul art. 31 C. muncii relevă că pe durata perioadei de probă, raporturile de muncă au un caracter precar, nefiind consolidate decât după expirarea acestei perioade și numai dacă salariatul corespunde profesional postului în care este încadrat ori dacă este mulțumit de acel post și dorește să continue activitatea. Beneficiul sistării raporturilor de muncă prin simpla notificare servește, astfel, ambelor părți ale contractului. Curtea Constituțională a arătat, totodată, că ipoteza perioadei de probă nu poate fi comparată cu aceea a încetării contractului de muncă pentru necorespondere profesională în temeiul art. 61 lit. d) C. muncii – cauză aplicabilă salariaților care nu se mai află în perioada de probă, întrucât în cazul acestora raportul de muncă nu mai are un caracter precar, de testare a aptitudinilor salariatului, astfel că angajatorul trebuie să motiveze decizia sa de desfacere a contractului de muncă pe acest temei.

În mod corelativ acestor argumente aduse de Curtea Constituțională, orice decizie de concediere, care presupune încetarea contractului prin voința angajatorului, privește doar perioada ulterioară celei de probă, când „s-au consolidat” drepturile și obligațiile

semnatarilor contractului individual de muncă și când unitatea nu mai beneficiază de o clauză de dezicere – orice măsură de încetare a contractului urmând a fi dispusă cu respectarea procedurii și pe motive regăsite în conținutul art. 58 și urm. C. muncii, în caz contrar măsura putând fi apreciată ca fiind discreționară, arbitrară sau nejustificată.

Motivul pentru care contestatoarea a urmărit să excludă ca nelegală clauza privitoare la perioada de probă de 90 de zile îl poate reprezenta interesul înlăturării efectelor juridice ale unei asemenea clauze – și implicit incidența art. 31 C. muncii, fostul salariat arătând că în realitate nu ar fi avut nevoie de nicio perioadă de probă pentru noul post și că ar fi operat o simplă reîncadrare. Înlăturând aceste susțineri și respingând capătul de cerere privitor la constatarea nulității clauzei referitoare la instituirea unei perioade de probă, tribunalul urma să se raporteze în continuare, în raționamentul juridic, la drepturile și obligațiile născute între părți pe durata perioadei de probă, stabilind că angajatorul este în acest caz îndrituit să pună capăt raporturilor de muncă nu prin concediere, ci prin simpla notificare comunicată salariatului (ca în speță).

Aceste argumente determinante demonstrează irelevanța aserțiunilor privitoare la înștiințarea sau necomunicarea în orice modalitate, de către salariatul reclamant, a situației sale de incapacitate temporară de muncă și implicit a criticilor legate de refuzul instanței de fond în a administra probe care să certifice dezinteresul salariatei în acest sens. Nefiind vorba despre o concediere, nu au nicio aplicare în speță dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. a) C. muncii, astfel că trimiterile instanței de fond la aceste norme, precum și la reglementările date de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 sunt superflue.

Este real că pe durata incapacității temporare de muncă, dovedite conform legii, raporturile

de muncă erau suspendate de drept, conform art. 50 lit. b) C. muncii, dar efectele juridice ale acestei împrejurări de fapt (imposibilitatea indicării zilelor ca fiind cu absențe nemotivate, rezolvarea chestiunilor de ordin patrimonial între părți, precum și între angajator și bugetul asigurărilor de sănătate) nu fac obiectul prezentului litigiu.

Ceea ce este important în prezenta cauză este că la expirarea perioadei de probă de 90 de zile angajatorul a optat pentru ipoteza încetării contractului în modalitatea pe care i-o conferea norma specială (art. 31), iar situarea salariatului într-o situație de incapacitate temporară de muncă, supusă dispozițiilor art. 50 lit. b) C. muncii, pe durata ori chiar în proximitatea finalizării perioadei de probă, nu îl obliga pe angajator să amâne măsura adoptată, ori să extindă durata perioadei de probă cu un număr de zile corespunzător celui de suspendare de drept a contractului.

După cum s-a arătat, legea este de strictă interpretare și aplicare, iar dacă în cazul concedierii angajatorul este obligat să ia în calcul temporizarea măsurii unilaterale de încetare a contractului, până la epuizarea perioadei în care raporturile de muncă sunt suspendate de drept (reglând în mod corespunzător și perioada de preaviz), este pentru că în acest din urmă caz salariatul trebuie să aibă posibilitatea efectivă a contestării măsurii dispuse, să nu fie pus în postura de a cere anularea unei concedieri făcute pe durata incapacității de muncă din motive medicale și din cauza căreia poate pierde termenul de contestare, dar și să beneficieze corect de preavizul necesar identificării unui alt loc de muncă.

Acesta este sensul interdicției instituite prin art. 60 C. muncii, care permite judecătorului cauzei să constate fără nicio altă probă că salariatului i s-a negat acest drept legal, de a fi în perioada de derulare a contractului de muncă atunci când angajatorul îi comunică

măsura concedierii. Nu este însă cazul situației reglementate în art. 31, text regăsit în Capitolul I privind „Încheierea contractului individual de muncă” al Titlului II al Codului muncii, distinct așadar de art. 58 și urm. C. muncii referitoare la concediere și care se regăsesc în Capitolul V privind „Încetarea contractului individual de muncă”.

În aceste condiții nu este necesară demonstrarea cu listingul sau cu înregistrările convorbirilor telefonice, ori cu declarații de martori, comunicarea de către salariat a intervenirii incapacității temporare de muncă. Solicitarea conținutului efectiv al convorbirilor telefonice constituie de altfel o probă inadmisibilă în procesul civil, în condițiile în care nu se dovedește înregistrarea lor, conform legii și deținerea nealterată a redării lor. Pe de altă parte, audierea ca martori a unor angajați ai unității cu care salariatul se află în litigiu, în beneficiul angajatorului, intră ca regulă în cazul reglementat de art. 315 alin. (1) pct. 3 C. pr. civ., martorii în cauză putând fi priviți ca „având legături de interese cu vreuna dintre părți”.

Acesta a fost și motivul pentru care în apel aceleași probe propuse de apelanta pârâtă au fost respinse conform încheierii din 14 mai 2018, caracterul neutru al administrării unor asemenea probe decurgând din criticile de nelegalitate – pe care instanța de apel le-a valorificat cu prevalență în soluția de față.

Față de toate aceste considerente se va reține, așadar, ca irelevantă în plan probator împrejurarea că salariații ar fi comunicat telefonic că este în incapacitate temporară de muncă în ultimele zile rămase până la expirarea perioadei de probă sau că a depus la societate, în ziua de 29 iunie 2017, certificatul de concediu medical.

Greșita stabilire a temeiului în drept avut în vedere la încetarea raporturilor de muncă a condus la soluționarea greșită și a cererilor

adiacente, vizând reintegrarea în muncă și plata despăgubirilor echivalente drepturilor de care ar fi beneficiat salariații, instanța de fond aplicând în mod nepermis regulile specifice concedierii nelegale.

Față de toate aceste considerente, instanța de apel a reținut ca întemeiate criticile din apel referitoare la înlăturarea fără temei a incidenței art. 31 alin. (3) C. muncii și trimiterea greșită,

în considerentele hotărârii apelate, la dispoziții străine de situația de fapt.

Constatând că tribunalul a pronunțat o soluție netemeinică, față de dispozițiile art. 480 alin. (1) C. pr. civ. va fi admis apelul, cu consecința schimbării în parte a sentinței apelate, în sensul respingerii și a capetelor de cerere privind anularea notificării, reintegrarea și plata drepturilor cu titlu retroactiv.

# Recurs contencios administrativ. Anulare proces-verbal de control emis de I.T.M.

C. muncii, art. 137 alin. (1) și (2), art. 112 alin. (1), art. 113 alin. (1), art. 114 alin. (1)

*Așa cum rezultă din cuprinsul procesului-verbal de control, recurenteii îi este imputat faptul că prin modul în care își are organizat programul de lucru al angajaților încalcă dispozițiile art. 137 alin. (1) și (2) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii.*

*Reglementare incidentă. Legea nr. 53/2003, Titlul III, Capitolul I, Timpul de muncă; Secțiunea 1: Durata timpului de muncă*

*Art. 112. (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.*

*Art. 113. (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus. (2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.*

*Art. 114. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.*

*Capitolul II Repausuri periodice: Secțiunea a 2-a: Repausul săptămânal*

*Art. 137. (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.*

*(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.*

*Concluzia ce se desprinde din interpretarea coroborată a aspectelor legate de timpul de lucru și cele privind timpul de repaus este aceea că din totalul zilelor săptămânii salariații pot lucra 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.*

*Așadar, salariații au dreptul la două zile consecutive de repaus în timpul unei săptămâni, de regulă sâmbăta și duminica și, doar cu titlu de excepție de la această regulă, se poate deroga în sensul acordării repausului săptămânal în alte zile ale săptămânii cu condiția să existe o astfel de prevedere expresă în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern. Și în acest caz, obligația acordării a două zile consecutive de repaus săptămânal se menține, singura derogare fiind că respectivele zile nu sunt sâmbăta și duminica, ci alte două zile consecutive ale săptămânii.*

*Față de acestea se impune a concluziona că potrivit Codului muncii se poate lucra continuu doar 5 zile și nu 6 zile într-o săptămână. Este adevărat că se pot lucra 48 de ore într-o săptămână, depășindu-se astfel numărul de 40 ore săptămânal, însă nu se pot depăși cele 5 zile lucrătoare. Prin urmare deși salariații recurenteii pot lucra 48 de ore pe săptămână cu toate acestea nu se poate depăși numărul de zile lucrătoare și evident numărul zilelor libere. Această concluzie se impune*

*Întrucât toată reglementarea se preocupă de reglementarea timpului de muncă pentru o săptămână. Or, cum săptămâna are 7 zile, iar 48 de ore consecutive libere înseamnă două zile, este evident că timpul de muncă nu poate depăși 5 zile, indiferent dacă în acestea lucrează 40 ore sau 48 ore.*

*Aspectele evidențiate de către recurent privind numărul orelor libere sunt nerelevante cât timp nu numai că nu privesc toți angajații pentru care s-a constatat încălcarea zilelor privind repausul săptămânal dar și pentru faptul că verificând foile colective de prezență pentru lunile septembrie, octombrie și noiembrie 2016 (filele 56, 57, 58 dosar de fond) se constată că toți cei 12 angajați enumerați în acest înscris au lucrat 6 zile săptămânal. Or, aplicând cele expuse mai sus sub aspectul numărului de zile lucrătoare cât și cele de odihnă se constată că în decursul unei săptămâni angajații recurente au lucrat 6 zile și au fost liberi 24 de ore.*

**(C. Apel Oradea, secția a II-a civilă și de contencios administrativ și fiscal, decizia civilă nr. 1628/2018, [www.portaljust.ro](http://www.portaljust.ro))**

Prin sentința nr. (...) din 26 octombrie 2017, Tribunalul (...) a respins ca neîntemeiată acțiunea formulată de reclamanta SC (...) (...) SRL în contradictoriu cu pârâțul Inspectoratul Teritorial de Muncă al Județului (...), având ca obiect anularea procesului-verbal de control seria (...) nr. (...) din 20 februarie 2017 emis de pârât, fără cheltuieli de judecată.

Pentru a pronunța această sentință instanța a reținut că prin procesul-verbal de control seria (...) nr. (...) din 20 februarie 2017 (filele 21-28) pârâta a constatat încălcarea de către reclamantă a prevederilor art. 137 alin. (1) și (2) din Legea nr. 53/2003 prin nerespectarea dreptului angajaților la repausul săptămânal. Pentru a ajunge la o astfel de concluzie, organul de control a constatat că angajații societății nu ar beneficia de repausul săptămânal de două zile libere consecutive raportate la săptămâna de 7 zile.

Prin anexa 1 la procesul-verbal de control s-a stabilit ca măsură acordarea repausului săptămânal astfel cum este prevăzut în lege și dovedirea măsurii luate, la I.T.M. (...). Reclamanta a contestat actul încheiat susținând că respectat durata de muncă și de repaus, totalul orelor lucrate săptămânal nedepășind limita maximă de 48 ore și 192 ore/lună (48 ore/săptămână x 4 săptămâni) fiind acordat și repausul săptămânal de 48 ore consecutiv. În concret programul de lucru la

societatea reclamantă este de 6 zile lucrătoare după care se acordă 48 ore consecutive de repaus.

Reclamanta a mai fost anterior sancționată pentru acest program, iar raportat la împrejurarea că sentința nr. (...)/2012 din dosarul nr. (A)/2010 a rămas definitivă prin nerecurare, iar în dosarul nr. (B)/2010 a fost anulată sancțiunea contravențională aplicată pentru o faptă similară, a invocat autoritatea de lucru judecat, excepție la care însă a renunțat în ședința din 26 octombrie 2017.

Și pârâțul a invocat excepția autorității de lucru judecat raportat la soluțiile de respingere pronunțată definitiv în dosarele nr. (...)/2015 și nr. (...)/2014, excepția fiind respinsă de instanță în ședința din 26 octombrie 2017 pentru lipsa identității de obiect, în dosarele menționate fiind suspuse controlului judecătoresc alte procese-verbale de control. În ce privește fondul problemei, tribunalul a reținut că potrivit art. 112 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, iar potrivit art. 137 alin. (1) din aceeași lege, repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

Perioadele menționate anterior reprezintă o estimare legală și generală a capacității de muncă și a timpului de odihnă necesar refacerii.

Într-adevăr art. 114 alin. (1) din lege prevede că durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, însă această prevedere nu consacră posibilitatea stabilirii necondiționate a unui program regulat de 48 ore muncă/săptămână, cum pretinde reclamantul, deoarece dacă s-ar admite această interpretare ar deveni ineficientă prevederea art. 112 alin. (1) din Legea nr. 53/2003.

Faptul că durata normală a programului de lucru este de 40 ore săptămânal și nu 48 ore, cum pretinde reclamanta este confirmat și de art. 116 alin. (1) din lege, dar mai ales de art. 120 alin. (1) care stipulează că „munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112 (40 ore săptămânal) este considerată muncă suplimentară”, iar conform art. 122-123 munca suplimentară trebuie compensată cu timp liber, ori acordarea unui spor la salariu. Sporul la salariu se acordă și în situația în care repausul săptămânal se acordă în alte zile decât sâmbăta și duminica, așa cum prevede expres art. 137 alin. (3), dar și în cazul depășirii duratei de 40 ore/săptămână, conform alin. (5) al aceluiași articol.

Rezultă așadar că regula este programul de muncă de 40 ore/săptămână, urmat de 48 ore repaus săptămânal, iar programul de 48 ore/săptămână, reprezintă o excepție de la regulă, iar un asemenea program poate fi stabilit doar în condițiile art. 137 alin. (4) și (5), respectiv cu autorizarea I.T.M. și acordarea unui spor care nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază (față de sporul de 25% pe care reclamanta îl acordă pentru zilele de sâmbăta și duminica).

Condiția autorizării I.T.M. are și o explicație în realitatea faptică, pentru că, fiind estimată capacitatea de muncă unei persoane de a desfășura un program general de muncă de 40 ore/săptămână, depășirea a unui asemenea program trebuie verificată, pentru a se aprecia dacă în concret, în raport de natura și dificultatea activității, condițiile de lucru și

a altor criterii, capacitatea individuală nu este afectată și nu se creează un risc de accidente de muncă. O asemenea autorizare este de altfel și în interesul angajatorului, pentru a preveni accidentele de muncă, care pot fi provocate de oboseala fizică, răspunderea juridică a angajatorului, în cazul unor accidente de muncă, putând fi întemeiată tocmai pe nerespectarea duratei normale de muncă, care poate constitui o cauză a unor asemenea accidente. Tocmai aceste împrejurări creează o stare de pericol și prejudiciu, atât pentru angajat, cât și pentru angajator. Poate pentru reclamantă, care, potrivit propriilor afirmații, are 1500 angajați, pare mai economicoasă sancțiunea amenzii contravenționale de 1600 lei, decât procedura autorizării programului și plății sporului prevăzut de art. 137 alin. (5) din Legea nr. 53/2003, ori poate complexitatea și dificultatea muncii nu ar permite autorizarea programului de 48 ore/săptămână, acestea fiind explicațiile posibile pentru care reclamanta, deși sancționată în mod constant pentru acest comportament, nu a solicitat autorizarea programului special de muncă. Respectarea matematică și nu periodică a numărului de ore de muncă/săptămână nu echivalează așadar cu respectarea duratei normale, nici din punct de vedere legal și nici prin prisma realității faptice, capacitatea și rezistența fizică a angajatului în a șasea zi consecutivă de muncă, fiind reduse comparativ cu zilele anterioare.

În raport de toate considerentele enunțate, instanța a respins ca neîntemeiată acțiunea formulată. Cheltuielile de judecată nu s-au acordat, nefiind solicitate de pârât. Împotriva acestei sentințe a declarat recurs SC (...) (...) SRL, solicitând admiterea recursului, casarea în totalitate a sentinței recurate și în urma rejudecării în fond a litigiului să se dispună admiterea în totalitate a cererii sale de chemare în judecată, cu cheltuieli de judecată (taxa de timbru).

În motivare, recurenta a arătat că în cursul lunii februarie a 2017, la sediul său s-a efectuat

un control de către I.T.M. (...), ocazie cu care s-a încheiat procesul-verbal de control seria (...) nr. (...) din data de 20 februarie 2017 și s-au dispus în sarcina sa măsuri cu termene de execuție aferente. De asemenea prin procesul-verbal de constatare și sancționare a contravențiilor seria (...) nr. (...) încheiat la data de 20 februarie 2017 de Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului (...) a fost sancționată contravențional pentru prezumtiva încălcare a prevederilor art. 260 alin. (1) lit. j) raportat la art. 137 alin. (1) și (2) din Legea nr. 53/2003. Prin acest proces-verbal s-a aplicat sancțiunea amenzii în cuantum de 1.600 ron.

Menționează recurenta că prin procesul-verbal de control seria (...) nr. (...) din data de 20 februarie 2017 încheiat de către I.T.M. s-a dispus în sarcina sa respectarea prevederilor art. 137 alin. (1) și (2) C. muncii cu privire la respectarea repausului săptămânal al angajaților săi. Având în vedere că I.T.M. a considerat că nu a îndeplinit măsura dispusă, i-a aplicat amenda în cuantum de 1.600 ron prin Procesul-verbal de constatare și sancționare a contravențiilor seria (...) nr. (...) încheiat la data de 20 februarie 2017 pentru prezumtiva încălcare a prevederilor art. 260 din Legea nr. 53/2003. Or, în opinia sa sunt respectate prevederile art. 137 C. muncii și a făcut această dovadă la I.T.M.

Precizează recurenta că împotriva acestui act, după îndeplinirea procedurii prealabile, a formulat acțiune în contencios. Instanța de contencios a respins acțiunea considerând actul atacat ca fiind legal și temeinic.

Contestă această sentință pe care o apreciază ca fiind nelegală și netemeinică pentru următoarele motive:

Critică recurenta sentința recurată prin prisma dispozițiilor art. 488 pct. 8 C. pr. civ.: Consideră recurenta că instanța de fond a făcut o greșită aplicare a prevederilor art. 112, art. 113, art. 114 și art. 137 C. muncii.

Arată recurenta că instanța de fond a considerat că societatea nu respectă prevederile art. 112 cu privire la durata de 40 de ore muncă pe săptămână, recunoscând în același timp că art. 114 C. muncii prevede posibilitatea prelungirii timpului de muncă la 48 de ore pe săptămână dar cu condiția acordării unui spor care nu poate fi mai mic de 75% în plus la salariu pentru aceste ore.

Arată recurenta că acordă acest spor la salariu așa cum reiese și din pontajele depuse la dosar și statele de plată. Nici măcar nu s-a constatat de către I.T.M. (...) o astfel de nerespectare a legislației.

Consideră recurenta că instanța de fond adaugă la lege, în ceea ce privește prevederea art. 137 alin. (4) și spune că se poate munci 48 de ore pe săptămână dar doar în condițiile plății unui spor la salariu (corect) și doar cu autorizarea I.T.M. în condițiile art. 137 alin. (4) C. muncii (incorect). Art. 137 alin. (4) C. muncii impune autorizarea I.T.M. doar în cazul acordării cumulate a zilelor de repaus săptămânal după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice. Societatea acordă repausul săptămânal dar de 48 de ore consecutive așa cum impune art. 137 alin. (1) C. muncii.

Susține recurenta că a respectat prevederile art. 137 C. muncii, exemplificând în concret acest fapt, raportat la persoanele trecute în procesul-verbal de control contestat pentru a arăta că societatea respectă repausul de 48 de ore consecutive stabilit de art. 137 C. muncii. Astfel, recurenta propune spre analiză pontajul electronic care arată pe ore momentul în care persoanele supuse analizei intră în tură și ies din tură. Acest pontaj este unul electronic și corespunde cu cel lunar și este realizat conform cartelelor electronice de acces și prin urmare nu poate fi supus alterării.

Angajații au minim 56 de ore de repaus, astfel fiind respectate prevederile art. 137 C. muncii.

Art. 113 alin. (1) C. muncii stabilește repartizarea, de regulă, a timpului de muncă:

Art. 113 – (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

Art. 113 alin. (2) C. muncii permite excepția:

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Or, este evident că specificul unității de producție continuă care impune munca în schimburi se încadrează la această prevedere legală.

În continuare, art. 114 C. muncii determină ca și regulă perioada maximă legală de muncă săptămânală, astfel durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Susține recurenta că aceste dispoziții legale se completează cu prevederile art. 120 și urm. C. muncii care reglementează munca suplimentară. Este adesea posibil ca angajații să presteze și ore suplimentare în condițiile art. 120 și urm. C. muncii și cu plata corespunzătoare a acestora conform limitei impuse de art. 123 alin. (2) C. muncii. Chiar și în aceste situații este respectată de societate durata maximă de lucru pe săptămână de 48 ore, durată impusă de art. 113 și art. 114 C. muncii. Și desigur că angajatul este de acord cu munca suplimentară potrivit art. 120 alin. (2) C. muncii, un lucru chiar de dorit de angajat datorită indemnizației primite pentru această formă de muncă. Chiar inspectorii I.T.M. prin constatările efectuate și inserate în procesul-verbal de control, au observat că societatea plătește angajaților sporul pentru muncă suplimentară cât și pentru cea de noapte. În atare condiții, susține recurenta că este evident faptul că respectă durata normală de muncă a angajatului cu toate derogările

aferente și cu plata indemnizației legale pentru munca suplimentară prestată.

Arată recurenta faptul că respectă și prevederile legale cu privire la repausul de la muncă așa cum este impus prin art. 137 C. muncii. Datorită specificului unității și a activității acesteia este evident că aceasta se încadrează în excepția impusă de art. 137 alin. (2) care prevede că: „(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbăta și duminica ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, sau prin regulamentul intern”.

Este adevărat că adesea se întâmplă ca angajații să lucreze sâmbăta și duminica primind în schimb un spor la salariu de 25% potrivit pontajului anexat și executând zilele de repaus în alte zile. Toate aceste drepturi le primesc salariații în mod regulat, însă specificul de producție al unității impune un program de muncă mai special decât cel normal, însă doar cu respectarea întocmai a prevederilor legale. Angajații sunt încunoștințați înainte de angajare de programul de lucru și ei decid dacă doresc angajarea având în vedere acest program de lucru, sau dacă nu doresc angajarea.

Menționează recurenta că, la întocmirea acestui proces-verbal de control emis de I.T.M., s-a avut în vedere analiza situației angajaților pe lunile septembrie 2016 – februarie 2017, ori din analiza fișei colective de pontaj pentru acești angajați se poate observa că drepturile acestora cu privire la durata de muncă și repaus este respectată. Este adevărat că datorita specificului activității societății este posibil ca acesta să fi avut o durată de muncă mai specială însă au beneficiat de o perioadă mai lungă de repaus și de plata orelor suplimentare și a celorlalte drepturi. De asemenea din analiza pe lună a duratei de muncă se poate constata că s-a respectat durata de muncă, norma nedepășind 48 de ore/săptămână (cu acordarea sporului de muncă suplimentară pentru cele 8 ore în plus per săptămână).

Acest lucru rezultă din analiza căsuței total ore lucrate din pontaj, niciunul nedepășind norma maximă de 192 ore/lună (48 ore/săptămână x 4 săptămâni/lună).

Sușține recurenta că respectă prevederile art. 137 și acordă cele 48 de ore consecutive de odihnă. Din simplul calcul matematic se poate observa că după terminarea turelor de către angajați, aceștia beneficiază întotdeauna în cursul unei săptămâni de repausul săptămânal de 48 de ore.

Mai mult, precizează recurenta că în societate s-a realizat și un sondaj de opinie cu privire la durata de muncă și marea majoritate a acestora (70-80%) au optat, pentru acest program de muncă. La data angajării acestora li se explică și programul de muncă precum și sporurile primite și aceștia se angajează cunoscând care este programul de muncă și drepturile legale aferente. Acest program de muncă este prevăzut și în regulamentul intern precum și în contractul colectiv de muncă, acestea fiind depuse la dosarul cauzei și fiind astfel respectate și prevederile art. 137 alin. (2) C. muncii. A depus la dosarul cauzei și contractul colectiv, unde, ca urmare a negocierii dintre părți, s-a stabilit acest program de muncă. Contractul colectiv de muncă este rezultatul negocierii dintre salariați prin reprezentanții lor și patronat. Or, acest rezultat, este în favoarea programului de muncă ales de angajați în această formă. Prin urmare I.T.M. intervine într-o negociere între părți să impună o interpretare legislativă contrar voinței părților. Precizează recurenta că anual se realizează sondaje în societate și niciodată nu este indicat programul de muncă ca fiind un deziderat de schimbat de către angajați. Arată recurenta că nu există nici un prejudiciu în sarcina vreunui angajat, dovada făcând-o lipsa litigiilor dintre această societate și angajații săi, cu toate că societatea are peste 1550 de angajați. Ba dimpotrivă acest program de muncă este de natură să aducă mai multe venituri angajaților prin primirea bonusurilor de muncă suplimentare, munca

pe timp de noapte și munca în weekend. Un alt program de muncă ar presupune venituri mai mici pentru angajați. Mai mult, programul propus de I.T.M. de 12 ore cu 24 ore libere, este practic imposibil de pus în practică deoarece ar presupune ca un angajat din producție (în fapt cei vizați de acest program de muncă) să lucreze continuu timp de 12 ore în condiții fizice, de stat în picioare și de manipulat piese de aprox. 5 kg/bucată. Ar fi mult prea epuizant fizic și ar presupune și câștiguri mai mici. Sușține recurenta că, din probațiunea administrată în fața instanței de judecată și din analiza în detaliu a pontajelor colective și individuale se poate observa că de la ieșirea din tură și până la reluarea muncii după repaus, sunt întotdeauna minim 48 de ore consecutive. De asemenea de fiecare dată este respectată dispoziția legală cu privire la faptul că într-o săptămână nu se pot munci mai mult de 48 de ore cu ore suplimentare incluse.

Consideră recurenta că din analiza argumentelor juridice mai sus enumerate rezultă că respectă legislația aplicabilă cu privire la repausul săptămânal.

În drept, recurenta a invocat prevederile art. 425 C. pr. civ., art. 488 pct. 8 C. pr. civ., Legea nr. 554/2004, Codul muncii.

Intimatul, legal citat, nu și-a precizat poziția față de prezentul recurs.

Analizând cererea de recurs prin prisma motivelor invocate și a dispozițiilor legale aplicabile, Curtea a constatat că este nefondat pentru următoarele considerente:

Așa cum rezultă din cuprinsul procesului-verbal de control recurtenței îi este imputat faptul că prin modul în care își are organizat programul de lucru al angajaților încalcă dispozițiile art. 137 alin. (1) și (2) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii.

Reglementare incidentă. Legea nr. 53/2003, Titlul III, Capitolul I, Timpul de muncă; Secțiunea 1: Durata timpului de muncă

Art. 112. (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

Art. 113. (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 114. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Capitolul II Repausuri periodice: Secțiunea a 2-a: Repausul săptămânal

Art. 137. (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Concluzia ce se desprinde din interpretarea coroborată a aspectelor legate de timpul de lucru și cele privind timpul de repaus este aceea că din totalul zilelor săptămânii salariații pot lucra 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

Așadar, salariații au dreptul la două zile consecutive de repaus în timpul unei săptămâni, de regulă sâmbăta și duminica și, doar cu titlu de excepție de la această regulă, se poate deroga în sensul acordării repausului săptămânal în alte zile ale săptămânii cu condiția să existe o astfel de prevedere expresă în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern. Și în acest caz, obligația acordării a două zile consecutive de repaus săptămânal se menține, singura derogare

fiind că respectivele zile nu sunt sâmbăta și duminica, ci alte două zile consecutive ale săptămânii.

Față de acestea se impune a concluziona că potrivit Codului muncii se poate lucra continuu doar 5 zile și nu 6 zile într-o săptămână. Este adevărat că se pot lucra 48 de ore într-o săptămână, depășindu-se astfel numărul de 40 ore săptămânal, însă nu se pot depăși cele 5 zile lucrătoare. Prin urmare deși salariații recurenței pot lucra 48 de ore pe săptămână cu toate acestea nu se poate depăși numărul de zile lucrătoare și evident numărul zilelor libere.

Această concluzie se impune întrucât toată reglementarea se preocupă de reglementarea timpului de muncă pentru o săptămână. Or, cum săptămâna are 7 zile iar 48 de ore consecutive libere înseamnă două zile, este evident că timpul de muncă nu poate depăși 5 zile, indiferent dacă în acestea lucrează 40 ore sau 48 ore.

Aspectele evidențiate de către recurent privind numărul orelor libere sunt nerelevante cât timp nu numai că nu privesc toți angajații pentru care s-a constatat încălcarea zilelor privind repausul săptămânal dar și pentru faptul că verificând foile colective de prezență pentru lunile septembrie, octombrie și noiembrie 2016 (filele 56, 57, 58 dosar de fond) se constată că toți cei 12 angajați enumerați în acest înscris au lucrat 6 zile săptămânal. Or, aplicând cele expuse mai sus sub aspectul numărului de zile lucrătoare cât și cele de odihnă se constată că în decursul unei săptămâni angajații recurenței au lucrat 6 zile și au fost liberi 24 de ore.

Pentru toate aceste motive apreciind că sentința recurată este legală și temeinică, în temeiul art. 496 C. pr. civ. și art. 20 alin. (3) din Legea nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ, Curtea a respins recursul declarat în cauză ca nefondat și a menținut în totalitate sentința atacată.,,

# Anulare decizie emisă de directorul Direcției Silvice județene. Retrogradare din funcția de șef de ocol silvic

Ordinul Ministerului Agriculturii, Alimentației și Pădurilor nr. 274/2002, art. 9 alin. (2), art. 10 alin. (2) și (3)

---

*Prima instanță a reținut în mod corect că, întrucât un membru al Consiliului de disciplină, ing. (...), a fost cercetat disciplinar în baza aceluiași raport în care s-a propus și sancționarea intimatului reclamant și în legătură cu aceleași fapte pentru care intimatul-reclamantul a fost cercetat, compunerea Consiliului este nelegală, față de dispozițiile art. 10 alin. (2) și (3) lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare a consiliilor de disciplină prevăzute în Statutul personalului silvic aprobat prin Ordinul nr. 274/2002, fapt ce atrage nelegalitatea actului sancționator.*

*Critica recurentei-pârâte, că instanța de fond nu a analizat legalitatea actului contestat ci a constatat nelegalitatea operațiunilor administrative care au stat la baza emiterii actului contestat, respectiv a nelegalității compunerii Consiliului de Disciplină ce a analizat abaterea disciplinară reținută în sarcina intimatului-reclamant, nu este întemeiată deoarece legalitatea actului administrativ atacat depinde și de legalitatea operațiunilor administrative anterioare ce stau la baza emiterii lui și a căror legalitate este analizată de instanță odată cu actul administrativ în litigiu, chiar dacă intimatul nu a contestat anterior componența Consiliului de Disciplină.*

*Potrivit dispozițiilor art. 9 alin. (2) din Ordinul Ministerului Agriculturii, alimentației și pădurilor nr. 274 din 2 iulie 2002 se arată că „pentru a asigura corectitudinea deplină în desfășurarea activității consiliilor de disciplină și pentru stabilirea unor hotărâri drepte în cazurile cercetate, personalul silvic numit în aceste consilii va avea o probitate morală recunoscută”.*

*Potrivit dispozițiilor art. 10 alin. (3) lit. a) și c) din Ordinul Ministerului Agriculturii, Alimentației și Pădurilor nr. 274 din 2 iulie 2002 pentru probarea Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliilor de disciplină prevăzut în Statutul personalului silvic – mandatul de membru al consiliului de disciplină se suspendă în cazul în care membrul respectiv a săvârșit o faptă care constituie obiectul unui dosar analizat de consiliul de disciplină, dar și în cazul în care membrul respectiv s-a pronunțat în orice mod cu privire la fapta aflată în cercetare, anterior soluționării cazului și adoptării unei hotărâri a consiliului de disciplină.*

*În condițiile în care membrul consiliului de disciplină în persoana ing. (...) a fost cercetat în legătură cu aceleași fapte pentru care intimatul-reclamant a fost cercetat, acesta fiind găsit vinovat și sancționat, mai mult, a întocmit o notă de relații privind aceleași fapte, situația de incompatibilitate a fost în mod legal constatată de prima instanță, astfel încât componența consiliului de disciplină a fost nelegală și atrage și nelegalitatea actului în litigiu.*

**(C. Apel Oradea, secția a II-a civilă și de contencios administrativ și fiscal, decizia civilă nr. 2703/2018, [www.portaljust.ro](http://www.portaljust.ro))**

---

Prin sentința nr. (...) din 1 noiembrie 2017, Tribunalul (...) a admis acțiunea de contencios administrativ formulată de reclamantul (...) (...) CNP (...), cu domiciliul procedural ales în (...), la Cabinet de Avocat „(...)”, în contradictoriu cu pârâta Regia Națională a Pădurilor (...) prin Sucursala Direcția Silvică (...) cu sediul în (...), J(...)/2003, cod fiscal RO(...), reprezentată prin Directorul Direcției Silvice (...) și în consecință a anulat Decizia nr. (...) din 13 iunie 2017 emisă de Directorul Direcției Silvice (...). A obligat pârâta să plătească reclamantului suma de 4.860 lei cheltuieli de judecată.

Împotriva acestei sentințe a formulat recurs Regia Națională a Pădurilor (...) prin Sucursala Direcția Silvică (...), solicitând admiterea acestuia și pe cale de consecință casarea hotărârii atacate ca fiind dată cu aplicarea greșită a normelor de drept material și rejudecând cauza în fond respingerea cererii reclamantului.

În motivele de recurs a arătat următoarele:

Analizând motivarea sentinței civile nr. (...) / CA din 4 noiembrie 2017, se poate constata că instanța de fond a admis acțiunea formulată de către reclamant, fără să se pronunțe asupra legalității actului administrativ contestat în sine, ci după cum expres precizează în motivarea hotărârii, instanța s-a pronunțat asupra legalității operațiunilor administrative care au stat la baza emiterii actului supus judecării. În acest context, analizând legalitatea operațiunilor administrative care au stat la baza emiterii actului supus judecării, instanța a reținut nelegalitatea compunerii parțiale a Consiliului de Disciplină ce a emis Hotărârea nr. (...) din 3 mai 2017 în baza căreia a fost emisă Decizia (...) din 13 iunie 2017.

Astfel cum se poate constata, deși instanța invocă dispozițiile legale care reglementează în mod clar și limitativ situațiile care atrag suspendarea unui membru al Consiliului de disciplină, cu toate acestea reține că unul dintre membrii comisiei, respectiv ing. (...), a fost

cercetat și sancționat, ca urmare a propunerii făcute prin aceeași Notă de constatare nr. (...) din 27 februarie 2017, prin care a fost cercetat și reclamantul, cu privire la aceleași elemente materiale concretizate în abateri disciplinare, motiv pentru care instanța a apreciat că se afla într-o stare de incompatibilitate ce ar fi impus înlocuirea sa din consiliul de disciplină, ceea ce atrage nelegalitatea actului administrativ contestat.

Argumentele concrete care dovedesc faptul că această hotărâre a instanței este dată cu aplicarea greșită a normelor legale incidente în cauză, sunt următoarele:

– Astfel cum reiese din Nota de constatare nr. (...) din 27 februarie 2017 și din Decizia de sancționare cu nr. (...) din 20 aprilie 2017, sancțiunea propusă și aplicată d-lui. ing. (...) este „avertismentul scris”;

– Conform dispozițiilor art. 49 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic, „analizarea cazului și aplicarea sancțiunii în cazul abaterilor pentru care organele constatatoare propun sancțiunile prevăzute la art. 48 alin. (2) lit. a) nu sunt de competența Consiliului de disciplină ci se fac de conducătorul unității silvice la care este angajată persoana sancționată, lucru prevăzut și în Contactul Colectiv de Muncă în vigoare conform dispozițiilor art. 101 alin. (2) lit. b). Deci fapta săvârșită de dl. (...) nu a constituit și nici nu putea să constituie obiectul unui dosar analizat de consiliul de disciplină; situațiile care atrag suspendarea unui membru al Consiliului de disciplină sunt expres și limitativ reglementate prin art. 10 alin. (3) din Regulamentul de organizare și funcționare a consiliilor de disciplină prevăzute în Statutul personalului silvic aprobat prin Ordinul nr. 274/2002, dl. (...) neregăsindu-se în niciuna dintre aceste situații.

– De vreme ce instanța a invocat incidența art. 10 alin. (3) lit. a) din Regulament, care prevede că suspendarea intervine dacă

membrul respectiv a săvârșit o faptă care constituie obiectul unui dosar analizat de consiliul de disciplină, în baza principiului *ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus*, acesta nu putea să aprecieze, de la sine putere, că și săvârșirea unei fapte care nu constituie obiectul unui dosar analizat de consiliul de disciplină poate atrage aceeași sancțiune.

Prin Nota de constatare nr. (...) din 27 februarie 2017 într-adevăr au fost propuse sancțiuni pentru mai multe persoane printre care și domnul (...) dar obiectul Consiliului de Disciplină au fost doar două dintre acestea printre care și reclamantul concretizându-se prin Hotărârea nr. (...) din 3 mai 2017 a Consiliului de disciplină al Direcției Silvice (...). Singurele abateri disciplinare de competența Consiliului de Disciplină sunt cele prevăzute de art. 49 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000 privind Statutul personalului silvic, lit. d), e), f) și g), or contrar afirmațiilor instanței de fond nu putem spune ca este vorba de aceleași abateri disciplinare.

În aceeași ordine de idei învederează că procesele-verbale care s-au încheiat cu ocazia întrunirii Consiliului de disciplină al Direcției Silvice (...) pentru cercetarea și verificarea abaterilor săvârșite în Nota de constatare nr. (...) din 27 februarie 2017, nu îl vizează pe domnul (...) sub niciun aspect, nefăcând obiectul cercetării și verificării notei de constatare, singurele abateri care au fost de competența Consiliului fiind cele ale domnului (...) raportat la art. 48 alin. (2) lit. d) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 59/2000, „retrogradarea în funcție pe o perioadă de 6 luni”.

În ceea ce privește invocarea de către instanța de fond a dispozițiilor art. 9 alin. (2) din Regulamentul aprobat prin Ordinul nr. 274/2002, potrivit căruia „Pentru a asigura corectitudinea deplină în desfășurarea activității consiliilor de disciplină și pentru stabilirea unor hotărâri drepte în cazurile cercetate, personalul silvic numit în aceste consilii va avea o probitate

morală recunoscută”, înțelege să precizeze următoarele:

Pe de o parte, solicită a se observa că reclamantul nu a depus nicio dovadă privind lipsa probității morale recunoscute a membrului consiliului de disciplină – ing. (...) iar pe de altă parte, dl. ing. (...) este liderul sindicatului salariaților Direcției Silvice (...), dobândind această calitate în urma unor alegeri, dânsul fiind ales prin vot secret, ceea ce denotă o probitate morală care până la proba contrară nu poate fi pusă la îndoială.

În altă ordine de idei, conform art. 10 alin. (4) din Regulamentul de organizare și funcționare a consiliilor de disciplină prevăzute în Statutul personalului silvic, aprobat prin Ordinul nr. 274/2002, reclamantul putea face cerere de suspendare referitor la incompatibilitatea domnului (...), însă acesta a preferat să atace Decizia Directorului Direcției Silvice (...), formulându-și apărarea pe o stare iluzorie.

În acest context, atâta vreme cât există o cale administrativă legală de contestare a componenței consiliului de disciplină, atât timp cât reclamantul nu a uzat de aceasta, apreciază că instanța oricum trebuia să analizeze actul administrativ contestat sub aspectul legalității acestuia și nu sub aspectul componenței Consiliului de disciplină.

În măsura în care instanța va găsi ca întemeiate criticile formulate prin prezentul recurs și va înțelege să procedeze la rejudecarea cauzei sub aspectul legalității actului administrativ contestat, solicită să se ia în considerare apărările formulate pe fondul cauzei în cadrul cărora apreciază că a făcut dovada netemeinicii acțiunii reclamantului.

Luând în considerare toate aspectele de fapt și de drept arătate mai sus și în baza probelor ce vor fi administrate, apreciind sentința civilă nr. (...)/CA din 4 noiembrie 2017 ca fiind dată cu aplicarea greșită a normelor de drept

material, solicită admiterea recursului astfel cum acesta a fost formulat.

În drept a invocat prevederile art. 488 alin. (1) pct. 8 C. pr. civ. și dispozițiile legale invocate în cuprinsul recursului.

Intimatul (...) (...) prin întâmpinarea depusă la dosar a solicitat respingerea recursului declarat în cauză ca fiind nefondat, obligarea recurentei la plata cheltuielilor de judecată ocazionate cu prezenta cale de atac, pentru următoarele motive:

Motivele de recurs sunt nefondate. Prin actul administrativ contestat – Decizia nr. (...) din 13 iunie 2017 a Directorului Direcției Silvice (...) s-a dispus retrogradarea din funcția de șef de ocol la Ocolul Silvic (...) a intimatului-reclamant pentru o perioadă de 6 luni, act administrativ emis ca urmare a declanșării cercetării disciplinare de către Consiliul de Disciplină care a emis Hotărârea nr. (...) din 3 mai 2017 și prin care s-a propus aplicarea sancțiunii retrogradării din funcție a intimatului-reclamant pentru o perioadă de 6 luni.

Intimatul-reclamant a fost sancționat pentru anumite abateri disciplinare, constând în aceea că nu a asigurat prin atitudinea sa integritatea și paza fondului forestier, nu a verificat modul de recoltare și valorificare a masei lemnoase, nu a urmărit lucrările de punere în valoare a masei lemnoase, nu a verificat activitatea districtului etc.

La originea cercetării disciplinare au stat cele două documente arătate prin hotărârea consiliului de disciplină, respectiv Raportul Ocolului Silvic (...) nr. (...) din 9 decembrie 2016 și Nota de constatare nr. (...) din 27 februarie 2017. Prin această notă de constatare s-au consemnat rezultatele controlului efectuat în cadrul Ocolului Silvic (...), conform tematicii impuse de către Direcția Silvică (...), comisia de control enumerând dispozițiile legale încălcate de către intimatul-reclamant, enumerarea fiind

ulterior preluată în mod integral prin Hotărârea Consiliului de disciplină nr. (...) din 3 mai 2017.

Potrivit dispozițiilor art. 10 alin. (3) lit. a) și c) din Ordinul Ministerului Agriculturii, alimentației și pădurilor nr. 274 din 2 iulie 2002 pentru probarea Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliilor de disciplină prevăzut în Statutul personalului silvic – se arată că mandatul de membru al consiliului de disciplină se suspendă în cazul în care membrul respectiv a săvârșit o faptă care constituie obiectul unui dosar analizat de consiliul de disciplină, dar și în cazul în care membrul respectiv s-a pronunțat în orice mod cu privire la fapta aflată în cercetare, anterior soluționării cazului și adoptării unei hotărâri a consiliului de disciplină. Membrul Consiliului de disciplină – ing. (...) a fost cercetat și sancționat prin Nota de constatare nr. (...) din 27 februarie 2017, fiind găsit vinovat și a fost sancționat de către comisia de control care a elaborat nota de constatare, aceeași notă de constatare care a prevăzut și propunerea de sancționare a intimatului-reclamant. Mai mult, același membru al consiliului de disciplină a fost audiat și a întocmit în scris o notă de relație privind obiectul controlului. În perioada cuprinsă între data retrogradării intimatului-reclamant și până la repunerea în funcție, același membru al consiliului de disciplină a ocupat funcția din care a fost retrogradat intimatul-reclamant, aceea de șef de ocol la Ocolul Silvic (...), astfel încât rezultă și un interes direct și de necontestat al acestui membru în adoptarea Hotărârii Consiliului de disciplină nr. (...) din 3 mai 2017.

Potrivit dispozițiilor art. 9 alin. (2) din Ordinul Ministerului Agriculturii, alimentației și pădurilor nr. 274 din 2 iulie 2002 se arată că „pentru a asigura corectitudinea deplină în desfășurarea activității consiliilor de disciplină și pentru stabilirea unor hotărâri drepte în cazurile cercetate, personalul silvic numit în aceste consilii va avea o probitate morală recunoscută”.

În aceste condiții, prin cererea dedusă judecății intimatul-reclamant a înțeles să invoce nelegalitatea compunerii Consiliului de disciplină în privința membrului ing.(...) care a fost cercetat și sancționat prin Nota de constatare nr. (...) din 27 februarie 2017 și care a stat la baza emiterii Hotărârii Consiliului de disciplină nr. (...) din 3 mai 2017. În situația în care un membru al consiliului de disciplină nu doar că a fost cercetat, dar fiind găsit vinovat a și fost sancționat de către comisia de control care a elaborat nota de constatare, aceeași notă de constatare care a prevăzut și propunerea de sancționare a intimatului-reclamant rezultă că componența consiliului de disciplină este una nelegală, în contradicție cu dispozițiile legale ce prevăd că membrii consiliului de disciplină trebuie să se bucure de o probitate morală impecabilă, constatându-se că membrul (...) se face vinovat de lipsa îndrumării și controlării activității de pază astfel ca în districtele din raza ocolului să nu se producă contravenții și infracțiuni. Mai mult, cu ocazia întocmirii notei de constatare nr. (...) din 27 februarie 2017, membrul comisiei de disciplină ing. (...) a fost audiat, respectiv i s-a solicitat și acesta conformându-se a întocmit în scris o notă de relație privind controlul efectuat în trupul de pădure (...), același control care a vizat propunerea sancționării sale în legătură cu aceleași fapte, astfel încât membrul consiliului de disciplină nu doar că a săvârșit o faptă ce a constituit obiectul analizei consiliului de disciplină dar s-a și pronunțat cu privire la fapta aflată în cercetarea consiliului de disciplină.

În condițiile în care membrul consiliului de disciplină în persoana ing. (...) a fost cercetat în legătură cu aceleași fapte pentru care intimatul-reclamantul a fost cercetat, membrul fiind găsit vinovat și sancționat, dar care membru întocmind o notă de relații privind aceleași fapte, consideră că acesta era în incompatibilitate, astfel încât componența consiliului de disciplină era una nelegală și

care nu conferă garanțiile unei hotărâri drepte și legale.

Legiuitorul a folosit expresia „o faptă care constituie obiectul unui dosar analizat de consiliul de disciplină” și nu face referire la „o persoană” analizată de consiliul de disciplină, cum încearcă recurenta-pârâtă să ofere o interpretare originală a textului de lege supus analizei. Pârâta arată că membrul în cauză nu a fost sancționat de consiliul de disciplină, dar legea face vorbire despre o faptă ce face obiectul unui dosar analizat, or în cauza de față fapta membrului, chiar dacă numai în parte, constituie obiectul dosarului analizat.

Lipsa probității morale este, contrar celor susținute de pârâtă, pe deplin dovedită, raportat la sancționarea disciplinară a acestuia, membrul (...) făcându-se vinovat de lipsa îndrumării și controlării activității de pază astfel ca în districtele din raza ocolului să nu se producă contravenții și infracțiuni, sancțiune ce i s-a aplicat în baza aceleiași note de control avută în vedere la retrogradarea sa. Mai mult, acesta a preluat funcția de șef al Ocolului Silvic (...) după emiteria deciziei retrogradării din funcție a reclamantului, astfel încât rezultă și un interes direct și de necontestat al acestui membru în adoptarea Hotărârii Consiliului de disciplină nr. (...) din 3 mai 2017.

Având în vedere cele de mai sus, a solicitat respingerea recursului formulat ca fiind nefondat, cu obligarea recurteii-pârâte la plata cheltuielilor de judecată ocazionate cu judecarea prezentei căi de atac.

Examinând sentința atacată prin prisma motivelor de recurs invocate, instanța a apreciat recursul declarat de R.N.P. – (...) prin Direcția Silvică (...) ca fiind nefondat, pentru următoarele considerente:

Prima instanță a reținut în mod corect că, întrucât un membru al Consiliului de disciplină, ing. (...), a fost cercetat disciplinar în baza

aceluiași raport în care s-a propus și sancționarea intimatului reclamant și în legătură cu aceleași fapte pentru care intimatul-reclamantul a fost cercetat, compunerea Consiliului este nelegală, față de dispozițiile art. 10 alin. (2) și (3) lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare a consiliilor de disciplină prevăzute în Statutul personalului silvic aprobat prin Ordinul nr. 274/2002, fapt ce atrage nelegalitatea actului sancționator.

Critica recurentei-pârâte, că instanța de fond nu a analizat legalitatea actului contestat ci a constatat nelegalitatea operațiunilor administrative care au stat la baza emiterii actului contestat, respectiv a nelegalității compunerii Consiliului de Disciplină ce a analizat abaterea disciplinară reținută în sarcina intimatului-reclamant, nu este întemeiată deoarece legalitatea actului administrativ atacat depinde și de legalitatea operațiunilor administrative anterioare ce stau la baza emiterii lui și a căror legalitate este analizată de instanță odată cu actul administrativ în litigiu, chiar dacă intimatul nu a contestat anterior componența Consiliului de Disciplină.

Potrivit dispozițiilor art. 9 alin. (2) din Ordinul Ministerului Agriculturii, alimentației și pădurilor nr. 274 din 2 iulie 2002 se arată că „pentru a asigura corectitudinea deplină în desfășurarea activității consiliilor de disciplină și pentru stabilirea unor hotărâri drepte în cazurile cercetate, personalul silvic numit în aceste consilii va avea o probitate morală

recunoscută”. Potrivit dispozițiilor art. 10 alin. (3) lit. a) și c) din Ordinul Ministerului Agriculturii, Alimentației și Pădurilor nr. 274 din 2 iulie 2002 pentru probarea Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliilor de disciplină prevăzut în Statutul personalului silvic – mandatul de membru al consiliului de disciplină se suspendă în cazul în care membrul respectiv a săvârșit o faptă care constituie obiectul unui dosar analizat de consiliul de disciplină, dar și în cazul în care membrul respectiv s-a pronunțat în orice mod cu privire la fapta aflată în cercetare, anterior soluționării cazului și adoptării unei hotărâri a consiliului de disciplină.

În condițiile în care membrul consiliului de disciplină în persoana ing. (...) a fost cercetat în legătură cu aceleași fapte pentru care intimatul-reclamant a fost cercetat, acesta fiind găsit vinovat și sancționat, mai mult, a întocmit o notă de relații privind aceleași fapte, situația de incompatibilitate a fost în mod legal constatată de prima instanță, astfel încât componența consiliului de disciplină a fost nelegală și atrage și nelegalitatea actului în litigiu.

Pentru aceste aspecte, Curtea a reținut că sunt nefondate motivele de recurs și în baza art. 496 C. pr. civ. a respins recursul, cu obligarea recurentei la plata cheltuielilor de judecată parțiale în recurs, în sumă de 2.000 lei, reprezentând taxa de timbru, cheltuieli de transport și onorariu, față de complexitatea cauzei.

# Răspunderea materială a angajatorului pentru desfacerea abuzivă a contractului individual de muncă și formularea unei plângeri penale soluționată prin clasarea acesteia

C. muncii, art. 80 alin. (1), art. 253 alin. (1)  
O.U.G. nr. 13/2011  
C. civ., art. 1535

*Apelantului reclamant i-a fost desfăcut contractul de muncă, urmare a constatării unei pagube în gestiune, însă, decizia emisă a fost anulată în baza unei hotărâri judecătorești definitive iar plângerea penală formulată de angajator împotriva acestuia a fost clasată, reținându-se că nu sunt întrunite elementele constitutive ale infracțiunii de neglijență în serviciu. Măsurile adoptate de către angajator, pe parcursul a peste 6 ani de zile, au lezat personalitatea umană peste limita normală, fiind apelantul supus la diverse traume și presiuni psihice, incriminat pentru săvârșirea unor fapte penale, prejudiciul moral suferit neputând fi tăgăduit, astfel că se impunea a fi reparat, suma de 20.000 lei acordată asigurând o compensare justă a acestuia, neputând fi reparat doar prin simpla anulare a deciziei de concediere și clasarea plângerii penale.*

**(C. Apel Oradea, secția I civilă, decizia civilă nr. 1167/2018, [www.portaljust.ro](http://www.portaljust.ro))**

Prin sentința civilă nr. (...)/LM din 18 iulie 2018, Tribunalul (...) a admis în parte acțiunea precizată formulată de reclamantul (...) (...), cu domiciliul procesual ales în (...), în contradictoriu cu pârâta Regia Națională a Pădurilor (...) – Direcția Silvică (...) R.A., cu sediul în (...) și în consecință:

A obligat pârâta la plata către reclamant a dobânzilor legale aferente drepturilor salariale convenite reclamantului conform sentinței nr. (...)/CA/2016 și la plata diferenței rezultate din actualizarea cu indicele de inflație a acelorași drepturi salariale, începând cu data de 23 noiembrie 2014 și până la data plății acestora, 27 decembrie 2016.

A obligat pârâta la plata către reclamant a sumei de 20.000 lei cu titlu de daune morale.

A respins restul pretențiilor reclamantului ca nefondate.

Fără cheltuieli de judecată.

Pentru a pronunța această sentință, instanța de fond a reținut următoarele considerente: Prin decizia nr. (...) din 5 decembrie 2011 emisă de pârâtă, reclamantul a fost sancționat cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă în temeiul art. 100 alin. (2) lit. h) din Contractul colectiv de muncă pe anul 2010 – 2011 coroborat cu dispozițiile art. 74 din Regulamentul intern al RNP (...) aprobat prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr. (...) din 28 iulie 2011, ca urmare a constatării unei pagube nejustificate în gestiunea sa în Cantonul (...). Această decizie a fost contestată în instanță de către reclamant, prin Sentința nr. (...)/CA/2016 din 8 iulie 2016 Tribunalul (...), secția a III-a contencios administrativ și fiscal dispunând anularea deciziei, reîncadrarea reclamantului pe postul avut anterior și obligarea pârâtei la plata în favoarea reclamantului a drepturilor salariale de la data desfacerii contractului de muncă până la data reintegrării efective.

Această sentință a rămas definitivă prin decizia civilă nr. (...)/CA/2016-R din 29 noiembrie 2016 a Curții de Apel Oradea, secția a II-a civilă, de contencios administrativ și fiscal.

S-a reținut de către instanța de contencios administrativ că raportat la toate probele administrate în cauză nu s-a putut stabili în mod cert care este numărul arborilor nemarcați și perioada în care ei au fost tăiați, dacă acești arbori au fost marcați în anii anteriori, că paguba constată în actul de control ce stă la baza emiterii deciziei de sancționare nu este certă și pentru faptul că, în speță nu s-a lămurit situația arborilor cuprinși în lucrarea de igienizare de circa 97 de fire de copaci, în parcela (...) efectuată în urmă cu 2-3 ani.

Având în vedere faptul că, prejudiciul stabilit prin actul de control nu este cert, instanța a constatat că nu se poate reține în sarcina contestatorului săvârșirea unei abateri disciplinare, nefiind dovedit faptul că reclamantul nu și-a îndeplinit principala atribuție stabilită prin Regulamentul pentru paza pădurii și fișa postului, respectiv paza cantonului al cărui tutelar era, motiv pentru care a admis acțiunea acestuia.

În paralel cu soluționarea contestației împotriva deciziei de desfacere a contractului individual de muncă al reclamantului, pârâta a formulat împotriva acestuia acțiune civilă pentru recuperarea prejudiciului, acțiunea fiind soluționată prin sentința civilă nr. (...)/LM/2017 din 20 iunie 2017 a Tribunalului (...) – secția I-a civilă, prin care acțiunea formulată a fost admisă în parte, reclamantul din prezenta cauză fiind obligat la plata sumei de 5.088,67 lei cu titlu de despăgubiri în favoarea angajatorului. Sentința a rămas definitivă prin decizia civilă nr. (...)/A/2017 a Curții de Apel (...) – secția I-a civilă.

S-a reținut de către instanță că angajatorului i s-a cauzat un prejudiciu din culpa angajatului, care nu și-a îndeplinit obligația de pază a

cantonului a cărui titular este, angajatul fiind obligat a-l repara, potrivit art. 25 din Legea nr. 22/1969. Deși s-au contestat pagubele produse prin actele de control, invocându-se faptul că sunt cioate mai vechi de 5 ani, în sarcina angajatului pe post de pădurar, având și gestiunea cantonului silvic controlat în înțelesul art. 1 din Legea nr. 22/1969, pentru lipsurile cantitative în gestiune operează o prezumție simplă de vinovăție a gestionarului, față de care nu a făcut dovada lipsei culpei sale în producerea pagubei. Chiar dacă s-a reținut că nu a săvârșit o infracțiune în temeiul legii penale, pârâțul în privința căruia sarcina probei este răsturnată datorită calității de gestionar al cantonului silvic controlat și în sarcina căruia legea instituie prezumția de vinovăție, implicând angajarea răspunderii civile contractuale, s-a apreciat că nu a răsturnat prin probe prezumția de vinovăție și nu a făcut dovada lipsei pagubei stabilită prin actele de control. În ceea ce privește cuantumul prejudiciului, instanța a reținut din probele administrate că acesta este în sumă de 5088,67 lei, constatat prin actele de control nr. (...) din data de 8 noiembrie 2011, nr. (...) din data de 21 noiembrie 2011 și nr. (...) din data de 28 decembrie 2011. Din totalul pretențiilor solicitate de angajator în cuantum de 64330 lei, s-a scăzut suma de 35.957 lei valoare prejudiciu constatat prin actul de control nr. (...) din data de 21 septembrie 2011, înlăturat față de cele reținute de instanța de contencios administrativ, precum și pretențiile în cuantum de 23.284,33 lei solicitate de angajator în baza raportului de expertiză întocmită într-un alt dosar, contestată de angajat și în susținerea cărora angajatorul nu a depus alte probe în condițiile în care din actele de control nr. (...) din data de 8 noiembrie 2011, nr. (...) din data de 21 noiembrie 2011 și nr. (...) din data de 28 decembrie 2011 a rezultat că valoarea prejudiciului stabilit și respectiv dovedit este în cuantum de 5088,67 lei.

S-a mai reținut că, împotriva reclamantului s-au efectuat acte de urmărire penală în dos.

(...)/P/2014, soluționat prin Ordonanța de clasare din 12 noiembrie 2015. Din cuprinsul Ordonanței a rezultat că pentru infracțiunea cercetată, de neglijență în serviciu, organele de cercetare penală s-au sesizat din oficiu la data de 19 martie 2012 și că s-a formulat plângere de către angajator la data de 12 aprilie 2012. S-a reținut de către organul de urmărire penală că în speță nu sunt întrunite elementele constitutive ale infracțiunii de neglijență în serviciu nici sub aspectul laturii obiective nici sub aspectul laturii subiective, întrucât nu se poate identifica o modalitate în care angajatul și-a încălcat atribuțiile de serviciu, iar cu privire la faptul că nu a descoperit cioatele s-a reținut că nu s-a putut stabili de când datează acestea, nu s-a verificat dacă acestea au fost marcate în anii anteriori și de asemenea s-a constatat că acestea au fost „pregătite” de cineva pentru a fi găsite și pentru a părea proaspete. Ordonanța de clasare a fost contestată de angajator pe cale ierarhică și apoi în instanță, fiind menținută.

Instanța a constatat totodată că după rămânerea definitivă la 29 noiembrie 2016 a sentinței nr. (...)/CA/2016 din 8 iulie 2016 dată de Tribunalul (...), secția a III-a contencios administrativ, pârâta a calculat și achitat reclamantului la data de 27 decembrie 2016 drepturile convenite potrivit sentinței.

Cu privire la capetele de cerere privitoare la dobânzi și actualizarea cu indicele de inflație a drepturilor salariale convenite reclamantului ca urmare a anulării deciziei de concediere, instanța de fond a reținut următoarele considerente:

Potrivit dispozițiile Codului muncii, în cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

La calculul despăgubirilor datorate de angajator în acest temei, s-a apreciat că se impune a fi

avute în vedere inclusiv reactualizarea cu indicele de inflație, care urmărește acoperirea erodării prin inflație a creanței propriu-zise și dobânda legală, care urmărește acoperirea beneficiului de care creditorul a fost lipsit ca urmare a neplății.

Potrivit art. 1.535 C. civ., în cazul în care o sumă de bani nu este plătită la scadență, s-a reținut că, creditorul are dreptul la daune moratorii, de la scadență până în momentul plății, în cuantumul convenit de părți sau, în lipsă, în cel prevăzut de lege, fără a trebui să dovedească vreun prejudiciu. În acest caz, debitorul nu are dreptul să facă dovada că prejudiciul suferit de creditor ca urmare a întârzierii plății ar fi mai mic. Cuantumul dobânzilor legale este cel reglementat de dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 13/2011, în speță fiind vorba de dobândă datorată de debitorul obligației bănești pentru neîndeplinirea obligației de plată la scadență.

Din cuprinsul sentinței nr. (...)/CA/2016 a rezultat că în dosarul respectiv au fost solicitate de către reclamant doar drepturile salariale, care au și fost acordate de instanță, nefiind solicitată nici actualizarea debitului cu indicele de inflație și nici dobânda legală. S-a mai reținut de instanță că precizările verbale ale reprezentantei reclamantului din ședința publică din 23 mai 2018 nu pot fi primite ca o restrângere a pretențiilor menționate în cererea de chemare în judecată, în condițiile în care aceasta ar echivala cu o renunțare la unele pretenții, în lipsa unui mandat special din partea reclamantului, contrar art. 406 alin. (2) C. pr. civ.

Față de acestea, instanța de fond a apreciat că pretențiile reclamantului privind acordarea actualizării debitului cu indicele de inflație și a dobânzii legale sunt întemeiate în parte, sens în care s-a impus admiterea cererii și obligarea pârâtei la plata dobânzilor legale aferente drepturilor salariale convenite reclamantului conform sentinței nr. (...)/CA/2016 începând

cu data de 23 noiembrie 2014 și până la data plății acestora, 27 decembrie 2016, precum și la plata diferenței rezultate din actualizarea cu indicele de inflație a acelorași drepturi salariale, de asemenea până la data plății. S-a apreciat de către instanța de fond a fi nefondate pretențiile privind calcularea în continuare și după data plății a dobânzii legale și a indicelui de inflație, în condițiile în care după efectuarea plății creditorul nu mai este în întârziere.

În ce privește capătul de cerere privitor la acordarea daunelor morale, prima instanță a constatat că în raport de dispozițiile art. 253 alin. (1) C. muncii angajatorul este obligat să îl despăgubească pe salariat în cazul în care acesta a suferit un prejudiciu moral în legătură cu serviciul.

În raport de starea de fapt mai sus reținută, coroborată cu depozițiile martorilor audiați în cauză, instanța de fond a apreciat că în urma demersurilor efectuate împotriva sa, respectiv concedierea desființată ca nelegală și cercetarea penală în urma căreia s-a stabilit că nu sunt întrunite latura obiectivă și latura subiectivă a infracțiunii de abuz în serviciu, reclamantul a suferit un prejudiciu moral atât din perspectiva unor suferințe personale cât și din perspectiva imaginii sale în societate.

Culpa pentru producerea acestui prejudiciu revine pârâtei, întrucât, chiar dacă demersurile acesteia au fost efectuate în baza unor dispoziții legale, acestea s-au dovedit în final a fi nefondate.

Instanța de fond a apreciat că nu poate fi reținută apărarea pârâtei în sensul că reintegrarea reclamantului și acordarea drepturilor salariale reprezintă o reparație suficientă pentru reclamant, în condițiile în care prejudiciul suferit de reclamant nu s-a datorat doar măsurii de concediere, ci și acuzelor aduse acestuia în materie penală, fără ca reclamantului să îi poată fi reținută vreo culpă sub acest aspect, cumularea celor două fiind de natură a agrava prejudiciul.

De asemenea, împrejurarea că inițial cercetarea penală s-a declanșat din oficiu nu este de natură a înlătura culpa pârâtei, în condițiile în care s-a reținut că, cercetarea s-a demarat în urma actului de control al pârâtei. Apoi, după declanșarea din oficiu a cercetărilor penale, s-a reținut că pârâta a depus plângere penală, în care a indicat un prejudiciu mai mare decât cel inițial formulând și căile de atac respinse ca nefondate împotriva ordonanței de clasare, prelungind astfel soluționarea cauzei penale cu aproape un an în mod nefondat.

În ceea ce privește cuantumul daunelor morale cuvenite reclamantului, instanța de fond a reținut că nu trebuie pierdut din vedere faptul că prejudiciul moral nu poate fi probat prin probe materiale în aceeași măsură precum prejudiciul material. În evaluarea acestuia, judecătorului îi revine rolul esențial de a constata, prin apreciere, care este întinderea lui și implicit valoarea compensației ce se cuvine a fi acordată, pentru a nu crea posibilitatea îmbogățirii pentru victimă. Sub acest aspect, prima instanță a reținut ca fiind relevantă practica CEDO, care în cauza *Tolstoy Miloslavsky c. Regatul Unit* a stabilit că despăgubirile trebuie să prezinte un raport rezonabil de proporționalitate cu atingerea adusă, având în vedere gradul de realizare a valorilor sociale ocrotite, intensitatea și gravitatea adusă acestora.

S-a reținut de prima instanță că prin constatarea caracterului nelegal al concedierii, repunerea în situația anterioară și stabilirea lipsei vinovăției penale a reclamantului, prejudiciul suferit de acesta este acoperit într-o oarecare măsură, însă s-a apreciat că în raport de datele speței, doar acestea, nu sunt în măsură să constituie o reparație suficientă pentru prejudiciul reclamantului.

Prin urmare, judecând în echitate, având în vedere și durata situației prejudiciabile, instanța de fond a apreciat că suma de 20.000 lei este o sumă rezonabilă, aptă să constituie o

satisfacție echitabilă, de natură a respecta pe deplin cerința proporționalității între faptele pârâtei și consecințele acestora, concretizate în prejudiciul suferit de reclamant, instanța reținând că suma de 100.000 lei solicitată de reclamant apare ca fiind excesiv de mare și depășind caracterul rezonabil.

Pentru ansamblul considerentelor mai sus expuse, instanța de fond a constatat că acțiunea formulată de reclamant este întemeiată în parte, admitând-o ca atare, cu consecința obligării pârâtei la plata dobânzilor aferente drepturilor salariale cuvenite reclamantului conform sentinței nr. (...)/CA/2016, la plata diferenței rezultate din actualizarea cu indicele de inflație a acelorași drepturi salariale începând cu data de 23 noiembrie 2014 și până la data plății drepturilor salariale, 27 decembrie 2016, precum și, precum și la plata sumei de 20.000 lei cu titlu de daune morale, restul pretențiilor reclamantului fiind respinse ca nefondate.

S-a constatat că nu s-au solicitat cheltuieli de judecată în prezentul dosar, reclamantul învederând că le va solicita pe cale separată.

Împotriva acestei sentințe, au declarat apel ambele părți, reclamantul (...) (...), solicitând schimbarea în parte a sentinței apelate în sensul majorării cuantumului daunelor morale înspre suma de 100.000 ron iar pârâta Regia Națională a Pădurilor – (...) – Direcția Silvică (...) R.A. solicitând, în principal, modificarea hotărârii atacate, în sensul respingerii acțiunii formulate de reclamant în întregime și în subsidiar, modificarea hotărârii atacate în sensul respingerii capătului de cerere privind obligarea pârâtei la plata de daune morale către reclamant, fără cheltuieli de judecată.

Prin motivele de apel, apelantul reclamant a formulat următoarele critici:

– judecătorul fondului nu a stabilit corect și rezonabil raportul de proporționalitate între

atingerea adusă persoanei și imaginii sale vizavi de intensitatea și gravitatea produsă, el fiind hăituit și intimidat de intimată prin toate acțiunile și măsurile pe care aceasta le-a exercitat împotriva sa;

– imaginea în societate i-a fost pătată de pârâtă grav și iremediabil, fiind arătat și considerat în tot acest timp drept un hoț și este în continuare astfel perceput, imaginea colectivității asupra persoanei sale nu s-a schimbat și nici nu va putea fi schimbată vreodată, cu toate că s-a dovedit de două ori că este nevinovat;

– este nevinovat de acele fapte de care a fost acuzat astfel cum s-a constatat prin ordonanța de clasare din 12 noiembrie 2005 dată în dosarul nr. (...)/P/2014 de către Parchetul de pe lângă Tribunalul (...), respectiv prin plângerea formulată în dosarul nr. (...)/2016 unde în mod definitiv instanța de judecată a dispus respingerea acesteia;

– a fost privat de drepturile salariale o perioadă de timp îndelungată, timp de 6 ani, în care a trebuit să se gospodărească și să-și procure cele necesare, singura sursă de venit fiindu-i luată într-un mod cu totul intempestiv;

– relația cu soția s-a deteriorat mult, zilnic existând certuri, acuze grave și reproșuri pe tema concedierii, de asemenea, onoarea familiei, demnitatea, reputația profesională, cinstea, i-au fost călcate în picioare, drepturi luate fără suport legal;

– hărțuirea morală nu este reglementată de Codul muncii, dar legislațiile altor state membre ale Uniunii Europene consacră definiția hărțuirii morale – Codul muncii francez, în forma actualizată, de asemenea, și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați – d<sup>1</sup>);

– dreptul oricărei persoane, instituții, autorități de a se adresa instanței de judecată nu trebuie înțeles în mod greșit și exercitat abuziv, iar

pârâta tocmai aceasta a făcut, a perseverat uzând de toate mijloacele posibile pentru a-l înlătura din colectivitate pentru a putea preda postul ulterior unei alte persoane;

– a fost nelegal concediat de către Direcția Silvică (...) în anul 2001, măsură contestată, contestația înregistrată în dosarul nr. (...)/2011 fiind admisă în urma rejudecării la Tribunalul (...) în sensul reîncadrării pe postul avut anterior, cu obligarea pârâtei la plata drepturilor salariale de la data desfacerii contractului de muncă până la data reintegrării efective;

– în aceeași perioadă, pentru a-l hăitui și intimida, pârâta a promovat o plângere penală, reproșându-i în mod injust că în perioada octombrie – decembrie 2011 au fost 158 de cioate nemarcate tăiate în zona Cantonului nr. (...), plângere soluționată prin ordonanța de clasare din 12 noiembrie 2015 din dosarul nr. (...)/P/2014 al Parchetului de pe lângă Tribunalul (...), ulterior fiind respinsă plângerea prin încheierea penală nr. (...) pronunțată în ședința publică din 22 noiembrie 2016 de Judecătoria (...) în dosarul nr. (...)/2016;

– prin sancțiunea disciplinară aplicată prin desfacerea contractului de muncă i-a fost lezată imaginea și onoarea, în condițiile în care și-a îndeplinit întotdeauna sarcinile de serviciu în mod atent și conștiincios, mai mult în această perioadă resursele sale materiale s-au pierdut prin desfacerea contractului individual de muncă, ajungând în imposibilitatea de a-și întreține familia.

Apelanta pârâtă, prin motivele de apel a formulat următoarele critici:

– prin înscrisurile depuse la dosar, a făcut dovada că, la câteva zile după pronunțarea deciziei civile nr. (...)/2016 a Curții de Apel (...) prin care s-a respins recursul împotriva sentinței civile nr. (...)/CA/2016, i-a achitat integral toate drepturile salariale cuvenite reclamantului, astfel cum s-a dispus prin

hotărârea judecătorească, inclusiv cheltuielile de judecată, fiind virate în conturile indicate de acesta în urma corespondenței cu reprezentantul său, astfel că apreciază că orice pretenții emise de salariat cu privire la drepturile bănești stabilite prin hotărârile menționate sunt nefondate, iar obligarea la plata dobânzilor legale aferente drepturilor salariale cuvenite pe perioada indicată prin sentința apelată este neîntemeiată, având în vedere că sentința civilă nr. (...)/CA/2016 a devenit definitivă în data de 29 noiembrie 2016;

– plângerea penală formulată împotriva angajatului pentru infracțiunea de neglijență în serviciu nu poate fi calificată ca un abuz, mai ales că anterior organele de cercetare penală din cadrul I.P.J. (...) s-au sesizat din oficiu cu privire la aceeași faptă, de asemenea, nici promovarea acțiunii civile din dosarul nr. (...)/2014 prin care s-a urmărit recuperarea prejudiciului înregistrat în contabilitate nu poate fi privită decât ca un demers legal, obligatoriu chiar;

– în mod neîntemeiat s-a dispus obligarea sa la plata daunelor morale, în situația în care nu a făcut altceva decât să pună în aplicare dispoziții legale și să efectueze demersuri, pe care dacă nu le-ar fi îndeplinit, contravaloarea prejudiciului ar fi fost imputată apelantei;

– acordarea de daune morale ar fi fost întemeiată doar în situația în care decizia de sancționare ar fi îmbrăcat o formă a unui abuz de putere, practica judiciară fiind majoritară în sensul respingerii unor astfel de cereri.

În drept, s-au invocat dispozițiile art. 466 și urm. C. pr. civ.

Prin întâmpinare, pârâta solicită respingerea apelului declarat de apelantul reclamant, cu motivarea că prin înscrisurile depuse în probațiune a făcut dovada că la câteva zile după pronunțarea deciziei nr. (...)/2016 a Curții de Apel (...), prin care s-a respins recursul

împotriva sentinței civile nr. (...)/CA/2016, aceasta a achitat integral toate drepturile salariale cuvenite intimatului reclamant, astfel cum s-a dispus prin hotărârea judecătorească, sumele, inclusiv cheltuielile de judecată, fiind virate în conturile indicate de intimatul reclamant în urma corespondenței purtate cu reprezentantul său legal. Arată totodată că din înscrisurile de la dosar rezultă că prin decizia nr. (...) din 5 decembrie 2011 reclamantului i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară – desfacerea contractului individual de muncă, având în vedere volumul și valoarea pagubei nejustificate constatate în gestiune, paguba produsă prin tăieri ilegale de arbori, conform actului de control nr. (...) din 19 septembrie 2011, respectiv 119 arbori tăiați, cu un volum de 132,6900 metri cubi și o valoare de 35.957 lei, iar în vederea cercetării disciplinare, angajatul a fost convocat în fața Consiliului de disciplină, respectându-se dispozițiile legale incidente, asigurându-i-se dreptul la apărare și doar după ce s-a constatat că nu aduce apărări/probe în dovedirea nevinovăției sale, s-a luat măsura desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă, fiind avute în vedere prevederile Contractului Colectiv de muncă încheiat la nivelul R.N.P. – (...). Referitor la plângerea penală formulată împotriva angajatului pentru infracțiunea de neglijență în serviciu, pârâta arată că nu poate fi calificată ca un abuz, mai ales, în condițiile în care, anterior, organele de cercetare penală din cadrul I.P.J. (...) s-au sesizat din oficiu cu privire la aceeași faptă, de asemenea, nici promovarea în instanță a acțiunii civile ce a făcut obiectul dosarului nr. (...)/2014, (admisă în parte), prin care s-a urmărit recuperarea prejudiciului înregistrat în evidențele contabile ale unității în sarcina angajatului, nu poate fi privită decât ca un demers legal și firesc – obligatoriu chiar -, astfel că, apreciază că este neîntemeiată obligarea ei la plata daunelor morale în favoarea apelantului reclamant, în condițiile în care, nu a făcut altceva decât să pună în aplicare dispozițiile legale și să efectueze demersuri pe

care dacă nu le-ar fi îndeplinit, (epuizând toate căile de atac), contravaloarea prejudiciului i-ar fi fost imputată ei. Acordarea de daune morale angajatului ar fi fost întemeiată doar în situația în care decizia de sancționare ar fi îmbrăcat forma unui abuz de putere (presiuni ale angajatorului asupra angajatului pentru încetarea nelegală a raportului de muncă, multiple decizii de concediere nelegale cu privire la același angajat), practica judiciară fiind semnificativ majoritară în sensul respingerii cererilor de daune morale în cazul litigiilor de muncă, apreciindu-se că anularea deciziilor de sancționare nelegale, alături de reintegrarea salariatului (când este cazul) și plata salariilor corelative, reprezintă o reparație suficientă și echitabilă.

Tot prin întâmpinare, reclamantul a solicitat respingerea apelului pârâtei invocând că, în fapt, apelul declarat de pârâtă nu aduce nicio altă critică față de cele expuse în fața instanței de fond, putând echivala cu o nemotivare, întrucât se poate observa că se copiază inserările de la fond precum și expunerea stării de fapt așa cum a fost aceasta făcută în toate acțiunile, reiterând susținerea că prin achitarea integrală a drepturilor, orice pretenții emise de apelantul reclamant de natura daunelor morale, dobânzi, penalități, ar fi nefondate, aspect ce a fost analizat de instanța de fond și respins cu o motivare pertinentă. În ceea ce privește daunele morale acordate, raportat la suferințele parcurse și modul în care l-au afectat pe apelant, apreciază că nu s-a stabilit corect și rezonabil raportul de proporționalitate între atingerea adusă persoanei și imaginii lui vis-a-vis de intensitatea și gravitatea produsă, având în vedere că acesta a fost hăituit și intimidat de către pârâtă prin toate acțiunile și măsurile pe care aceasta a considerat de cuviință să le exercite, imaginea în societate a fost pătată grav, iremediabil, fiind considerat în tot acest timp un hoț, fiind perceput în continuare astfel, imaginea asupra persoanei sale nu s-a schimbat, nefiind șanse să se

schimbe vreodată, cu toate că s-a dovedit că apelantul este nevinovat, culpă având angajatorul în tot ceea ce s-a întâmplat, iar susținerea apelantului reclamant, în sensul că totul a fost o înscenare, a fost conturată după 6 ani de procese.

Examinând sentința apelată, prin prisma criticilor aduse acesteia prin ambele apeluri declarate în cauză, Curtea a reținut următoarele:

Prin sentința nr. (...)/CA/2016 pronunțată de Tribunalul (...) în ședința publică din 8 iulie 2016 a fost anulată decizia nr. (...) din 5 decembrie 2011 emisă de Direcția Silvică (...), s-a dispus reîncadrarea reclamantului (...) (...) pe postul avut anterior, pârâta fiind obligată la plata în favoarea acestuia a drepturilor salariale de la data desfacerii contractului de muncă până la data reintegrării efective. Soluția a fost fundamentată în esență pe concluzia că paguba constatată prin actul de control ce a stat la baza deciziei de sancționare nu este certă, astfel că nu se poate reține în sarcina contestatorului săvârșirea unei abateri disciplinare, nefiind dovedit faptul că reclamantul nu și-a îndeplinit principala atribuție stabilită prin Regulamentul pentru paza pădurii și fișa postului, respectiv paza cantonului al cărui titular era.

Sentința mai sus menționată a devenit definitivă urmare respingerii recursului declarat de recurenta pârâta Regia Națională a Pădurilor – (...), Direcția Silvică (...) R.A. prin decizia nr. (...)/CA/2016-R pronunțată de Curtea de Apel (...) în ședința publică din 29 noiembrie 2016.

După soluționarea definitivă a litigiului, la Direcția Silvică (...) sub nr. (...) din 15 decembrie 2016, a fost înregistrată cererea contestatorului de punere în executare a dispozitivului sentinței nr. (...)/C/2016, demers urmare căruia acestuia i s-a comunicat, prin adresa nr. (...) din 21 decembrie 2016, că suma totală a drepturilor salariale de la data desfacerii contractului de muncă până la data

reintegrării efective, este în cuantum de 92.167 lei, iar cheltuielile de judecată stabilite în sarcina sa sunt în sumă de totală de 6060 lei. Plata tuturor acestor drepturi a fost efectuată la data de 27 decembrie 2016 prin ordinele de plată nr. 1108, 1109 și 110 emise de (...) în modalitatea de plată solicitată de (...) (...) prin actul nr. (...) din 23 decembrie 2016 adresat Regiei Naționale a Pădurilor – (...) Direcția Silvică (...) SA.

Actul de control ce-a stat la baza deciziei de desfacere disciplinară a contractului de muncă

– anulată ulterior de instanță – a fost invocat de Direcția Silvică (...), alături de alte acte de control încheiate după declanșarea procedurii disciplinare, în cadrul plângerii penale pentru neglijență în serviciu formulată împotriva lui (...) (...), plângere care a fost soluționată prin Ordonanța nr. (...)/P/2015 a Parchetului de pe lângă Tribunalul (...) în sensul clasării pentru infracțiunea de neglijență în serviciu, soluție menținută ulterior prin Ordonanța din 5 mai 2016, iar mai apoi, prin încheierea nr. (...)/2016 dată de Judecătoria (...) în ședința camerei de consiliu din data de 22 octombrie 2016 în dosar nr. (...)/2016 prin care s-a respins ca nefondată plângerea formulată de petenta Regia Națională a Pădurilor (...), Direcția Silvică (...) împotriva soluției procurorului dispusă prin Ordonanța din 5 mai 2016 în dosarul Parchetului de pe lângă Tribunalul (...) nr. (...)/II.2/2015, reținându-se în esență că în mod corect s-a reținut de către procurorul cauzei cât și de către prim procuror că nu se poate stabili care ar fi modalitatea în care numitul (...) (...) și-a încălcat atribuțiile de serviciu în așa fel încât aceste acte să constituie latura obiectivă a infracțiunii de neglijență în serviciu, prevăzută de art. 249 C. pen.

Aceleași acte de control au fost invocate și în cadrul litigiului promovat împotriva lui (...) (...), în dosar nr. (...)/2017 al Tribunalului (...), având ca obiect acțiunea în răspundere patrimonială înregistrată la data de

22 septembrie 2014, prin care Regia Națională a Pădurilor – (...), Direcția Silvică (...) RA solicită obligarea pârâtului la plata sumei de 64.330 lei reprezentând prejudiciul cauzat unității în cantonul gestionat de acesta, soluționat de Tribunalul (...) prin sentința civilă nr. (...)/LM/2017 din 20 iunie 2017 în sensul admiterii în parte a acțiunii, cu obligarea pârâtului la plata sumei de 5.088,67 lei, restul pretențiilor fiind respinse, soluție păstrată în totul de Curtea de Apel (...) prin decizia civilă nr. (...)/A/2017 din 13 decembrie 2017, suma de 5.088,67 lei stabilită cu titlu de pagubă fiind reținută în sarcina pârâtului cu motivarea că acesta a confirmat și a semnat fără obiecțiuni trei acte de control, iar cu privire la cel de al patrulea, nr. (...)/2011, s-a făcut trimitere la dosarul nr. (...)/(...)/CA/2011 în care se tranșase definitiv situația prejudiciului constatată prin acel act de control, statuându-se cu putere de lucru judecat că nu se poate stabili în mod cert care este numărul arborilor nemarcați și perioada în care au fost tăiați, fiind astfel imposibilă stabilirea cuantumului pagubei cauzate reclamantei. Aspectele relevante în paragrafele ce preced pun în evidență faptul că în lunile septembrie, noiembrie și decembrie ale anului 2011, în urma inspecțiilor efectuate în cantonul silvic (...), al cărui titular era (...) (...), apelanta pârâtă a întocmit patru acte de control, nr. (...) din 21 septembrie 2011, nr. (...) din 8 noiembrie 2011, nr. (...) din 21 noiembrie 2011 și nr. (...) din 28 decembrie 2011, prin care a fost constatată o valoare totală a prejudiciului cauzat angajatorului de 41.045,67 lei.

Pe baza constatărilor cuprinse în actul de control nr. (...) din 21 septembrie 2011, prin raportul nr. (...) din 26 octombrie 2011 al Consiliului de disciplină constituit la nivelul Direcției Silvice (...), s-a formulat propunere de sancționare a domnului (...) (...), pădurar la Ocolul silvic (...), cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, ulterior acesta fiind sancționat în acest sens prin decizia nr. (...) din 5 decembrie 2011, anulată de instanță în cadrul litigiului

pornit odată cu înregistrarea la data de 20 decembrie 2011 pe rolul Tribunalului (...) a contestației formulate împotriva deciziei de sancționare, și finalizat prin hotărâre definitivă la data de 29 noiembrie 2016.

În perioada în care pe rolul instanței se afla judecarea contestației împotriva deciziei de sancționare, la data de 12 aprilie 2012 a fost înregistrată la Parchetul de pe lângă Judecătoria (...) în dosarul nr. (...)/P/2012, plângerea penală formulată de Direcția Silvică (...), despre care s-a făcut vorbire mai sus, ce a primit soluție de clasare, păstrată de Judecătoria (...) prin încheierea din 22 noiembrie 2016.

În aceeași perioadă a fost pornit și litigiul având ca obiect angrenarea răspunderii materiale, înregistrat pe rolul Tribunalului (...) la data de 22 septembrie 2014, soluționat definitiv la data de 13 decembrie 2017 în sensul admiterii în parte a acțiunii, conform detalierei făcute în alineatele ce preced.

Este de observat că apelantul reclamant a fost implicat în procedurile judiciare menționate, derulate pe parcursul a aproximativ șase ani, având ca punct declanșator actele de control întocmite de apelanta pârâtă prin care s-a reținut săvârșirea de către angajatul său, în calitate de pădurar, a unor fapte prejudiciabile.

Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului.

În speță, față de susținerile pârâtei, instanța de apel are a se preocupa să verifice dacă emiterea deciziei de sancționare, ulterior desființată de instanță, constituie un act cauzator de prejudiciu, cu analizarea totodată a legăturii de cauzalitate dintre fapta ilicită și prejudiciu, analiză ce se impune a fi realizată și cu luarea în considerare a celorlalte proceduri judiciare în care a fost implicat reclamantul.

Sub aspectul modului în care s-au răsfrânt asupra reclamantului măsurile luate de pârâtă, în calitatea sa de angajator, prezintă relevanță probele testimoniale administrate de instanța de fond. Astfel, martorul (M1) a relatat că după ce au apărut problemele, reclamantul nu a mai lucrat, i s-a părut complet demoralizat, avea și probleme financiare, iar pe fondul acestora, după cum martorul a constatat personal, au apărut neînțelegeri între reclamant și soție, în grupul de prieteni existând discuții în cadrul cărora unii l-au considerat vinovat, iar ulterior, în cursul anului 2017, reclamantul i-a spus că a fost diagnosticat cu diabet pe fondul problemelor avute, același martor arătând că i s-a părut dubios faptul că reclamantul care nu a avut niciodată astfel de probleme, a ajuns în această situație împreună cu fratele său și în aceeași perioadă. De asemenea, martorul (M2) a declarat că a lucrat ca și căruțaș la pădure, unde reclamantul era pădurar, l-a cunoscut de peste de 20 ani, reclamantul fiind perceput ca fiind om de omenie și foarte corect. A aflat despre problemele reclamantului de la alți pădurari, ulterior a vorbit despre cele întâmplate și cu acesta, fiind foarte supărat și având impresia că cineva îi dorește răul, de altfel, au existat și persoane – colegi de-ai reclamantului – care l-au crezut vinovat și chiar s-au bucurat de ce a pățit. Fiind în relații apropiate cu familia reclamantului, a aflat că între acesta și soție au apărut probleme datorită faptului că o perioadă mare de timp nu a avut loc de muncă, soția chiar intenționând să divorțeze, de asemenea, reclamantul i s-a plâns că, din cauza stresului din acei ani, este bolnav de diabet.

Referitor la patologia despre care au făcut vorbire ambii martori, aceasta este confirmată și de adeverința eliberată la data de 29 decembrie 2017 de medicul specialist, din cuprinsul căreia rezultă că reclamantul este suferind de diabet zaharat tip II – insulină.

Prin măsurile adoptate de către unitatea pârâtă pe parcursul celor peste șase ani, reclamantului

i-a fost lezată personalitatea umană peste limita normală, prin concedierea sa urmată de procedurile judiciare în care a fost implicat fiind supus la diverse traume și presiuni psihice, ajungându-se să fie încriminat inclusiv pentru săvârșirea de fapte penale.

În condițiile în care instanța a reținut că măsura de concediere a fost nelegală, prejudiciul produs reclamantului, dedus dintr-un complex de situații și împrejurări, reiese fără putință de tăgadă din fapta ilicită a pârâtei care a aplicat măsura greșită, fiind evidentă existența unei lezări a personalității și imaginii reclamantului prin adoptarea unor măsuri pe nedrept, or o atare suferință nu poate fi ignorată, astfel prin raportare la o persoană obișnuită care supusă fiind unei situații de fapt precum cea regăsită în speță, ca efect al unei concedieri nelegale, suferă în mod inerent un prejudiciu moral urmare căreia rezistența psihică îi este zdruncinată, rezultă cu puterea evidenței că reclamantul a fost supus la presiuni psihice și la un stres emoțional ce au depășit limitele firești în astfel de situații.

Existența prejudiciului moral suferit nu poate fi tăgăduită, deoarece reclamantului i-a fost afectată demnitatea personală, prestigiul profesional, dreptul la muncă, drepturi care se circumscriu în sfera dreptului la viață privată, consacrat atât prin normele constituționale cât și în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului. Astfel, concedierea abuzivă ce a fost urmată mai apoi de înregistrarea unei plângeri penale și a unei acțiuni în răspundere patrimonială, constituie fără îndoială acte cauzatoare de prejudiciu, ce nu poate fi acoperit prin simpla anulare a deciziei de concediere, întrucât s-a adus atingere nu doar propriei persoane ci și profesiei practicate, iar impactul pe care l-a produs această măsură s-a răsfrânt atât pe plan social, cât și cel familial, deoarece prin pierderea locului de muncă până la reintegrare, reclamantul a fost pus în imposibilitatea obiectivă de a-și întreține

familia, situație generatoare apoi de stări tensionate în relațiile cu soția sa.

Practica europeană în materie este în sensul acordării unor astfel de daune dacă se dovedește că prejudiciul suferit nu poate fi acoperit prin simpla anulare a deciziei de concediere, astfel judecătoria Tribunalului Funcției Publice (înființat prin Decizia Consiliului Funcției Publice nr. 2004/752/CE/EURATOM) nici nu analizează dacă există un prejudiciu, considerând existența acestuia ca fiind prezumată, ei analizează doar impactul pe care l-a avut această vătămare asupra persoanei, în concret, se stabilește dacă, raportat la circumstanțele cauzei, simpla desființare a deciziei este de natură să aducă o satisfacție suficientă celui vătămat în drepturile și interesele sale legitime.

În speță, față de probatoriul administrat în cauză – prin care a fost relevată situația reclamantului din punct de vedere psihologic, fiind dovedit prejudiciul cert legat de starea sufletească a persoanei sale, ajuns lipsit de un loc de muncă și consecințele de ordin familial și social generate de o astfel de situație – rezultă cu îndestulătoare claritate că reclamantul a fost prejudiciat moral prin faptele culpabile ale angajatorului, ceea ce impunea repararea prejudiciului prin acordarea de daune morale, în aplicarea dispozițiilor art. 253 alin. (1) C. muncii. De asemenea, chiar dacă punerea în executare a dispozițiilor sentinței civile nr. (...) /CA/2016 rămasă definitivă la data de 29 noiembrie 2016, s-a realizat de îndată, drepturile salariale convenite reclamantului fiind plătite la data de 27 decembrie 2016, aceasta nu înseamnă că apelanta pârâtă este exonerată de obligația ce-i incumbă din perspectiva prevederilor art. 1535 din C. civ. și respectiv a prevederilor art. 80 alin. (1) C. muncii coroborate cu prevederile O.G. nr. 13/2011, la calculul despăgubirilor datorate de angajator pe aceste temeuri trebuind luate în considerare dobânda legală – al cărei scop este acoperirea beneficiului de care a fost lipsit creditorul – și respectiv reactualizarea cu

indicele de inflație – având ca scop acoperirea erodării prin inflație a creanței, argumente care în totalitatea lor conduc la concluzia că motivele invocate de pârâtă, în ansamblul lor, se impune a fi înlăturate.

Sub aspectul cuantumului daunelor morale, soluția primei instanțe nu se impune a suferi modificările solicitate de partea reclamantă, având în vedere că în cazul acordării acestora instanța judecă în echitate – sens în care trebuie a se face trimitere și la jurisprudența constantă în materie a Curții Europene a Drepturilor Omului -, respectiv procedează la o apreciere subiectivă a circumstanțelor particulare ale cauzei, relativ la suferințele fizice și psihice pe care le-a suportat persoana prejudiciată, precum și consecințele negative pe care măsura concedierii a avut-o cu privire la viața sa privată, astfel cum acestea sunt evidențiate prin probele administrate. Sigur că prejudiciul moral nu este evaluabil în bani, dar se impune să fie compensat integral, pe măsura dimensiunii, gravității și consecințelor sale, iar ținând cont de toate împrejurările concrete mai sus descrise, pentru repararea stării de anxietate, a inconvenientelor și incertitudinilor și a altor daune nemateriale produse prin fapta pârâtei, suma de 20.000 lei este de natură să reflecte întocmai prejudiciul moral suferit de reclamant, asigurând o compensare justă a acestuia, pe cale de consecință, evaluarea tuturor elementelor probatorii conduce la concluzia că suma bănească stabilită de prima instanță corespunde prejudiciului încercat de reclamant, ținându-se seama de echivalentul real al tuturor consecințelor negative produse prin conduita pârâtei, al suferințelor suportate de reclamant și familia acestuia, astfel că nu se impune a fi reapreciat cuantumul daunelor morale în sensul majorării la suma pretinsă de apelantul reclamant prin cererea de apel, suma acordată de prima instanță reflectând un calcul echitabil, rezonabil, potrivit, al echivalentului bănesc convenit reclamantului cu titlu de daune morale. Cu privire la cuantificarea prejudiciului

moral, legea civilă nu stabilește criteriile de determinare, în consecință, cuantumul daunelor morale se stabilește, prin apreciere, urmare a aplicării criteriilor referitoare la consecințele negative suferite de cel în cauză, pe plan fizic și psihic, importanța valorilor lezate și măsura lezării lor, intensitatea cu care au fost percepute consecințele vătămării, măsura afectării, precum și măsura în care părții vătămate i-a fost afectată situația familială, profesională sau socială, după caz, cuantificarea prejudiciului moral, prin aplicarea criteriilor menționate, fiind subordonată condiției aprecierii rezonabile, pe o bază echitabilă, corespunzătoare prejudiciului real și efectiv produs părții lezate, conform reglementării cuprinse în art. 41 din Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale, iar în speță cuantumul despăgubirilor acordate reclamantului este apreciat de instanța de apel ca fiind apt să constituie o satisfacție echitabilă, ce se încadrează în limitele unei reparații integrale, echitabile și adecvate pentru suferințele încercate de reclamant și familia sa. Suma de 20.000 lei corespunde limitelor reparațiilor morale impuse de

circumstanțele cauzei cât și de prudența ce trebuie manifestată pentru ca reparația daunei să ofere persoanei prejudiciate o satisfacție cu caracter strict compensatoriu, în așa fel ca dimensiunea reparațiunii să fie suficientă și proporțională cu prejudiciul suferit, cunoscut fiind că daunele morale nu au rolul unor amenzi civile și nu pot duce la o îmbogățire nejustificată a persoanei prejudiciate, ele având doar un rol compensator, prin urmare, în speță nu se impune majorarea daunelor morale, prin soluția primei instanțe fiind stabilit un echilibru adecvat între prejudiciul moral produs și despăgubirile acordate, în măsură să ofere atenuarea suferințelor morale încercate de apelantul reclamant, fără a se ajunge însă în situația îmbogățirii fără just temei, argumente în raport de care susținerile apelantului reclamant trebuie privite ca nefondate.

Față de considerentele ce preced, instanța, în baza dispozițiilor art. 480 alin. (1) C. pr. civ., a respins ca nefondate ambele apeluri, sentința urmând a fi păstrată în totul, soluție în raport de care nu mai devine necesar a se lua act de precizarea apelantului reclamant privind solicitarea cheltuielilor de judecată pe cale separată.

## 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. cam.	– Cahiers de Droit Européen
A.V.A.S.	– Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Statului	cas. I, II	– camera... ( <i>jurisprudența franceză</i> )
AELS	– Asociația Europeană a Liberului Schimb	Cass. fr.	– 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.	– articol	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	– Politica 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. Lesviodax, 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. Mișuță, 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 ( <i>jurisprudența franceză</i> )	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 (alte)		

## CONDIȚII GENERALE DE PUBLICARE ÎN REVISTELE WOLTERS KLUWER ROMÂNIA

**1.** Trimiterea unei lucrări în vederea publicării în Revistele Wolters Kluwer România (Pandectele Române, Revista Română de Dreptul Muncii, Revista Română de Drept al Afacerilor, Revista Română de Drept European), sub rezerva acceptării sale de către Redacția revistei, constituie consimțământul autorului pentru cesiunea dreptului de autor în următoarele condiții generale:

**2.** Colegiul de redacție va accepta lucrarea cu condiția ca aceasta să corespundă într-o măsură rezonabilă, ca nivel și stil, considerând un minim necesar pentru a fi acceptată, următoarele:

- nivel științific corespunzător;
- tema lucrării să fie actuală;
- lucrarea să conțină un aport de noutate față de doctrina existentă;
- conținutul lucrării să fie adus la zi cu legislația în vigoare în momentul predării.

Dacă lucrarea nu corespunde, Editura are dreptul să refuze publicarea acesteia în forma prezentată sau să ceară autorului modificarea lucrării conform standardelor revistei.

**3.** Autorul cedează Editurii, conform Legii nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, în exclusivitate și fără o limitare teritorială, următoarele drepturi, în totalitate:

- drepturile de reproducere și distribuire a lucrării pe format hârtie, în cadrul unui număr al Revistei în care are loc publicarea, pe o perioadă de 4 ani;
- drepturile de reproducere și distribuire a lucrării pe format electronic, pe toată durata lor de existență;
- dreptul de a crea opere derivate, exclusiv în vederea reproducerii și distribuirii în format electronic;
- dreptul de a repăși acel număr al revistei care include și lucrarea autorului, pe toată durata de existență a dreptului de autor.

**4.** Materialele înaintate Editurii spre publicare se vor trimite la adresa de e-mail [redactie@wolterskluwer.ro](mailto:redactie@wolterskluwer.ro) și vor respecta următoarele condiții:

- articolele se vor transmite în format Word și vor fi redactate cu diacritice, fără greșeli gramaticale, cu respectarea abrevierilor indicate în paginile revistei. Editura poate cere autorului să recorecteze lucrarea;
- fiecare articol va avea titlu, rezumat în limba română și engleză, cuvinte-cheie și va respecta o structură coerentă (capitole, secțiuni etc.).

**5.** Autorul garantează că este singurul deținător al dreptului de autor asupra lucrării și că lucrarea este originală, cu excepția materialelor de domeniu public și a extraselor din alte lucrări, care sunt făcute cu respectarea dispozițiilor legale în materia proprietății intelectuale. Autorul își asumă deplina responsabilitate în privința conținutului lucrării.

**6.** Cu privire la materialele care se publică, redacția își rezervă următoarele drepturi:

- să modifice titlul acestora;

- să corecteze, după caz, să reformuleze ori stilizeze unele formulări, fără a aduce atingere ideilor, opiniei și argumentelor autorilor.

**7.** Autorii vor primi o confirmare a recepției în termen de 10 zile. Pentru a evita orice disfuncționalități în transferarea documentelor, rugăm autorii ca, în eventualitatea în care în termenul menționat nu au primit confirmarea, să contacteze, printr-un nou mesaj, redacția.

Decizia de publicare a articolului aparține Colegiului de redacție al revistei și va fi luată în urma unui proces de analiză a lucrării, conform criteriilor enunțate la pct. 2. În cazul în care există sugestii de modificare, acestea vor transmise autorilor. Refuzul de a modifica articolele în sensul dorit de Colegiul de redacție într-un termen rezonabil convenit de părți, echivalează cu retragerea articolului de la publicare.

**8.** Articolele de doctrină se vor trimite în mod obligatoriu însoțite de un rezumat redactat în limba engleză, de maxim o pagină.

**9.** Sursele bibliografice vor fi citate complet, cuprinzând: numele și inițiala prenumelui autorului, lucrarea, ediția, editura, locul de editare, anul apariției, pagina (paginile). Se vor utiliza abrevierile conform uzanțelor revistei.

**10.** Hotărârile judecătorești redactate in extenso, comentate sau rezumate trebuie să fie definitive. Se va specifica dacă sunt publicate și sursa.

**11.** Autorii vor preciza numele și prenumele, profesia (funcția), locul de muncă / locul desfășurării activității, adresa, email și telefonul. La cererea Editurii, autorul trebuie să furnizeze documentele cerute de aceasta (acord de editare, declarație).

**12.** Acceptarea de către redacție a articolelor trimise spre publicare implică încheierea valabilă a contractului de editare, având în vedere dispozițiile art. 42 teza a II-a din Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, care prevăd că pentru încheierea contractului de editare având drept obiect opere utilizate în presă nu este obligatorie forma scrisă.

