

REVISTA ROMÂNĂ DE
DREPTUL MUNCII


ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

2/2019

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

WoltersKluwer.ro

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

Copyright © 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

13 Selecție de noutăți legislative din perioada 1.02.2019-31.03.2019

DOCTRINĂ

19 Alexandru ȚICLEA

Aspecte privind detașarea transnațională

30 Marioara ȚICHINDELEAN

Considerații privind detașarea judecătorilor pentru desfășurarea activităților în cadrul birourilor electorale

40 Radu Răzvan POPESCU

Încetarea de drept a contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii – reglementări noi și posibile controverse

45 Lavinia ONICA-CHIPEA

Câteva considerații privind neconstituționalitatea dispozițiilor art. 50 lit. e) C. muncii

52 Diana ROGOZEA, Maria Mădălina ANGHENIE

Câteva considerații cu privire la regimul juridic al transferul angajaților cetățeni străini care prestează muncă pe teritoriul României în condițiile Legii nr. 67/2006

59 Anca GRIGORESCU, Ștefana MORĂRAȘU

Coordonatele flexibilității în stabilirea programului de muncă al salariaților

PERSPECTIVE ITM

67 Ciprian POP

Respectarea legislației specifice privind ucenicia la locul de muncă, efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior și internshipul

DOSAR – EXPERTUL VĂ RĂSPUNDE

71 Adrian BUCUR

Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII

Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

77 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a noua) 14 martie 2019(*) Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Egalitate de tratament – Impozit pe venit – Legislație privind evitarea dublei impuneri – Pensie obținută în alt stat membru decât cel de reședință – Modalități de calcul al scutirii în statul membru de reședință – Pierderea unei părți din beneficiul anumitor avantaje fiscale

86 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea) 14 martie 2019(*) „Trimitere preliminară – Securitate socială – Acord între Comunitatea Europeană și statele membre ale acesteia, pe de o parte, și Confederația Elvețiană, pe de altă parte, privind libera circulație a persoanelor – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Articolul 3 – Domeniu de aplicare material – Prelevări asupra veniturilor din patrimoniul unui rezident francez afiliat la regimul de securitate socială elvețian – Prelevări destinate finanțării a două prestații administrate de Casa Națională franceză de Solidaritate pentru Autonomie – Legătură directă și suficient de relevantă cu anumite ramuri ale securității sociale – Noțiunea «prestație de securitate socială» – Aprecieri individuale a nevoilor personale ale solicitantului – Luare în considerare a resurselor solicitantului la calcularea cuantumului prestațiilor”

- 96 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta) 14 martie 2019(*) „Trimitere preliminară – Regimuri de securitate socială – Prestații de invaliditate – Articolele 45 și 48 TFUE – Libera circulație a lucrătorilor – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Regimuri de indemnizare distincte în funcție de statele membre – «Stagiul prealabil de incapacitate de muncă» – Durată – Acordarea indemnizației de incapacitate de muncă – Dezavantaje pentru lucrătorii migranți”
- 106 HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră) 26 februarie 2019(*) „Trimitere preliminară – Acord între Comunitatea Europeană și Confederația Elvețiană privind libera circulație a persoanelor – Transferul domiciliului unei persoane fizice dintr-un stat membru în Elveția – Impozitarea plusvalorilor latente aferente părților sociale deținute într-o societate – Impozitare directă – Libera circulație a lucrătorilor care desfășoară o activitate independentă – Egalitate de tratament”
- 119 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea) 13 martie 2019(*) „Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Articolul 45 TFUE – Regulamentul (UE) nr. 492/2011 – Articolul 7 alineatul (1) – Interdicția discriminărilor pe motiv de cetățenie – Drepturi la concedii anuale plătite în funcție de vechimea lucrătorului la angajator – Luarea în considerare doar în parte a perioadelor de activitate anterioare realizate la alți angajatori – Drept social – Disparitate între sistemele și legislațiile statelor membre”
- 127 HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră) 26 martie 2019(*) „Acțiune în anulare – Regim lingvistic – Procedură de selecție de agenți contractuali – Cerere de exprimare a interesului – Șoferi – Grupa de funcții I – Cunoștințe lingvistice – Limitarea alegerii limbii 2 a procedurii de selecție la limbile engleză, franceză și germană – Limbă de comunicare – Regulamentul nr. 1 – Statutul funcționarilor – Regimul aplicabil celorlalți agenți – Discriminare pe motiv de limbă – Justificare – Interesul serviciului”
- 143 HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera întâi) 2 aprilie 2019(*) „Funcție publică – Agenți contractuali – Contract pe perioadă nedeterminată – Articolul 47 litera (c) punctul (i) din RAA – Reziliere cu acordarea unui preaviz – Motive de reziliere – Ruperea legăturii de încredere – Interesul serviciului – Eroare vădită de apreciere – Obligația de sollicitudine – Principiul buneia administrări – Articolele 30 și 41 din Carta drepturilor fundamentale – Incident de procedură – Publicare pe internet a unor documente depuse la dosarul procedurii în fața Tribunalului – Articolul 17 din statut”

JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

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

- 149 Decizie de debit emisă unui beneficiar de pensie de invaliditate, gradul III, ca urmare a angajării cu contract individual de muncă de 8 ore (C. Apel Oradea, secția I civilă, decizia civilă nr. 43/2019, www.portal.just.ro)
- 153 Proba testimonială în cazul acțiunilor având ca obiect constatarea încadrării activității în grupele superioare de muncă (C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1249/2018, www.portal.just.ro)
- 161 Condițiile atragerii răspunderii patrimoniale a primarului pentru emiterea unei decizii de concediere a unui salariat, anulată de instanță (C. Apel Suceava, decizia nr. 1367/2018, www.portal.just.ro)

- 172** Răspunderea patrimonială a angajatorului. Inadmisibilitate apel incident formulat de apelantul principal. Diurna plătită consilierului juridic solicitată cu titlu de cheltuieli de judecată (*C. Apel Suceava, decizia nr. 1366/2018, www.portal.just.ro*)
- 189** Condițiile răspunderii disciplinare. Încălcarea dispozițiilor regulamentului intern (*C. Apel Suceava, decizia nr. 1273/2018, www.portal.just.ro*)
- 199** Condiții pentru acordarea daunelor morale (*C. Apel Suceava, decizia nr. 1126/2018, www.portal.just.ro*)
- 216** Concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Motivarea succintă a deciziei de concediere (*C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 906/2017 din 16 februarie 2017, www.rolii.ro*)

AGORA

247 Dan ȚOP

Conferința internațională „100 years of Romanian presence at OIT”

NEWS

13 Legislative news selection: February 1 – March 31, 2019

DOCTRINE

19 **Alexandru ȚICLEA**

Aspects of transnational posting

30 **Marioara ȚICHINDELEAN**

Considerations on the posting of judges for activities in the electoral bureaux

40 **Radu Răzvan POPESCU**

Termination of the individual labor contract in accordance with the provisions of art. 56, paragraph 1, letter c) of the Labor Code - new and possible controversies

45 **Lavinia ONICA-CHIPEA**

Some considerations on the unconstitutionality of the provisions of art. 50 letter e) of the Labour Code

52 **Diana ROGOZEA, Maria Mădălina ANGHENIE**

Some considerations on the legal regime of the transfer of foreign employees who work on the territory of Romania under Law no. 67/2006

59 **Anca GRIGORESCU, Ștefana MORĂRAȘU**

The coordinates of flexibility in setting the employees' work schedule

TERRITORIAL LABOUR INSPECTORATE PERSPECTIVES

67 **Ciprian POP**

Compliance with the specific legislation on apprenticeship in the workplace, the traineeship for higher education graduates and the internship

BRIEF – THE EXPERT'S ANSWER

71 **Adrian BUCUR**

Methodological norms for the enforcement of Law no. 202/2002 on equal opportunities and treatment of women and men

INTERNATIONAL LABOUR LAW

A selection by Assoc. Prof. Laura GEORGESCU, PhD, legal expert

77 JUDGMENT OF THE COURT (Ninth Chamber) of 14 March 2019(*) "Reference for a preliminary ruling — Freedom of movement for workers — Equal treatment — Income tax — Legislation for the avoidance of double taxation — Pension received in a Member State other than that of residence — Method of calculating the exemption in the Member State of residence — Loss of part of the benefit of certain tax advantages"

86 JUDGMENT OF THE COURT (Seventh Chamber) of 14 March 2019(*) "Reference for a preliminary ruling — Social security — Agreement between the European Community and its Member States, of the one part, and the Swiss Confederation, of the other, on the free movement of persons — Regulation (EC) No 883/2004 — Article 3 — Matters covered — Levies on income from assets charged to a French resident insured under the Swiss social security scheme — Levies apportioned for the funding of two benefits administered by the French National Solidarity Fund for Independent Living — Direct and sufficiently relevant link with certain branches of social security — Definition of 'social security benefit' — Individual assessment of an applicant's personal needs — Taking into account the applicant's resources in calculating the amount of the benefits"

- 96** JUDGMENT OF THE COURT (Eighth Chamber) of 14 March 2019(*) "Reference for a preliminary ruling — Social security systems — Invalidity benefits — Articles 45 and 48 TFEU — Freedom of movement for workers — Regulation (EC) No 883/2004 — Different benefit schemes in the Member States — 'Primary period of incapacity to work' — Duration — Benefits for incapacity for work — Disadvantages for migrant workers"
- 106** JUDGMENT OF THE COURT (Grand Chamber) of 26 February 2019(*) "Reference for a preliminary ruling — Agreement between the European Community and the Swiss Confederation on the free movement of persons — Transfer by a natural person of his domicile from a Member State to Switzerland — Taxation of unrealised capital gains with respect to shares in a company — Direct taxation — Freedom of movement of self-employed persons — Equal treatment"
- 119** JUDGMENT OF THE COURT (Fifth Chamber) of 13 March 2019(*) "Reference for a preliminary ruling — Free movement of workers — Article 45 TFEU — Regulation (EU) No 492/2011 — Article 7(1) — Prohibition of discrimination on grounds of nationality — Right to paid annual leave based on the seniority of the worker with the employer — Account taken only in part of previous periods of service completed with other employers — Social law — Disparity between the schemes and legislation of the Member States"
- 127** JUDGMENT OF THE COURT (Grand Chamber) of 26 March 2019(*) "Actions for annulment — Rules on languages — Selection procedure for contract staff — Call for expressions of interest — Drivers — Function group I — Knowledge of languages — Restriction of the choice of language 2 of the selection procedure to English, French and German — Language of communication — Regulation No 1 — Staff Regulations — Conditions of Employment of Other Servants — Discrimination based on language — Justification — Interests of the service"
- 143** JUDGMENT OF THE GENERAL COURT (First Chamber) of 2 April 2019(*) "Civil service - Contract agents - Contract for an indefinite period - Article 47(c)(i) of the CEOS - Termination upon notice - Grounds for termination - Breach of the relationship of trust - Interest of the service - Manifest error of assessment - Duty of care - Principle of good administration - Articles 30 and 41 of the Charter of Fundamental Rights - Procedural incident - Publication on the Internet of documents in the record of proceedings before the General Court - Article 17 of the Staff Regulations"

NATIONAL CASE LAW

A selection by Senior Lecturer Adelina Oana DUȚU, PhD

- 149** Debit decision issued to a third degree disability pension beneficiary as a result of employment with an 8-hour individual employment contract (*Oradea Court of Appeal, Civil Section I, civil decision no. 43/2019, www.portal.just.ro*)
- 153** Testimonial evidence in actions aimed at the classification of an activity in the higher work groups (*Bucharest Court of Appeal, Section VII, employment disputes and social security cases, decision no. 1249/2018, www.portal.just.ro*)
- 161** Conditions for entailing the patrimonial liability of the mayor for issuing a decision to dismiss an employee, annulled by the court (*Suceava Court of Appeal, decision no. 1367/2018, www.portal.just.ro*)

- 172** Employer's patrimonial liability. Inadmissibility of an incidental appeal filed by the main appellant. Daily allowance paid to the legal advisor sought as court costs (*Suceava Court of Appeal, decision no. 1366/2018, www.portal.just.ro*)
- 189** Disciplinary liability conditions. Infringement of the provisions of the staff regulations (*Suceava Court of Appeal, decision no. 1273/2018, www.portal.just.ro*)
- 199** Conditions for the granting of moral damages (*Suceava Court of Appeal, decision no. 1126/2018, www.portal.just.ro*)
- 216** Dismissal for reasons not related to the employee. Brief motivation of the dismissal decision (*Bucharest Court of Appeal, Section VII, employment disputes and social security cases, civil decision no. 906/2017 of 16 February 2017, www.rolii.ro*)

AGORA

247 Dan ȚOP

The International Conference "100 years of Romanian presence at OIT"



NOUTĂȚI

Selecție de noutăți legislative din perioada 1.02.2019-31.03.2019

Februarie 2019

Legislație națională

Guvernul

Ordonanța de urgență 9/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, precum și pentru modificarea art. 58 alin. (1) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

Ordonanța de urgență 7/2019 privind unele măsuri temporare referitoare la concursul de admitere la Institutul Național al Magistraturii, formarea profesională inițială a judecătorilor și procurorilor, examenul de absolvire a Institutului Național al Magistraturii, stagiul și examenul de capacitate al judecătorilor și procurorilor stagiați, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, Legii nr. 304/2004 privind organizarea judiciară și Legii nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii

Ordonanța de urgență 3/2019 privind eşalonarea plății drepturilor salariale restante pentru unele categorii de personal din sistemul justiției

Ministerul Muncii și Justiției Sociale

Ordinul 27/2019 privind aprobarea standardelor minime de calitate pentru serviciile sociale de zi destinate copiilor

Ordinul 124/2019 pentru stabilirea modelelor de convenții privind transportul persoanelor cu handicap

Ordinul 138/2019 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”

Ordinul 29/2019 pentru aprobarea standardelor minime de calitate pentru acreditarea serviciilor sociale destinate persoanelor vârstnice, persoanelor fără adăpost, tinerilor care au părăsit sistemul de protecție a copilului și altor categorii de persoane adulte aflate în dificultate, precum și a serviciilor acordate în comunitate, serviciilor acordate în sistem integrat și cantinele sociale

Ordinul 81/2019 privind aprobarea standardelor minime de calitate pentru serviciile sociale organizate ca centre maternale

Ordinul 26/2019 privind aprobarea Standardelor minime de calitate pentru serviciile sociale de tip familial destinate copiilor din sistemul de protecție specială

- Ordinul 25/2019 privind aprobarea standardelor minime de calitate pentru serviciile sociale de tip rezidențial destinate copiilor din sistemul de protecție specială
- Ordinul 82/2019 privind aprobarea standardelor specifice minime de calitate obligatorii pentru serviciile sociale destinate persoanelor adulte cu dizabilități
- Ordinul 2525/2018 privind aprobarea Procedurii pentru intervenția de urgență în cazurile de violență domestică
- Ordinul 28/2019 privind aprobarea standardelor minime de calitate pentru acreditarea serviciilor sociale destinate prevenirii și combaterii violenței domestice

Curtea Constituțională

- Decizia 64/2019 [A/R] referitoare la obiecția de neconstituționalitate a Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 8/2016 privind înființarea mecanismelor prevăzute de Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități
- Decizia 75/2019 [A] referitoare la obiecția de neconstituționalitate a Legii privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniile educației, cercetării, formării profesionale și sănătății

Înalta Curte de Casație și Justiție

- Decizia 25/2018 [A] privind modul de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 10 alin. (1) lit. f) din Hotărârea Guvernului nr. 679/2003 privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist (Hotărârea Guvernului nr. 679/2003) și ale art. 122 alin. (3) lit. d) din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Legea nr. 272/2004), respectiv dacă aceste dispoziții legale sunt derogatorii de la obligativitatea efectuării în natură a concediului de odihnă, în sensul art. 1 alin. (2), art. 144 și art. 149 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Codul muncii)
- Decizia 82/2018 [A] în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la dezlegarea următoarei chestiuni de drept: „Cum se interpretează și se aplică dispozițiile Notei 2 a lit. c) din pct. II lit. A, cap. I din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017, modificată și completată, care prevăd că: «Funcționarii publici din serviciile publice deconcentrate ale instituțiilor din subordinea, coordonarea sau sub autoritatea Ministerului Mediului, Ministerului Sănătății, Ministerului Educației Naționale și Ministerului Muncii și Justiției Sociale beneficiază, pentru complexitatea muncii, de o majorare a salariului de bază de 15%», în corelare cu dispozițiile art. 38 alin. (1), alin. (2) lit. a), alin. (3) lit. a), alin. (4) și (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, modificată și completată?”

- Decizia 79/2018 [A] referitoare la pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept: dacă prin raportare la prevederile Legii nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, cu modificările și completările ulterioare, pot face obiect al medierii negocieri cu privire la acordarea/încadrarea în grupele I sau a II-a de muncă, respectiv condiții speciale sau deosebite
- Decizia 23/2018 [A] privind recursul în interesul legii vizând aplicarea unitară a dispozițiilor art. 43 din Ordonanța Guvernului nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor, aprobată prin Legea nr. 25/1999, raportat la art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici

Martie 2019

Legislație națională

Parlamentul

- Legea 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate – Republicare
- Legea 46/2019 privind modificarea art. 61 alin. (1) din Legea nr. 51/1995 pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat

Guvernul

- Ordonanța de urgență 13/2019 pentru completarea Legii nr. 176/2018 privind internshipul
- Hotărârea 109/2019 pentru modificarea art. 1 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 177/2016 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

Ministerul Educației Naționale

- Ordinul 3177/2019 privind aprobarea Metodologiei de elaborare, actualizare și gestionare a Registrului național al calificărilor profesionale din România

Ministerul Muncii și Justiției Sociale

- Ordinul 660/2019 privind aprobarea Metodologiei de elaborare, actualizare și gestionare a Registrului național al calificărilor profesionale din România

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

- Ordinul 341/2019 pentru aprobarea Procedurii privind confirmarea existenței situației de boală la societățile din sectorul crescătorilor de suine a căror activitate a fost afectată de virusul pestei porcine africane, în vederea acordării compensației prevăzute la art. 2 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2018 privind acordarea unei măsuri de protecție socială persoanelor concediate din cadrul societăților din sectorul crescătorilor de suine a căror activitate a fost afectată de virusul pestei porcine africane



DOCTRINĂ

Aspecte privind detașarea transnațională

Prof. univ. dr. **Alexandru ȚICLEA**

ABSTRACT

The detachment of workers in the countries of the European Union and in the territory of the Swiss Confederation is governed both by European rules (Directive no. 96/71/EC, Directive no. 2014/67/EU and Directive no. 2018/957) and national (Law no. 16/2017).

Transnational detachment resembles both posting, but above all delegation from our national law.

The basic principle of the rules in this area is non-discrimination, meaning that transnational workers must enjoy the same working and employment conditions, including remuneration, established in the Member State of detachment.

Keywords: *detachment of workers, European Union, non-discrimination, transnational detachment.*

REZUMAT

Detașarea lucrătorilor în țările Uniunii Europene și pe teritoriul Confederației Elvețiene este reglementat atât de normele europene (Directiva 96/71/CE, Directiva 2014/67/UE și Directiva 2018/957), cât și de cele naționale (Legea nr. 16/2017).

Detașarea transnațională se aseamănă, atât cu detașarea, dar mai ales cu delegarea din dreptul nostru național.

Principiul de bază al reglementărilor în materie este cel al nediscriminării, în sensul că lucrătorii transnaționali trebuie să se bucure de aceleași condiții de muncă și de încadrare în muncă, inclusiv în ceea ce privește remunerația, stabilită în statul membru unde are loc detașarea.

Cuvinte-cheie: *detașarea lucrătorilor, Uniunea Europeană, nediscriminare, detașarea transnațională.*

Legislație relevantă: Legea nr. 16/2017; C. muncii, art. 43

1. Definiție

A) Art. 2 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (M. Of. nr. 196 din 21 martie 2017)^[1] definește detașarea transnațională ca acea situație „în care o întreprindere stabilită într-un stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul altui stat membru salariați cu care are stabilite raporturi de muncă, în situațiile reglementate de art. 5”.

B) Conform acestui din urmă text, este vorba de punerea în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

- „a) detașarea unui salariat pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;
- b) detașarea unui salariat la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;
- c) punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară”.

C) Prevederile Legii nr. 16/2017 se aplică:

- „a) întreprinderilor stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul României salariați cu care au stabilite raporturi de muncă în condițiile prevăzute la art. 5 alin. (1);
- b) întreprinderilor stabilite pe teritoriul României care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează, pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, în condițiile prevăzute la art. 5 alin. (2)” (art. 3).

D) Potrivit acestui ultim text, este vorba de punerea „în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

^[1] Legiuitorul român a avut în vedere, Directiva nr. 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, seria L, nr. 18 din 21 ianuarie 1997; Directiva nr. 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei nr. 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 159 din 28 mai 2014. Ulterior, însă, Directiva nr. 96/71/CE va fi modificată prin Directiva (UE) nr. 2018/957 a Parlamentului European și a Consiliului din 28 iunie 2018.

- a) detașarea unui salariat de pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;
- b) detașarea unui salariat de pe teritoriul României la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;
- c) punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, ori pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară”.

E) *Salariatul detașat pe teritoriul României* este acel „salariat al unui angajator stabilit pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, care în mod normal lucrează într-un alt stat decât România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României.

Salariat detașat de pe teritoriul României este salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul României, care în mod normal lucrează în România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene; [art. 2 alin. (1) lit. b) și c)].

Salariații/lucrătorii detașați, în sensul reglementărilor menționate nu trebuie confundați cu lucrătorii mobili; aceștia sunt cei care se mută din stat al Uniunii Europene pentru a se integra pe piața muncii din acel pe termen lung sau în mod permanent^[2].

2. Detașarea transnațională și detașarea națională

Art. 43 C. muncii definește detașarea ca „actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului”.

Spre deosebire de această situație, detașarea transnațională este cea în care un salariat ce își desfășoară activitatea într-un stat membru pentru angajator, este trimis de către angajatorul său în alt stat membru pentru a lucra pentru alt angajator. Salariatul rămâne în serviciul întreprinderii fără să se încheie un contract de muncă cu o întreprindere utilizatoare^[3]. Deplasarea lui în statul membru gazdă constituie obiectul însuși al prestării de servicii efectuate de întreprinderea prestatoare, iar lucrătorul îndeplinește sarcinile sub supravegherea și conducerea întreprinderii

^[2] I. Dumitru, în Al. Țiclea, L. Georgescu, I. Dumitru, M. Purcaru, *Noutăți legislative, jurisprudențiale și doctrine privind raporturile de muncă*, Ed. Universul juridic, București, 2018, p. 247.

^[3] Curtea de Justiție a Uniunii Europene (camera a doua), Hotărârea din 10 februarie 2011, *apud* N. Voiculescu, M-B. Berna, *Tratat de drept social internațional și european*, Ed. Universul Juridic, București, 2019, p. 290.

utilizatoare. După finalizarea muncii sau prestarea serviciului pentru care a fost detașat, lucrătorul se întoarce ori se așteaptă să își reia munca în statul membru din care a fost detașat [art. 4 alin. (3) lit. d) din Directiva nr. 2014/67/UE].

Observăm deosebirea: *în cazul detașării transnaționale lucrătorul prestează muncă pentru și sub autoritatea angajatorului său, dar în cadrul unei alte structuri, situate într-un alt stat membru european.*

3. Detașarea transnațională și delegarea din dreptul intern

Din punct de vedere al conținutului, detașarea transnațională se aseamănă, dintr-un anumit punct de vedere, cu delegarea reglementată de dreptul român al muncii. Într-adevăr, conform art. 43 C. muncii, „delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă”.

Dar, între cele două instituții există și deosebiri esențiale:

- salariatul transnațional, pe durata detașării, are locul de muncă în afara angajatorului său, și anume la întreprinderea din statul european unde a fost trimis;
- dacă, în principiu, durata detașării transnaționale nu este limitată legal, delegarea este limitată la cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni „și se poate prelungi pentru perioade succesive de maxim 60 de zile numai cu acordul salariatului” (art. 44 C. muncii);
- în cazul detașării transnaționale beneficiarul direct al muncii lucrătorului este întreprinderea primitoare; în cazul delegării acest beneficiar este chiar angajatorul aceluia salariat.

De precizat că în temeiul art. 9 din Legea nr. 16/2017, personalul angajatorilor stabiliți pe teritoriul României, care efectuează operațiuni de transport internațional, fiind trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui alt stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene este *considerat aflat în delegație*, aplicându-i-se art. 43 C. muncii și beneficiază de drepturile prevăzute de art. 44 alin. (2) din același act normativ (adică are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare).

4. Detașarea transnațională și munca prin agent de muncă temporară

În sensul legislației europene, munca prin agent de muncă temporară *este o formă de detașare transnațională* [art. 1 alin. (3) lit. c) din Directiva nr. 96/71/CE].

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a explicat că aceasta *este o prestare de servicii în schimbul unei remunerații pentru care lucrătorul detașat rămâne în serviciul întreprinderii prestatoare, fără ca vreun contract de muncă să fi fost încheiat cu întreprinderea utilizatoare. Ea se caracterizează prin împrejurarea că deplasarea lucrătorului în statul membru gazdă constituie obiectul însuși al prestării de servicii efectuate de întreprinderea prestatoare și că acest lucrător îndeplinește sarcinile sub supravegherea și conducerea întreprinderii utilizatoare.*

Se impune a distinge între punerea la dispoziție și deplasarea temporară de lucrători care sunt trimiși către un alt stat membru pentru a efectua acolo lucrări în cadrul unei prestări de servicii a angajatorului lor; în acest din urmă caz, detașarea de lucrători de către angajatorul lor într-un alt stat membru constituie accesoriul unei prestări de servicii îndeplinite de angajatorul respectiv în acest stat.

„Un lucrător detașat în sensul art. 1 alin. (3) lit. c) din Directiva nr. 97/71 lucrează sub supravegherea și conducerea întreprinderii utilizatoare. Acesta este corolarul faptului că un asemenea lucrător nu își efectuează munca în cadrul unei prestări de servicii îndeplinite de angajatorul său în statul membru gazdă”.

Așadar, munca prin agent de muncă temporară este cea formă a detașării transnaționale care are cele mai multe elemente de claritate cu detașarea reglementate de Codul muncii.

5. Drepturi generale ale lucrătorilor detașați

Art. 3 alin. (1) din Directiva nr. 96/71/CE a căpătat o nouă redactare prin Directiva nr. 2018/957 (UE)^[4]. Cea mai importantă modificare privește înlocuirea sintagmei „salariu minim” cu termenul de „remunerație”.

Textul menționat prevede:

„(1) Statele membre se asigură că, oricare ar fi legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la art. 1 alin. (1) garantează lucrătorilor care sunt detașați pe teritoriul lor, cu respectarea principiului egalității de tratament, condițiile de muncă și de încadrare în muncă care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca:

- prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau
- prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală sau care se aplică în conformitate cu alin. (8), cu privire la următoarele aspecte:
 - (a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
 - (b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
 - (c) remunerația, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică schemelor de pensii ocupaționale suplimentare;
 - (d) condițiile pentru punerea la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;
 - (e) sănătatea, securitatea și igiena la locul de muncă;
 - (f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, pentru copii și tineri;

^[4] Această Directivă, însă, nu a intrat încă în vigoare. Până la 18 iunie 2019, Comisia trebuie să prezinte Parlamentului European, Consiliului și CESE un raport privind punerea sa în aplicare și să propună, după caz, modificările și completările necesare (N. Voiculescu, M.-B. Berna, *op. cit.*, p. 299, nota 1).

- (g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare;
- (h) condițiile privind cazarea lucrătorilor atunci când sunt oferite de angajator lucrătorilor trimiși de la locul lor de muncă obișnuit;
- (i) indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii trimiși departe de casă din rațiuni profesionale”.

6. Remunerația și alte drepturi ale lucrătorilor detașați

A) Norme europene

Directiva nr. 2018/957 înlocuiește noțiunea de *salarium minim* cu cea de *remunerație*, care integrează toate elementele salariului din statul gazdă. Normele statornicite prin lege sau prin convențiile/contractele colective sunt obligatorii pentru lucrătorii detașați din alte țări în toate sectoarele economice.

Se tinde astfel la respectarea principiului egalității de remunerare/salarizare între toate categoriile de lucrători: cei cu contract pe durată determinată și lucrătorii cu contract permanent care lucrează o muncă similară, dintre lucrătorii cu fracțiune normă și cei cu normă întregă și dintre lucrătorii prin agent de muncă temporară și angajații întreprinderii utilizatoare care efectuează o muncă similară. Principiul include interzicerea oricăror măsuri care, în mod direct sau indirect, generează discriminări pe motive de naționalitate. În aplicarea acestui principiu textul directivei, ia în considerare jurisprudența relevantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene.

Ca urmare, se garantează că normele imperative privind remunerația/salarizarea din statul membru gazdă se aplică și lucrătorilor detașați în statul respectiv.

Noua opțiune este justificată și de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene în special în cauza C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto*, vizând creșterea nivelului de certitudine juridică atât pentru lucrători, cât și pentru întreprinderi. Prin această hotărâre, Curtea a inclus în conținutul salariului minim, prevăzut de art. 3 par. 1 și 7 din Directiva nr. 96/71, indemnizațiile zilnice și despăgubirile pentru deplasările zilnice.

Noua directivă reglementează principiul conform căruia lucrătorii detașați care sunt trimiși temporar de la locul lor de muncă obișnuit în statul membru gazdă la alt loc de muncă trebuie să beneficieze cel puțin de aceleași indemnizații sau de același nivel de rambursare a cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii trimiși departe de casă din rațiuni profesionale care se aplică lucrătorilor locali din statul membru respectiv. Același lucru va trebui să fie valabil pentru cheltuielile suportate de lucrătorii detașați atunci când aceștia sunt obligați să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit din statul membru gazdă.

Potrivit art. 3 alin. (3) din Directiva nr. 96/71/CE, în noua redactare, „indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a remunerației, în măsura în care nu sunt acordate cu titlu de rambursare a cheltuielilor efectiv generate de detașare, precum și cheltuielile de transport, cazare

și masă. Angajatorul rambursează lucrătorilor detașați cheltuielile respective în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practica lor națională aplicabilă raportului de muncă.

În cazul în care din condițiile de muncă și de încadrare nu reiese dacă elementele indemnizației specifice detașării se acordă cu titlu de rambursare a cheltuielilor efectiv generate de detașare sau fac parte din remunerație și în caz afirmativ, care este această parte, atunci întreaga indemnizație se consideră a fi acordată cu titlul de rambursare a cheltuielilor”.^[5]

Până la intrarea în vigoare a noii Directive (nr. 2018/957), trebuie să se asigure lucrătorilor detașați plata salariului minim existent în țara gazdă.

Într-adevăr se dispune [art. 3 alin. (1) lit. c) din Directiva nr. 96/71] că lucrătorilor detașați trebuie să li se asigure aceleași drepturi privind salariul minim și plata orelor suplimentare ca și lucrătorilor din țara gazdă.

Noțiunea de salariu minim – se prevede – „este definită de legislația și practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul”.

În același sens este și art. 2 alin. (1) din Legea nr. 16/2017, conform căruia „salariu minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul României este cel definit de legislația și/ori practica statului membru, altul decât România, sau Confederația Elvețiană, pe teritoriul căruia/căreia este detașat salariatul” [lit. f)]. Totodată, prevede că sunt *cheltuieli generate de detașare* orice cheltuieli cu transportul, cazarea și masa efectuate în scopul detașării [lit. g)], iar *indemnizația specifică detașării transnaționale* este cea destinată să asigure protecția socială a salariaților acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detașare, care constă în îndepărtarea salariatului de mediul său obișnuit” [lit. h)].

Art. 3 alin. (7) din Directiva nr. 96/71, prevede că alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt plătite cu titlul de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă. În același sens este și art. 11 din Legea nr. 16/2017, care mai dispune, în spiritul normelor europene, că „în situația în care legislația română prevede condiții de muncă mai favorabile decât condițiile prevăzute în legislația statului membru sau a Confederației Elvețiene, pe teritoriul căruia/căreia sunt detașați lucrătorii români, are prioritate legislația română” [art. 12 alin. (2)].

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a interpretat art. 3 alin. (1) și (7) din Directiva nr. 96/71^[6] în sensul că:

- nu se opune unui calcul al salariului minim pe oră și/sau în acord întemeiat pe încadrarea lucrătorilor în grupe de salarizare, astfel cum este prevăzut de convențiile colective pertinente ale statului membru gazdă, cu condiția ca acest calcul și această încadrare să fie efectuate potrivit unor norme imperative și transparente, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale;

^[5] N. Voiculescu, M.-B. Berna, *op. cit.*, p. 300-301.

^[6] În Hotărârea Curții (Camera întâi) din 12 februarie 2015 în cauza *Sähköalojen ammattiliitto ry împotriva Eektrobudowa Spolka Akcyjna*, Cauza – 396/13, pct. 70, CJUE.

- o diurnă trebuie considerată parte a salariului minim în condiții identice cu cele la care este supusă includerea aceste diurne în salariu minim plătit lucrătorilor locali cu ocazia unei detașări a acestora în interiorul statului membru în cauză;
- o indemnizație pentru deplasarea zilnică, ce este plătită lucrătorilor cu condiția ca naveta zilnică pe care o efectuează pentru a se deplasa la locul de muncă și pentru a se întoarce de acolo să aibă o durată mai mare de o oră, trebuie considerată parte a salariului minim a lucrătorilor detașați, cu condiția ca această cerință să fie îndeplinită, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale;
- suportarea cheltuielilor cu cazarea acestor lucrători nu trebuie considerată un element al salariului al acestora;
- o alocație care ia forma unor tichete de masă oferite lucrătorilor respectivi nu trebuie considerată parte a salariului minim al acestora și
- prima de concediu care trebuie acordată lucrătorilor detașați pentru durata minimă a concediilor anuale plătite corespunde salariului minim la care aceștia au dreptul în perioada de referință.

S-a reținut, de asemenea, că nu pot fi integrate în salariul minim elementele de remunerație care nu modifică raportul dintre prestația lucrătorului, pe de o parte și contraprestația pe care acesta o primește cu titlul de remunerație pentru prestația respectivă, pe de altă parte^[7].

B) Norme naționale

Lucrătorilor angajați pe teritoriul unui alt stat membru al Uniunii Europene sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, detașați în România, vor fi supuși legislației noastre naționale.

În privința salariului minim sunt aplicabile prevederile art. 162 alin. (1) C. muncii, care prevede că nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile. Totodată, trebuie avute în vedere și dispozițiile art. 164 C. muncii:

- „(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.
- (2) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.
- (3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

^[7] Hotărârea Curții (Camera a șaptea) din 7 noiembrie 2013. *Tevfik Isbir împotriva DB Service GmbH*, cererea având ca obiect pronunțarea unei hotărâri preliminare: *Bundesarbeitsgericht – Germania, Cauza C522/12*.

(4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.”

Începând cu data de 1 ianuarie 2019, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, sumă stabilită în bani care nu include sporuri și alte adaosuri, este stabilită la valoarea de 2080 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 167,333 ore, în medie, pe lună, reprezentând 12,43 lei/oră.

Prin excepție, 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^[8].

Compensațiile convenite pentru munca suplimentară se acordă în conformitate cu dispozițiile art. 122-123 C. muncii. Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, iar în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în acest termen, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

Sporul pentru munca suplimentară se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă și mai mic de 75% din salariul de bază.

Sunt asimilate salariilor [constituind venituri de natură salarială potrivit art. 6 alin. (2) C. fisc. – Legea nr. 227/2015] și supuse impozitării și plății contribuțiilor de asigurări sociale, „indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul de impozitare stabilit astfel:

- în țară, 2,5 ori nivelul stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice^[9];
- străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar^[10].

^[8] A se vedea art. 1 din H.G. nr. 937/2018 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1045 din 10 decembrie 2018).

^[9] Este vorba de H.G. 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 (Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 797 din 18 noiembrie 2018).

De exemplu, potrivit Anexei nr 1, la hotărâre, indemnizația de delegare este de 20 lei/zi, iar alocația de cazare de 230 lei/zi [art. 1 alin. (1) și (2)].

În anumite situații, de delegare sau detașare, sunt decontate cheltuielile de transport, după caz, cu avionul, trenul, transportul în comun sau autoturismul proprietate personală (art. 6).

^[10] Este vorba de H.G. nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar (Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 154 din 19 iulie 1995, modificată ulterior).

Conform acestui act normativ, personalul respectiv are dreptul la o indemnizație de deplasare alcătuită din diurnă și indemnizație de cazare, diferențiată pe două categorii și în funcție de țara de destinație.

l) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori nerezidenți, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a angajatorului nerezident de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă;

m) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

- în țară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
- în străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar.

n) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități nerezidente, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a entității nerezidente de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă”^[1].

7. Unele obligații ale angajatorilor români

Potrivit dispozițiilor Legii nr. 16/2017, „angajatorul salariatului detașat poartă răspunderea pentru acordarea tuturor drepturilor acestuia prevăzute în contractul individual de muncă și/ sau contractul colectiv de muncă aplicabil” [art. 26 alin. (8)]. Această răspundere revine „și în

Astfel, ca regulă, pentru țările europene (Austria, Belgia, Franța, Germania, Grecia, Italia, Polonia, Suedia etc.) se prevede o diurnă de 35 de euro pentru categoria I și 56 de euro pentru categoria a II-a. Pentru Elveția diurna este prevăzută de 38 de euro, respectiv 60 de euro etc. (Anexa la H.G. nr. 518/1995).

Pentru aceleași țări, indemnizația de cazare este, după caz, de 150, respectiv 300 de euro.

Art. 17 prevede că se recomandă agenților economici să aplice în mod corespunzător dispozițiile hotărârii. În situația în care se acordă drepturi suplimentare, cheltuielile efectuate cu această destinație, care se au în vedere la calcularea profitului impozabil, nu pot depăși pe cele convenite personalului respectiv, în limitele și condițiile stabilite de H.G. nr. 518/1995 (în Anexă).

^[1] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed. a IV-a, Ed. Universul juridic, București, 2017, p. 713.

cazurile în care salariații detașați au revenit din statul membru sau Confederația Elvețiană în care a avut loc detașarea transnațională” [alin. (10)].

Angajatorul are și următoarele obligații față de salariatul detașat:

- a) să plătească orice remunerație netă restantă datorată în temeiul prevederilor art. 6, respectiv art. 8;
- b) să plătească orice sume retroactive sau rambursări de taxe, impozite ori contribuții la asigurările sociale, reținute în mod nejustificat din salariul acestuia;
- c) să ramburseze costurile al căror quantum nu poate fi justificat în raport cu salariul net al salariatului detașat sau cu calitatea locului de cazare, reținute ori deduse din salarii pentru cazarea oferită de angajator;
- d) să plătească contribuții la fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali, reținute în mod nejustificat din salariul salariatului detașat, după caz” [art. 26 alin. (9)].

8. Apărarea drepturilor salariaților detașați pe teritoriul României

Conform art. 26 din Legea nr. 16/2017, „în situația în care salariații detașați pe teritoriul României în condițiile prezentei legi consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condițiile de muncă sau că au suferit pierderi ori daune ca urmare a nerespectării prevederilor prezentei legi, se pot adresa Inspecției Muncii și/sau instanțelor judecătorești competente din România ori instanțelor judecătorești dintr-un alt stat potrivit convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară și pot depune plângere împotriva angajatorului lor în mod direct” [alin. (1)].

Aceste prevederi sunt „aplicabile și după încetarea perioadei de detașare transnațională pe teritoriul României, cu respectarea prevederilor legislației române privind termenele de prescripție sau termenele – limită de introducere a unor acțiuni în justiție/plângeri/contestații depuse de salariații români pentru nerespectarea drepturilor prevăzute la alin. (1)” [alin. (2)].

Considerații privind detașarea judecătorilor pentru desfășurarea activităților în cadrul birourilor electorale

Prof. univ. dr. **Marioara ȚICHINDELEAN**^[1]

ABSTRACT

The Labor Code regulates the general framework of the assignment institution within the employment relation, which also applies to employment relations governed by special laws, only insofar as they do not contain specific derogating provisions. Concerning judges and prosecutors, we identify in a series of normative acts a form of assignment which represents the exception from the form established in the common law, the Labor Code, and even from the one instituted in the special regulation, Law no. 303/2004. This atypical form of assignment is encountered in electoral matters. In the framework of this special or atypical assignment, the legislator did not establish the status of detached persons, the institution of being considered an „assigned” person is not regulated in the legislation, which opened the way for different interpretations of the legal texts regarding the rights granted to judges and prosecutors for their work in electoral matters.

Keywords: *assignment, judge, elections, indemnity.*

REZUMAT

Codul muncii reglementează cadrul general al instituției detașării în cadrul raportului de muncă, care se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii. Referitor la judecători și procurori identificăm într-o serie de acte normative o formă de detașare care reprezintă excepția de la forma consacrată în dreptul comun, Codul muncii, și chiar de la cea consacrată în reglementarea specială, Legea nr. 303/2004. Această formă atipică a detașării este întâlnită în materie electorală. În cadrul acestei detașări speciale sau atipice, legiuitorul nu a stabilit statutul persoanelor detașate, instituția considerării acestora ca „detașați” nefiind reglementată în legislație, ceea ce a deschis calea interpretării diferite a textelor legale în ceea ce privește drepturile acordate judecătorilor și procurorilor pentru activitatea desfășurată în materie electorală.

^[1] Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, Facultatea de Drept.

Cuvinte-cheie: detașare, judecător, alegeri electorale, indemnizație.

Legislație relevantă: C. muncii, art. 45, art. 46 alin. (4), Legea nr. 303/2004, art. 58

În prezentul studiu vom examina aspecte ce conferă particularitate detașării judecătorilor pentru desfășurarea activităților în cadrul birourilor electorale.

Statul în societatea modernă, și-a asumat misiunea de a înfăptui justiția și în acest scop a creat un serviciu public^[2]. În cadrul acestui serviciu, magistrații, personalul administrativ și auxiliar își desfășoară activitatea în baza Constituției, legilor, hotărârilor și regulamentelor.

I. Codul muncii reglementează cadrul general al instituției detașării în cadrul raportului de muncă, care se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii.

Potrivit art. 45 C. muncii, detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

Potrivit art. 46 alin. (4) C. muncii salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă.

În mod excepțional^[3], prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

Prevederea legală din conținutul art. 47 C. muncii stabilește conținutul detașării în sensul că:

- drepturile convenite salariatului detașat se acordă de către angajatorul la care s-a dispus detașarea^[4],
- salariatul detașat beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de drepturile de la care angajatorul la care este detașat, angajatorul care detașează are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detașarea să își îndeplinească integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, în caz contrar ele vor fi îndeplinite de către angajatorul care a dispus detașarea. În cazul în care există divergență între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile legale, salariatul detașat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori și de a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite.

Art. 58 alin. (1) din Legea nr. 303/2004 creionează cadrul detașării în cadrul justiției, ca funcție fundamentală a statului, stabilind prerogativa Consiliului Superior al Magistraturii de a dispune

^[2] V.M. Ciobanu, *Tratat teoretic și practic de procedură civilă, Vol. I, Teoria generală*, Ed. Național, București, 1996, p. 78.

^[3] Art. 45 C. muncii, teza a doua.

^[4] <http://didactino.ro/obligatii-privind-indeplinirea-contractului-individual-munca>

detașarea judecătorilor și procurorilor, cu acordul scris al acestora, la alte instanțe sau parchete, la Consiliul Superior al Magistraturii, Institutul Național al Magistraturii, Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești sau la unitățile subordonate acestuia ori la alte autorități publice, în orice funcții, inclusiv cele de demnitate publică numite, la solicitarea acestor instituții, precum și la instituții ale Uniunii Europene sau organizații internaționale.

Legea nr. 317 din 1 iulie 2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii statuează în art. 40 că secțiile Consiliului Superior al Magistraturii au atribuții referitoare la cariera judecătorilor și procurorilor printre acestea fiind și cea referitoare la delegarea judecătorilor și detașarea judecătorilor și procurorilor, în condițiile legii.

În perioada detașării, judecătorii și procurorii își păstrează calitatea de judecător sau procuror și beneficiază de drepturile prevăzute de lege pentru personalul detașat. Când salariul și celelalte drepturi bănești prevăzute pentru funcția în care este detașat judecătorul sau procurorul sunt inferioare, acesta își păstrează indemnizația de încadrare lunară și celelalte drepturi bănești^[5].

Aspectul care prezintă interes în prezentul demers se referă la drepturile acordate personalului detașat. În acest sens, **art. 58 alin. (3) din Legea nr. 303/2004 statuează că în perioada detașării, judecătorii și procurorii își păstrează calitatea de judecător sau procuror și beneficiază de drepturile prevăzute de lege pentru personalul detașat.** Când salariul și celelalte drepturi bănești prevăzute pentru funcția în care este detașat judecătorul sau procurorul sunt inferioare, acesta își păstrează indemnizația de încadrare lunară și celelalte drepturi bănești.

Judecătorii, procurorii și personalul asimilat acestora, detașați în străinătate pentru acțiuni în interesul serviciului, beneficiază de drepturi și au obligațiile stabilite prin normele speciale ale instituției la care sunt detașați.

În lipsa normelor speciale personalul detașat în străinătate beneficiază de următoarele drepturi:

- a) indemnizația de încadrare lunară, la care se adaugă sporurile cu caracter permanent prevăzute de lege pentru funcția deținută anterior detașării;
- b) decontarea costului transportului între locul de domiciliu și locul detașării, la începutul și la sfârșitul perioadei de detașare, precum și pentru efectuarea concediului de odihnă în țară;
- c) decontarea chiriei, în limita plafonului stabilit anual, potrivit limitei bugetului alocat în acest scop, prin legea bugetului de stat, prin ordin comun al ministrului justiției, al președintelui Consiliului Superior al Magistraturii, al președintelui Înaltei Curți de Casație și Justiție, al procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și al procurorului-șef al Direcției Naționale Anticorupție;
- d) diurnă, în cuantumul prevăzut de lege pentru deplasarea în străinătate a secretarilor de stat.

Personalul detașat în străinătate nu poate beneficia în țară de aceleași drepturi acordate de instituția unde este detașat.

Din ansamblul prevederilor legale prezentate considerăm că se impune prezentarea trăsăturilor specifice detașării judecătorilor și procurorilor și anume:

^[5] Art. 58 alin. (3) din Legea nr. 303/2004.

- existența cedentului, CSM și cesionarului, alte instanțe sau parchete, Consiliul Superior al Magistraturii, Institutul Național al Magistraturii, Ministerul Justiției sau la unitățile subordonate acestuia ori la alte autorități publice, în orice funcții, inclusiv cele de demnitate publică numite, la solicitarea acestor instituții, precum și la instituții ale Uniunii Europene sau organizații internaționale;
- necesitatea acordului scris al judecătorilor și procurorilor detașați;
- suspendarea raportului de muncă cu cedentul pe perioada detașării;
- acordarea drepturilor mai favorabile persoanelor detașate;
- perioada de detașare este cuprinsă între 6 luni și 3 ani. Detașarea se prelungește o singură dată, pentru o durată de până la 3 ani^[6].

II. Referitor la judecători și procurori identificăm într-o serie de acte normative o formă de detașare care reprezintă **excepția** de la forma consacrată în dreptul comun, Codul muncii, și chiar de la cea consacrată în reglementarea specială, Legea nr. 303/2004. Această formă atipică a detașării este întâlnită în materie electorală. Astfel:

a) Potrivit art. 26 alin. (5) din *Legea nr. 115 din 19 mai 2015 pentru alegerea autorităților administrației publice locale*, pentru modificarea Legii administrației publice locale nr. 215/2001, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali desemnarea președintelui biroului electoral de circumscripție și a locțiitorului acestuia se face în ședință publică de către **președintele tribunalului**, în termen de 20 de zile de la stabilirea datei alegerilor. Desemnarea se face, **prin tragere la sorți**, dintre magistrații (judecători și procurori) și ceilalți juriști^[7] **cu domiciliul sau reședința în județ sau în municipiul București pe baza criteriului apropierii domiciliului sau reședinței de localitatea sau subdiviziunea administrativ-teritorială în care va funcționa biroul electoral de circumscripție**. Tragerea la sorți se face cu prioritate din lista magistraților, întâi pentru președinți și apoi pentru locțiitori. Lista magistraților care participă la tragerea la sorți se întocmește de către președintele tribunalului. Magistrații și ceilalți juriști din listă care nu sunt desemnați președinți sau locțiitori ai acestora rămân la dispoziția președintelui tribunalului, pentru înlocuirea, în cazuri deosebite, a titularilor.

Legea nr. 115/2015 a abrogat Legea nr. 67/2004 pentru alegerea autorităților administrației publice locale care la art. 120 alin. (2) a stabilit că membrii birourilor electorale, statisticienii și personalul tehnic auxiliar, care au calitatea de angajat cu contract de muncă sau sunt numiți într-o funcție publică, **se consideră detașați**, pe perioada cât își desfășoară activitatea, la birourile electorale. În aplicarea anterioarei legi, Legea nr. 67/2004, CSM prin Hotărârea nr. 232/2012 a observat că în legile electorale, legiuitorul a utilizat sintagma „se consideră detașați” și **nu sunt detașați de către CSM în condițiile legii**, ceea ce evidențiază faptul că **nu este vorba de o veritabilă detașare în condițiile art. 58 alin. (1) din Legea nr. 303/2004**.

Actuala reglementare reia textul abrogat, respectiv în art. 121 alin. (2) din Legea nr. 115/2015 care stabilește că membrii birourilor electorale, statisticienii și personalul tehnic auxiliar, care au calitatea de angajat cu contract de muncă sau sunt numiți într-o funcție publică, **se consideră detașați, pe perioada cât își desfășoară activitatea, la birourile electorale** iar, din conținutul art. 112 alin. (3) din Legea nr. 115/2015 reiese că magistraților, membri ai birourilor electorale, statisticienilor, personalului tehnic auxiliar al acestora, precum și operatorilor de calculator ai

^[6] Art. 58 alin. (2) din Legea nr. 303/2004.

^[7] Prin jurist se înțelege persoana licențiată în științe juridice.

birourilor electorale ale secțiilor de votare li se acordă o indemnizație stabilită prin hotărâre a Guvernului.

De asemenea, prin art. 11 alin. (1) din *Legea nr. 208 din 20 iulie 2015 privind alegerea Senatului și a Camerei Deputaților*, precum și pentru organizarea și funcționarea Autorității Electorale Permanente se stabilește că la nivel național se constituie un **Birou Electoral Central, format din 5 judecători ai Înaltei Curți de Casație și Justiție**, președintele și vicepreședinții Autorității Electorale Permanente și din cel mult 12 reprezentanți ai partidelor politice, alianțelor politice, alianțelor electorale, conform legii, precum și un reprezentant desemnat de grupul parlamentar al minorităților naționale din Camera Deputaților. În continuare legea precizează că pe perioada cât funcționează **birourile și oficiile electorale, membrii acestora, deci și judecătorii, statisticienii, personalul tehnic auxiliar și operatorii de calculator se consideră detașați** și primesc o indemnizație stabilită prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Autorității Electorale Permanente. Președinții birourilor electorale, locuitorii acestora și membrii *primesc indemnizația de la data încheierii proceselor-verbale de investiție*. Pentru indemnizații se reține, se datorează și se virează numai impozitul pe venit, potrivit legii^[8].

Potrivit art. 67 alin. (2) și (3) din *Legea nr. 370 din 20 septembrie 2004 pentru alegerea Președintelui României* pe perioada cât funcționează birourile electorale, membrii acestora, statisticienii și personalul tehnic auxiliar **se consideră detașați și primesc o indemnizație pe zi de activitate**, stabilită prin hotărâre a Guvernului pentru care se datorează, se reține și se virează numai impozitul pe venit, conform legii.

Legiuitorul prevede în mod expres în art. 67 alin. (4) din această lege^[9] că pe toată perioada exercitării atribuțiilor privind organizarea și desfășurarea alegerilor pentru Președintele României, instituțiile la care sunt angajați salariații le asigură acestora *drepturile salariale cuvenite*, potrivit legii.

Ca atare, chiar și în situația în care prevederea legală^[10] nu stabilește clar statutul judecătorilor și procurorilor care sunt desemnați să facă parte din birourile electorale, din ansamblul dispozițiilor legale referitoare la modalitatea de desemnare a acestora, la drepturile acordate și sintagma uzitată de către legiuitor „se consideră detașați” apreciem că detașarea judecătorilor și procurorilor în procesul electoral pentru autoritățile interne este o formă atipică a detașării care prezintă următoarele **caracteristici**:

- judecătorii sunt desemnați prin tragere la sorți, deci nu se cere acordul scris al acestora, ca atare fundamentarea participării la procesul electoral este *ope legis*, consimțământului *cedatului* nefiind necesar, legea fiind cea care organizează raporturile dintre părți^[11];
- noțiunea de cedat pentru indicarea magistraților este improprie pentru că nu operează o cedare a acestora;

^[8] Legea nr. 208 din 20 iulie 2015, alin. (2) și (3).

^[9] Legea nr. 370 din 20 septembrie 2004 pentru alegerea Președintelui României.

^[10] Legea nr. 303/2004 și Legea nr. 317/2004.

^[11] F. Roșioru, *Dreptul individual al muncii. Curs universitar*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 494 *apud* J. Ghestin, C. Jamin, M. Billiau, p. 765.

- desemnarea este efectuată de către președintele tribunalului care este investit cu atribuții speciale în materie electorală spre deosebire de prerogativa recunoscută CSM-ului în baza Legii nr. 303/2004 și Legii nr. 317/2004;
- detașarea nu reprezintă o relație cedent-cesionar deoarece în materie electorală nu există cesionar așa cum există în cazul art. 54 C. muncii sau art. 58 din Legea nr. 303/2004 acest text prevede în mod expres cine poate fi cesionar. Trebuie să precizăm în acest context că a desfășura activitate electorală nu presupune detașarea în autorități publice. Activitatea electorală se desfășoară de către o instituție administrativă autonomă cu personalitate juridică și cu competență generală în materie electorală, care are misiunea de a asigura organizarea și desfășurarea alegerilor și a referendumurilor, precum și finanțarea partidelor politice și a campaniilor electorale, cu respectarea Constituției, a legii și a standardelor internaționale și europene în materie iar birourile electorale sunt înființate prin norme speciale pentru desfășurarea și asigurarea imparțialității în procesului electoral spre deosebire de autoritățile publice^[12] care sunt definite prin art. 2 lit. b) din Legea nr. 554/2004 ca fiind orice organ de stat sau al unităților administrativ-teritoriale care acționează, în regim de putere publică, pentru satisfacerea unui interes legitim public; sunt asimilate autorităților publice, în sensul prezentei legi, persoanele juridice de drept privat care, potrivit legii, au obținut statut de utilitate publică sau sunt autorizate să presteze un serviciu public, în regim de putere publică. Birourile electorale însă exercită o funcție ce implică autoritatea de stat potrivit art. 7 alin. (3) din Legea nr. 208/2015 ceea ce înseamnă asimilarea acestora cu autoritățile publice cu activitate, aceasta fiind legată de procesul electoral și nu de cea a unei autorități administrative cu activitate permanentă;
- obiectul detașării speciale sau atipice este cel ce se încadrează în tabloul alegerilor electorale. Activitatea judecătorilor în materie electorală este distinctă de cea desfășurată în cadrul detașării hotărâtă de către CSM. În acest sens se impune efectuarea distincției între autoritatea judecătorească și prerogativele judecătorilor care definesc statutul acestora și prerogativele judecătorilor și rolul acestora în procesul electoral.

Astfel, art. 1 alin. (4) din Constituție proclamă *in terminis* principiul separației puterilor în stat, legislativă, executivă și judecătorească, în cadrul democrației constituționale.

Art. 1 alin. (1) din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară prevede că, „puterea judecătorească” se exercită de Î.C.C.J. și de celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege.

Instanțele de judecată „au competența de a soluționa orice acțiune având ca obiect reclamarea încălcării unui drept, competență generală a acestora în raport cu celelalte autorități ale statului”^[13]. Competența instanțelor de judecată este de natură jurisdicțională și reprezintă, așadar, ansamblul prerogativelor acordate de legiuitorul constituant și organic. De altfel, *iurisdictio*, termen de origine latină, are semnificația de a pronunța dreptul (*ius* – drept și *dicere* – a pronunța). În doctrină^[14] s-a considerat că „substanța activității judiciare și chiar finalitatea

^[12] Pentru detalii a se vedea Decizia ICCJ nr. 28/2017.

^[13] I. Deleanu, *Tratat de procedură civilă, vol. I, ediție revizuită, completată și actualizată*, București, Ed. Universul Juridic, București, 2013, p. 617, *apud* CSJ, sect. civ. dec. nr. 55/2001, B.J. bază de date, Ed. C.H. Beck.

^[14] I. Leș, *Tratat de procedură civilă, Vol. I, Principii și instituții generale. Judecata în fața primei instanțe*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 11.

acesteia se materializează cu evidență în hotărârea pronunțată de instanță”. În continuare același autor susține că „activitatea instanței se particularizează prin faptul că se realizează cu participarea persoanelor interesate în soluționarea litigiului și a altor persoane sau organe a căror prezență este necesară pentru înfăptuirea actului de justiție”.

În procesul electoral, judecătorii îndeplinesc prerogativele stabilite în legile electorale respectiv cele cuprinse în art. 27 din Legea nr. 115/2015^[15], Legea nr. 208 din 20 iulie 2015, Legea nr. 370 din 20 septembrie 2004. Împotriva actelor îndeplinite în cadrul procedurii electorale de către judecători în calitate de președinți și loțiitori ai acestora se pot depune întâmpinări, contestații, cereri care se soluționează de alte autorități care au competențe speciale acordate prin lege pentru desfășurarea procesului electoral^[16] hotărârile pronunțate de acestea din urmă putând fi contestate la instanța de judecată competentă care realizează prerogativele autorității judecătorești^[17].

Examinând activitatea pe care o desfășoară magistrații (judecători și procurori) în cadrul alegerilor locale, considerăm că ea reprezintă o activitate „nejurisdicțională” desfășurată în baza legii, atribuită autorității judecătorești prin dispoziții legale imperative. Nu se poate aprecia că în acest context autoritatea judecătorească și-a depășit limitele competenței atribuite de Constituție și Legea nr. 304/2004, nefiind o trecere abuzivă a „barierelor”^[18] autorității judecătorești, ci o prerogativă *ope legis*.

Soluționând excepția de neconstituționalitate a art. 32 din Legea nr. 67/2004 pentru alegerea autorităților administrației publice locale, referitor la organizarea și componența Biroului Electoral Central, în special în ceea ce privește includerea în componența acestuia a șapte judecători de la Înalta Curte de Casație și Justiție, Curtea Constituțională prin Decizia nr. 326 din 14 septembrie 2004 observă că organizarea și desfășurarea operațiunilor electorale trebuie realizate de organisme neutre, alese sau desemnate prin procedee democratice și transparente. Rolul Biroului Electoral Central este de a veghea la buna organizare și desfășurare a alegerilor și la stabilirea corectă a rezultatului voturilor, la asigurarea și garantarea egalității de șanse pentru toți candidații, indiferent de apartenența politică a acestora. Când privește componența acestuia, alături de reprezentanți ai partidelor politice, alianțelor politice și alianțelor electorale, legiuitorul a optat și pentru șapte judecători ai Înaltei Curți de Casație și Justiție, atât pentru neutralitatea lor politică, pe de o parte, cât și pentru faptul că ei fac parte dintr-o altă putere a statului – cea judecătorească –, pe de altă parte. Din această perspectivă, participarea judecătorilor Înaltei Curți de Casație și Justiție ca membri în Biroul Electoral Central se constituie într-o garanție privind desfășurarea corectă a întregului proces electoral, câtă vreme, prin statutul lor, aceștia nu pot face parte din partide politice, nu pot candida, nu pot fi aleși și se supun, în întreaga lor activitate, numai legii. Pe perioada cât își desfășoară activitatea în cadrul Biroului Electoral Central, judecătorii de la Înalta Curte de Casație și Justiție au statutul de detașați, exercitând

[15] De ex. a) urmăresc aplicarea dispozițiilor legale privitoare la alegeri în circumscripția electorală în care funcționează; b) înregistrează listele de candidați și candidaturile independente pentru consiliile locale, precum și candidaturile pentru primar și constată rămânerea definitivă a acestora;

[16] Biroul Electoral Central.

[17] Art. 122 alin. (1) din Legea nr. 115/2015; art. 115-116 din Legea nr. 208 din 20 iulie 2015; art. 68-69 din Legea nr. 370/2004; Decizia Biroului Electoral Central poate fi atacată în termen de 24 de ore de la data aducerii la cunoștință publică la Înalta Curte de Casație și Justiție – senatori, deputați.

[18] I. Deleanu, *op. cit.*, p. 618, *apud* CSJ, sect. civ. dec. nr. 55/2001, B.J. bază de date, Ed. C.H. Beck.

numai atribuții proprii procesului electoral. Curtea reține și faptul că desemnarea unor judecători de la Înalta Curte de Casație și Justiție în Biroul Electoral Central nu transformă această autoritate electorală în organ judecătoresc, hotărârile acestuia putând fi atacate la Înalta Curte de Casație și Justiție.

– desemnarea vizează judecătorii și procurorii cu domiciliul sau reședința în județ sau în municipiul București pe baza criteriului apropierea domiciliului sau reședinței de localitatea sau subdiviziunea administrativ-teritorială în care va funcționa biroul electoral de circumscripție, acest criteriu neexistând în cazul detașării întemeiate pe art. 58 din Legea nr. 303/2004.

III. Controversa care a creat practică neunitară între instanțe cu grade de jurisdicție diferită este cea referitoare la acordarea sau neacordarea diurnei, în cuantumul prevăzut de lege pentru deplasarea în străinătate a secretarilor de stat potrivit art. 58 alin. (3²) lit. d) din Legea nr. 303/2004 magistraților desemnați pentru desfășurarea alegerilor locale.

Pentru lămurirea acestui aspect se impune coroborarea prevederilor art. 58 alin. (3) din Legea nr. 303/2004 cu prevederile art. 4 din H.G. nr. 53/2016 care se referă la cheltuielile privind alegerile electorale^[19] care face expres trimitere la H.G. nr. 1860/2006.

Prin art. 1 alin. (1) din H.G. nr. 53/2016 s-a aprobat bugetul și cheltuielile necesare pentru pregătirea, organizarea și desfășurarea alegerilor locale din anul 2016, care se suportă din bugetul de stat, conform anexei care face parte integrantă din prezenta hotărâre iar categoriile principale de cheltuieli necesare pregătirii și desfășurării în bune condiții a alegerilor locale sunt următoarele:

- a) cheltuielile privind sediile, dotarea și funcționarea birourilor electorale;
- b) indemnizațiile membrilor birourilor electorale;
- c) indemnizațiile personalului tehnic auxiliar și ale statisticienilor;
- d) indemnizațiile operatorilor de calculator ai birourilor electorale ale secțiilor de votare.

Potrivit art. 2 alin. (1) din H.G. nr. 53/2016 pe toată perioada exercitării atribuțiilor privind organizarea și desfășurarea alegerilor locale, instituțiile la care sunt angajați membrii birourilor electorale, personalul tehnic auxiliar și statisticienii **le asigură acestora drepturile salariale cuvenite, potrivit legii pentru activitatea desfășurată în cadrul autorității judecătorești**, excepție făcând judecătorii care își desfășoară activitatea în baza Legii nr. 208 din 20 iulie 2015 privind alegerea Senatului și a Camerei Deputaților, precum și pentru organizarea și funcționarea Autorității Electorale Permanente și Legii nr. 370 din 20 septembrie 2004 pentru alegerea Președintelui României care sunt considerați detașați.

În cadrul acestei detașări speciale sau atipice, legiuitorul nu a stabilit statutul persoanelor detașate, instituția considerării acestora ca „detașați” nefiind reglementată în legislație ceea ce a deschis calea interpretării diferite a textelor legale în ceea ce privește drepturile acordate judecătorilor și procurorilor pentru activitatea desfășurată în materie electorală.

Considerarea acestei detașări ca fiind atipică sau specială este dată și de către indemnizația care se impozitează și se acordă în cumul cu drepturile salariale acordate judecătorului care desfășoară activitate în cadrul autorității judecătorești.

^[19] Pentru fiecare alegeri se emite câte o hotărâre de guvern.

Președintele Biroului Electoral Central, președinții birourilor electorale de circumscripție, locțiitorii acestora, membrii Biroului Electoral Central și membrii birourilor electorale de circumscripție primesc o indemnizație de 85 lei pentru fiecare zi de activitate^[20] iar președintele biroului electoral al secției de votare și locțiitorul acestuia primesc câte o indemnizație de 85 de lei pentru fiecare zi de activitate, dar nu mai mult de 5 zile^[21].

Fondurile pentru suportarea acestei indemnizații se suportă din bugetul de stat, prin Ministerul Afacerilor Interne, prin Prefect.

Pe lângă aceste drepturi^[22] membrii birourilor electorale, personalul tehnic auxiliar, statisticienii și operatorii de calculator care își au domiciliul sau reședința în alte localități beneficiază de drepturile prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 1860/2006 privind *drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, respectiv și de o indemnizație zilnică de delegare sau de detașare precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interesul serviciului, cu modificările și completările ulterioare*^[23].

Ca atare, aplicarea textelor legale mai sus menționate este subsumată metodicii juridice^[24] care trebuie să clarifice conținutul normei juridice, să stabilească compatibilitatea acesteia în raport de o anumită situație de fapt, respectiv stabilirea categoriei diurnei ce se acordă judecătorului detașat atipic pentru desfășurarea procesului electoral, cea întemeiată pe prevederile Legii nr. 303/2004 sau cea (indemnizația zilnică de detașare) prevăzută de Hotărârea Guvernului nr. 1860/2006.

Apreciem că interpretarea textelor legale trebuie să pună în operă legătura logică, firească între norma juridică și raportul social căruia i se aplică pentru că numai astfel, poate fi surprinsă și clarificată voința legiuitorului, sens în care, din această perspectivă, judecătorii care desfășoară activitate în cadrul procesului electoral nu beneficiază de diurna stabilită prin art. 58 alin. (3²) lit. d) din Legea nr. 303/2004 pentru următoarele argumente:

- a) regim juridic diferențiat între cele două forme de detașări;
- b) instituția diurnei reprezintă indemnizația plătită cuiva pentru acoperirea cheltuielilor de deplasare în altă localitate în interes de serviciu.

În ceea ce privește natura celor două instituții, considerăm că atât indemnizația zilnică acordată în baza Hotărârii de Guvern nr. 1860/2006 cât și diurna acordată în baza art. 58 din Legea nr. 303/2004 au același scop, de a acoperi costul dislocării persoanei detașate din mediul familial, însă diferența dintre cele două instituții în ceea ce privește membrii birourilor electorale este determinată de condițiile în care sunt desemnate persoanele pentru funcțiile de președinte și locțiitor al birourilor electorale dintre magistrați și ceilalți juriști *cu domiciliul sau reședința în județ*

^[20] Art. 2 alin. (2) din H.G. nr. 53/2016.

^[21] Art. 2 alin. (4) din H.G. nr. 53/2016.

^[22] Art. 2 alin. (12) din H.G. nr. 53/2016.

^[23] Art. 9 din H.G. nr. 53/2016.

Persoana aflată în delegare sau detașare într-o localitate situată la o distanță mai mare de 5 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă primește o indemnizație zilnică de delegare sau de detașare de 17 lei, indiferent de funcția pe care o îndeplinește și de autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea.

^[24] N. Popa, *Teoria generală a dreptului*, Ed. Actami, București, 1998, p. 274.

sau în municipiul București pe baza criteriului apropierii domiciliului sau reședinței de localitatea sau subdiviziunea administrativ-teritorială în care va funcționa biroul electoral de circumscripție, aspect care nu este cuprins în reglementarea din art. 58 din Legea nr. 303/2004 deoarece natura activității desfășurate în cadrul detașării pe acest temei legal este diferită de cea electorală.

c) un alt argument care pledează pentru acordarea indemnizației zilnice membrilor birourilor electorale în cuantumul stabilit de Hotărârea Guvernului nr. 1860/2006 este prevederea din art. 2 alin. (12) din H.G. nr. 53/2016 care instituie o excepție evidentă prin prevederea ei imperativă.

d) existența practicii neunitare este cea care a determinat acest demers doctrinar, sens în care arătăm că prin sentința civilă nr. 3472 din 22 decembrie 2015 pronunțată de Curtea de Apel București, secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal, prin care a fost obligată pârâta Autoritatea Electorală Permanentă să plătească reclamantei (judecător la Înalta Curte de Casație și Justiție) suma de 23.087,68 lei cu *titlu de diurnă aferentă* perioadei 6 septembrie 2014-21 noiembrie 2014 spre deosebire de Decizia civilă nr. 416 din data de 28 iunie 2017 pronunțată în dos. nr. 5745/115/2016 și Decizia civilă nr. 672/2018 pronunțată în dosarul nr. 1682/115/2017 de către Curtea de Apel Timișoara prin care *au fost admise apelurile declarate de către autorităților locale împotriva sentințelor civile de admitere a cererii formulate de către judecători desemnați în alegerile locale având ca obiect acordarea diurnei prevăzută de art. 58 din Legea nr. 303/2004* motivând că reclamantul (judecător) a desfășurat activitate în procesul electoral^[25], locul de muncă este în aceeași localitate cu cea în care a desfășurat activitatea electorală, fiind incidente prevederile Legii nr. 115/2015, Hotărârea Guvernului nr. 1860/2006 și nu cele prevăzute în art. 58 din Legea nr. 303/2004.

Considerăm poziția ultimei instanțe ca fiind cea care corespunde voinței legiuitorului așa cum rezultă, de altfel, dintr-o interpretare sistematică a economiei textelor legale care nu pot fi examinate separat de contextul care le-a determinat elaborarea, așa cum se aprecia pe bună dreptate în doctrină^[26], că interpretarea reală caută să descopere intenția veridică a legiuitorului așa cum se desprinde din economia legii, trecând peste unele aparențe de text.

^[25] <http://www.costelgilca.ro/legislatie/ajaxload/jurisres/386/19111>

^[26] I. Santai, *Teoria generală a dreptului*, Ed. Risoprint, Cluj-Napoca, 2005, p. 139.

Încetarea de drept a contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii – reglementări noi și posibile controverse

Conf. univ. dr. **Radu Răzvan POPESCU**

ABSTRACT

The individual employment contract may cease in law in certain cases expressly regulated by the legislator. Termination of the contract with the retirement of the employee is probably one of the ways that created the most controversy in the literature and in practice. The most recent changes, though proposing a different perspective on the text, we believe will create blurring in their transposition.

However, the text of the law restores equal treatment between men and women as regards the possibility of performing work in the same work contract until the age of 65.

Keywords: *standard age, contribution, pension, equal treatment.*

REZUMAT

Contractul individual de muncă poate înceta de drept în anumite cazuri reglementate expres de către legiuitor. Încetarea contractului odată cu pensionarea salariatului reprezintă, probabil una din modalitățile care au creat în literatura de specialitate și în practică cele mai multe controverse. Ultimele modificări survenite deși propun o altă perspectivă asupra textului de lege apreciem că vor crea neclarități în transpunerea lor în practică.

Totuși textul de lege restabilește egalitatea de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește posibilitatea de a presta munca în baza aceluiasi contract individual de muncă până la împlinirea vârstei de 65 de ani.

Cuvinte-cheie: *vârstă standard, cotizare, pensie, egalitate de tratament.*

Legislație relevantă: C. muncii, art. 56 alin. (1) lit. c); Decizia Curții Constituționale nr. 387/2018

A. 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 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani^[1];

Textul art. 56 alin. (1) lit. c) teza 1 C. muncii a făcut obiectul unei excepții de neconstituționalitate, soluționată de Curtea Constituțională prin Decizia nr. 387/2018^[2], astfel: s-a admis excepția de neconstituționalitate formulată de către Curtea Constituțională, respectiv de către Tribunalul București – secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale și a constatat că dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza I C. muncii **sunt constituționale în măsura în care** sintagma „*condiții de vârstă standard*” nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani.

Astfel, Curtea apreciază că „încetarea raportului de muncă al femeii la o vârstă mai redusă decât a bărbatului poate și trebuie să rămână o opțiune a acesteia, în contextul social actual. Transformarea acestui beneficiu legal într-o 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. Astfel, dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 sunt constituționale numai în măsura în care, la împlinirea vârstei legale de pensionare, dau dreptul femeii să opteze fie pentru deschiderea dreptului la pensie și încetarea contractului individual de muncă în curs, fie pentru continuarea acestui contract, până la împlinirea vârstei legale de pensionare prevăzute pentru bărbați, la acea dată. În prima ipoteză, când optează pentru deschiderea dreptului la pensie, contractul individual de muncă în curs încetează de drept, iar dreptul la muncă va putea fi exercitat numai după încheierea unui nou contract, dacă angajatorul consimte în acest sens. Din contră, în măsura în care salariații optează pentru continuarea raportului de muncă, până la împlinirea vârstei de pensionare prevăzute de lege pentru bărbați, exercițiul dreptului la muncă nu este condiționat de încheierea unui nou contract și de voința angajatorului, dar dreptul la pensie nu va putea fi solicitat simultan”^[3].

Nu în ultimul rând, trebuie avută în vedere dispoziția cu caracter imperativ: *angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariaților de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.*

Pentru a înceta de drept contractul individual de muncă al salariatului este necesar ca acesta să fi îndeplinit cumulativ, vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare, fără a avea

^[1] Legea nr. 93/2019 pentru aprobarea O.U.G. nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în M. Of. nr. 354 din 8 mai 2019, respectiv art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii.

^[2] Publicată în M. Of. nr. 642 din 24 iulie 2018.

^[3] Pentru a decide în acest sens, Curtea a apreciat că încetarea de drept a contractului individual de muncă pentru femei la o vârstă mai mică decât cea a bărbatului poate dobândi valențe discriminatorii pe criterii de sex și încalcă dreptul la muncă al femeii, atât timp cât nu rămâne o opțiune a acesteia să înceteze raporturile de muncă la o vârstă mai mică decât bărbatul, respectiv la vârsta când poate solicita deschiderea dreptului la pensie. Prin urmare, la vârsta de 63 de ani, femeia trebuie să aibă dreptul de a opta pentru continuarea raportului de muncă până la vârsta la care legea prevede încetarea de drept a contractului individual de muncă și pentru bărbați, respectiv 65 de ani, potrivit ipotezei art. 56 alin. (1) lit. c) teza I C. muncii.

vreo relevanță dacă acesta a depus dosarul de pensie sau dacă a obținut decizia de pensionare^[4]. Astfel, salariatul se va afla în situația în care îi va înceta de drept contractul individual de muncă, fără a beneficia, imediat, din luna următoare, de pensie (care îi va fi plătită, retroactiv, de la data încetării contractului individual de muncă, după ieșirea deciziei de pensionare)^[5].

Totuși, potrivit art. 56 alin. (4) C. muncii^[6] dacă salariatul depune o cerere la angajator cu cel puțin 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare pentru menținerea în funcție în baza aceluiași contract individual de muncă, dacă angajatorul este de acord, în scris, contractul individual de muncă al salariatului se poate prelungi cu maxim 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

Apreciem că modificările survenite în Codul muncii cu privire la acest caz de încetare de drept a contractului individual de muncă trebuie interpretate având în vedere următoarele aspecte:

– în primul rând, regula rămâne neschimbată – contractul individual de muncă încetează de drept la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard, respectiv 63 pentru femei și 65 pentru bărbați și a stagiului minim de cotizare, respectiv 15 ani; în această situație angajatorul trebuie să constate, în scris, încetarea de drept a contractului individual de muncă, în termen de 5 zile lucrătoare la îndeplinirea condițiilor prevăzute de lege și să comunice părților, în scris, în termen de 5 zile acest aspect. În situația în care ulterior, acestui moment părțile doresc continuarea raportului de muncă va trebui încheiat un nou contract individual de muncă, care se va încheia pe durată determinată maxim 3 ani, atâta cât permite legea unui pensionar de a cumula pensia cu salariul;

– Curtea Constituțională prin Decizia nr. 387/2018 a soluționat o problemă care ținea de încălcarea unui principiu fundamental - egalitatea de tratament în muncă pe criteriul genului, femeile angajate cu contract individual de muncă având astfel posibilitatea de a continua prestarea muncii, în baza aceluiași contract până la împlinirea vârstei de 65 de ani, dacă solicită, expres acest lucru, cu cel puțin 30 zile anterior îndeplinirii condițiilor de vârstă standard (63 ani) și stagiului minim de cotizare (15 ani); de remarcat, în această situație expres reglementată de lege, angajatorul nu poate limita dreptul angajatei de a continua activitatea, deci este vorba doar de o informare a angajatorului, acesta neputând decât să ia la cunoștință de solicitarea angajatei;

– de asemenea, angajatul poate solicita cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard (65 ani) și a stagiului minim de cotizare (15 ani) pentru pensionare prelungirea contractului individual de muncă; în acest caz este, însă nevoie de acordul expres, în scris, al angajatorului; în cazul în care acesta refuză să prelungească contractul individual de muncă al salariatului său acesta va înceta de drept conform art. 56 alin. (1) lit. c) teza 1 C. muncii; totuși, în această situație, ulterior, între cele două părți se poate încheia un nou contract individual de muncă pe perioadă determinată [conform art. 83 lit. g) coroborat cu art. 84 alin. (1) C. muncii]; refuzul angajatorului de a menține contractul individual de muncă

^[4] A se vedea, pe larg, I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii, ediția a IV-a, revăzută și adăugită*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 418.

^[5] A se vedea R. Dimitriu, *Reflecții privind încetarea contractului de muncă din perspectiva noii reglementări*, în R.R.D.M. nr. 3/2011, pp. 58-67.

^[6] A se vedea Legea nr. 93/2019 pentru aprobarea O.U.G. nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative care introduce la art. 56 C. muncii un nou alineat, respectiv 4.

al salariatului nu trebuie motivat în niciun fel; prelungirea contractului individual de muncă al salariatului se poate realiza și anual numai cu acordul scris al angajatorului, pentru o perioadă de maxim 3 ani, respectiv până la împlinirea vârstei de 68 ani;

– apreciem faptul că textul din Codul muncii creează neclarități în formulare: astfel, „pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de (...)” ar trebui înlocuită cu „**pe baza unei cereri formulate cu cel puțin 30 de zile înainte de (...)**” deoarece este evident că un salariat poate formula o astfel de cerere mai devreme de termenul reglementat de lege, dar în niciun caz, mai târziu pentru a putea beneficia de prevederea legală;

– nu în ultimul rând, apreciem faptul că textul art. 56 alin. (4) C. muncii ar putea fi interpretat în sensul în care la împlinirea vârstei de 65 de ani, atât bărbatul cât și femeia care a optat deja pentru prelungirea activității o dată la 63 de ani, au posibilitatea să solicite angajatorului prelungirea contractului individual de muncă cu maxim 3 ani; în caz contrar, dacă numai bărbatul ar avea acest drept considerăm că discriminarea între angajați și angajate va continua să existe pe criteriul genului, pe de o parte, pe de altă parte, s-a afirmat dorința legiuitorului european dar și național de a se ajunge, în timp, la aceeași vârstă de pensionare standard atât pentru bărbați cât și pentru femei, și nu în ultimul rând, dispozițiile Codului muncii trebuie să fie interpretate în sensul de a produce efecte juridice în primul rând favorabile salariaților.

În acest context, în practică, a apărut situația salariatului care după intervenția uneia dintre situațiile la care se referă art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii este menținut, tacit, în funcție de către angajator fără să fie constatată, expres, încetarea de drept a contractului individual de muncă. În acest caz, apreciem că este vorba tot de un contract individual de muncă încheiat în formă orală, deci fără a respecta condiția *ad validitatem* a formei scrise și care este lovit de nulitate aplicându-i-se dispozițiile art. 57 C. muncii^[7]; în același timp, față de angajator și persoana care lucrează fără contract poate fi luată decizia unei sancțiuni contravenționale potrivit art. 260 alin. (1) lit. e) și f) C. muncii.

B. De la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțial, 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 – în acest caz trebuie avută în vedere Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice^[8]. Potrivit acestui act normativ, *vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei, iar stagiul complet de cotizare este de 35 de ani* atât pentru bărbați, cât și pentru femei (potrivit art. 53), iar cel *minim*, esențial în calitate de condiție necesară a încetării de drept a contractului individual de muncă este *de 15 ani* atât pentru bărbați, cât și pentru femei.

În cazul pensiei anticipate parțial, pensiei anticipate și pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, contractul individual de muncă al salariatului va înceta de la data comunicării deciziei de pensie. Această soluție, considerăm că ar fi fost optimă și în cazul îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare, pentru a

^[7] A se vedea Șt. Naubauer, *Considerații privind regimul juridic aplicabil raportului de muncă în cazul continuării activității salariatului la același angajator după data îndeplinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare*, în R.R.D.M. nr. 12/2014, pp. 17-19.

^[8] Publicată în M. Of. nr. 852 din 20 decembrie 2010, cu modificările și completările ulterioare.

nu îl lăsa pe salariatul devenit pensionar, fără o sursă de venit stabilă, pentru o anumită perioadă de timp (până la emiterea deciziei de pensie)^[9].

În cazul pensiei de invaliditate de gradul al III-lea, prin Decizia nr. 759 pronunțată în ședința din 23 noiembrie 2017^[10], Curtea Constituțională, cu majoritate de voturi a **admis** excepția de neconstituționalitate formulată de către Curtea de Apel București – secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale și de către Curtea de Apel Iași – secția litigiilor de muncă și asigurări sociale, și a constatat că: dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua, prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii sunt neconstituționale, contravenind prevederilor art. 41 din Constituție, referitoare la dreptul la muncă, întrucât nu lasă la aprecierea părților raportului de muncă continuarea acestuia, ci instituie o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, independent de voința părților.

C. În cazul pensiei pentru invaliditate de gradul I sau II, contractul individual de muncă al salariatului va înceta **de la data comunicării deciziei medicale** care se pronunță asupra capacității de muncă a acestuia.

În sistemul public de pensii, pot cumula pensia cu venituri provenite din situații pentru care asigurarea este obligatorie, în condițiile legii, pensionarii pentru limită de vârstă (potrivit art. 118 din Legea nr. 163/2010).

În jurisprudența internă^[11], s-a arătat faptul că: „în condițiile în care angajatorul a înțeles să stabilească raporturi de muncă, deși salariatul său îndeplinea condițiile de pensionare sau a înțeles să continue aceste raporturi după îndeplinirea acestor condiții, el nu mai poate invoca dispozițiile art. 56 lit. c) C. muncii ca o cauză de încetare a raporturilor de muncă”.

^[9] Potrivit art. 105 din Legea nr. 2637/2010, *în sistemul public de pensii, pensiile se plătesc de la data acordării, stabilită prin decizie a casei teritoriale de pensii sau a casei de pensii sectoriale, după caz, cu excepția pensiei anticipate și a pensiei anticipate parțiale, care se plătesc de la data încetării calității de asigurat”.*

^[10] În acest caz, a existat și o opinie separată în dezacord cu soluția adoptată, motivată în esență, astfel: apreciem că facilitățile oferite de cadrul normativ în vigoare salariaților, cum ar fi reglementarea flexibilă cu privire la posibilitatea acestora de a solicita angajatorului să se transfere fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă sau invers, în cazul în care apare această oportunitate, și obligația corelativă a angajatorului de a lua în considerare astfel de cereri, nu este aplicabilă pensionarului de invaliditate de gradul III, pentru care art. 69 lit. c) din Legea nr. 263/2010 stabilește un program de lucru de maximum jumătate din timpul normal de muncă, respectiv de maximum 4 ore, determinat tocmai de pierderea a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă. Pe de o parte, un astfel de angajat nu va putea, legal, să solicite transferul la un loc de muncă cu normă întreagă (dacă dorește, totuși, să lucreze mai mult de 4 ore, și se suspendă dreptul la pensia de invaliditate), iar pe de altă parte, în ipoteza în care pensionarul de invaliditate de gradul III dorește să i se mențină postul cu normă întreagă, acesta se află într-o imposibilitate medicală obiectivă de a solicita aplicarea programului de lucru de 8 ore.

^[11] CAB, secția a VII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 1504/R/2001.

Câteva considerații privind neconstituționalitatea dispozițiilor art. 50 lit. e) C. muncii

Conf. univ. dr. Lavinia ONICA-CHIPEA

Facultatea de Drept

Universitatea din Oradea

ABSTRACT

The paper seeks to identify and develop the arguments that support the unconstitutionality of the provisions of art. 50 lit. e) of the Labor Code, according to which: „The individual labor contract is legally suspended in the following situations: (...) e) the performance of a managerial position paid in Union”.

The starting point for this scientific approach is the lifting of the unconstitutionality of the provisions mentioned before The Court of Appeal in a case involving H.E. SRL in contradiction with Mr. P.Ș.M., having as object the settlement of the appeal against the dismissal decision.

The conclusion of the scientific approach supports the idea that the provisions of art. 50 lit. e) of the Labor Code are unconstitutional, violating the provisions of art. 16, art. 41, art. 44 and art. 45 of the Romanian Constitution insofar as by their invocation and application would lead to the establishment of unfair preferential treatment, respectively would create a super-immunity, at the discretion of a person fulfilling a certain quality in the trade union.

Keywords: *suspension of the law, union leaders, protection against dismissal, unconstitutionality, preferential treatment.*

REZUMAT

Articolul caută să identifice și să dezvolte argumentele care susțin neconstituționalitatea prevederilor art. 50 lit. e) ale Codului Muncii, potrivit cu care: „Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații: (...) e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;”

Punctul de plecare pentru acest demers științific este ridicarea excepției de neconstituționalitate a prevederilor menționate în fața Curții de Apel într-un caz

implicând H.E. SRL în contradictoriu cu Dl. P.Ș.M., având ca obiect soluționarea apelului împotriva deciziei de concediere.

Concluzia demersului științific susține ideea că prevederile art. 50 lit. e) din Codul muncii sunt neconstituționale, nerespectând prevederile art. 16, art. 41, art. 44 și art. 45 din Constituția României în măsura în care prin invocarea și aplicarea acestora ar conduce la instituirea unui tratament preferențial nedrept, respectiv ar crea o super imunitate, la discreția unei persoane care îndeplinește o anumită calitate în sindicat.

Cuvinte-cheie: *suspendarea legii, lideri de sindicat, protecție împotriva concedierii, neconstituționalitate, tratament preferențial.*

Legislație relevantă: C. muncii, art. 50 lit. e)

1. Considerații introductive

Suspendarea contractului individual de muncă al salariatului reprezintă potrivit dispozițiilor Codului muncii încetarea temporară a producerii efectelor acestui contract, care are la bază caracterul sinalagmatic și cu prestații succesive a contractului individual de muncă^[1]. Reglementarea *instituiției suspendării reprezintă cu claritate o modalitate de protecție a salariatului împotriva concedierii sale, în cazurile în care acesta nu își execută temporar principala obligație la care s-a angajat și anume prestarea muncii, din motive care nu îi sunt imputabile*. În consecință, motivele care stau la baza suspendării nu sunt și nu trebuie să fie imputabile salariatului respectiv. Cu alte cuvinte, pentru ca neîndeplinirea prestațiilor să ducă la suspendarea contractului și nu la încetarea acestuia, este necesar și obligatoriu ca neexecutarea să fie temporară și să nu aibă caracter culpabil, în cazul în care această din urmă condiție nu este îndeplinită contractul de muncă nu va fi suspendat, ci va înceta^[2]. Ea poate să intervină fie din cauza unor împrejurări mai presus de voința părților (cazul suspendării de drept), care va face imposibilă, din punct de vedere fizic și legal prestarea muncii, fie prin actul unilateral al salariatului care optează, în general, pentru a-și exercita un drept care determină suspendarea, fie din inițiativa angajatorului sau prin acordul părților.

În situația reglementată de dispozițiile art. 50 lit. e) C. muncii, modalitatea de protecție vizează persoanele care îndeplinesc o funcție de conducere salarizată în sindicat, adică în marea majoritate a situațiilor reprezentanții sindicali, care obțin, în urma activității desfășurate și care le-a fost încredințată de cei ale căror interesele le reprezintă și le apără, o remunerație. Funcția de conducere din sindicat trebuie să fie „remunerată”.

^[1] I.T. Ștefănescu, (coord.), *Codul muncii și Legea dialogului social. Comentarii și explicații*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, pp. 109-110.

^[2] Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a VI-a revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 656.

2. Argumente în favoarea neconstituționalității dispozițiilor art. 50 lit. e) C. muncii

În acord cu prevederile interne și internaționale în această materie, considerăm că este imperativ necesară protecția reprezentanților sindicali, care prin activitatea desfășurată contribuie la apărarea drepturilor și promovarea intereselor economice, sociale și profesionale ale salariaților.

Menționăm aici, dispozițiile *art. 1 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 135/1971 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora*^[3], care prevăd că „Reprezentanții lucrătorilor din întreprinderi trebuie să beneficieze de o protecție eficace împotriva oricăror măsuri care i-ar putea prejudicia, inclusiv desfacerea contractului de muncă și care ar avea drept cauză calitatea sau activitățile lor de reprezentanți ai lucrătorilor, apartenența sindicală sau participarea la activități sindicale, în măsura în care acționează potrivit legilor, convențiilor colective sau altor aranjamente convenționale în vigoare (s.n. – L.O.C.)”, iar potrivit art. 2, „1. În întreprinderi trebuie să se acorde înlesniri reprezentanților lucrătorilor, pentru a putea să-și îndeplinească repede și eficace funcțiile lor. 2. Din acest punct de vedere, trebuie să se țină seama de caracteristicile sistemului de relații profesionale aplicate în țara respectivă, precum și de nevoile, importanța și posibilitățile întreprinderii interesate. 3. Acordarea înlesnirilor nu trebuie să împiedice buna funcționare a întreprinderii interesate”.

De asemenea, *art. 7 din Directiva nr. 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană*^[4], prevede că „Statele membre se asigură că reprezentanții salariaților, în exercițiul funcțiunii, beneficiază de protecție și garanții suficiente pentru a le permite să își îndeplinească corespunzător obligațiile care le-au fost încredințate”. Prin Hotărârea din 11 februarie 2010, în Cauza C – 405/08, *Ingeniørforeningen Danmark împotriva Dansk Arbejdsgiverforening*, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit, răspunzând unei întrebări preliminare, că art. 7 din Directiva nr. 2002/14 trebuie interpretat în sensul că nu impune ca reprezentanților lucrătorilor să le fie acordată o protecție sporită împotriva concedierii, dar a precizat că orice măsură luată pentru transpunerea directivei, indiferent dacă este prevăzută de o lege sau de o convenție colectivă, trebuie să respecte limita minimă de protecție prevăzută la art. 7 din Directiva nr. 2002/14. S-a subliniat totodată, în cuprinsul considerentelor, că directiva face referire la un cadru general care stabilește cerințe minime, astfel că „în ceea ce privește măsurile de protecție și garanțiile care trebuie acordate în privința reprezentanților lucrătorilor, legiuitorul Uniunii a lăsat o largă libertate de apreciere statelor membre, sub rezerva obligației acestora din urmă de a garanta atingerea rezultatelor impuse de această directivă”^[5].

În același timp, în planul legislației interne, această protecție este asigurată prin dispozițiile *art. 226 C. muncii* conform căruia „pe toată durata mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați”

^[3] Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 135/1971 *privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora* din 23 iunie 1971, ratificată de România prin Decretul nr. 83/1975, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 86 din 2 august 1975.

^[4] Directiva nr. 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 *de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană*, publicată în Jurnalul Oficial seria L, nr. 80/2002.

^[5] A se vedea Decizia nr. 814/2015 din 24 noiembrie 2015 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial I nr. 950/2015, p. 11.

[în acest sens prin Decizia nr. 814/2015 din 24 noiembrie 2015, Curtea Constituțională a declarat neconstituțional art. 60 lit. g) C. muncii care asigura protecție absolută liderilor de sindicat împotriva concedierii] și respectiv prin prevederile art. 10 din *Legea nr. 62/2011 a dialogului social* care interzic modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă ale membrilor organizațiilor sindicale și nu doar ale membrilor de sindicat aleși în organele de conducere ale organizației sindicale, pentru motive care privesc apartenența la sindicat și activitatea sindicală.

Referitor la constituționalitatea dispozițiilor anterior menționate, Curtea Constituțională s-a pronunțat în numeroase rânduri subliniind ideea că „măsura de protecție a mandatului exercitat de reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor are caracterul unei garanții legale împotriva eventualelor acțiuni de constrângere, de șantaj sau de reprimare, de natură să împiedice exercitarea mandatului. Este evident că liderii sindicali nu și-ar putea îndeplini mandatul încredințat de salariați de a le apăra drepturile și de a promova interesele profesionale, economice și sociale ale acestora, dacă ar fi expuși unor represalii, amenințări sau șantajări din partea angajatorilor.” Considerăm că în acest sens trebuie menționate Deciziile nr. 104 din 31 octombrie 1995, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 40 din 26 februarie 1996, nr. 24 din 22 ianuarie 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, nr. 194 din 31 martie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 468 din 2 iunie 2005, nr. 124 din 15 februarie 2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 213 din 29 martie 2007.

Prevederile art. 50 lit. e) C. muncii *încalcă dispozițiile art. 16 din Constituția României* întrucât instituie un privilegiu pentru persoanele care ocupă la un moment dat o *funcție de conducere salariată în sindicat* și care prin intervenția suspendării de drept sunt protejați împotriva oricărei forme de exercitare a prerogativei disciplinare, într-o situație în care aceștia nu își execută temporar principala obligație la care s-au angajat și anume prestarea muncii, dintr-un motiv care nu le este imputabil. De dispoziția menționată nu beneficiază însă ceilalți membri ai sindicatului, salariați care fie nu ocupă funcții de conducere în structura organizației sindicale, fie funcția de conducere ocupată este nesalarizată, situație întâlnită destul de frecvent în practică. În același timp, de aplicarea prevederilor art. 50 lit. e) C. muncii beneficiază mai ales liderii de sindicat, care într-adevăr au un statut special, în sensul că sunt aleși în vederea apărării intereselor salariaților, fără însă ca dispoziția legală să se poată aplica reprezentanților aleși ai salariaților (art. 221 și urm. C. muncii), care deși au tot calitatea de apărători ai angajaților nu beneficiază de acest privilegiu. Singura reglementare aplicabilă lor rămâne cea stipulată în art. 226 C. muncii, care prevede că pe toată durata exercitării mandatului nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați (art. 226 C. muncii).

Convenția Organizației Internaționale a Muncii din 1971 instituie o protecție a liderilor sindicali care să aibă în vedere exercitarea mandatului, *iar nu o protecție absolută*. În același sens este și Decizia Curții Constituționale nr. 1276 din 12 octombrie 2010^[6], prin care s-a arătat că este neconstituțională „o măsură legislativă care nu instituie un raport just de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul legitim urmărit”.

[6] Decizia nr. 1.276 din 12 octombrie 2010 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 35 alin. (1) teza finală din legea sindicatelor nr. 54/2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 746 din 9 noiembrie 2010.

Pornind de la speța concretă, societatea H.E. SRL în contradictoriu cu dl. P.Ș.M. având ca obiect soluționarea contestației la decizia de concediere^[7], aplicarea dispozițiilor art. 50 lit. e) C. muncii numai în favoarea persoanelor care ocupă funcții de conducere salarizată în sindicat creează o situație discriminatorie și în același timp conturează *un drept absolut în beneficiul acestor persoane*. Deși există în mod evident o practică anterioară la nivelul organizației sindicale potrivit căreia funcția de președinte al sindicatului era neremunerată, în speța liderul de sindicat beneficiază de aplicarea dispozițiilor art. 50 lit. e) C. muncii printr-un contract de muncă care are o *cauză ilicită*, fiind întocmit tocmai pentru a eluda dispozițiile legale imperative care privesc răspunderea disciplinară din Codul muncii, încheiat cu sine însuși, în calitate de reprezentant al sindicatului și care este un contract fictiv, încheiat *pro causa*, organizației sindicale lipsindu-i unul din elementele cerute de lege – și anume sediul.

În speța menționată, angajatorul, societatea H.E. SRL, convoacă salariatul la ședința comisiei de cercetare disciplinară constituită conform dispozițiilor legale. A doua zi, salariatul invocă prin adresă, în nume personal către unitate, fără a demonstra în vreun fel, calitatea de președinte salarizat al sindicatului, calitate pe care la data convocării nu o avea, în temeiul unui contract încheiat cu el însuși, salariat – președinte de sindicat, și solicită să i se facă aplicarea art. 50 lit. e) C. muncii și deci să se constate suspendarea de drept a contractului său de muncă. Deși i se cere expres de către comisia de cercetare disciplinară, la convocarea căreia participă și mai mult i se acordă un termen corespunzător, salariatul nu depune dovezile corespunzătoare pentru dovedirea stării de fapt. Comisia de cercetare disciplinară emite decizia de concediere iar salariatul o contestă în instanță.

O suspendare de drept a contractului individual de muncă al celui în cauză în situația supusă analizei, intervine *ope legis*, independent de voința părților și mai ales a angajatorului, care nu are nicio posibilitate de a restabili situația. Mai mult, utilizarea aplicării dispozițiilor art. 50 lit. e) în scopul *fraudei la lege*, lipsește instituția suspendării de drept de efectele pentru care a fost instituită de legiuitor. Dacă eventual, cazul de suspendare s-ar regăsi printre dispozițiile art. 52 C. muncii, angajatorul având posibilitatea să decidă suspendarea contractului individual de muncă al salariatului aflat temporar în situația analizată, considerăm că ambele părți ale raportului de muncă ar fi deopotrivă protejate, iar raportul de muncă s-ar putea desfășura în limitele consensualității și ale buneii-credințe. Dacă angajatorul ar opta pentru menținerea raportului de muncă, salariatul ar putea să cumuleze cele două funcții, fapt care ar reprezenta fără doar și poate expresia de netăgăduit a libertății muncii, principiu instituit atât de actul fundamental al României [art. 41 alin. (1)], cât și de dispozițiile Codului muncii (art. 3) iar protecția persoanei care ocupă o funcție de conducere salarizată în sindicat s-ar asigura prin dispozițiile legale menționate anterior. Cu alte cuvinte, concedierea salariatului respectiv nu se poate realiza pentru motive care țin de îndeplinirea mandatului primit de la cei pe care îi reprezintă. Dacă însă angajatorul ar decide să suspende contractul individual de muncă al celui în cauză, protecția sa prin normele legale în vigoare ar fi asigurată în egală măsură.

În acord cu analizele anterioare, considerăm că dispozițiile art. 50 lit. e) C. muncii *încalcă prevederile art. 41 alin. (1) din Constituția României*, principiu care consacră libertatea muncii.

^[7] Excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 50 lit. e) C. muncii a fost invocată odată cu apelul adresat Curții de Apel Bacău, împotriva sentinței civile nr. 1539/2016, pronunțată de Tribunalul Neamț la 26 octombrie 2016; argumentele din prezentul studiu au fost incluse într-o opinie legală privind neconstituționalitatea dispozițiilor mai sus menționate, opinie formulată de autoare la solicitarea cabinetului de avocatură care a ridicat excepția de neconstituționalitate.

Libera alegere a locului de muncă, a profesiei, meseriei sau a ocupației înseamnă în același timp și dreptul salariatului de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariu corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

Suspendarea de drept a contractului individual de muncă al salariatului care ocupă o funcție de conducere salarizată în sindicat nu se justifică, efectele pe care dispoziția urmărește să le producă, instituind o incompatibilitate între cele două calități în care s-ar putea afla la un moment dat o persoană, un salariat, confirmă încă o dată faptul că suntem în prezența unei măsuri legislative „care nu instituie un raport just de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul legitim urmărit”. În acest sens, s-a exprimat Curtea Constituțională prin Decizia nr. 662 din 11 noiembrie 2014^[8], paragraful 28, „orice măsură luată trebuie să fie adecvată – capabilă în mod obiectiv să ducă la îndeplinirea scopului, necesară – indispensabilă pentru îndeplinirea scopului și proporțională – justul echilibru între interesele concurente pentru a fi corespunzătoare scopului urmărit”.

Protecția reprezentantului sindical, care ocupă o funcție de conducere salarizată în sindicat împotriva concedierii nelegale este realizată cu ajutorul dispozițiilor legale existente în legislația internă și internațională și analizate pe parcursul expunerii noastre. Dacă cumulul celor două calități i-ar fi permis prin lege, considerăm că beneficiul ar fi obținut printr-o măsură legislativă în măsură a respecta „raportul just de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul legitim urmărit”.

În același timp, dispozițiile art. 50 lit. e) C. muncii *încalcă prevederile art. 44 și art. 45 din Constituția României* care se referă la dreptul la proprietate privată și respectiv la libertatea economică.

Suspendarea de drept a contractului individual de muncă al salariatului care ocupă o funcție de conducere salarizată în sindicat îl lipsește de drept pe angajator, pe perioada suspendării, de prerogativa de concediere a salariatului, în temeiul dispozițiilor legale în vigoare. Această limitare de prerogativă a angajatorului se va impune indiferent dacă fapta salariatului în cauză are sau nu are legătură cu îndeplinirea mandatului pe care, în calitate de persoană cu funcție de conducere în sindicat, l-a primit de la ceilalți salariați. În speță, președintele sindicatului săvârșește abateri disciplinare, pe care angajatorul le probează, abateri repetate și grave de la regulile de disciplină a muncii, cele stabilite prin contractul individual, contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern, dar nu va putea fi sancționat disciplinar, invocând aplicarea prevederilor art. 50 lit. e) și mai mult uzând de un contract de muncă fictiv, încheiat *pro causa*, cu sine însuși și prin fraudă *la lege*. Acest drept absolut și discreționar pe care dispozițiile legale îl creează în favoarea salariatului care ocupă la un moment dat o funcție de conducere salarizată în sindicat, încheind un contract individual de muncă în condițiile analizate anterior, este în măsură a conduce la afectarea buneii desfășurări a activității angajatorului, fără de care existența organismului sindical în sine nu s-ar justifica.

Considerăm astfel, în acord cu punctele de vedere exprimate de Curtea Constituțională în decizii anterioare, că „limitarea activității economice a angajatorului” prin instituirea unei interdicții temporare de a-l concedia pe salariat „este justificată de interesul asigurării libertății sindicale

^[8] Decizia nr. 662 din 11 noiembrie 2014, *referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 77¹alin. (6) teza finală din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal*, publicată în M. Of. nr. 47 din 20 ianuarie 2015.

prin protejarea acelor salariați care au rol de reprezentare, promovare și apărare a drepturilor și intereselor profesionale și economice ale salariaților”, scopul reglementării prevăzute de art. 50 lit. e) „fiind unul legitim”. Măsura de limitare apare și în această situație ca fiind adecvată, fiind capabilă să ducă la îndeplinirea scopului protejării activității sindicale și este necesară pentru îndeplinirea acestui scop. Însă, dispozițiile legale instituie „un drept absolut și discreționar” în favoarea salariatului care poate oricând, după bunul său plac, „să creeze” situația care va genera incidența dispozițiilor art. 50 lit. e), care-l vor prohibi pe angajator de la concedierea sa, indiferent de motivul care ar urma să stea la baza deciziei de concediere și mai ales independent de legătura dintre fapta sa, acțiune sau inacțiune și îndeplinirea mandatului de reprezentare care i-a fost acordat de salariați. Aplicarea dispozițiilor art. 50 lit. e) C. muncii impune angajatorului „o sarcină nerezonabilă și excesivă” în raport cu obiectivul care trebuie atins – protecția libertății sindicale, „neexistând astfel un just echilibru între interesele concurente”. Prin urmare, considerăm că măsura legislativă analizată nu este proporțională cu obiectivul urmărit prin limitarea activității economice a angajatorului.

3. Concluzii

Reiterăm soluția conform căreia, în situația în care un salariat ar ocupa o funcție de conducere remunerată în sindicat angajatorul ar putea avea la îndemână soluția suspendării contractului individual de muncă al celui în cauză, o suspendare la inițiativa angajatorului, care ar compensa corespunzător „sarcina” care revine acestuia, cu menținerea în același timp a garanțiilor firești pe care dispozițiile legale în vigoare le conferă reprezentanților salariaților.

Motivul care generează suspendarea contractului individual de muncă al unui salariat, indiferent de cazul de suspendare, nu trebuie să fie imputabil salariatului în cauză, scopul instituției suspendării fiind acela de a constitui o modalitate de protecție a salariatului împotriva concedierii sale în cazurile în care acesta nu își poate executa temporar obligația de prestare a muncii, din motive independente de culpa sa. În consecință, dacă salariatul nu va presta munca din motive care-i sunt imputabile, angajatorul îl va putea concedia disciplinar.

În consecință, pornind de la argumentele invocate mai sus, considerăm că dispozițiile art. 50 lit. e) C. muncii sunt neconstituționale, încalcând prevederile art. 16, art. 41, art. 44 și art. 45 din Constituția României în măsura în care prin invocarea și aplicarea lor ar conduce la instituirea unui tratament preferențial neechitabil, respectiv ar crea o super-imunitate, la discreția unei persoane care îndeplinește o anumită calitate în sindicat.

Câteva considerații cu privire la regimul juridic al transferului angajaților cetățeni străini care prestează muncă pe teritoriul României în condițiile Legii nr. 67/2006

Diana ROGOZEA

Avocat Coordonator, Kinstellar SPARL

Maria Mădălina ANGHENIE

Avocat, Kinstellar SPARL

ABSTRACT

The transfer of employees – foreign citizens – that render work on the territory of Romania, as per the provisions of Law no. 67/2006, represents a particular situation that is not expressly regulated, which needs clarifications as regards its implementation, especially with respect to the formalities to which the new employer is compelled to in relation with the General Immigration Office.

Without setting out the aim of an exhaustive analysis of the situation where employees – foreign citizens – are transferred based on the provisions of Law no. 67/2006, we will emphasize a series of practical aspects to facilitate the understanding and implementation of such transfer.

Keywords: *employee, foreign citizen, General Immigration Office, transfer of undertaking, employment authorization.*

REZUMAT

Transferul angajaților cetățeni străini care prestează muncă pe teritoriul României, în condițiile Legii nr. 67/2006, reprezintă o situație particulară, nereglementată expres de legiuitor, care necesită o serie de clarificări sub aspectul implementării, mai ales cu privire la formalitățile la care noul angajator este obligat în relația cu Inspectoratului General pentru Imigrări.

Fără a ne propune o analiză exhaustivă a situației transferului angajaților cetățeni străini care prestează muncă pe teritoriul României în condițiile Legii nr. 67/2006, vom puncta o serie de aspecte practice pentru a facilita înțelegerea și implementarea unui astfel de transfer.

Cuvinte-cheie: angajat, cetățean străin, Inspectoratul General pentru Imigrări, transferul întreprinderii, aviz de angajare.

Legislație relevantă: Legea nr. 53/2003, art. 173-174; Legea nr. 67/2006; O.G. nr. 25/2014; O.U.G. nr. 194/2002

1. Cadrul normativ

Legea nr. 67/2006^[1] privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora („Legea nr. 67/2006”) și art. 173-174 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii („Codul muncii”) reprezintă cadrul intern în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora.

Reguli privind angajarea cetățenilor străini în România și desfășurarea raporturilor de muncă de către aceștia sunt stabilite prin O.G. nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România („O.G. nr. 25/2014”) și Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România („O.U.G. nr. 194/2002”)^[2].

Niciunul din actele normative sus-menționate nu reglementează expres situația în care se transferă angajați cetățeni străini în condițiile Legii nr. 67/2006 și modul în care ar trebui efectuat un astfel de transfer din perspectiva formalităților ce trebuie îndeplinite în fața autorităților.

2. Aspecte generale privind încadrarea în muncă a străinilor pe teritoriul României

Străinii sunt definiți drept persoanele care nu au cetățenia română, cetățenia unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European ori cetățenia Confederației Elvețiene^[3].

Ca regulă, încadrarea în muncă a străinilor pe teritoriul României se face în baza avizului de angajare obținut de angajatori.

Avizul de angajare este documentul oficial eliberat de Inspectoratul General pentru Imigrări („IGI”), la cererea angajatorului^[4], ce atestă dreptul angajatorului de a încadra în muncă un cetățean străin.

^[1] Legea nr. 67/2006 transpune Directiva Consiliului nr. 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE), seria L, nr. 82 din 22 martie 2001.

^[2] Legea nr. 25/1969 a fost cea mai longevivă reglementare cadru privind regimul străinilor în România, fiind în vigoare mai bine de 30 de ani. Pentru mai multe detalii privind evoluția reglementării, a se vedea Ș. Stănescu, *Considerații privind noul regim al străinilor în România reglementat prin O.U.G. nr. 194/2002*, publicat în *Analele Universității din București*, seria Drept, Ed. Rosetti, București, 2003 – II, p. 58.

^[3] A se vedea, art. 2 lit. a) din O.U.G. nr. 194/2002.

^[4] Cererea angajatorului este însoțită de documente precum: (a) declarația pe propria răspundere a străinului că este apt din punct de vedere medical pentru a fi încadrat în muncă și că are cunoștințe minime de limba română sau cunoaște

Încheierea contractului individual de muncă între un angajator și un cetățean străin este condiționată legal de obținerea în prealabil a unui aviz de angajare.

În ceea ce privește termenul în care se obține un astfel de aviz, legislația prevede faptul că cererea privind avizul de angajare se soluționează în termen de 30 de zile de la data înregistrării acesteia, cu posibilitatea prelungirii pentru cel mult 15 zile dacă sunt necesare verificări suplimentare.

De asemenea, art. 4 alin. (2) din O.G. nr. 25/2014 stabilește *condițiile generale pentru eliberarea avizului de angajare*, respectiv:

- (i) angajatorul persoană juridică, persoană fizică autorizată sau întreprindere individuală desfășoară pe teritoriul României activități compatibile cu funcția pentru care solicită încadrarea în muncă a străinului;
- (ii) angajatorul are achitate obligațiile către bugetul de stat pe ultimul trimestru, anterior depunerii cererii;
- (iii) angajatorul nu a fost condamnat definitiv pentru o infracțiune prevăzută de Codul muncii ori pentru o infracțiune contra persoanei săvârșită cu intenție, prevăzută de Legea nr. 286/2009 privind Codul penal;
- (iv) angajatorul nu a fost sancționat în ultimele 6 luni anterioare soluționării cererii pentru: (a) primirea la muncă pe teritoriul României a unui străin fără aviz de angajare sau de detașare, cu sau fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă^[5], (b) primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără încheierea unui contract individual de muncă sau primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității^[6];
- (v) contingentul anual pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă nu a fost epuizat^[7];
- (vi) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze în muncă îndeplinește condițiile prevăzute în O.U.G. nr. 194/2002^[8] și nu se află în vreunul dintre cazurile de nepermite a intrării în România^[9].

Condiții speciale privind încadrarea în muncă sunt prevăzute pentru mai multe categorii de lucrători (e.g. lucrători permanenți, lucrători sezonieri, lucrători transfrontalieri, lucrători înalt calificați).

o limbă de circulație internațională; (b) fișa postului pentru locul de muncă vacant; (c) documentele care fac dovada îndeplinirii condițiilor speciale în funcție de tipul de lucrător sau (d) documente care să arate îndeplinirea de către angajator a condițiilor generale prevăzute de art. 4 alin. (2) din O.G. nr. 25/2014.

^[5] A se vedea, art. 36 alin. (1) din O.G. nr. 25/2014.

^[6] A se vedea, art. 260 alin. (1) lit. e) și e') C. muncii și art. 8 alin. (1) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților.

^[7] Prin hotărâre a Guvernului se stabilește, anual, contingentul de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă, la propunerea Ministerului Muncii și Justiției Sociale, în concordanță cu politica privind migrația forței de muncă și luând în considerare situația pieței muncii din România.

^[8] A se vedea, art. 6 alin. (1) lit. a), e), g) și h), art. 11 și art. 27 alin. (2) lit. c) și e) din O.U.G. nr. 194/2002.

^[9] A se vedea, art. 8 alin. (1) lit. b) – d) din O.U.G. nr. 194/2002.

Există anumite *categorii de străini a căror încadrare în muncă nu necesită obținerea unui aviz de angajare*^[10], spre exemplu:

- (i) străinii al căror acces liber pe piața muncii din România este stabilit prin tratate încheiate de România cu alte state;
- (ii) străinii care urmează să desfășoare pe teritoriul României activități temporare solicitate de ministere ori de alte autorități ale administrației publice centrale sau locale ori de autorități administrative autonome;
- (iii) străinii care sunt numiți la conducerea unei filiale, reprezentanțe sau sucursale de pe teritoriul României a unei societăți care are sediul în străinătate;
- (iv) străinii titulari ai dreptului de ședere pe termen lung pe teritoriul României;
- (v) străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru reîntregirea familiei în calitate de membri de familie ai unui cetățean român;
- (vi) străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru studii;
- (vii) străinii care au dobândit o formă de protecție în România.

De asemenea, pot fi încadrați în muncă pe teritoriul României *fără aviz de angajare numai cu contract individual de muncă cu timp parțial cu durata muncii de maximum 4 ore pe zi*: (a) străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru studii și (b) străinii titulari ai dreptului de ședere temporară în scop de muncă, încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă, ce vor să fie încadrați în muncă pe teritoriul României și la un alt angajator.

3. Transferul angajaților cetățeni străini în condițiile Legii nr. 67/2006

Legea nr. 67/2006 reglementează condițiile în care se realizează protecția drepturilor de care beneficiază salariații, prevăzute în contractele individuale de muncă și în contractul colectiv de muncă aplicabil, în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora către un alt angajator.

Art. 5 alin. (1) din Legea nr. 67/2006 prevede în mod expres că *drepturile și obligațiile cedentului*^[11], care decurg din contractele individuale de muncă și din contractul colectiv de muncă aplicabil, existente la data transferului, *vor fi transferate integral cesionarului*^[12]. Așadar, în contextul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, drepturile și obligațiile cedentului se transferă *ope legis*^[13], ceea ce înseamnă că *cesionarul preia automat toate contractele individuale de muncă, astfel cum au fost încheiate de cedent cu salariații ce vor fi transferați*.

^[10] Cazurile în care nu este necesară obținerea unui aviz de angajare sunt enumerate în art. 3 din O.G. nr. 25/2014.

^[11] Definit în Legea nr. 67/2006 drept persoana care își pierde calitatea de angajator față de salariații întreprinderii, ai unității sau ai unor părți ale acestora.

^[12] Definit în Legea nr. 67/2006 drept persoana care dobândește calitatea de angajator față de salariații întreprinderii, ai unității sau ai unor părți ale acestora.

^[13] A se vedea, I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a III-a revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 500.

Drepturile și obligațiile decurgând dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului întreprinderii sunt transferate de la cedent la cesionar în mod automat, prin faptul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora către un alt angajator, fără a mai fi necesară încheierea altor acte juridice^[14].

În acest context, se pune problema dacă transferul are loc *ope legis* și în cazul angajaților cetățeni străini având în vedere că atât încadrarea acestora în muncă, cât și modificarea condițiilor lor de muncă presupune îndeplinirea unor condiții și formalități suplimentare prealabile și notificarea autorității de imigrări.

Întrebările esențiale care se ridică sunt dacă: (a) noul angajator (*i.e.* cesionarul) este obligat să obțină avize de angajare, în prealabil transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora către un alt angajator, pentru a putea prelua efectiv angajații cetățeni străini de la cedent sau dacă (b) avizele de angajare obținute de către cedent se transferă în mod automat împreună cu contractele individuale de muncă, fără a mai fi necesar ca cesionarul să îndeplinească vreo procedură în fața Inspectoratului General pentru Imigrări în scopul verificării prealabile întrunirii acestor condiții.

În ceea ce privește *angajații cetățeni străini pentru care este necesară obținerea unui aviz de angajare*, legislația nu reglementează transferul avizului de angajare la momentul transferului contractelor individual de muncă ca urmare a transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora către un alt angajator.

În absența unei dispoziții exprese de exceptare de la obligativitatea obținerii avizului de angajare în cazul transferului de întreprindere *apare riscul ca autoritatea de imigrări să considere necesară obținerea de către cesionar, în prealabil transferului contractelor individuale de muncă, ca urmare a transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora către un alt angajator, a unui nou aviz de angajare.*

Chestiunea pare sensibilă din moment ce această cerință ar răspunde necesității ca autoritatea să verifice întrunirea condițiilor generale la emiterea unui aviz de angajare în persoana cesionarului, însă, din perspectiva noastră, ar adăuga la lege. În plus, întregul mecanism al transferului automat reglementat de Legea nr. 67/2006 devine ineficient în ceea ce privește angajații cetățeni străini pentru care este necesară obținerea unui aviz de angajare.

În ceea ce privește *angajații cetățeni străini pentru care nu este necesară obținerea unui aviz de angajare*^[15], O.G. nr. 25/2014 stabilește în sarcina angajatorului care are încadrat în muncă un străin din această categorie obligația de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrări, în cel mult 10 zile de la data începerii activității acestora pe teritoriul României, copia contractului individual de muncă, precum și a înscrisurilor care atestă apartenența la una dintre categoriile pentru care nu este necesară obținerea unui aviz de angajare.

În consecință, cesionarul are obligația de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrări, în cel mult 10 zile de la data transferului, copia contractului individual de muncă, precum și a

^[14] A se vedea C. Gilcă, *Reorganizarea întreprinderilor. Analiza dispozițiilor noului Cod al muncii în raport cu legislația și jurisprudența europeană*, Ed. Rosetti, București, 2005, p. 197, extras publicat pe www.codulmuncii.ro

^[15] *i.e.*, din categoria celor prevăzuți la art. 3 alin. (2) sau la art. 20 alin. (2) din O.G. nr. 25/2014.

Înscrisurilor care atestă apartenența cetățeanului străin la una dintre categoriile pentru care nu este necesară obținerea unui aviz de angajare.

4. Soluția oferită în practică

În practică, s-a considerat de către Inspectoratul General pentru Imigrări că *transferul de angajați în condițiile Legii nr. 67/2006 nu impune obligația de a obține noi avize de angajare pentru cetățenii străini de către cesionar înainte de transfer în cazul în care nu intervin modificări în ceea ce privește elementele esențiale ale activității desfășurate de către salariat (e.g., funcția salariatului).*

Soluția de mai sus dă eficiență parțială caracterului automat al transferului, iar justificarea ei nu este una sustenabilă, întrucât, pe de o parte, dacă ar interveni astfel de modificări în privința funcției salariatului transferat rezultă că avizul de angajare ar fi obligatoriu, iar, pe de altă parte, pare că nu s-ar mai verifica condițiile emiterii unui aviz de angajare în persoana cesionarului anterior momentului transferului și că salariații transferați ar putea desfășura activitate pentru un angajator care nu îndeplinește condițiile legale pentru emiterea unui aviz de angajare.

Pe cale de consecință, dacă se dă eficiență caracterului automat al transferului în ipoteza în care nu intervin modificări la transfer în legătură cu condițiile de muncă ale salariaților transferați, autoritatea nu va mai putea verifica, în concret, dacă în persoana cesionarului sunt întrunite condițiile generale ale avizului de angajare înainte de data transferului.

În ceea ce ne privește, deși, în principal, suntem de acord cu soluția propusă de autoritatea de imigrări, considerăm că este necesară o modificare a dispozițiilor legislative care să clarifice faptul că cesionarul nu are obligația obținerii unor noi avize de angajare pentru salariații cetățeni străini decât în anumite situații care să fie reglementate expres.

În același timp, se ridică problema dacă, din perspectiva principiilor legislației de imigrări, nu ar fi util ca, înainte de data transferului salariaților ca urmare a transferului întreprinderii, să se reglementeze obligația cesionarului de a notifica Inspectoratul General pentru Imigrări cu privire la transferul salariaților și la faptul că nu intervin modificări în privința condițiilor de muncă ale salariaților și de a da o declarație, prin intermediul reprezentantului legal, în sensul că îndeplinește condițiile generale pentru obținerea unui aviz de angajare.

Se poate adopta și soluția de obligare a cesionarului la obținerea avizelor noi de angajare înainte de transferul salariaților la cedent în toate situațiile, ceea ce ar echivala cu reglementarea unui regim special de transfer al salariaților străini, derogatoriu de la mecanismul de transfer *ope legis* reglementat de Legea nr. 67/2006.

Nu în ultimul rând, considerăm util a aminti că art. 13 alin. (1) lit. b) din O.U.G. nr. 194/2002 prevede că pe durata șederii în România străinii^[16] sunt obligați să declare la formațiunea teritorială a IGI, care le-a acordat dreptul de ședere, orice modificare intervenită în legătură cu angajarea lor în muncă. Așadar, în persoana salariaților transferați există această obligație de a notifica IGI și în cazul în care transferul ce operează în condițiile Legii nr. 67/2006 atrage incidența

^[16] Nerespectarea de către străin a obligației prevăzute la art. 13 alin. (2) din O.U.G. nr. 194/2002 constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 100 RON la 500 RON.

unor modificări ale elementelor contractelor individuale de muncă (e.g. se schimbă denumirea angajatorului, locul muncii^[17]).

Având în vedere particularitățile transferului de salariați străini cu privire la angajarea căroro legislația și lipsa reglementării, considerăm utilă analiza potențialelor soluții legislative de implementat și legiferarea expresă în legislația de imigrări a obligațiilor cedentului și ale cesionarului în ceea ce privește salariații transferați și avizele de angajare.

^[17] A se vedea M. Volonciu, *Transferul colectiv (integral)*, în R.R.D.M. nr. 2/2004, p. 45.

Coordonatele flexibilității în stabilirea programului de muncă al salariaților

Anca GRIGORESCU

Avocat partener, bpv Grigorescu ȘTEFĂNICĂ

Ștefana MORĂRAȘU

Avocat colaborator, bpv Grigorescu ȘTEFĂNICĂ

ABSTRACT

A flexible approach upon setting the working hours represents a common desire for both employees and companies. This article aims at identifying the options provided by the applicable legal framework which enable such flexibility, as well as at analyzing the coordinates of such flexibility with respect to each identified alternative.

Keywords: *worktime, working hours, allocation of worktime, individualized working hours, record of worked hours.*

REZUMAT

Stabilirea programului de muncă într-o manieră flexibilă reprezintă un deziderat comun, atât pentru salariați, cât și pentru companii. Prin acest articol, ne propunem să identificăm variantele care permit o astfel de flexibilitate, așa cum sunt prevăzute de cadrul legal aplicabil, precum și să analizăm coordonatele acestei flexibilități în fiecare dintre alternativele identificate.

Cuvinte-cheie: *timp de lucru, program de muncă, repartizarea timpului de lucru, program individualizat de muncă, evidența timpului de lucru.*

Legislație relevantă:

C. muncii, art. 17, art. 111-119, art. 125-128, art. 260, Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă

În contextul actual, o flexibilitate sporită în stabilirea programului de muncă apare, nu de puține ori, drept un deziderat comun atât pentru salariați, cât și pentru angajatori. Pe de o parte, o astfel de flexibilitate permite salariaților echilibrarea vieții personale cu viața profesională, în timp ce,

pe de altă parte, răspunde intenției anumitor angajatori de a se organiza intern în funcție de volumul concret și, eventual, variabil de activitate.

În stabilirea gradului de flexibilitate al programului de lucru, angajatorii trebuie să aibă în vedere nu doar intenția comună a părților, ci și încadrarea în una dintre soluțiile permise de cadrul legal aplicabil, în funcție de pârghiile de control păstrate de angajatori. Mai exact, asemenea pârghii diferă după cum angajatorii au în vedere fie repartizarea flexibilă a programului de muncă, fie stabilirea de programe individualizate de muncă.

Repartizarea flexibilă a programului de muncă

O primă opțiune pentru angajatori este reprezentată de distribuirea uniformă^[1] a timpului de muncă în cadrul săptămânii (e.g. 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus), dublată de implementarea unor reguli flexibile cu privire la stabilirea programului concret de lucru zilnic.

În principiu, un asemenea mecanism poate fi pus în aplicare prin: (i) stabilirea, de comun acord cu fiecare dintre salariați, prin contractul individual de muncă, a unui interval extins în care se va încadra programul de lucru^[2] (e.g. 7:00-21:00); (ii) reglementarea prin acte aplicabile la nivelul angajatorului (e.g. prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern), a modului specific de organizare a repartizării programului de muncă, precum și a obligațiilor care revin salariaților în acest context.

În concret, în stabilirea modului concret de repartizare a programului, ar putea fi luate în considerare solicitări formulate de salariați anterior și în vederea repartizării propriu-zise de către persoanele desemnate de angajator cu atribuții în acest sens (e.g. conducătorii anumitor departamente). Alternativ, decizia cu privire la repartizarea propriu-zisă poate fi rezervată discreționar personalului desemnat de angajator. Ca atare, acest mijloc de implementare prezintă, pentru angajatori, avantajul adaptabilității în funcție de condițiile concrete din fiecare unitate, lăsând la aprecierea angajatorului pârghiile de control păstrate.

În orice caz, repartizarea concretă a programului zilnic de lucru va trebui adusă la cunoștința angajaților în mod adecvat^[3]. Este esențial ca modalitatea de informare selectată să fie adaptată în funcție de resursele la care au acces, în concret, salariații (e.g. laptop sau telefon mobil, acces internet) și orice eventuale condiționări ale disponibilității acestora.

În funcție de specificul activității, pot fi avute în vedere soluții precum utilizarea de aplicații sau resurse intra-net specifice (în măsura în care astfel de soluții ar permite, din punct de vedere tehnic, asigurarea unei dovezi a faptului că informația a fost disponibilă în aplicație într-un anumit interval), pentru angajații care au la dispoziție această resursă. O altă soluție ar putea fi reprezentată de comunicarea prin e-mail, în cazul salariaților care au acces la e-mail de serviciu

^[1] Conform art. 113 alin. (1) C. muncii, 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] Durata muncii reprezintă o clauză obligatorie a contractului individual de muncă, potrivit art. 17 alin. (3) lit. l) și alin. (4) C. muncii. În plus, clauza H din modelul – cadru de contract individual de muncă prevăzut de Ordinul nr. 64/2003 face referire nu doar la durata muncii, ci și la modul de repartizare a programului de lucru.

^[3] Obligația de informare este prevăzută de art. 117 C. muncii. Potrivit acestor prevederi, programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

În timpul programului de lucru. Aceasta ar prezenta dezavantajul că poate presupune comunicări individuale, ceea ce ar putea implica un timp suplimentar de alocat de persoanele care decid repartizarea, față de varianta menționată anterior a utilizării de aplicații sau resurse intra-net. Suplimentar, pot fi avute în vedere modalitățile uzuale de comunicare (e.g. comunicarea în scris și/sau afișarea unei evidențe a repartizării prin utilizarea avizierului sau a panourilor de informare). Aceste modalități de informare presupun un efort logistic semnificativ din partea angajatorului, fiind necesar a fi dublate de proceduri care să asigure luarea la cunoștință sub semnătură de către salariații respectivi a informațiilor afișate. În absența unor astfel de dovezi, riscul ca anumiți salariați să pretindă că nu au fost informați corespunzător și, în consecință, nu sunt ținuti să respecte repartizarea comunicată nu poate fi exclus.

Pentru eficiența implementării, este recomandabilă stabilirea, cu caracter general, a unei obligații a salariaților de a consulta periodic sursa de informații (după caz, aplicația specifică, e-mail-ul de serviciu, avizierul sau panoul de informare al unității relevante a angajatorului etc.) în vederea luării la cunoștință a repartizării programului. De asemenea, va trebui indicată periodicitatea acestei obligații. Este recomandabil ca, în stabilirea acesteia, angajatorul să ia în considerare și eventualitatea unor modificări a repartizării.

Pentru claritate, informarea va trebui efectuată cu un timp suficient în avans. În ceea ce privește intervalul relevant pentru comunicare, salariaților ar trebui să le fie adusă la cunoștință repartizarea relevantă cu minim câteva zile lucrătoare anterior datei la care aceasta va deveni aplicabilă. Reguli similare vor trebui avute în vedere în cazul modificării repartizării. În informarea salariaților, este necesar ca angajatorii să aibă în vedere orice circumstanțe care ar putea împiedica salariații să ia la cunoștință în timp util noua repartizare (în contextul în care s-ar afla în concediu de odihnă sau medical ori dacă ar avea acces limitat la aplicația relevantă din cauza mobilității salariatului respectiv anumite zile pe săptămână etc.).

Reguli similare pot fi implementate și în eventualitatea în care specificul unității sau al muncii prestate determină necesitatea unei repartizări inegale a timpului de muncă^[4].

Stabilirea de programe individualizate de muncă

Cealaltă opțiune de organizare a timpului de lucru de o manieră flexibilă care poate fi avută în vedere de angajatori constă în stabilirea de programe individualizate de muncă pentru (anumiți) salariați, în sensul art. 118 C. muncii^[5]. Aceasta ar presupune ca în contractele individuale de muncă încheiate cu salariații în cauză să fie stabilite atât o perioadă fixă în care personalul respectiv se va afla simultan la locul de muncă, cât și o perioadă variabilă, mobilă, în care fiecare dintre salariații cu astfel de programe individualizate își va putea alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

Ca atare, prin comparație cu cealaltă opțiune analizată, constând în stabilirea flexibilă a repartizării programului de lucru, această alternativă este mai avantajoasă pentru salariați, aceștia având libertatea stabilirii componente variabile a programului conform voinței proprii.

^[4] Potrivit art. 113 alin. (2) C. muncii, 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.

^[5] În baza art. 118 alin. (1) C. muncii, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

În consecință, acest mecanism permite un control diminuat al angajatorului asupra numărului de angajați prezenți în intervalele din afara intervalului fix. Ca atare, această soluție permite doar într-o mică măsură organizarea personalului în funcție de necesitățile de sistematizare a activității de către angajator.

Limitele flexibilității. Obligații care pot genera riscuri pentru angajatori

O atenție deosebită în configurarea mecanismului de repartizare flexibilă a programului de muncă sau, după caz, în stabilirea programelor individualizate de muncă va trebui alocată de către angajatori ținerii evidenței orelor de muncă prestate zilnic de salariați^[6]. Modul de ținere a evidenței va trebui să reflecte în mod corect orele efectiv lucrate de salariați, ceea ce presupune adaptarea în funcție de specificul activității fiecăruia^[7]. O astfel de adaptare va putea fi efectuată, în principiu, pe baza unor documente sau evidențe primare, existente la locul de muncă în care salariatul își desfășoară în mod concret activitatea. Evidența propriu-zisă poate fi ținută fie pe suport hârtie (e.g. condică de prezență, foaie colectivă de prezență), fie în format electronic (e.g. pentru salariații care au acces la locul de muncă pe baza de card de acces sau pentru salariații pentru care perioada de prestare a activității este înregistrată în orice alt mod).

În mod particular, stabilirea de programe individualizate de muncă poate genera dificultăți mai ridicate în ținerea evidenței timpului de lucru a salariaților respectivi.

Nerespectarea acestei obligații expune angajatorii la riscul aplicării de sancțiuni contravenționale^[8].

Din altă perspectivă, este necesar ca angajatorii să ia în considerare, după caz, posibilitatea efectuării de muncă de noapte în aceste moduri de stabilire a programului de muncă^[9], în contextul obligațiilor specifice ale angajatorilor în legătură cu acest mod de organizare a timpului de muncă^[10]. În caz contrar, riscul atragerii răspunderii contravenționale a angajatorilor nu poate fi exclus^[11].

^[6] Potrivit art. 119 alin. (1) C. muncii, fiecare angajator are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru.

^[7] Această abordare corespunde interpretării date de Inspekția Muncii acestor dispoziții, așa cum a fost formulată inclusiv prin comunicate publice (inclusiv comunicatul intitulat *Clarificări privind obligația angajatorului de a ține evidența orelor de muncă prestate de salariați*, disponibil pentru consultare on-line <https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/200730/EvidentaTimpMunca.pdf/682375df-2bad-4f7d-acea-5fbdd1599226>). Totuși, o asemenea adaptare se poate dovedi, practic, dificilă, în contextul actual al diversității locurilor de muncă.

^[8] Încălcarea dispozițiilor privind evidența timpului de lucru constituie contravenție și se sancționează cu amendă al cărei quantum este cuprins între 1.500 lei și 3.000 lei, în baza art. 260 alin. (1) lit. m) C. muncii.

^[9] Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte, potrivit art. 125 alin. (1) C. muncii.

^[10] De exemplu, potrivit art. 126 C. muncii, salariații de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

^[11] Potrivit art. 260 alin. (1) lit. l) C. muncii, încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.

Considerații finale

În cazul în care decid organizarea programului de lucru în unitățile pe care le gestionează de o manieră flexibilă, angajatorii trebuie să acorde o atenție deosebită modului concret de repartizare, astfel încât acesta să răspundă nevoii proprii de organizare a activității și, după caz, voinței salariaților, fără însă să genereze riscul încălcării obligațiilor legale specifice.

În mod esențial, repartizarea concretă a programului zilnic de lucru va trebui adusă la cunoștința angajaților în mod adecvat și cu un timp suficient în avans. Un alt aspect cu privire la care va fi necesară o atenție aparte ține de modul de ținere a evidenței timpului de lucru. În plus, dacă este cazul, vor trebui avute în vedere regulile privind munca de noapte.

În caz contrar, angajatorii se expun riscului atragerii răspunderii pentru încălcări constatate de inspectorii de muncă, în eventualitatea unor acțiuni de control.



PERSPECTIVE ITM

Respectarea legislației specifice privind ucenicia la locul de muncă, efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior și internshipul

Potrivit comunicatului de presă din 8 aprilie 2019, Inspekția Muncii va desfășura o acțiune națională de informare și conștientizare cu privire la respectarea legislației specifice privind ucenicia la locul de muncă, efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior și internshipul.

Precizăm că legea privind ucenicia la locul de muncă – Legea nr. 279/2005 – a fost republicată în 2013 și a suferit modificări în anii 2017 (Legea nr. 164/2017), 2018 (O.U.G. nr. 60/2018 și O.U.G. nr. 96/2018) și 2019 (Legea nr. 93/2019). De asemenea, Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, a fost modificată în 2017 (Legea nr. 164/2017) și 2018 (O.U.G. nr. 60/2018). Având caracter de noutate, în 2018 a fost reglementat și internshipul prin Legea nr. 176/2018 privind internshipul.

Suntem astfel în prezența unor modificări relativ recente ale legislației în acest domeniu. Având în vedere că cele trei forme reglementate de lege – ucenicia, stagiul de pregătire profesională și internshipul – se adresează în principiu aceleiași categorii de persoane (tineri aflați la începutul carierei), angajatorii sunt interesați să cunoască opțiunile existente, diferențele și asemănările din punct de vedere al duratei, remunerării, condițiilor de vârstă și formalităților de înregistrare a contractelor.

Dl. Dantes Nicolae Bratu, inspector general de stat precizează: „În perioada aprilie-mai, Inspekția Muncii va desfășura o acțiune națională de informare și conștientizare cu privire la respectarea legislației specifice privind ucenicia la locul de muncă, efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior și internshipul.

Principalele obiective ale acestei campanii constau în îndrumarea și creșterea gradului de conștientizare a entităților care au calitatea de angajator cu privire la aplicarea corectă și unitară a prevederilor legale privind ucenicia la locul de muncă, efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior și internshipul.

Este foarte importantă informarea persoanelor implicate, angajați/entități care au calitatea de angajatori, în ceea ce privește dezvoltarea carierei și a procesului de formare profesională continuă și la locul de muncă, pentru asigurarea unei forțe de muncă calificate, în funcție de cerințele proprii și pentru a facilita integrarea pe piața muncii a persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, în concordanță cu aspirațiile profesionale și cu necesitățile pieței muncii.

De asemenea, urmărim încurajarea promovării dialogului social care să ducă la dezvoltarea parteneriatelor la nivel local în ceea ce privește integrarea durabilă pe piața muncii a persoanelor fără un loc de muncă și asigurarea tranziției absolvenților de învățământ superior de la sistemul de educație la piața muncii.”

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

Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Adrian BUCUR

Expert legislația muncii

Consilier UNELM

Întrebare: Prin H.G. nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați a fost introdusă obligativitatea angajatorilor de a angaja un expert în egalitate de șanse?

Răspuns: H.G. nr. 262/2019, cuprinde dispoziții care oferă o mai bună înțelegere a art. 2, art. 7 și art. 9 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați dar și a art. 11 în ceea ce privește prevenirea, combaterea și eliminarea discriminării bazate pe criteriul de sex.

Astfel, sunt detaliate măsurile pe care angajatorul (instituții publice sau private și companiile private cu un număr de peste 50 de angajați) poate să le întreprindă pentru a asigura egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii (art. 1 din H.G. nr. 262/2019).

I. OBLIGAȚII NOI PENTRU ANGAJATORI

Potrivit art. 4 din H.G. nr. 262/2019, angajatorii au următoarele obligații:

- 1. să introducă în cuprinsul regulamentelor interne** ale unităților, în mod explicit, faptul că este interzisă discriminarea bazată pe criteriul de sex și să asigure informarea și luarea la cunoștință a prevederilor acestora de către toți angajații;
- 2. să asigure informarea continuă** a tuturor angajaților asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă prin toate mijloacele de comunicare posibile cum ar fi: ședințe, reuniuni, comunicate, mesaje transmise prin e-mail sau postate pe rețelele de intranet, conturi ale entității deschise în diferite rețele de socializare, sms, inclusiv prin afișare în locuri vizibile prin intermediul unor panouri clasice sau electronice situate în interiorul/exteriorul clădirii;
- 3. să elaboreze o procedură internă** care cuprinde circuitul instituțional privind demersurile necesare în vederea informării imediate a autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Informarea imediată a autorităților publice abilitate se realizează cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din

27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei nr. 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

II. MĂSURI DE PREVENIRE ȘI DE ACȚIUNE

Potrivit art. 5 din H.G. nr. 262/2019, în vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex, definită conform art. 11 din Legea nr. 202/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii trebuie să aplice următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

1. elaborarea unei **politici interne clare** în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri antihărțuire;
2. realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;
3. asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;
4. promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în cadrul întâlnirilor organizate în afara sediului și în afara orelor de serviciu, precum și în mediul on-line;
5. informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/ comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/ reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Structura orientativă a politicii interne elaborată la nivelul unității va cuprinde următoarele elemente:

1. principii directoare;
2. cadrul legal;
3. scopul și domeniul de aplicare;
4. hărțuirea la locul de muncă, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;
5. hărțuire sexuală, cu detalierea definiției și comportamentelor și atitudinilor nedorite;
6. măsuri preventive, cu detalierea posibilelor măsuri și sancțiuni care pot fi aplicate în cazul hărțuirii la locul de muncă;
7. măsuri proactive, cu stabilirea rolului și responsabilităților concrete atât în sarcina angajatorului, cât și a salariaților;
8. reguli de confidențialitate;
9. măsuri preliminare privind soluționarea sesizărilor la nivelul angajatorului;
10. modalitățile de soluționare a sesizărilor la nivelul angajatorului.

III. POSIBILITĂȚI DE REALIZARE ALE OBLIGAȚIILOR LEGALE

Pentru punerea în aplicare a obligațiilor legale angajatorii au următoarele opțiuni:

1. să identifice un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În acest caz, angajatorul va avea în vedere necesitatea identificării unor oportunități de pregătire profesională, cu încadrare în limita bugetului existent și aprobat pentru cheltuielile cu această destinație;
2. să opteze pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse, cu încadrare în limita bugetului existent și aprobat pentru cheltuieli salariale anuale. În acest caz, la momentul previzionării bugetului pentru anul următor, angajatorul poate include bugetul necesar pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse;
3. să analizeze conformitatea planurilor de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați cu strategiile specifice existente și aprobate la nivelul entității, cu sprijinul și îndrumarea persoanelor prevăzute la lit. a) și b). Planurile de acțiune pot avea atât o abordare anuală, cât și multianuală, în funcție de strategiile specifice existente și aprobate la nivelul fiecărui angajator.

Amintim că printre competențele specifice expertului în legislația muncii existente în standardul ocupațional, așa cum a fost aprobat de către Autoritatea Națională pentru Calificări, la poziția trei a acestuia regăsim: „Aplicarea legislației cu privire la egalitatea de șanse, precum și combaterea hărțuirii la locul de muncă”.

Prin urmare angajatorii au posibilitatea de a apela la serviciile unui expert în legislația muncii pentru a se conforma noilor prevederi legale privind egalitate de șanse și prevenirea, combaterea și eliminarea discriminării bazate pe criteriul de sex.



DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII

Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a noua)

14 martie 2019(*)

Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Egalitate de tratament – Impozit pe venit – Legislație privind evitarea dublei impuneri – Pensie obținută în alt stat membru decât cel de reședință – Modalități de calcul al scutirii în statul membru de reședință – Pierderea unei părți din beneficiul anumitor avantaje fiscale

În cauza C-174/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de tribunal de première instance de Liège (Tribunalul de Primă Instanță din Liège, Belgia), prin decizia din 8 februarie 2018, primită de Curte la 5 martie 2018, în procedura

Jean Jacob,
Dominique Lennertz

împotriva

État belge,

CURTEA (Camera a noua),

compusă din doamna K. Jürimäe, președintă de cameră, și domnii E. Juhász și C. Vajda (raportor), judecători,

avocat general: domnul M. Campos Sánchez-Bordona,
grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,
luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru guvernul belgian, de P. Cottin, de J.-C. Halleux și de C. Pochet, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de W. Roels și de N. Gossement, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general, pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 45 TFUE.

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Jean Jacob și doamna Dominique Lennertz, un cuplu cu reședința în Belgia, pe de o parte, și État belge (statul

belgian), pe de altă parte, în legătură cu luarea în considerare, pentru calcularea impozitării comune a acestora în Belgia, a pensiei obținute în alt stat membru de domnul Jacob, care este exonerată de impozite în Belgia, dar este inclusă în baza pentru acordarea anumitor avantaje fiscale, cu consecința pierderii de către aceștia a unei părți dintre avantajele la care ar fi avut dreptul în lipsa unei astfel de luări în considerare.

Cadrul juridic

Convenția din 1970

3. Articolul 18 din Convenția dintre Regatul Belgiei și Marele Ducat al Luxemburgului pentru evitarea dublei impuneri și pentru reglementarea anumitor alte aspecte în materia impozitelor pe venit și pe avere, semnată la 17 septembrie 1970, în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal (denumită în continuare „Convenția din 1970”), intitulat „Pensiile”, prevede la alineatul (3):

„[...] pensiile și alte remunerații similare care provin din Luxemburg și plătite unui rezident din Belgia nu sunt impozabile în Belgia în cazul în care aceste plăți decurg din contribuții, din alocații sau din prime de asigurare plătite la un sistem complementar de pensii de către beneficiar sau pe seama acestuia, sau din indemnizații plătite de angajator la un sistem intern, în cazul în care aceste contribuții, alocații, prime de asigurări sau indemnizații au fost supuse efectiv la plata impozitului în Luxemburg”.

4. Articolul 23 alineatul (2) punctul 1 din Convenția din 1970 prevede:

„În ceea ce privește rezidenții belgieni, dubla impunere se evită în modul următor:

1. veniturile provenite din Luxemburg – cu excluderea veniturilor prevăzute la punctele 2° și 3° – și elementele patrimoniului situate în Luxemburg, care sunt impozabile în acest stat în temeiul articolelor anterioare, sunt

exceptate de la plata impozitului în Belgia. Această exceptare nu limitează dreptul Belgiei de a lua în considerare, la stabilirea cotei de impunere, veniturile și elementele patrimoniale excluse în acest mod.”

Dreptul belgian

5. Articolul 131 din code des impôts sur le revenu de 1992 (Codul privind impozitele pe venit din 1992), în versiunea aplicabilă faptelor din cauza principală (denumit în continuare „CIV 1992”), reglementează cota de impozit.

6. Reducerile fiscale acordate pentru economiile pe termen lung, pentru prestațiile plătite cu bonuri de servicii, pentru cheltuielile efectuate în vederea economisirii energiei într-o locuință, pentru cheltuielile de asigurare a locuințelor împotriva furtului sau a incendiilor, precum și pentru liberalități sunt reglementate de articolele 145/1, 145/21, 145/24, 145/31 și, respectiv, 145/33 din CIR 1992.

7. Potrivit articolului 155 din acest cod:

„Veniturile scutite în temeiul unor convenții internaționale pentru evitarea dublei impuneri sunt luate în considerare la stabilirea impozitului, însă acesta este redus proporțional cu partea din veniturile scutite din totalul veniturilor.

Se procedează la fel pentru:

– veniturile scutite în temeiul altor tratate sau acorduri internaționale, în măsura în care acestea prevăd o clauză privind rezerva de progresivitate;

[...]

Atunci când se stabilește o impozitare comună, reducerea se calculează pentru fiecare contribuabil în raport cu toate veniturile sale nete.”

8. Ca urmare a Hotărârii din 12 decembrie 2002, de Groot (C-385/00, EU:C:2002:750), Regatul Belgiei a adoptat Circulara nr. CI.

RH.331/575.420 din 12 martie 2008, care prevede o reducere a impozitului pentru veniturile exonerate în temeiul unei convenții internaționale, în plus față de reducerea prevăzută la articolul 155 din CIR 1992 (denumită în continuare „Circulara din 2008”).

9. Circulara din 2008 prevede în introducere:

„1. În sistemul fiscal belgian, avantajele fiscale legate de situația personală și familială a contribuabilului [...] sunt aplicate atât asupra veniturilor din Belgia, cât și asupra veniturilor realizate în străinătate. În cazul în care situația familială sau personală în cauză nu a fost luată în considerare în străinătate, o parte din aceste avantaje se pierde.

Țările de Jos aplicau o metodă de scutire cu rezervă de progresivitate similară celei practicate în Belgia. Prin Hotărârea [din 12 decembrie 2002, de Groot (C-385/00, EU:C:2002:750), Curtea] a statuat însă că acest mod de a proceda era contrar reglementării în materia liberei circulații a persoanelor în [Uniunea Europeană].

Belgia a fost invitată de Comisia Europeană să pună dispozițiile fiscale belgiene referitoare la aplicarea metodei scutirii cu rezervă de progresivitate [...] în conformitate cu obligațiile care rezultă din articolele 18 CE, 39 CE, 43 CE și 56 CE [...]

A fost reținută următoarea soluție: în cazurile în care situația personală și familială a contribuabilului nu a fost luată în considerare în străinătate, se va acorda o reducere a impozitului pe veniturile realizate în străinătate în plus față de reducerea prevăzută la [articolul 155 din CIR 1992].

Această reducere suplimentară nu se va acorda însă decât dacă impozitul total calculat prin aplicarea metodei de scutire cu rezervă de progresivitate prevăzute la [articolul 155 din CIR 1992], majorat cu impozitul datorat în străinătate pentru veniturile scutite, depășește

impozitul care ar fi fost datorat în cazul în care veniturile proveneau exclusiv din Belgia și dacă impozitele aferente acestora erau datorate în Belgia.

Reducerea menționată va corespunde diferenței dintre impozitul belgian pe venit (calculat prin aplicarea metodei de scutire cu rezervă de progresivitate astfel cum este prevăzută în prezent [la articolul 155 din CIR 1992]), majorat cu impozitul de aceeași natură datorat pentru veniturile realizate în străinătate și impozitul care ar fi fost datorat în cazul în care veniturile proveneau exclusiv din Belgia și dacă impozitele aferente acestora erau datorate în Belgia.

Pentru a determina valoarea reducerii suplimentare va fi prin urmare necesar să se calculeze impozitul care ar fi fost datorat în cazul în care veniturile proveneau exclusiv din Belgia și dacă impozitele aferente acestora erau datorate în Belgia.

2. Până la adaptarea legislației belgiene în sensul de mai sus, această reducere va trebui să se aplice potrivit condițiilor și în limitele prevăzute în prezenta circulară.

[...]”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

10. În declarația de impozit comună a reclamantilor din litigiul principal pentru exercițiul de impozitare aferent anului 2013, domnul Jacob a menționat existența a două pensii pe care le primește, și anume una din Belgia, în cuantum de 15 699,57 euro și alta din Luxemburg, în cuantum de 14 330,75 euro. Aceste două pensii erau completate cu venituri din bunuri imobile declarate de domnul Jacob, în cuantum de 1 181,60 euro, astfel încât totalitatea bunurilor acestuia reprezenta un cuantum de 31 211,92 euro.

11. În ceea ce îl privește pe domnul Jacob, administrația fiscală belgiană a calculat, pe baza totalității veniturilor acestuia, inclusiv a pensiei provenite din Luxemburg scutite de impozitare în Belgia în temeiul Convenției din 1970, un impozit de bază de 11 448,36 euro corespunzând unei cote de impozitare de aproximativ 36,68%. La acest quantum au fost aplicate reduceri fiscale, pe de o parte, în quantum de 3 032,46 euro, pentru cotizațiile scutite de impozit, pentru economiile pe termen lung, pentru prestațiile plătite cu bonuri de servicii, pentru cheltuielile efectuate în vederea economisirii energiei într-o locuință, pentru cheltuielile de asigurare a locuințelor împotriva furtului sau a incendiilor și pentru liberalități, precum și, pe de altă parte, în quantum de 1 349,45 euro, pentru venituri de înlocuire, din pensii și din pensii anticipate. Impozitul de bază redus care a rezultat, respectiv 7 066,45 euro, a fost supus apoi unei reduceri pentru veniturile din străinătate scutite, în quantum de 3 220,14 euro, proporțional cu partea reprezentată de pensia provenită din Luxemburg în cadrul totalului veniturilor, ceea ce a făcut să rezulte un impozit principal în quantum de 3 846,31 euro.

12. Reclamanții din litigiul principal au contestat acest calcul, arătând că reducerea de 3 220,14 euro acordată pentru veniturile din străinătate scutite corespunde unui procent nu de 36,68%, ci de 22,47% din pensia provenită din Luxemburg, astfel că aceasta a fost supusă, *in fine*, unei cote de impozitare nete de 14,21%, în loc să fie scutită de impozitare în Belgia în conformitate cu Convenția din 1970. Potrivit domnului Jacob, pentru a se respecta scutirea pensiei sale provenite din Luxemburg, ar fi trebuit să se aplice acesteia, direct după calculul impozitului de bază, o cotă de reducere de 36,68%, ceea ce ar fi micșorat impozitul de bază, înainte aplicării reducerilor fiscale, cu 5 256,44 euro și ceea ce ar fi condus în final la un impozit principal în quantum de 1 810,01 euro în loc de 3 846,31 euro.

13. Respingând această contestație prin decizia din 25 septembrie 2014, administrația fiscală belgiană a amintit că, potrivit articolului 155 din CIR din 1992, veniturile scutite în temeiul convențiilor internaționale privind evitarea dublei impunerii sunt luate în considerare pentru stabilirea impozitului, înțelegându-se că acesta este redus proporțional cu partea din veniturile scutite din totalul veniturilor, după aplicarea reducerilor fiscale. Ea a afirmat de asemenea că reclamanții din litigiul principal nu îndeplineau condițiile prevăzute de Circulara din 2008 pentru a putea beneficia de reducerea fiscală pentru veniturile realizate în străinătate, acordată în plus față de reducerea prevăzută la acest articol 155.

14. Sesizată cu o acțiune împotriva acestei decizii a administrației fiscale belgiene, tribunal de première instance de Liège (Tribunalul de Primă Instanță din Liège, Belgia) a introdus o cerere de decizie preliminară în fața Curții, care, prin Ordonanța din 29 noiembrie 2016, Jacob și Lennertz (C-345/16, nepublicată, EU:C:2016:911), a respins-o în temeiul articolului 53 alineatul (2) din Regulamentul de procedură ca fiind vădit inadmisibilă, cererea menționată neîntrunind cerințele prevăzute la articolul 94 din acest regulament ca urmare a unor lacune privind cadrul factual și normativ al cauzei.

15. Astfel, instanța de trimitere a adresat Curții o a doua cerere de decizie preliminară pentru remedierea acestor lacune, invocând în special Hotărârea din 12 decembrie 2013, Imfeld și Garcet (C-303/12, EU:C:2013:822).

16. În lumina hotărârii menționate, instanța de trimitere apreciază că este ținută să garanteze beneficiul efectiv al avantajului fiscal la care dă dreptul situația personală și familială a contribuabililor, indiferent de maniera în care statele membre și-au repartizat între ele obligația de a asigura luarea în considerare a integralității unor asemenea avantaje fiscale. Ea arată că metoda de scutire prevăzută de

Convenția din 1970 impune ca statul membru de reședință să scutească total de impozit pensiile care, în conformitate cu această convenție, nu pot fi taxate decât în statul membru al sursei, rezerva de progresivitate admisă în aceasta semnificând că veniturile din străinătate scutite pot fi luate în considerare doar în vederea stabilirii cotei de impozitare aplicabile celorlalte venituri, impozabile în Belgia. Or, ca urmare a modului de calcul al impozitelor reclamanților din litigiul principal, aceștia ar pierde o parte din beneficiul avantajelor fiscale la care ar avea dreptul, iar veniturile realizate în străinătate ale domnului Jacob, în principiu scutite, ar fi afectate fiscal.

17. În aceste condiții, tribunal de première instance de Liège (Tribunalul de Primă Instanță din Liège) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 39 [TUE] se opune posibilității ca, în regimul fiscal belgian, în temeiul articolului 155 din CIR [1992], indiferent dacă se face abstracție sau se aplică Circulara [din 2008], pensiile provenite din Luxemburg ale reclamantului, exonerate în temeiul articolului 18 din [Convenția din 1970] să fie incluse în calculul impozitului belgian, să servească drept bază pentru acordarea avantajelor fiscale prevăzute de CIR [1992] deși nu ar trebui să facă parte din acestea, ca urmare a scutirii lor totale impuse de [convenția menționată], iar rezultatul acestor avantaje, precum cel obținut din cotitatea scutită de impozit, economiile pe termen lung, cheltuielile plătite cu bonuri de servicii, în vederea economisirii energiei într-o locuință, de asigurare a locuințelor împotriva furtului sau incendiilor, pentru liberalități ale reclamantului, să fie în parte pierdut, redus sau să fie acordat într-o mai mică măsură decât dacă ambii reclamanți obțineau venituri în Belgia care sunt impozabile în Belgia și nescutite și pot absorbi astfel totalitatea avantajelor fiscale?”

Cu privire la întrebarea preliminară

Cu privire la libertatea aplicabilă în situația reclamanților din litigiul principal

18. Instanța de trimitere se referă, în întrebarea sa, la articolul 39 TUE, menționând totodată, în motivele deciziei sale de trimitere, atât libertatea de stabilire, cât și libera circulație a lucrătorilor.

19. Or, astfel cum a statuat Curtea, o asemenea împrejurare nu împiedică Curtea să furnizeze instanței naționale toate elementele de interpretare a dreptului Uniunii care pot fi utile pentru soluționarea cauzei cu care este sesizată, indiferent dacă această instanță s-a referit sau nu la acestea în enunțul întrebării sale (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 21 februarie 2006, Ritter-Coulais, C-152/03, EU:C:2006:123, punctul 29, și Hotărârea din 23 aprilie 2009, Ruffler, C-544/07, EU:C:2009:258, punctul 57).

20. Instanța de trimitere nu precizează însă dacă domnul Jacob primește pensia provenită din Luxemburg ca urmare a unei activități salariale sau nesalariale desfășurate în Luxemburg.

21. Conform unei jurisprudențe constante, libertatea de stabilire a resortisanților unui stat membru pe teritoriul unui alt stat membru presupune accesul acestora la activitățile independente și la exercitarea acestora (a se vedea în special Hotărârea din 28 ianuarie 1986, Comisia/Franța, 270/83, EU:C:1986:37, punctul 13, Hotărârea din 29 aprilie 1999, Royal Bank of Scotland, C-311/97, EU:C:1999:216, punctul 22, și Hotărârea din 1 octombrie 2009, Gaz de France – Berliner Investissement, C-247/08, EU:C:2009:600, punctul 54). În schimb, orice resortisant al Uniunii, indiferent de locul său de reședință și de cetățenia sa, care și-a exercitat dreptul la libera circulație a lucrătorilor și care a desfășurat o activitate profesională în alt stat membru decât cel

de reședință se încadrează în domeniul de aplicare al articolului 45 TFUE (a se vedea în special Hotărârea din 12 decembrie 2002, de Groot, C-385/00, EU:C:2002:750, punctul 76, și Hotărârea din 28 februarie 2013, Petersen, C-544/11, EU:C:2013:124, punctul 34).

22. În această privință, dacă pensia provenită din Luxemburg primită de domnul Jacob provine dintr-o activitate salariată, articolul pertinent este efectiv articolul 45 TFUE privind libera circulație a lucrătorilor. Dacă, în schimb, domnul Jacob a desfășurat o activitate nesalariată în Luxemburg, atunci cea care va avea vocație să se aplice va fi libertatea de stabilire prevăzută la articolul 49 TFUE. Revine instanței de trimitere sarcina să verifice care dintre dispozițiile Tratatului FUE este aplicabilă.

23. Chiar dacă Curtea va examina întrebarea preliminară din perspectiva liberei circulații a lucrătorilor, trebuie arătat că aplicarea libertății de stabilire în cauza principală nu ar afecta cu nimic esența răspunsului Curții, care ar putea fi transpus *mutatis mutandis*.

Cu privire la întrebare

24. Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune aplicării unei reglementări fiscale a unui stat membru, precum cea în discuție în litigiul principal, care are ca efect privarea unui cuplu rezident în acest stat, în cadrul căruia un membru primește o pensie în alt stat membru care este scutită de impozitare în primul stat membru în temeiul unei convenții bilaterale privind evitarea dublei impunerii, de o parte din beneficiul avantajelor fiscale acordate de acesta.

25. Trebuie amintit de la bun început că, în temeiul unei jurisprudențe constante, deși statele membre sunt libere, în cadrul convențiilor bilaterale pentru evitarea dublei impunerii, să stabilească factorii de legătură

în vederea partajării competenței fiscale, această repartizare a competenței fiscale nu le permite însă aplicarea unor măsuri contrare libertăților de circulație garantate de tratat. Așadar, în ceea ce privește exercitarea competenței de impozitare astfel repartizate în cadrul convențiilor bilaterale de prevenire a dublei impunerii, statele membre au obligația de a respecta normele Uniunii (a se vedea în special Hotărârea din 12 decembrie 2002, de Groot, C-385/00, EU:C:2002:750, punctele 93 și 94, Hotărârea din 12 decembrie 2013, Imfeld și Garcet, C-303/12, EU:C:2013:822, punctele 41 și 42, precum și Hotărârea din 22 iunie 2017, Bechtel, C-20/16, EU:C:2017:488, punctul 66) și în special de a respecta principiul egalității de tratament (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 decembrie 2002, de Groot, C-385/00, EU:C:2002:750, punctul 94).

26. Trebuie amintit de asemenea că, potrivit unei jurisprudențe a Curții, îi revine în principiu statului membru de reședință obligația să acorde contribuabilului toate avantajele fiscale legate de situația sa personală și familială, acest stat membru fiind, fără excepție, cel mai în măsură să aprecieze capacitatea contributivă personală a respectivului contribuabil, rezultând din luarea în considerare a ansamblului veniturilor sale și a situației sale personale și familiale, în măsura în care acesta din urmă are acolo centrul intereselor sale personale și patrimoniale (a se vedea în special Hotărârea din 14 februarie 1995, Schumacker, C-279/93, EU:C:1995:31, punctul 32, Hotărârea din 18 iulie 2007, Lakebrink și Peters-Lakebrink, C-182/06, EU:C:2007:452, punctul 34, Hotărârea din 12 decembrie 2013, Imfeld și Garcet, C-303/12, EU:C:2013:822, punctul 43, precum și Hotărârea din 22 iunie 2017, Bechtel, C-20/16, EU:C:2017:488, punctul 55).

27. Curtea a statuat de asemenea că statul membru de reședință nu poate să cauzeze unui contribuabil pierderea unei părți din cotitatea din venit scutită de impozit și din avantajele

sale fiscale personale, dat fiind că acesta a mai obținut, pe parcursul anului avut în vedere, remunerații într-un alt stat membru care au fost impozitate în acest stat fără a se lua în considerare situația sa personală și familială (Hotărârea din 12 decembrie 2002, de Groot, C-385/00, EU:C:2002:750, punctul 110).

28. În lumina acestor principii trebuie examinat dacă pierderea parțială a unor avantaje fiscale precum cele în discuție în litigiul principal, prin efectul aplicării dreptului național, este contrară articolului 45 TFUE.

29. Reglementarea fiscală belgiană în discuție în litigiul principal prevede că veniturile realizate în străinătate scutite sunt mai întâi integrate în baza impozabilă care servește la stabilirea cotei aplicabile veniturilor din Belgia nescutite, impozitul de bază fiind calculat în temeiul acestei baze impozabile. Reducerile fiscale pentru cotitatea scutită, pentru economiile pe termen lung, pentru prestațiile plătite cu bonuri de servicii, pentru cheltuielile efectuate în vederea economisirii energiei într-o locuință, pentru cheltuielile de asigurare a locuințelor împotriva furtului sau a incendiilor și pentru liberalități sunt apoi imputate asupra impozitului de bază. Numai după ce au fost efectuate aceste reduceri, impozitul de bază este redus proporțional cu partea pe care veniturile realizate în străinătate scutite o reprezintă din totalul veniturilor, conform articolului 155 din CIR 1992.

30. Trebuie remarcat că includerea veniturilor realizate în străinătate scutite în calculul cotei de impozitare din Belgia, în calculul impozitului din Belgia și în baza pentru acordarea avantajelor fiscale ține de libera alegere a Regatului Belgiei de a-și organiza regimul fiscal în temeiul principiului autotomieii fiscale și nu poate fi considerată contrară liberei circulații a lucrătorilor întrucât efectele unei asemenea includeri nu presupun un tratament discriminatoriu contrar dreptului Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 decembrie

2007, Columbus Container Services, C-298/05, EU:C:2007:754, punctul 53). Astfel, o asemenea includere nu împiedică în sine asigurarea unei scutiri efective a acestor venituri în temeiul dreptului Uniunii, eventual prin intermediul unor compensații ulterioare.

31. Cu toate acestea, imputând reducerile fiscale asupra unei baze care include simultan veniturile nescutite din Belgia și veniturile scutite realizate în străinătate și nededucând decât ulterior din impozit partea reprezentată de acestea din urmă în cadrul cuantumului total al veniturilor care formează baza impozabilă, reglementarea fiscală belgiană este susceptibilă, astfel cum guvernul belgian însuși a recunoscut în observațiile sale scrise, să cauzeze unor contribuabili precum reclamantii din litigiul principal pierderea unei părți din beneficiul avantajelor fiscale care le-ar fi fost acordat integral dacă ansamblul veniturilor lor ar fi provenit din Belgia și dacă reducerile fiscale ar fi fost astfel imputate doar asupra acestor venituri sau dacă Circulara din 2008 ar fi fost aplicabilă avantajelor în cauză.

32. Reiese din jurisprudența citată la punctul 26 din prezenta hotărâre că revine într-adevăr Regatului Belgiei, ca stat membru de reședință al reclamantilor în litigiul principal, sarcina să le acorde acestora totalitatea avantajelor fiscale legate de situația lor personală și familială. Guvernul belgian afirmă în această privință că, cu excepția reducerilor fiscale pentru cotitatea scutită, celelalte reduceri fiscale în cauză nu sunt legate de noțiunea „situația personală și familială” a reclamantilor din litigiul principal și nu trebuie, așadar, să fie luate în considerare, urmând exemplul interpretării date acestei noțiuni de autoritățile belgiene în Circulara din 2008, ca avantaje fiscale personale a căror pierdere necompensată, în urma scutirii veniturilor din străinătate și a inaplicabilității Circularei din 2008, ar fi interzisă de articolul 45 TFUE.

33. În primul rând, trebuie constatat că reducerile fiscale aferente cotității scutite sunt,

astfel cum guvernul belgian a admis în observațiile sale scrise, recunoscute de jurisprudența Curții ca avantaje legate de situația personală și familială a contribuabilului, astfel cum rezultă din punctul 27 din prezenta hotărâre.

34. În consecință, în această privință, reglementarea fiscală belgiană nu este conformă cu această jurisprudență.

35. În ceea ce privește aspectul dacă, în al doilea rând, celelalte reduceri fiscale în discuție în litigiul principal, și anume reducerile fiscale pentru economiile pe termen lung, pentru prestațiile plătite cu bonuri de servicii, pentru cheltuielile efectuate în vederea economisirii energiei într-o locuință, pentru cheltuielile de asigurare a locuințelor împotriva furtului sau a incendiilor și pentru liberalități pot fi considerate legate de situația personală și familială a reclamantilor în litigiul principal, se impune, cu titlu introductiv, să se precizeze contextul în care se înscrie noțiunea menționată.

36. În această privință, din jurisprudența citată la punctul 26 din prezenta hotărâre și în special din Hotărârea din 18 iulie 2007, Lakebrink și Peters-Lakebrink (C-182/06, EU:C:2007:452), reiese că statul membru de reședință trebuie să aprecieze, în vederea acordării unor eventuale avantaje fiscale, capacitatea contributivă personală a contribuabilului în totalitatea sa.

37. Interpretarea propusă de guvernul belgian, potrivit căreia avantajele fiscale legate de situația personală și familială ar trebui interpretate într-un sens restrictiv, ca avantaje ce urmăresc o finalitate socială, permițând să se garanteze contribuabilului un minim vital nesupus impozitului și care răspund astfel unei necesități pe plan social, nu poate fi reținută.

38. În special, contrar celor susținute de guvernul belgian în observațiile sale scrise, o asemenea interpretare nu poate fi dedusă din Hotărârea din 18 iulie 2007, Lakebrink și Peters-Lakebrink (C-182/06, EU:C:2007:452).

În această hotărâre, Curtea a decis că refuzul statului membru în care contribuabilul desfășoară o activitate salariată de a lua în considerare, în vederea stabilirii cotei de impozitare aplicabile veniturilor acestui contribuabil rezident al unui alt stat membru, venituri locative negative privind imobile neocupate personal de contribuabilul respectiv și situate în acest stat membru, era contrar liberei circulații a lucrătorilor menționate la articolul 39 CE, atunci când statul membru de reședință nu este în măsură să acorde contribuabilului avantajele care rezultă din luarea în considerare a situației sale personale și familiale. Luând în considerare asemenea venituri locative negative, Curtea a reținut un sens larg al noțiunii „situația personală și familială”, fără referire la vreo finalitate socială.

39. În aceste condiții, pentru a determina dacă reclamantii din litigiul principal au fost privați în mod necuvenit de beneficiul integral al avantajelor fiscale legate de situația lor personală și familială, altele decât reducerea aferentă cotității scutite, trebuie verificat dacă avantajele respective sunt legate de capacitatea lor contributivă personală.

40. În această privință, este necesar să se considere că reduceri fiscale precum cele în discuție în litigiul principal, și anume reduceri pentru economiile pe termen lung, pentru prestațiile plătite cu bonuri de servicii, pentru cheltuielile efectuate în vederea economisirii energiei într-o locuință, pentru cheltuielile de asigurare a locuințelor împotriva furtului sau a incendiilor, precum și pentru liberalități, au vocația în esență să incite contribuabilul să efectueze cheltuieli și investiții care au în mod necesar un impact asupra capacității sale contributive.

41. În consecință, asemenea reduceri fiscale pot fi considerate legate de „situația personală și familială” a reclamantilor din litigiul principal, la fel ca reducerile fiscale aferente cotității scutite.

42. Rezultă că reclamanții din litigiul principal au suferit, ca cuplu, un dezavantaj în măsura în care nu au beneficiat pe deplin de avantajele fiscale care li s-ar fi convenit dacă ar fi obținut amândoi totalitatea veniturilor lor în Belgia.

43. Reglementarea în discuție în litigiul principal instituie astfel o diferență de tratament fiscal între cuplurile de cetățeni ai Uniunii care au reședința pe teritoriul Regatului Belgiei în funcție de originea veniturilor acestora, diferență care le poate descuraja să își exercite libertățile garantate de tratat, și în special libera circulație a lucrătorilor garantată de articolul 45 TFUE (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 decembrie 2013, Imfeld și Garcet, C-303/12, EU:C:2013:822, punctul 51).

44. Rezultă dintr-o jurisprudență constantă că o măsură care poate constitui un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor consacrate la articolul 45 TFUE nu poate fi admisă decât dacă urmărește un obiectiv legitim compatibil cu tratatul și se justifică prin motive imperative de interes general. Dar, în acest caz, în plus, ar trebui ca punerea în aplicare a acesteia să fie de natură să asigure realizarea obiectivului astfel urmărit și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea acestuia (a se vedea prin analogie Hotărârea din 12 decembrie 2013, Imfeld și Garcet, C-303/12, EU:C:2013:822, punctul 64, precum și jurisprudența citată).

Articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune aplicării unei reglementări fiscale a unui stat membru, precum cea în discuție în litigiul principal, care are ca efect privarea unui cuplu rezident în acest stat, în cadrul căruia un membru primește o pensie în alt stat membru care este scutită de impozitare în primul stat membru în temeiul unei convenții bilaterale privind evitarea dublei impunerii, de o parte din beneficiul avantajelor fiscale acordate de acesta.

Semnături

45. Cu toate acestea, în speță, nicio justificare nu a fost prezentată de guvernul belgian și nici nu a fost avută în vedere de instanța de trimitere.

46. Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune aplicării unei reglementări fiscale a unui stat membru, precum cea în discuție în litigiul principal, care are ca efect privarea unui cuplu rezident în acest stat, în cadrul căruia un membru primește o pensie în alt stat membru care este scutită de impozitare în primul stat membru în temeiul unei convenții bilaterale privind evitarea dublei impunerii, de o parte din beneficiul avantajelor fiscale acordate de acesta.

Cu privire la cheltuielile de judecată

47. 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 noua) declară:

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea)

14 martie 2019(*)

„Trimitere preliminară – Securitate socială – Acord între Comunitatea Europeană și statele membre ale acesteia, pe de o parte, și Confederația Elvețiană, pe de altă parte, privind libera circulație a persoanelor – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Articolul 3 – Domeniu de aplicare material – Prelevări asupra veniturilor din patrimoniul unui rezident francez afiliat la regimul de securitate socială elvețian – Prelevări destinate finanțării a două prestații administrate de Casa Națională franceză de Solidaritate pentru Autonomie – Legătură directă și suficient de relevantă cu anumite ramuri ale securității sociale – Noțiunea «prestație de securitate socială» – Aprecieri individuală a nevoilor personale ale solicitantului – Luare în considerare a resurselor solicitantului la calcularea cuantumului prestațiilor”

În cauza C-372/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de cour administrative d'appel de Nancy (Curtea Administrativă de Apel din Nancy) (Franța), prin decizia din 31 mai 2018, primită de Curte la 7 iunie 2018, în procedura

Ministre de l'Action et des Comptes publics

împotriva

Domnului și a doamnei Raymond Dreyer,

CURTEA (Camera a șaptea),

compusă din domnul T. von Danwitz, președinte de cameră, și domniile E. Levits și C. Vajda (raportor), judecători,

avocat general: domnul M. Bobek,
grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,
luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul și doamna Dreyer, de J. Schaeffer, avocat;
- pentru guvernul francez, de D. Colas și de R. Coesme, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de D. Martin și de M. Van Hoof, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general, pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 3 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO 2004, L 166, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 82, rectificare în JO 2004, L 200, p. 1).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între ministere de l'Action et des Comptes publics (ministrul Acțiunii și Conturilor Publice) (Franța), pe de o parte, și domnul și doamna Raymond Dreyer, rezidenți fiscali francezi afiliați regimului de securitate socială elvețian (denumiți în continuare „soții Dreyer”), pe de altă parte, cu privire la plata unor contribuții și a unor prelevări la care aceste persoane au fost obligate pentru anul 2015 în raport cu veniturile lor din valori mobiliare.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Acordul privind libera circulație a persoanelor

3. Comunitatea Europeană și statele membre ale acesteia, pe de o parte, și Confederația Elvețiană, pe de altă parte, au semnat, la 21 iunie 1999, șapte acorduri, printre care figurează Acordul privind libera circulație a persoanelor (JO 2002, L 114, p. 6, Ediție specială, 11/vol. 74, p. 97, denumit în continuare „Acordul privind libera circulație a persoanelor”). Prin Decizia 2002/309/CE, Euratom a Consiliului și a Comisiei din 4 aprilie 2002 privind acordul de cooperare științifică și tehnologică din 4 aprilie 2002 privind încheierea a șapte acorduri cu Confederația Elvețiană (JO 2002, L 114, p. 1, Ediție specială, 11/vol. 27, p. 25), aceste șapte acorduri au fost aprobate în numele Comunității și au intrat în vigoare la 1 iunie 2002.

4. Potrivit preambulului Acordului privind libera circulație a persoanelor, părțile contractante sunt „hotărâ[te] să realizeze libera circulație a persoanelor între [ele] pe baza normelor care se aplică în Comunitatea Europeană”.

5. Articolul 8 din acest acord, intitulat „Coordonarea sistemelor de securitate socială”, prevede:

„Părțile contractante adoptă dispoziții, în conformitate cu anexa II, pentru coordonarea sistemelor de securitate socială în special în scopul:

- (a) de a asigura egalitatea de tratament;
- (b) de a determina legislația aplicabilă;
- (c) de a totaliza, în scopul dobândirii și menținerii dreptului la prestații, precum și pentru a calcula aceste prestații, toate perioadele luate în considerare de legislația națională a țărilor în cauză;
- (d) de a plăti prestații persoanelor rezidente pe teritoriul părților contractante;
- (e) de a promova asistența administrativă reciprocă și cooperarea între autorități și instituții.”

6. Anexa II la acordul menționat, astfel cum a fost modificată prin Decizia nr. 1/2012 a Comitetului mixt instituit prin același acord din 31 martie 2012 (JO 2012, L 103, p. 51), cuprinde articolul 1, care are următorul cuprins:

„(1) Părțile contractante convin, în ceea ce privește coordonarea sistemelor de securitate socială, să aplice între ele actele juridice ale Uniunii Europene menționate în secțiunea A din prezenta anexă, astfel cum au fost modificate prin această secțiune, sau normele echivalente unor astfel de acte.

(2) Termenii «stat membru» sau «state membre» care figurează în actele juridice menționate în secțiunea A din prezenta anexă se interpretează ca incluzând Elveția, în plus

față de statele prevăzute de actele juridice relevante ale Uniunii Europene.”

7. Secțiunea A din această anexă face referire, printre altele, la Regulamentul nr. 883/2004.

Regulamentul nr. 883/2004

8. Articolul 3 alineatele (1) și (3) din Regulamentul nr. 883/2004 prevede:

„(1) Prezentul regulament se aplică tuturor legislațiilor referitoare la ramurile de securitate socială privind:

- (a) prestațiile de boală;
- (b) indemnizațiile de maternitate și de paternitate asimilate;
- (c) indemnizațiile de invaliditate;
- (d) prestațiile pentru limită de vârstă;
- (e) prestațiile de urmaș;
- (f) prestațiile în cazul unor accidente de muncă și boli profesionale;
- (g) ajutoarele de deces;
- (h) ajutoarele de șomaj;
- (i) prestațiile de prepensionare;
- (j) prestațiile familiale.

[...]

(3) Prezentul regulament se aplică și în cazul prestațiilor speciale în numerar, de tip necontributiv, prevăzute la articolul 70.”

9. Articolul 11 alineatul (1) din acest regulament prevede:

„Persoanele cărora li se aplică prezentul regulament sunt supuse legislației unui singur stat membru. Această legislație se stabilește în conformitate cu prezentul titlu.”

Dreptul francez

10. Articolul 1600-0 F bis din code général des impôts (Codul general al impozitelor), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal, prevedea:

„I. – Prelevarea socială asupra veniturilor din patrimoniu se stabilește în conformitate cu dispozițiile articolului L. 245-14 din code de la sécurité sociale [Codul securității sociale].

[...]

11. Articolul L. 245-16 din Codul securității sociale, în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal, prevedea:

„I. – Prelevările sociale menționate la articolele L. 245-14 și L. 245-15 sunt stabilite la 4,5%.

II. – Veniturile obținute din prelevările menționate la alineatul I sunt repartizate astfel:

– o parte corespunzând unei cote de 1,15% către Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie [Casa Națională de Solidaritate pentru Autonomie];

[...]

12. Potrivit articolului L. 14-10-1 din code de l'action sociale et des familles (Codul acțiunii sociale și al familiei):

„I. – Casa Națională de Solidaritate pentru Autonomie are ca atribuții:

1. Să contribuie la finanțarea prevenirii și sprijinirii pierderii autonomiei persoanelor în vârstă și a persoanelor cu handicap, la domiciliu și în instituții, precum și la finanțarea susținerii îngrijitorilor la domiciliu, cu respectarea egalității de tratament a persoanelor în cauză pe întregul teritoriu;

[...]

10. Să contribuie la finanțarea investițiilor destinate conformării cu normele tehnice și de securitate, modernizării unităților în funcțiune, precum și creării de locuri noi în instituții și în serviciile sociale și medico-sociale;

[...]

13. Articolul L. 14-10-4 din acest cod are următorul cuprins:

„Veniturile destinate Casei Naționale de Solidaritate pentru Autonomie sunt constituite din:

[...]

2. O contribuție suplimentară la prelevarea socială menționată la articolul L. 245-14 din Codul de securitate socială și o contribuție suplimentară la prelevarea socială menționată la articolul L. 245-15 din același cod. Aceste contribuții suplimentare sunt stabilite, controlate, recuperate și exigibile în aceleași condiții și sub aceleași sancțiuni ca cele aplicabile acestor prelevări sociale. Cota lor este stabilită la 0,3%;

[...]”

14. Articolul L. 232-1 din codul menționat prevede:

„Orice persoană în vârstă care are reședința în Franța și care se află în incapacitatea de a face față consecințelor lipsei sau pierderii autonomiei legate de starea sa fizică sau psihică are dreptul la o alocație personalizată de autonomie care îi permite o îngrijire adaptată nevoilor sale.

Această alocație, definită în aceleași condiții pe întreg teritoriul național, este destinată persoanelor care, în pofida îngrijirilor pe care le pot primi, au nevoie de ajutor pentru efectuarea activităților esențiale ale vieții sau a căror stare necesită o supraveghere regulată.”

15. Articolul L. 232-2 din același cod prevede:

„Alocația personalizată pentru autonomie, care are caracterul unei prestații în natură, se acordă, la cerere, în limitele tarifelor stabilite pe cale normativă, oricărei persoane care dovedește că are o reședință stabilă și legală și care îndeplinește condițiile de vârstă și de pierdere a autonomiei, evaluată cu ajutorul

unei grile naționale, definită de asemenea pe cale normativă.”

16. Articolul L. 232-4 din Codul acțiunii sociale și al familiei prevede:

„Alocația personalizată pentru autonomie este egală cu cuantumul fracției din planul de ajutor pe care îl utilizează beneficiarul, diminuat de o sumă în sarcina acestuia.

Această sumă este calculată și actualizată la data de 1 ianuarie a fiecărui an, în funcție de resursele sale determinate în condițiile prevăzute la articolele L. 132-1 și L. 132-2 și de cuantumul planului de ajutor, conform unui barem național actualizat în fiecare an la 1 ianuarie în temeiul articolului L. 232-3-1.

[...]”

17. Articolul L. 245-1 din acest cod are următorul cuprins:

„I. – Orice persoană cu handicap care are reședința stabilă și legală în Franța metropolitană, în colectivitățile menționate la articolul L. 751-1 din Codul securității sociale sau în Saint-Pierre-et-Miquelon, a cărei vârstă este sub limita stabilită prin decret și al cărei handicap îndeplinește criteriile definite prin decret, ținând seama în special de natura și de importanța nevoilor de compensare în raport cu planul său de viață, are dreptul la o prestație compensatorie care are caracterul unei prestații în natură și care poate fi plătită, la alegerea beneficiarului, în natură sau în numerar.

Atunci când persoana îndeplinește condițiile de vârstă care permit nașterea dreptului la alocația prevăzută la articolul L. 541-1 din Codul securității sociale, accesul la prestația compensatorie se face în condițiile prevăzute la alineatul III al prezentului articol.

Atunci când beneficiarul prestației compensatorii dispune de un drept născut de aceeași natură în temeiul unui regim de securitate

socială, sumele plătite în acest temei se deduc din cuantumul prestației compensatorii în condiții stabilite prin decret.

[...]"

18. Articolul L. 245-6 din codul menționat prevede:

„Prestația compensatorie se acordă pe baza unor tarife și a unor sume stabilite în raport cu tipul de cheltuieli, în limita cotelor de acoperire a cheltuielilor, care pot varia în funcție de resursele beneficiarului. Cuantumurile maxime, tarifele și cotele de acoperire a cheltuielilor sunt stabilite prin decrete ale ministrului însărcinat cu persoanele cu handicap. Modalitățile și durata de atribuire a acestei prestații sunt definite prin decret.

Din resursele reținute pentru determinarea cotei de acoperire a cheltuielilor menționate în paragraful precedent sunt excluse:

- veniturile din activitatea profesională a persoanei interesate;
- indemnizațiile temporare, prestațiile și rentele viagere acordate victimelor accidentelor de muncă sau avânzilor-cauză ai acestora menționați la punctul 8° al articolului 81 din Codul general al impozitelor;
- veniturile de substituție a căror listă este stabilită pe cale normativă;
- veniturile din activitățile soțului, ale concubinului, ale persoanei cu care persoana interesată a încheiat un pact civil de solidaritate, ale îngrijitorului familial care, locuind împreună cu persoana interesată, asigură ajutorul efectiv al acesteia, ale părinților săi, chiar și atunci când persoana interesată este domiciliată la aceștia;
- rentele viagere menționate la punctul 2 al alineatului I al articolului 199 septies din

Codul general al impozitelor, atunci când au fost constituite de persoana cu handicap pentru ea însăși sau, în favoarea sa, de către părinții săi sau reprezentantul său legal, bunicii săi, frații și surorile sale sau copii săi;

- anumite prestații sociale cu obiect specializat a căror listă este stabilită pe cale normativă.”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

19. Soții Dreyer sunt resortisanți francezi, care locuiesc în Franța și au domiciliul fiscal în acest stat membru. Domnul Dreyer, în prezent pensionar, și-a efectuat cariera profesională în Elveția, iar soția sa, la fel ca el însuși, sunt afiliați regimului de securitate socială elvețian.

20. Prin înștiințarea de plată din 31 octombrie 2016, confirmată printr-o decizie din 6 decembrie 2016, administrația fiscală franceză a supus soții Dreyer, pentru veniturile din patrimoniu percepute în Franța în cursul anului 2015 sub formă de venituri din valori mobiliare, contribuției sociale generalizate, contribuției pentru rambursarea datoriei sociale, prelevării sociale și contribuției sale suplimentare, precum și unei prelevări de solidaritate (denumite în continuare, împreună, „contribuțiile și prelevările în discuție”). Acestea din urmă contribuie la finanțarea a trei organisme franceze, și anume fonds de solidarité vieillesse (Fondul de solidaritate pentru limită de vârstă) (denumit în continuare „FSV”), caisse d’amortissement de la dette sociale (Casa de amortizare a datoriei sociale) (denumită în continuare „CADES”) și caisse nationale de solidarité pour l’autonomie (Casa națională de solidaritate pentru autonomie) (denumită în continuare „CNSA”).

21. Considerând că prestațiile administrate de FSV, CADES și CNSA și finanțate prin contribuțiile și prelevările în discuție erau

prestații de securitate socială, soții Dreyer au contestat, în fața tribunal administrativ de Strasbourg (Tribunalul Administrativ din Strasbourg) (Franța), supunerea lor la plata contribuțiilor și a prelevărilor menționate, pentru motivul că aceștia erau deja afiliați la regimul de securitate socială elvețian și că nu trebuiau să contribuie la finanțarea regimului de securitate socială francez, în temeiul principiului unicității legislației sociale care rezultă din Regulamentul nr. 883/2004. Prin hotărârea din 11 iulie 2017, tribunal administrativ de Strasbourg (Tribunalul Administrativ din Strasbourg) a admis acțiunea soților Dreyer, exonerându-i de contribuțiile și de prelevările în discuție.

22. Ministrul Acțiunii și conturilor publice a declarat în acest caz apel împotriva respectivei hotărâri la instanța de trimitere, cour administrative d'appel de Nancy (Curtea Administrativă de Apel din Nancy) (Franța).

23. Aceasta din urmă a confirmat mai întâi, la fel ca tribunal administrativ de Strasbourg (Tribunalul Administrativ din Strasbourg), că se impunea exonerarea soților Dreyer de partea din contribuțiile și prelevările în discuție destinată FSV și CADES, și anume contribuția socială generalizată, contribuția pentru rambursarea datoriei sociale, prelevarea de solidaritate și o parte din prelevarea socială. Potrivit instanței de trimitere, această parte din contribuțiile și prelevările în discuție au o legătură directă și suficient de relevantă cu anumite ramuri ale securității sociale și este, așadar, guvernată de principiul unicității legislației, prevăzut la articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004. Astfel, întrucât soții Dreyer sunt afiliați la regimul de securitate socială elvețian, ei nu pot fi supuși în Franța la plata unor contribuții și a unor prelevări sociale destinate să finanțeze regimul de securitate socială francez, în conformitate cu jurisprudența rezultată din Hotărârea

din 26 februarie 2015, de Ruyter (C-623/13, EU:C:2015:123).

24. În schimb, instanța de trimitere are îndoieli cu privire la problema dacă partea din contribuțiile și prelevările în discuție destinată CNSA, și anume o parte din prelevarea socială și contribuția suplimentară, poate fi considerată și ea ca finanțând prestații de securitate socială, în sensul Regulamentului nr. 883/2004, și ca având astfel o legătură directă și suficient de relevantă cu anumite ramuri ale securității sociale.

25. În această privință, instanța de trimitere amintește, referindu-se la punctul 37 din Hotărârea din 21 februarie 2006, Hosse (C-286/03, EU:C:2006:125), că, în temeiul unei jurisprudențe constante a Curții, o prestație poate fi considerată o „prestație de securitate socială” în măsura în care, pe de o parte, se acordă beneficiarilor independent de orice apreciere individuală și discreționară a nevoilor personale, pe baza unei situații definite de lege, și în măsura în care, pe de altă parte, se referă la unul dintre riscurile expres enumerate la articolul 3 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004.

26. În ceea ce privește cele două prestații ale CNSA finanțate de o parte din contribuțiile și prelevările în discuție, și anume alocația personalizată pentru autonomie (denumită în continuare „APA”) și prestația compensatorie pentru handicap (denumită în continuare „PCH”), instanța de trimitere consideră că cea de a doua condiție menționată la punctul anterior este îndeplinită. În schimb, aceasta se întreabă dacă prima condiție poate fi considerată ca fiind pe deplin satisfăcută. Astfel, constatând în același timp că APA și PCH sunt acordate independent de orice apreciere discreționară a nevoilor personale ale solicitantului, pe baza unei situații definite de lege, instanța de trimitere arată, ca răspuns la argumentul invocat de ministrul Acțiunii și Conturilor Publice, că APA și PCH ar

putea să nu fie considerate ca fiind atribuite independent de o apreciere individuală a nevoilor personale ale beneficiarilor, pentru motivul că valoarea acestora depinde de nivelul resurselor acestor beneficiari sau variază în funcție de aceste resurse.

27. În aceste condiții, cour administrative d'appel de Nancy (Curtea Administrativă de Apel din Nancy) (Franța) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Prelevările alocate [CNSA], care contribuie la finanțarea [APA și a PCH], au o legătură directă și suficient de relevantă cu anumite ramuri de securitate socială enumerate la articolul 3 din Regulamentul [nr. 883/2004] și, în consecință, intră în domeniul de aplicare al acestui regulament pentru simplul motiv că prestațiile respective se raportează la unul dintre riscurile enumerate la articolul 3 menționat și sunt acordate pe baza unei situații definite legal, independent de orice apreciere discreționară?”

Cu privire la întrebarea preliminară

28. Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere urmărește să afle în esență dacă articolul 3 din Regulamentul nr. 883/2004 trebuie interpretat în sensul că prestații, precum APA și PCH, pot, în vederea calificării lor drept „prestații de securitate socială” în sensul acestei dispoziții, să fie considerate ca fiind acordate independent de orice apreciere individuală a nevoilor personale ale beneficiarului, deși calculul cuantumului lor depinde de resursele beneficiarului sau variază în funcție de aceste resurse.

29. Cu titlu introductiv, trebuie să se observe că, potrivit articolului 8 din Acordul privind libera circulație a persoanelor, părțile contractante adoptă dispoziții, în conformitate cu anexa II la acordul menționat, pentru coordonarea sistemelor de securitate socială

în special în scopul de a determina legislația aplicabilă și de a plăti prestații persoanelor rezidente pe teritoriul părților contractante. Or, anexa II secțiunea A punctul 1 la acest acord prevede aplicarea, între părțile contractante, a Regulamentului nr. 883/2004. Astfel și întrucât, potrivit articolului 1 alineatul (2) din anexa menționată, „[t]ermenii «stat membru» sau «state membre» care figurează în actele juridice menționate în secțiunea A din prezenta anexă se interpretează ca incluzând Elveția, în plus față de statele prevăzute de actele juridice relevante ale Uniunii Europene”, dispozițiile acestui regulament se aplică de asemenea Confederației Elvețiene (Hotărârea din 21 martie 2018, Klein Schiphorst, C-551/16, EU:C:2018:200, punctul 28).

30. În aceste condiții, situația reclamanților din litigiul principal, resortisanți ai unui stat membru afiliați la regimul de securitate socială elvețian, intră în domeniul de aplicare al Regulamentului nr. 883/2004 (a se vedea prin analogie Hotărârea din 21 martie 2018, Klein Schiphorst, C-551/16, EU:C:2018:200, punctul 29).

31. În ceea ce privește fondul întrebării adreseate, trebuie amintit că distincția dintre prestațiile care intră în domeniul de aplicare al Regulamentului nr. 883/2004 și cele care sunt excluse din acesta se întemeiază în esență pe elementele constitutive ale fiecărei prestații, în special pe finalitățile și pe condițiile de acordare ale acestora, iar nu pe faptul că o prestație este sau nu calificată de legislația națională drept prestație de securitate socială [a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 5 martie 1998, Molenaar, C-160/96, EU:C:1998:84, punctul 19, Hotărârea din 16 septembrie 2015, Comisia/Slovacia, C-433/13, EU:C:2015:602, punctul 70, și Hotărârea din 25 iulie 2018, A (Ajutor pentru o persoană cu handicap), C-679/16, EU:C:2018:601, punctul 31].

32. Rezultă astfel dintr-o jurisprudență constantă a Curții că o prestație poate fi

considerată o „prestație de securitate socială” în măsura în care, pe de o parte, se acordă beneficiarilor independent de orice apreciere individuală și discreționară a nevoilor personale, pe baza unei situații definite de lege, și în măsura în care, pe de altă parte, se referă la unul dintre riscurile expres enumerate la articolul 3 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004 [a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 27 martie 1985, Hoeckx, 249/83, EU:C:1985:139, punctele 12-14, Hotărârea din 16 septembrie 2015, Comisia/Slovenia, C-433/13, EU:C:2015:602, punctul 71, și Hotărârea din 25 iulie 2018, A (Ajutor pentru o persoană cu handicap), C-679/16, EU:C:2018:601, punctul 32].

33. În ceea ce privește prima condiție menționată la punctul precedent, trebuie amintit că aceasta este îndeplinită atunci când acordarea prestației se efectuează în lumina unor criterii obiective care, odată îndeplinite, dau dreptul la prestație fără ca autoritatea competentă să poată ține seama de alte împrejurări personale [a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 16 iulie 1992, Hughes, C-78/91, EU:C:1992:331, punctul 17, Hotărârea din 16 septembrie 2015, Comisia/Slovenia, C-433/13, EU:C:2015:602, punctul 73, și Hotărârea din 25 iulie 2018, A (Ajutor pentru o persoană cu handicap), C-679/16, EU:C:2018:601, punctul 34].

34. În această privință, Curtea a apreciat deja, în legătură cu prestații a căror acordare este acceptată sau refuzată sau al căror quantum este calculat ținând seama de cel al veniturilor beneficiarului, că acordarea unor astfel de prestații nu depinde de aprecierea individuală a nevoilor personale ale solicitantului, întrucât este vorba despre un criteriu obiectiv și definit legal care conferă dreptul la această prestație fără ca autoritatea competentă să poată ține seama de alte circumstanțe personale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 2 august 1993, Acciardi, C-66/92, EU:C:1993:341,

punctul 15, Hotărârea din 18 iulie 2006, De Cuyper, C-406/04, EU:C:2006:491, punctul 23, și Hotărârea din 16 septembrie 2015, Comisia/Slovenia, C-361/13, EU:C:2015:601, punctul 52).

35. Curtea a precizat, în plus, la punctul 38 din Hotărârea din 25 iulie 2018, A (Ajutor pentru o persoană cu handicap) (C-679/16, EU:C:2018:601), că, pentru a se putea considera că nu se îndeplinește prima condiție menționată la punctul 32 din prezenta hotărâre, este necesar ca aprecierea discreționară, de către autoritatea competentă, a nevoilor personale ale beneficiarului unei prestații să se raporteze înainte de toate la deschiderea dreptului la această prestație. Aceste considerații sunt valabile *mutatis mutandis* în ceea ce privește caracterul individual al aprecierii, de către autoritatea competentă, a nevoilor personale ale beneficiarului unei prestații.

36. În ceea ce privește prestațiile în discuție în litigiul principal, reiese din dosarul prezentat Curții că orice persoană în vârstă de cel puțin 60 de ani considerată ca fiind în pierdere a autonomiei în raport cu criteriile predefinite și care are reședința stabilă și legală în Franța are dreptul la APA. În ceea ce privește PCH, de aceasta beneficiază orice persoană în vârstă cu handicap care, în principiu, nu a împlinit vârsta de 60 de ani și are reședința stabilă și legală în Franța și al cărei handicap îndeplinește un anumit număr de criterii predefinite. Este cert că accesul la aceste două prestații nu depinde de resursele solicitantului. Deși aceste resurse sunt luate în considerare pentru a determina quantumul efectiv care va fi plătit beneficiarului, decurge din articolele L. 232-4 și L. 245-6 din Codul acțiunii sociale și al familiei că acest quantum este calculat în esență pe baza unor criterii obiective aplicabile fără distincție tuturor beneficiarilor în funcție de nivelul lor de resurse.

37. Astfel, din aceste dispoziții ale Codul acțiunii sociale și al familiei rezultă că luarea

în considerare a resurselor beneficiarului nu privește dobândirea dreptului la APA și la PCH, ci modalitățile de calculare a acestor prestații, acestea din urmă trebuind să fie acordate în cazul în care solicitantul îndeplinește, indiferent de nivelul resurselor sale, condițiile care dau dreptul la prestațiile menționate.

38. Din considerațiile care precedă rezultă că luarea în considerare a resurselor beneficiarului exclusiv în scopul calculării cuantumului efectiv al APA sau al PCH, pe baza unor criterii obiective și definite de lege, nu implică o apreciere individuală a nevoilor personale ale acestui beneficiar de către autoritatea competentă.

39. Contrar celor susținute de guvernul francez în observațiile sale scrise, necesitatea de a evalua, în scopul acordării APA și a PCH, nici gradul de pierdere a autonomiei sau de handicap al solicitantului nu implică o apreciere individuală a nevoilor personale ale acestui solicitant. Astfel, după cum reiese din dosarul prezentat Curții, evaluarea „pierderii autonomiei” (pentru APA) și a „handicapului” (pentru PCH) este efectuată de către un medic sau un profesionist dintr-o echipă medico-socială sau de către o echipă multidisciplinară în raport cu grile, liste și valori de referință predefinite, cu alte cuvinte în conformitate cu jurisprudența amintită la punctul 34 din prezenta hotărâre, pe baza unor criterii obiective și definite de lege care, atât timp cât sunt întrunite, dau dreptul la prestația corespunzătoare. În aceste condiții, nu se poate susține că acordarea APA și a PCH depinde de o apreciere individuală a nevoilor personale ale solicitantului, în sensul jurisprudenței citate la punctul 32 din prezenta hotărâre.

40. Pe de altă parte, și contrar celor susținute de guvernul francez în observațiile sale scrise, APA și PCH nu pot fi calificate drept „prestații speciale în numerar, de tip necontributiv”, în sensul articolului 3 alineatul (3) din Regulamentul nr. 883/2004. Astfel, în condițiile în care rezultă atât din considerațiile

precedente, cât și din constatările instanței de trimitere amintite la punctul 26 din prezenta hotărâre că cele două condiții cumulative menționate la punctul 32 din această hotărâre sunt îndeplinite și că APA și PCH trebuie să fie astfel calificate drept „prestații de securitate socială”, nu este necesar să se verifice dacă aceste două prestații pot fi de asemenea considerate „prestații speciale în numerar, de tip necontributiv”, întrucât Curtea a statuat deja că cele două calități se exclud reciproc (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 februarie 2006, Hosse, C-286/03, EU:C:2006:125, punctul 36, și Hotărârea din 16 septembrie 2015, Comisia/Slovenia, C-433/13, EU:C:2015:602 punctul 45).

41. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 3 din Regulamentul nr. 883/2004 trebuie interpretat în sensul că prestații precum APA și PCH trebuie, pentru a fi calificate drept „prestații de securitate socială” în sensul acestei dispoziții, să fie considerate ca fiind acordate independent de orice apreciere individuală a nevoilor personale ale beneficiarului, în cazul în care resursele acestuia din urmă sunt luate în considerare numai pentru calcularea cuantumului efectiv al acestor prestații pe baza unor criterii obiective și definite de lege.

Cu privire la cheltuielile de judecată

42. Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a șaptea) declară:

Articolul 3 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială trebuie interpretat în sensul că prestații precum alocația personalizată pentru autonomie și prestația compensatorie pentru handicap trebuie, pentru a fi calificate drept „prestații de securitate socială” în sensul acestei dispoziții, să fie considerate ca fiind acordate independent de orice apreciere individuală a nevoilor personale ale beneficiarului, în cazul în care resursele acestuia din urmă sunt luate în considerare numai pentru calcularea cuantumului efectiv al acestor prestații pe baza unor criterii obiective și definite de lege.

Semnături

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta)

14 martie 2019(*)

„Trimitere preliminară – Regimuri de securitate socială – Prestații de invaliditate – Articolele 45 și 48 TFUE – Libera circulație a lucrătorilor – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Regimuri de indemnizare distincte în funcție de statele membre – «Stagiu prealabil de incapacitate de muncă» – Durată – Acordarea indemnizației de incapacitate de muncă – Dezavantaje pentru lucrătorii migranți”

În cauza C-134/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de arbeidsrechtbank Antwerpen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Antwerpen, Belgia), prin decizia din 8 februarie 2018, primită de Curte la 19 februarie 2018, în procedura

Maria Vester

împotriva

Rijksinstituut voor ziekte-en invaliditeitsverzekering,

CURTEA (Camera a opta),

compusă din domnul F. Biltgen (raportor), președinte de cameră, domnul J. Malenovský și doamna L. S. Rossi, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,
grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,
luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Vester, de D. Volders, avocat;
- pentru guvernul belgian, de M. Jacobs, de L. Van den Broeck și de C. Pochet, în calitate de agenți;
- pentru guvernul neerlandez, de M. K. Bulterman și de C. S. Schillemans, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de D. Martin și de M. van Beek, 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 45 și 48 TFUE, a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO 2004, L 166, p. 1, rectificare în JO 2004, L 200, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 82), precum și a Regulamentului (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului nr. 883/2004 (JO 2009, L 284, p. 1).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Maria Vester, pe de o parte, și Rijksinstituut voor ziekte-en invaliditeitsverzekering (Institutul Național pentru Asigurări de Boală și Invaliditate, denumit în continuare „Riziv”), pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestuia din urmă de a acorda doamnei Vester beneficiul unei indemnizații de invaliditate.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Regulamentul nr. 883/2004

3. Titlul I din Regulamentul nr. 883/2004, intitulat „Dispoziții generale”, cuprinde articolul 6, care prevede:

„Cu excepția cazului în care prezentul regulament prevede altfel, instituția competentă a unui stat membru a cărui legislație condiționează:

– dobândirea, menținerea, durata sau recuperarea dreptului la prestații;

[...]

de realizarea perioadelor de asigurare, de încadrare în muncă, de activitate independentă sau de rezidență, ia în considerare, atât cât este necesar, perioadele de asigurare, de încadrare în muncă, de activitate independentă sau de rezidență realizate în temeiul legislației oricărui alt stat membru, ca și cum ar fi fost realizate în temeiul legislației pe care o aplică.”

4. Titlul II din Regulamentul nr. 883/2004, intitulat „Stabilirea legislației aplicabile”, cuprinde articolul 11 alineatul (3) litera (c), care enunță:

„Sub rezerva articolelor 12-16:

[...]

(c) persoana care beneficiază de ajutor de șomaj în conformitate cu articolul 65, în temeiul legislației statului membru de reședință, se supune legislației statului membru respectiv”.

5. Capitolul 5, intitulat „Pensiile pentru limită de vârstă și de urmaș”, din titlul III din Regulamentul nr. 883/2004, cuprinde articolele 50-60.

6. Articolul 51 din acest regulament, intitulat „Dispoziții speciale privind cumularea perioadelor” prevede, la alineatele (1) și (2):

„(1) În cazul în care legislația unui stat membru condiționează acordarea anumitor prestații de realizarea perioadelor de asigurare exclusiv într-o anumită activitate salariată sau independentă ori într-o ocupație supusă unui regim special destinat salariaților sau persoanelor care desfășoară activități independente, instituția competentă din statul membru respectiv ia în considerare perioadele realizate în temeiul legislației altor state membre numai în cazul în care au fost realizate în cadrul unui regim corespunzător sau, în caz contrar, în aceeași ocupație, ori, după caz, în aceeași activitate salariată sau independentă.

În cazul în care, luându-se în considerare perioadele astfel realizate, persoana în cauză nu îndeplinește condițiile necesare pentru a beneficia de aceste prestații în cadrul unui regim special, aceste perioade sunt luate în considerare pentru acordarea prestațiilor în cadrul regimului general sau, în absența acestuia, în cadrul regimului aplicabil muncitorilor sau angajaților, după caz, cu condiția ca persoana în cauză să fi fost afiliată unuia sau altuia dintre aceste regimuri.

(2) Perioadele de asigurare realizate în cadrul unui regim special al unui stat membru sunt luate în considerare în sensul acordării prestațiilor în cadrul regimului general sau, în absența acestuia, în cadrul regimului aplicabil muncitorilor sau angajaților, după caz, cu condiția ca persoana în cauză să fi fost afiliată unuia sau altuia dintre aceste regimuri, chiar dacă perioadele respective au fost deja luate în considerare în cel de-al doilea stat membru, în cadrul unui regim special.”

7. Articolul 52 din regulamentul menționat, intitulat „Acordarea prestațiilor”, prevede la alineatul (1):

„(1) Instituția competentă calculează valoarea prestației care se acordă:

(a) în temeiul legislației pe care o aplică, doar în cazul în care sunt îndeplinite condițiile pentru dreptul la prestații, exclusiv în temeiul dreptului intern (prestație independentă);

(b) prin calcularea unei valori teoretice și ulterior a valorii reale (prestație prorata), după cum urmează:

(i) valoarea teoretică a prestației este egală cu prestația pe care persoana interesată ar putea să o solicite, în cazul în care toate perioadele de asigurare și de rezidență realizate în temeiul legislațiilor celorlalte state membre s-ar fi realizat în temeiul legislației pe care o aplică la data acordării prestației. În cazul în care, în conformitate cu această legislație, valoarea

prestației nu depinde de durata perioadelor realizate, valoarea respectivă se consideră valoare teoretică;

ii) instituția competentă stabilește apoi valoarea reală a prestației prorata, prin aplicarea la valoarea teoretică a raportului dintre durata perioadelor realizate înaintea materializării riscului, în temeiul legislației pe care o aplică, în raport cu durata totală a perioadelor realizate înaintea materializării riscului, în temeiul legislațiilor tuturor statelor membre în cauză.”

8. Articolul 57 din același regulament, intitulat „Perioade de asigurare sau de rezidență mai mici de un an”, enunță, la alineatul (1):

„Fără a aduce atingere articolului 52 alineatul (1) litera (b), instituția dintr-un stat membru nu este obligată să acorde prestații pentru perioadele realizate în temeiul legislației pe care o aplică, care sunt luate în considerare în momentul materializării riscului, în cazul în care:

– durata totală a perioadelor menționate este mai mică de un an,

și,

– luându-se în considerare doar aceste perioade, nu se dobândește niciun drept la prestații în temeiul legislației respective.

În sensul prezentului articol, «perioade» înseamnă toate perioadele de asigurare, de activitate salariată, de activitate independentă sau de rezidență, care dau dreptul la prestația respectivă sau o majorează în mod direct.”

9. Articolul 65 din Regulamentul nr. 883/2004, intitulat „Șomerii rezidenți într-un alt stat membru decât statul competent”, prevede, la alineatul (2) prima teză și la alineatul (5) litera (a):

„(2) Persoana aflată în șomaj total care, în timpul ultimei sale activități salariate sau independente, își avea reședința într-un alt stat membru decât statul membru competent

și care continuă să își aibă reședința în statul membru respectiv sau se întoarce în statul membru respectiv, se pune la dispoziția serviciilor de ocupare a forței de muncă din statul membru de reședință. [...]

[...]

5. a) Șomerul prevăzut la alineatul (2) prima și a doua teză beneficiază de prestații în conformitate cu dispozițiile legislației din statul membru de reședință, ca și cum ar fi fost supus legislației respective în timpul ultimei sale activități salariate sau independente. Aceste prestații se acordă de către instituția de la locul de reședință.”

Regulamentul nr. 987/2009

10. Regulamentul nr. 987/2009, care stabilește procedura de punere în aplicare a Regulamentului nr. 883/2004, prevede, în capitolul IV din titlul III, normele referitoare la indemnizațiile de invaliditate și la prestațiile pentru limită de vârstă și de urmaș.

11. Articolul 45 din Regulamentul nr. 987/2009, intitulat „Cerere de prestații”, prevede printre altele:

„A. *Depunerea cererii de prestații, în temeiul legislației de tip A în conformitate cu articolul 44 alineatul (2) din [Regulamentul nr. 883/2004]*

[...]

B. Depunerea altor cereri de prestații

(4) În alte situații decât cele prevăzute la alineatul (1), solicitantul înaintează o cerere fie către instituția de la locul său de reședință, fie către instituția ultimului stat membru a cărei legislație a fost aplicabilă. [...]

[...]

12. Articolul 47 din Regulamentul nr. 987/2009, intitulat „Investigarea cererilor de către instituțiile vizate”, enunță printre altele:

„A. Instituția de contact

(1) Instituția căreia îi este înaintată sau transmisă cererea de prestații în conformitate cu articolul 45 alineatul (1) sau (4) din [Regulamentul nr. 987/2009] este denumită în continuare «instituție de contact» [...]

Pe lângă investigarea cererii de prestații în conformitate cu legislația aplicabilă, această instituție, în calitatea sa de instituție de contact, promovează schimbul de date, comunicarea deciziilor și a operațiunilor necesare pentru investigarea cererii de către instituțiile vizate, furnizează solicitantului, la cerere, orice informații relevante pentru aspectele comunitare ale investigației și îl ține la curent în legătură cu evoluția acesteia.

B. Investigarea cererilor de prestații, în temeiul legislației de tip A în conformitate cu articolul 44 din [Regulamentul nr. 883/2004]

[...]

C. Investigarea altor cereri de prestații

(4) În alte cazuri decât cele menționate la alineatul (2), instituția de contact trimite fără întârziere cererea de prestații și toate documentele pe care le are la dispoziție și, acolo unde este cazul, documentele relevante furnizate de solicitant, către toate instituțiile în cauză, astfel încât acestea să poată începe concomitent investigarea cererii. Instituția de contact notifică celorlalte instituții perioadele de asigurare sau reședință care fac obiectul legislației sale. Aceasta indică, de asemenea, ce documente vor fi înaintate la o dată ulterioară și completează cererea cât mai curând posibil.

(5) Fiecare dintre instituțiile în cauză notifică instituției de contact și celorlalte instituții în cauză, cât mai curând posibil, perioadele de asigurare sau reședință care fac obiectul legislației sale.

(6) Fiecare instituție în cauză calculează quantumul prestațiilor în conformitate cu articolul 52 din [Regulamentul nr. 883/2004] și notifică instituției de contact și celorlalte instituții în cauză decizia sa, quantumul prestațiilor datorate, precum și orice informații cerute în sensul articolelor 53-55 ale [Regulamentului nr. 883/2004].

[...]"

Dreptul belgian

13. Potrivit articolului 32 din gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen (Legea coordonată privind asigurarea obligatorie pentru asistența medicală și indemnizații) din 14 iulie 1994 (denumită în continuare „Legea ZIV”), lucrătorii în șomaj controlat sunt beneficiarii dreptului la prestații de sănătate, astfel cum sunt acestea definite în capitolul III din titlul III din această lege și în condițiile prevăzute de aceasta.

14. Articolul 86 alineatul 1 litera c) din Legea ZIV prevede că lucrătorii în șomaj controlat sunt de asemenea beneficiarii, în calitate de titulari, ai dreptului la indemnizații de incapacitate de muncă, astfel cum sunt acestea definite în capitolul III din titlul IV din această lege și în condițiile prevăzute de aceasta.

15. Articolul 87 din Legea ZIV enunță că titularul prevăzut la articolul 86 alineatul 1 din legea menționată, care este în incapacitate de muncă, primește pentru fiecare zi lucrătoare din perioada de un an care începe să curgă de la data declanșării incapacității sale de muncă sau pentru fiecare zi din această perioadă asimilată unei zile lucrătoare o indemnizație numită „de incapacitate primară”.

16. Potrivit articolului 93 din Legea ZIV, în cazul în care incapacitatea de muncă se prelungește dincolo de perioada de incapacitate primară, pentru fiecare zi lucrătoare de incapacitate

de muncă sau pentru fiecare zi asimilată acesteia se plătește o indemnizație numită „de invaliditate”.

17. În ceea ce privește incapacitățile de muncă care s-au declanșat anterior datei de 1 mai 2017, articolul 128 alineatul 1 din Legea ZIV prevede că, pentru a obține dreptul la prestațiile prevăzute în titlul IV din această lege, titularii prevăzuți la articolul 86 alineatul 1 din legea menționată trebuie să fi totalizat, în cursul perioadei de șase luni care precedă data de obținere a dreptului, 120 de zile de muncă, conform articolului 203 din Koninklijk besluit tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen (Decretul regal de punere în aplicare a Legii privind asigurarea obligatorie de sănătate și indemnizații) din 3 iulie 1996 (*Moniteur belge* din 31 iulie 1996, p. 20285), în versiunea aplicabilă incapacităților de muncă declanșate anterior datei de 1 mai 2017.

Litigiul principal și întrebările preliminare

18. După ce a lucrat în Țările de Jos de la 10 noiembrie 1997 până la 31 martie 2015, doamna Vester, resortisantă neerlandeză cu reședința în Belgia, a perceput, începând de la 2 aprilie 2015, o alocație de șomaj din partea instituției belgiene competente.

19. La 7 aprilie 2015, doamna Vester a comunicat instituției belgiene competente că se află în incapacitate de muncă. Deși nu îndeplinea condițiile prevăzute de legislația belgiană, instituția belgiană competentă i-a acordat, începând de la această dată și până la 6 aprilie 2016, o indemnizație de incapacitate de muncă în temeiul principiului cumulării perioadelor de asigurare prevăzut la articolul 6 din Regulamentul nr. 883/2004.

20. La 7 aprilie 2016, doamna Vester a dobândit statutul de invalid în Belgia.

21. Prin scrisoarea din 17 mai 2016, doamna Vester a depus la Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (Institutul de Administrare a Asigurărilor pentru Lucrătorii Salariați, Țările de Jos) (denumit în continuare „UWV”), o cerere pentru acordarea unei indemnizații de invaliditate în Țările de Jos.

22. În răspunsul său din data de 19 mai 2016, UWV a informat-o pe doamna Vester că, în conformitate cu legislația neerlandeză, dobândirea statutului de invalid și acordarea indemnizației aferente nu erau posibile decât după realizarea unui „stagiul prealabil de incapacitate de muncă” de 104 săptămâni și că, în măsura în care aceasta nu realizase decât 52 de săptămâni de „stagiul prealabil de incapacitate de muncă” în Belgia, UWV nu putea să îi acorde o asemenea indemnizație, care nu ar putea să îi fie plătită decât începând de la 4 aprilie 2017.

23. Prin decizia din 18 august 2016, Riziv i-a amintit doamnei Vester că, în măsura în care aceasta nu înregistrase decât patru zile de asigurări în Belgia la data la care s-a declarat în incapacitate de muncă, care a fost urmată de punerea sa în invaliditate, ea nu îndeplinea condițiile pentru a beneficia de o indemnizație de invaliditate în Belgia și, prin urmare, i-a refuzat, în temeiul articolului 57 din Regulamentul nr. 883/2004, acordarea acestei indemnizații. Doamna Vester a formulat o acțiune împotriva acestei decizii în fața instanței de trimitere.

24. În aceeași zi, Riziv, în aplicarea articolului 47 din Regulamentul nr. 987/2009, a depus o cerere de prestații la UWV, care a fost respinsă pentru aceleași motive precum cele menționate la punctul 22 din prezenta hotărâre.

25. Începând de la 4 aprilie 2017, data la care doamna Vester a realizat „stagiul prealabil de incapacitate de muncă” de 104 săptămâni cerut de legislația neerlandeză, în cursul

căruia aceasta nu a primit indemnizația de incapacitate de muncă care este, în principiu, acordată lucrătorilor care efectuează un astfel de stagiul, i-a fost recunoscut statut de invalid în Țările de Jos și i-a fost acordată indemnizația de invaliditate de către instituția neerlandeză competentă.

26. Instanța de trimitere arată că, din cauza divergenței care există între legislațiile belgiană și neerlandeză în ceea ce privește durata „stagiului prealabil de incapacitate de muncă” de care este condiționată dobândirea statutului de invalid în Belgia și în Țările de Jos, doamna Vester nu a perceput nicio indemnizație între 7 aprilie 2016, data finalului „stagiului prealabil de incapacitate de muncă” prevăzut de dreptul belgian și 3 aprilie 2017, data finalului „stagiului prealabil de incapacitate de muncă” prevăzut de dreptul neerlandez. Această instanță emite îndoieli cu privire la compatibilitatea unei asemenea situații cu articolele 45 și 48 TFUE.

27. În aceste condiții, arbeidsrechtbank Antwerpen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Antwerpen, Belgia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Există o încălcare a articolelor 45 și 48 [TFUE] atunci când ultimul stat membru competent la începutul incapacității de muncă refuză dreptul la prestația de invaliditate în temeiul articolului 57 din [Regulamentul nr. 883/2004] după expirarea unei perioade de așteptare de 52 de săptămâni de incapacitate de muncă, în cursul căreia s-au acordat prestații de boală, iar celălalt stat membru, care nu este ultimul stat membru competent pentru analizarea dreptului la o prestație prorata de invaliditate, aplică o perioadă de așteptare de 104 săptămâni, în conformitate cu dreptul său național?

2) În acest caz, este compatibil cu dreptul la libera circulație ca persoana în cauză să depindă de asistența socială în cursul acestei

perioade de așteptare sau articolele 45 și 48 [TFUE] obligă statul care nu este ultimul stat membru competent să analizeze dreptul la prestațiile de invaliditate după expirarea perioadei de așteptare prevăzute în legislația ultimului stat competent, chiar dacă dreptul național al statului membru care nu este ultimul competent nu permite acest lucru?”

Cu privire la întrebările preliminare

28. Prin intermediul întrebărilor preliminare formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere urmărește să afle în esență dacă articolele 45 și 48 TFUE trebuie interpretate în sensul că se opun unei situații precum celei în discuție în litigiul principal, în care unui lucrător care, după o perioadă de incapacitate de muncă de un an, a fost recunoscut invalid de instituția competentă a statului său membru de reședință fără a putea însă beneficia de o indemnizație de invaliditate în temeiul legislației acestui stat membru, i se impune de instituția competentă a statului membru în care a realizat totalitatea perioadelor sale de asigurare, o perioadă de incapacitate de muncă suplimentară de un an pentru a-i fi recunoscut statutul de invalid și pentru a-i fi acordat beneficiul prestațiilor de invaliditate proratizate, fără a percepe însă o indemnizație de incapacitate de muncă în perioada menționată.

29. Pentru a oferi un răspuns util instanței de trimitere, trebuie amintit, cu titlu preliminar, că Regulamentul nr. 883/2004, al cărui obiectiv constă în a asigura coordonarea între regimurile naționale distincte, permite menținerea acestora și nu organizează un regim comun de securitate socială. Astfel, potrivit unei jurisprudențe constante, statele membre păstrează competența de a-și organiza sistemele de securitate socială (a se vedea prin analogie Hotărârea din 21 februarie 2013, Salgado González, C-282/11, EU:C:2013:86, punctul 35 și jurisprudența citată, precum

și Hotărârea din 7 decembrie 2017, Zaniewicz-Dybeck, C-189/16, EU:C:2017:946, punctul 38).

30. Prin urmare, în lipsa unei armonizări la nivelul Uniunii Europene, legislația fiecărui stat membru este cea care trebuie să stabilească printre altele condițiile care dau dreptul la prestații (Hotărârea din 21 februarie 2013, Salgado González, C-282/11, EU:C:2013:86, punctul 36 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 7 decembrie 2017, Zaniewicz-Dybeck, C-189/16, EU:C:2017:946, punctul 39).

31. În exercitarea acestei competențe, statele membre trebuie să respecte însă dreptul Uniunii și în special dispozițiile Tratatului FUE referitoare la libertatea, recunoscută oricărui cetățean al Uniunii, de circulație și de ședere pe teritoriul statelor membre (Hotărârea din 21 februarie 2013, Salgado González, C-282/11, EU:C:2013:86, punctul 37 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 7 decembrie 2017, Zaniewicz-Dybeck, C-189/16, EU:C:2017:946, punctul 40).

32. În această privință, trebuie subliniat că Tratatul FUE nu garantează unui lucrător faptul că extinderea activităților sale în mai mult de un stat membru sau transferul acestora într-un alt stat membru sunt neutre în ceea ce privește securitatea socială. Având în vedere disparitățile legislațiilor statelor membre din domeniul securității sociale, o asemenea extindere sau un asemenea transfer pot fi, după caz, mai mult sau mai puțin avantajoase ori dezavantajoase pentru lucrător în planul protecției sociale. Rezultă că, și în cazul în care aplicarea sa este astfel mai puțin favorabilă, o asemenea legislație rămâne conformă cu articolele 45 și 48 TFUE dacă nu dezavantajează lucrătorul vizat în raport cu cei care își exercită toate activitățile în statul membru în care se aplică legislația menționată sau în raport cu cei cărora această legislație li se aplica deja și dacă aceasta nu are drept

consecință pur și simplu plata unor contribuții sociale pentru care nu se va beneficia de prestații (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 octombrie 2009, Leyman, C-3/08, EU:C:2009:595, punctul 45 și jurisprudența citată).

33. Astfel, Curtea a statuat în mod repetat că scopul articolului 45 TFUE nu ar fi atins dacă, în urma exercitării dreptului la liberă circulație, lucrătorii migranți ar trebui să piardă avantaje privind securitatea socială care le sunt asigurate de legislația unui stat membru. O asemenea consecință ar putea astfel să descurajeze lucrătorul din Uniune să își exercite dreptul la libera circulație și ar constitui, prin urmare, un obstacol în calea acestei libertăți (Hotărârea din 1 octombrie 2009, Leyman, C-3/08, EU:C:2009:595, punctul 41 și jurisprudența citată).

34. În speță, din dosarul prezentat Curții reiese că sistemele belgian și neerlandez ale asigurării de invaliditate condiționează recunoașterea statutului de invalid de realizarea de către lucrătorul în cauză a unui „stagiu prealabil de incapacitate de muncă” în care acesta din urmă percepe o indemnizație de incapacitate de muncă. Doar la expirarea acestui stagiu lucrătorul respectiv dobândește statutul de invalid și percepe o indemnizație de invaliditate. Cu toate acestea, legislațiile belgiană și neerlandeză sunt divergente în ceea ce privește durata stagiului menționat, întrucât prevăd că același stagiu durează un an și, respectiv, doi ani.

35. Astfel cum reiese din decizia de trimitere, doamna Vester, care, la data de 7 aprilie 2015 percepea o alocație de șomaj în temeiul legislației belgiene și intra sub incidența acestei legislații conform articolului 11 alineatul (3) din Regulamentul nr. 883/2004, a realizat în Belgia un „stagiu prealabil de incapacitate de muncă” cu durata de un an, astfel cum prevede această legislație, și a perceput, în această perioadă,

o indemnizație de incapacitate de muncă nu pe baza perioadelor de asigurare realizate în Belgia, acestea fiind insuficiente, ci pe baza perioadelor de asigurare realizate în Țările de Jos, în conformitate cu principiul cumulării perioadelor de asigurare prevăzut la articolul 6 din Regulamentul nr. 883/2004.

36. La finalul acestui stagiului, instituția belgiană competentă a recunoscut doamnei Vester statutul de invalid, însă a refuzat să îi acorde o indemnizație de invaliditate.

37. În această privință, trebuie amintit că, în temeiul articolului 57 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004, instituția competentă a unui stat poate refuza să acorde prestații pentru perioadele realizate în temeiul legislației pe care o aplică în cazul în care durata totală a perioadelor menționate este mai mică de un an și luându-se în considerare doar aceste perioade, nu se dobândește niciun drept la prestații în temeiul legislației respective.

38. În speță, nu se contestă că doamna Vester nu a cotizat suficient în Belgia și putea numai să perceapă o indemnizație de invaliditate pe baza perioadelor de asigurare realizate în Țările de Jos.

39. Cu toate acestea, atunci când autoritățile belgiene, în aplicarea articolului 47 din Regulamentul nr. 987/2009, au transmis instituției neerlandeze competente o cerere de prestație de invaliditate, aceasta a refuzat să recunoască doamnei Vester statutul de invalid și să îi acorde indemnizația aferentă pentru motivul că aceasta din urmă nu realizase o perioadă de incapacitate de muncă de doi ani, astfel cum prevede legislația neerlandeză.

40. În consecință, această instituție a impus doamnei Vester realizarea unui al doilea an de „stagiu prealabil de incapacitate de muncă” prevăzut de legislația neerlandeză fără a-i acorda însă indemnizația aferentă.

41. Or, deși legislația neerlandeză în discuție în litigiul principal nu operează, *a priori*, o distincție între lucrătorii migranți și lucrătorii sedentari, întrucât prevede, în mod general, trecerea la statutul de invalid la finalul perioadei de incapacitate de muncă de doi ani, aceasta conduce, în practică, la a dezavantaja, în al doilea an de incapacitate de muncă, lucrătorii migranți care se află într-o situație precum cea a doamnei Vester, în raport cu lucrătorii sedentari și îi determină pe primii să piardă un avantaj de securitate socială pe care această legislație era presupusă să li-l asigure.

42. Astfel, din decizia de trimitere rezultă că lucrătorii care, spre deosebire de doamna Vester, nu fac uz de dreptul lor la liberă circulație și realizează totalitatea perioadei lor de incapacitate de muncă sub legislația neerlandeză percep, în cei doi ani cât durează această perioadă, o indemnizație de incapacitate de muncă din partea instituției neerlandeze competente.

43. Or, este cert că, în cursul celui de al doilea an de incapacitate de muncă pe care l-a realizat sub legislația neerlandeză, doamna Vester nu a perceput această indemnizație.

44. În aceste condiții, trebuie să se constate că aplicarea legislației neerlandeze în discuție în litigiul principal lucrătorului migrant care se află într-o situație precum cea a doamnei Vester produce efecte incompatibile cu scopul articolului 45 TFUE, legate de faptul că dreptul la prestațiile de invaliditate al doamnei Vester a fost reglementat în mod consecutiv de legislații divergente.

45. Curtea a statuat deja că, în fața unei asemenea divergențe între legislații, principiul cooperării loiale prevăzut la articolul 4 alineatul (3) TUE obligă autoritățile naționale competente să utilizeze toate mijloacele de care dispun pentru a atinge scopul articolului 45 TFUE (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 octombrie 2009, Leyman, C-3/08,

EU:C:2009:595, punctul 49 și jurisprudența citată).

46. Este necesar să se amintească, în această privință, că, potrivit jurisprudenței constante de la Cour, atunci când dreptul național prevede, cu încălcarea dreptului Uniunii, un tratament diferențiat între mai multe grupuri de persoane, membrii grupului defavorizat trebuie tratați în același mod și trebuie să li se aplice același regim ca celorlalte persoane interesate. Regimul aplicabil membrilor grupului favorizat rămâne, în lipsa aplicării corecte a dreptului Uniunii, singurul sistem de referință valabil (Hotărârea din 13 iulie 2016, Pöpperl, C-187/15, EU:C:2016:550, punctul 46 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 28 iunie 2018, Crespo Rey, C-2/17, EU:C:2018:511, punctul 73).

47. Astfel cum rezultă din decizia de trimitere și cum s-a arătat deja la punctul 42 din prezenta hotărâre, lucrătorii sedentari care nu au făcut uz de dreptul lor la libera circulație și care realizează integralitatea perioadei lor de incapacitate de muncă sub legislația neerlandeză percep o indemnizație de incapacitate de muncă în cursul întregului an. Așadar, acest cadru juridic constituie sistemul de referință valabil, în sensul jurisprudenței citate la punctul anterior.

48. Desigur, revine autorităților naționale competente ale statelor membre respective să determine care sunt, în dreptul intern, mijloacele cele mai adecvate pentru a atinge egalitatea de tratament între lucrătorii migranți și lucrătorii sedentari. Cu toate acestea, trebuie subliniat că acest obiectiv ar putea, a priori, să fie atins prin acordarea inclusiv în favoarea lucrătorilor migranți care se află într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, a unei indemnizații de incapacitate de muncă în cursul celui de al doilea an de incapacitate de muncă pe care li-l impune legislația neerlandeză.

49. Având în vedere toate cele ce precedă, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că articolele 45 și 48 TFUE trebuie interpretate în sensul că se opun unei situații precum celei în discuție în litigiul principal, în care unui lucrător care a fost în incapacitate de muncă un an și care a fost recunoscut invalid de instituția competentă a statului său membru de reședință fără a putea însă beneficia de o indemnizație de invaliditate în temeiul legislației acestui stat membru, i se impune de instituția competentă a statului membru în care a realizat totalitatea perioadelor sale de asigurare o perioadă de incapacitate de muncă suplimentară de un an pentru a-i fi recunoscut statutul de invalid și pentru a-i fi acordat beneficiul prestațiilor de invaliditate

proratizate, fără a percepe însă o indemnizație de incapacitate de muncă în perioada menționată.

Cu privire la cheltuielile de judecată

50. Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a opta) declară:

Articolele 45 și 48 TFUE trebuie interpretate în sensul că se opun unei situații precum celei în discuție în litigiul principal, în care unui lucrător care a fost în incapacitate de muncă un an și care a fost recunoscut invalid de instituția competentă a statului său membru de reședință fără a putea însă beneficia de o indemnizație de invaliditate în temeiul legislației acestui stat membru, i se impune de instituția competentă a statului membru în care a realizat totalitatea perioadelor sale de asigurare o perioadă de incapacitate de muncă suplimentară de un an pentru a-i fi recunoscut statutul de invalid și pentru a-i fi acordat beneficiul prestațiilor de invaliditate proratizate, fără a percepe însă o indemnizație de incapacitate de muncă în perioada menționată.

Semnături

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

26 februarie 2019(*)

„Trimitere preliminară – Acord între Comunitatea Europeană și Confederația Elvețiană privind libera circulație a persoanelor – Transferul domiciliului unei persoane fizice dintr-un stat membru în Elveția – Impozitarea plusvalorilor latente aferente părților sociale deținute într-o societate – Impozitare directă – Libera circulație a lucrătorilor care desfășoară o activitate independentă – Egalitate de tratament”

În cauza C-581/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Finanzgericht Baden-Württemberg (Tribunalul Fiscal din Baden-Wurtemberg, Germania), prin decizia din 14 iunie 2017, primită de Curte la 4 octombrie 2017, în procedura

Martin Wächter

împotriva

Finanzamt Konstanz,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă, domnul J.-C. Bonichot, doamna A. Prechal, domnul M. Vilaras, doamna K. Jürimäe și domnul C. Lycourgos, președinți de cameră, și domnii A. Rosas, M. Ilesič, J. Malenovský, M. Safjan, D. Šváby și C.G. Fernlund (raportor), judecători

avocat general: domnul M. Wathelet,
grefier: domnul K. Malacek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 2 iulie 2018,
luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Wächter, de R. Bock, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul german, de T. Henze și de R. Kanitz, în calitate de agenți;
- pentru guvernul spaniol, de S. Jiménez García și de V. Ester Casas, în calitate de agenți;
- pentru guvernul austriac, de C. Pesendorfer, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de M. Wasmeier, de B.-R. Killmann, de M. Šimerdová și de N. Gossement, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 27 septembrie 2018,
pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea Acordului între Comunitatea Europeană și statele membre ale acesteia, pe de o parte, și Confederația Elvețiană, pe de altă parte, privind libera circulație a persoanelor, semnat la Luxemburg la 21 iunie 1999 (JO 2002, L 114, p. 6, Ediție specială, 11/vol. 74, p. 97, denumit în continuare „ALCP”).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Martin Wächtler, pe de o parte, și Finanzamt Konstanz (Administrația Fiscală din Konstanz, Germania), pe de altă parte, în legătură cu decizia acestei administrații de a impozita, cu ocazia transferului domiciliului domnului Wächtler din Germania în Elveția, plusvaloarea latentă aferentă părților sociale deținute de acesta într-o societate cu sediul în Elveția în care are și calitatea de administrator.

Cadrul juridic

ALCP

3. Comunitatea Europeană și statele membre ale acesteia, pe de o parte, și Confederația Elvețiană, pe de altă parte, au semnat, la 21 iunie 1999, șapte acorduri, printre care se numără ALCP. Prin Decizia 2002/309/CE, Euratom a Consiliului și a Comisiei privind Acordul de cooperare științifică și tehnologică din 4 aprilie 2002 privind încheierea a șapte acorduri cu Confederația Elvețiană (JO 2002, L 114, p. 1, rectificare în JO 2015, L 210, p. 38), aceste șapte acorduri au fost aprobate în numele Comunității Europene și au intrat în vigoare la 1 iunie 2002.

4. Potrivit preambulului ALCP, părțile contractante sunt „hotărâ[te] să realizeze libera circulație a persoanelor între [ele] pe baza normelor care se aplică în Comunitatea Europeană”.

5. Articolul 1 din acest acord prevede:

„Obiectivul prezentului acord, în beneficiul resortisanților statelor membre ale Comunității Europene și ai Elveției, este:

(a) acordarea dreptului de intrare, de ședere, de acces la o activitate economică salariată, de stabilire ca lucrător care desfășoară o activitate independentă și a dreptului de a rămâne pe teritoriul părților contractante:

[...]

(c) acordarea dreptului de intrare și de ședere pe teritoriul părților contractante persoanelor care nu desfășoară o activitate economică în țara gazdă;

(d) acordarea unor condiții de viață, de angajare și muncă identice cu cele acordate resortisanților proprii.”

6. Articolul 2 din acordul menționat, intitulat „Nediscriminarea”, prevede:

„Resortisanții unei părți contractante cu reședința legală pe teritoriul unei alte părți contractante nu fac obiectul niciunei discriminări pe motive de cetățenie, în aplicarea dispozițiilor anexelor I, II și III la prezentul acord și în conformitate cu acestea.”

7. Articolul 4 din același acord, intitulat „Dreptul de ședere și de acces la o activitate economică”, are următorul cuprins:

„Dreptul de ședere și de acces la o activitate economică este garantat [...] în conformitate cu dispozițiile anexei I.”

8. Articolul 6 din ALCP prevede:

„Dreptul de ședere pe teritoriul unei părți contractante este garantat persoanelor care nu desfășoară o activitate economică în conformitate cu dispozițiile anexei I cu privire la persoanele care nu sunt active profesional.”

9. Articolul 7 din acest acord, intitulat „Alte drepturi”, prevede:

„Părțile contractante adoptă dispoziții, în conformitate cu anexa I, cu privire la următoarele drepturi în legătură cu libera circulație a persoanelor:

(a) dreptul la tratament egal cu resortisanții proprii în ceea ce privește accesul la o activitate economică și desfășurarea acesteia, precum și în ceea ce privește condițiile de viață, de angajare și de muncă;

(b) dreptul la mobilitate profesională și geografică care permite resortisanților părților contractante să circule liber pe teritoriul statului gazdă și să exercite profesia aleasă;

(c) dreptul de a rămâne pe teritoriul unei părți contractante după încheierea activității economice;

[...]”

10. Potrivit articolului 15 din acordul menționat, anexele și protocoalele la acord fac parte integrantă din acesta.

11. Articolul 16 din același acord, intitulat „Trimitere la legislația comunitară”, prevede:

„(1) În vederea atingerii obiectivelor stabilite prin prezentul acord, părțile contractante iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că în relațiile dintre ele sunt aplicate drepturi și obligații echivalente cu cele conținute în actele juridice ale Comunității Europene la care se face trimitere.

(2) În măsura în care aplicarea prezentului acord se bazează pe concepte de drept comunitar, se ține seama de jurisprudența pertinentă a Curții de Justiție a Comunităților Europene anterioară datei semnării acestuia. Jurisprudența ulterioară acestei date se supune atenției Elveției. Pentru a asigura funcționarea corectă a acordului, Comitetul mixt, la cererea

oricăreia dintre părțile contractante, stabilește implicațiile acestei jurisprudențe.”

12. Articolul 21 din ALCP, intitulat „Relația cu acordurile bilaterale privind dubla impozitare”, precizează:

„(1) Dispozițiile acordurilor bilaterale dintre Elveția și statele membre ale Comunității Europene privind dubla impozitare nu sunt afectate de dispozițiile prezentului acord. În special, dispozițiile prezentului acord nu afectează definiția «lucrătorilor frontalieri» din acordurile privind dubla impozitare.

(2) Nicio dispoziție din prezentul acord nu poate fi interpretată în sensul de a împiedica părțile contractante să facă o distincție, în aplicarea dispozițiilor relevante ale legislației lor fiscale, între contribuabilii care nu se află în situații comparabile, în special în ceea ce privește domiciliul ori sediul acestora.

(3) Nicio dispoziție din prezentul acord nu împiedică părțile contractante să adopte sau să aplice măsuri pentru a asigura impozitarea, plata și recuperarea efectivă a impozitelor sau pentru a împiedica evaziunea fiscală în conformitate cu legislația fiscală națională sau cu acordurile de evitare a dublei impozitări între Elveția, pe de o parte, și unul sau mai multe state membre ale Comunității Europene, pe de altă parte, sau orice alte acorduri fiscale.”

13. Anexa I la acest acord este consacrată liberei circulații a persoanelor. Articolul 6 din anexa menționată prevede la alineatul (1):

„Un lucrător salariat care este resortisant al unei părți contractante (denumit în continuare «lucrător salariat») și care este angajat pe o perioadă de un an sau mai mult de un angajator din statul gazdă primește un permis de ședere valabil pe o perioadă de cel puțin cinci ani de la data emiterii. [...]”

14. Potrivit articolului 7 alineatul (1) din anexa menționată:

„Lucrătorul frontalier salariat este un resortisant al unei părți contractante care își are reședința pe teritoriul unei părți contractante și care desfășoară o activitate ca lucrător salariat pe teritoriul celeilalte părți contractante, întorcându-se la domiciliu de regulă în fiecare zi sau cel puțin o dată pe săptămână.”

15. Articolul 9 din aceeași anexă, intitulat „Egalitate de tratament”, prevede, la alineatele (1) și (2):

„(1) Lucrătorul salariat care este resortisant al unei părți contractante nu poate fi tratat, din motive de cetățenie, pe teritoriul celeilalte părți contractante, în mod diferit față de lucrătorii salariați naționali în ceea ce privește condițiile de angajare și de muncă, în special referitor la remunerație, concediere, reintegrare profesională sau reangajare, în cazul în care devine șomer.

(2) Lucrătorul salariat și membrii familiei sale [...] beneficiază de aceleași avantaje fiscale și sociale ca și lucrătorii salariați naționali și membrii familiilor acestora.”

16. Capitolul III din anexa I la ALCP, consacrat lucrătorilor care desfășoară o activitate independentă, cuprinde articolele 12-16 din anexa menționată. Articolul 12 din aceasta, intitulat „Reglementarea șederii”, prevede, la alineatul (1), următoarele:

„Un resortisant al unei părți contractante care dorește să se stabilească pe teritoriul unei alte părți contractante în vederea desfășurării unei activități independente (denumit în continuare «lucrător care desfășoară o activitate independentă») primește un permis de ședere valabil pe o perioadă de cel puțin cinci ani de la data emiterii acestuia, cu condiția să prezinte dovezi autorităților naționale competente că este stabilit sau că dorește să se stabilească.”

17. Articolul 13 din anexa menționată, intitulat „Lucrătorii frontaliери care desfășoară o

activitate independentă”, prevede, la alineatul (1), următoarele:

„Lucrătorul frontalier care desfășoară o activitate independentă este un resortisant al unei părți contractante care își are reședința pe teritoriul unei părți contractante și care desfășoară o activitate independentă pe teritoriul unei alte părți contractante, întorcându-se la domiciliu de regulă în fiecare zi sau cel puțin o dată pe săptămână.”

18. Articolul 15 din aceeași anexă, intitulat „Tratamentul egal”, prevede:

„(1) În ceea ce privește accesul la o activitate independentă și la desfășurarea acesteia, lucrătorului care desfășoară o activitate independentă nu i se acordă un tratament mai puțin favorabil decât cel acordat de țara gazdă resortisanților săi.

(2) Dispozițiile articolului 9 din prezenta anexă se aplică *mutatis mutandis* lucrătorilor care desfășoară o activitate independentă menționați de prezentul capitol.”

Convenția încheiată între Confederația Elvețiană și Republica Federală Germania

19. Convenția dintre Confederația Elvețiană și Republica Federală Germania pentru evitarea dublei impunerii cu privire la impozitele pe venit și pe avere din 11 august 1971 (BGBl. 1972 II, p. 1022), astfel cum a fost modificată prin Protocolul din 27 octombrie 2010 (BGBl. 2011 I, p. 1092) (denumită în continuare „Convenția dintre Confederația Elvețiană și Republica Federală Germania”) prevede la articolul 1:

„Prezenta convenție se aplică persoanelor care sunt rezidente ale unui stat contractant sau ale ambelor state.”

20. Articolul 4 alineatul (1) din Convenția dintre Confederația Elvețiană și Republica Federală Germania prevede:

„În sensul prezentei convenții, expresia «rezident al unui stat contractant» desemnează orice persoană care, în temeiul legislației respectivei stat, este supusă integral la plata impozitului în acest stat.

21. Potrivit articolului 13 din această convenție menționată:

„(1) Câștigurile obținute din înstrăinarea bunurilor imobile, astfel cum sunt definite la articolul 6 alineatul (2), se impozitează în statul contractant în care sunt situate aceste bunuri.

(2) Câștigurile obținute din înstrăinarea unor bunuri mobile care fac parte din activele unui sediu permanent pe care o întreprindere dintr-un stat contractant îl are în celălalt stat contractant sau a unor bunuri mobile care constituie o bază fixă de care dispune un rezident dintr-un stat contractant în celălalt stat contractant pentru exercitarea unei profesii liberale, inclusiv astfel de câștiguri obținute din înstrăinarea acestui sediu permanent (singur sau împreună cu ansamblul întreprinderii) sau a acelei baze fixe se impozitează în acest din urmă stat. [...]

(3) Câștigurile obținute din înstrăinarea oricăror alte bunuri decât cele menționate la alineatele (1) și (2) nu se impozitează decât în statul contractant în care este rezident cedentul.

[...]

(5) În cazul în care, la plecarea unei persoane fizice rezidente a unui stat contractant, acesta impozitează plusvalorile obținute dintr-o participație substanțială la o societate rezidentă în acest stat, celălalt stat, atunci când impozitează câștigul obținut din înstrăinarea ulterioară a participației potrivit alineatului (3), va determina acest câștig de capital luând ca bază de calcul, ca preț de achiziție, suma pe care primul stat a admis-o ca produsă la momentul plecării.”

22. Articolul 27 alineatul (1) din convenția menționată prevede:

„Autoritățile competente ale statelor contractante schimbă informațiile care pot fi pertinente pentru aplicarea dispozițiilor prezentei convenții sau pentru punerea în aplicare ori asigurarea respectării legislației interne privind impozitele, indiferent de tipul sau denumirea dată acestora în statele contractante sau în landurile, cantoanele, districtele, departamentele, comunele sau grupările de comune din aceste state, în măsura în care regimul de impozitare pe care îl prevede nu este contrar prezentei convenții. Articolele 1 și 2 nu împiedică acest schimb de informații.”

Dreptul german

23. Einkommensteuergesetz (Legea privind impozitul pe venit), în versiunea aplicabilă în litigiul principal (BGBl. 2009 I, p. 3366, denumită în continuare „EStG”), prevede la articolul 1 alineatul (1):

„Persoanele fizice care au domiciliul sau reședința obișnuită pe teritoriul național sunt supuse integral impozitului pe venit. [...]”

24. Potrivit articolului 17 alineatele (1) și (2) din EStG:

„(1) Printre veniturile din exercitarea unei activități profesionale se numără și plusvaloarea obținută din transferul de părți sociale deținute la o societate de capitaluri, dacă vânzătorul a deținut în ultimii cinci ani, direct sau indirect, o participație de cel puțin 1 %. [...]”

(2) Constituie o plusvaloare în sensul alineatului (1) diferența, după deducerea cheltuielilor cu cesiunea, dintre prețul de vânzare și prețul de achiziție. [...]”

25. Gesetz über die Besteuerung bei Auslandsbeziehungen (Legea fiscală privind relațiile cu străinătatea) din 8 septembrie 1972

(BGBl. 1972 I, p. 1713), în versiunea aplicabilă în litigiul principal (denumită în continuare „AStG”), prevede la articolul 6:

„(1) În cazul unei persoane fizice care a fost supusă integral impozitării timp de cel puțin zece ani potrivit articolului 1 alineatul (1) din [EStG] și a cărei supunere integrală la plata impozitului ia sfârșit prin transferul domiciliului sau al reședinței obișnuite, părților sociale prevăzute la articolul 17 alineatul (1) prima teză din [EStG] trebuie să li se aplice dispozițiile articolului 17 din [EStG] la momentul la care încetează supunerea integrală la plata impozitului, inclusiv în cazul în care nu a avut loc o înstrăinare, dacă la acest moment sunt îndeplinite și condițiile prevăzute de prezentul articol în privința părților sociale.

[...]

(4) Sub rezerva alineatului (5), impozitul pe venit datorat potrivit alineatului (1) face, la cerere, obiectul unei amânări sub forma unei eșalonări în tranșe regulate pe o perioadă de maximum 5 ani de la prima scadență, cu condiția constituirii unei garanții, în cazul în care recuperarea imediată ar provoca greutăți considerabile pentru contribuabil. Amânarea plății se anulează dacă, pe perioada amânării, părțile sociale sunt înstrăinate sau fac obiectul unui aport secret într-o societate în sensul articolului 17 alineatul (1) din [EStG] sau în cazul în care se realizează una dintre ipotezele prevăzute la articolul 17 alineatul (4) din [EStG]. [...]

(5) Dacă contribuabilul aflat în situația prevăzută la alineatul (1) prima teză este resortisant al unui stat membru [...] sau al altui stat parte la Acordul privind Spațiul Economic European [din 2 mai 1992 (JO 1994, L 1, p. 3, denumit în continuare „Acordul privind SEE”)] și dacă, după încetarea supunerii integrale la plata impozitului, acesta este supus în unul dintre aceste state (statul gazdă) unui impozit comparabil cu supunerea integrală la

plata impozitului pe venit german, scadența impozitului datorat potrivit alineatului (1) se amână fără a se calcula dobânzi și fără constituirea unei garanții. Amânarea este supusă condiției ca asistența administrativă și asistența reciprocă în materia recuperării creanțelor fiscale între autoritățile din Republica Federală Germania și statul respectiv să fie asigurate. [...]

Amânarea se anulează atunci când:

1) contribuabilul sau succesorul său în drepturi în sensul celei de a treia teze punctul 1 înstrăinează părțile sociale sau le constituie în secret ca aport într-o societate în sensul articolului 17 alineatul (1) prima teză din [EStG] sau dacă se realizează una dintre ipotezele prevăzute la articolul 17 alineatul (4) din [EStG];

2) părțile sunt transmise unei persoane care nu este supusă integral la plata impozitului și care nu este supusă într-un stat membru [...] sau într-un stat semnatar al Acordului privind SEE unei obligații fiscale comparabile supunerii integrale la plata impozitului german pe venit;

3) părțile fac obiectul unei prelevări sau al unei alte operațiuni care, potrivit dreptului național, conduce la o luare în considerare a valorii parțiale sau a valorii de piață;

4) contribuabilul sau succesorul său în drepturi în sensul celei de a treia teze punctul 1 nu mai este supus impozitării potrivit primei teze ca urmare a transferului domiciliului sau al reședinței obișnuite.”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

26. Domnul Wächtler, resortisant german, este, începând cu 1 februarie 2008, administratorul unei societăți de drept elvețian în cadrul căreia desfășoară o activitate în domeniul

consultanței informatice și ale cărei părți sociale le deține în proporție de 50 %.

27. La 1 martie 2011, domnul Wächtler și-a transferat domiciliul din Germania în Elveția. Ca urmare a acestui transfer, administrația fiscală din Konstanz a prelevat, în temeiul articolului 6 din AStG și al articolului 17 din EStG, impozitul pe venit pentru plusvaloarea latentă aferentă participației sale în cadrul societății respective.

28. Considerând că această impozitare generată de simplul transfer de domiciliu în Elveția este contrară ALCP și în special dreptului de stabilire prevăzut de acest acord, domnul Wächtler a introdus o acțiune la Finanzgericht Baden-Württemberg (Tribunalul Fiscal din Baden-Württemberg, Germania).

29. Această instanță are îndoieli cu privire la conformitatea cu preambulul și cu articolele 1, 2, 4, 6, 7, 16 și 21 din ALCP, precum și cu articolul 9 din anexa I la acest acord a regimului fiscal în cauză, care prevede impozitarea plusvalorilor latente aferente părților sociale deținute într-o societate fără amânarea plății impozitului datorat în cazul transferului, de către un resortisant al statului membru în cauză, al domiciliului său în Elveția, în condițiile în care, în cazul transferului realizat de un astfel de resortisant al domiciliului său în alt stat membru decât Republica Federală Germania sau într-un stat terț parte la Acordul privind SEE, acest regim fiscal permite amânarea, fără dobânzi și fără constituirea unei garanții, a plății unui astfel de impozit până la cesiunea efectivă a participațiilor respective, cu condiția, pe de o parte, ca statul gazdă să acorde Republicii Federale Germania asistență și sprijin în materie de recuperare fiscală și, pe de altă parte, ca contribuabilul să fie supus în statul gazdă unei impozitări comparabile cu supunerea la plata impozitului german pe venit.

30. Instanța menționată precizează că această amânare, în ceea ce privește acest

din urmă caz al transferului domiciliului, a fost introdusă la articolul 6 alineatul (5) din AStG de legiuitorul național pentru motivul că, în lipsa posibilității de amânare a plății impozitului în cauză, regimul fiscal respectiv ar fi contrar libertății de stabilire garantate de dreptul Uniunii, un resortisant german care își menține domiciliul pe teritoriul național nefiind, astfel, impozitat decât la momentul realizării plusvalorii aferente părților sociale în cauză. Conformitatea cu dreptul Uniunii a modificării introduse la această dispoziție privind amânarea recuperării ar fi fost, pe de altă parte, confirmată prin Hotărârea din 11 martie 2004, de Lasteyrie du Saillant (C-9/02, EU:C:2004:138).

31. În ipoteza în care regimul fiscal în cauză ar constitui o restricție privind libertatea de stabilire în sensul ALCP, aceeași instanță ridică problema dacă această restricție poate fi justificată de motive imperative de interes general legate de menținerea repartizării competenței fiscale între părțile contractante interesate, de eficacitatea controalelor fiscale și de necesitatea de a garanta eficacitatea recuperării impozitului în vederea prevenirii pierderilor de venituri fiscale și, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă această restricție este de natură să asigure realizarea obiectivului urmărit și nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestuia.

32. În aceste condiții, Finanzgericht Baden-Württemberg (Tribunalul Fiscal din Baden-Württemberg) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Dispozițiile [ALCP], în special preambulul său și articolele 1, 2, 4, 6, 7, 16 și 21 din acesta, precum și articolul 9 din anexa I la acord trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru care prevede, pentru a evita orice pierdere în materie fiscală, impozitarea (fără amânare) a plusvalorilor latente, nerealizate încă, ale părților sociale

deținute în cadrul unei societăți, atunci când un resortisant al acestui stat, care inițial este supus integral la plata impozitului în acest stat, își transferă domiciliul din acest stat în Elveția, iar nu într-un stat membru [...] sau într-un stat în care se aplică Acordul privind SEE?"

Cu privire la întrebarea preliminară

33. Astfel cum s-a arătat la punctul 30 din prezenta hotărâre, posibilitatea de a amâna plata impozitului referitor la plusvalorile latente aferente părților sociale deținute în cadrul unei societăți, în cazul transferului, de către un resortisant german, al domiciliului său într-un alt stat membru decât Republica Federală Germania sau într-un stat terț parte la Acordul privind SEE, a fost introdusă de legiuitorul național pentru a asigura conformitatea regimului fiscal german cu dreptul Uniunii privind libera circulație a persoanelor, având în vedere că un resortisant german care își menține domiciliul pe teritoriul național nu este supus impozitului în ceea ce privește plusvalorile aferente unor părți sociale deținute în cadrul unei societăți decât la momentul realizării acestora.

34. Prin urmare, trebuie să se înțeleagă că, prin intermediul întrebării adresate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă prevederile ALCP trebuie interpretate în sensul că se opun unui regim fiscal al unui stat membru care, într-o situație în care un resortisant al unui stat membru, persoană fizică, ce exercită o activitate economică pe teritoriul Confederației Elvețiene își transferă domiciliul din statul membru al cărui regim fiscal este în discuție în Elveția, prevede recuperarea, în momentul acestui transfer, a impozitului datorat pe plusvalorile latente aferente unor părți sociale deținute de resortisantul respectiv, în condițiile în care, în cazul menținerii domiciliului în același stat membru, recuperarea impozitului nu are loc decât în momentul în care plusvalorile sunt

realizate, și anume cu ocazia cesiunii părților sociale în cauză.

35. Cu titlu introductiv, întrucât ALCP este un tratat internațional, acesta trebuie interpretat, în conformitate cu articolul 31 din Convenția de la Viena privind dreptul tratatelor din 23 mai 1969 (*Recueil des traités des Nations unies*, vol. 1155, p. 331), cu bună-credință potrivit sensului obișnuit ce urmează a fi atribuit termenilor tratatului în contextul lor și în lumina obiectului și a scopului său (Hotărârea din 2 martie 1999, Eddline El-Yassini, C-416/96, EU:C:1999:107, punctul 47, și Hotărârea din 24 noiembrie 2016, SECIL, C-464/14, EU:C:2016:896, punctul 94, precum și jurisprudența citată). În plus, rezultă din această dispoziție că un termen va fi înțeles într-un sens special dacă este stabilit că aceasta a fost intenția părților (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 februarie 2018, Western Sahara Campaign UK, C-266/16, EU:C:2018:118, punctul 70).

36. În acest context, trebuie precizat, în primul rând, că ALCP se înscrie în cadrul mai general al relațiilor dintre Uniunea Europeană și Confederația Elvețiană. Deși nu participă la Spațiul Economic European și la piața internă a Uniunii, Confederația Elvețiană este totuși legată de aceasta din urmă prin numeroase acorduri bilaterale care acoperă domenii extinse și care prevăd drepturi și obligații specifice, similare, în anumite privințe, cu cele prevăzute de tratat. Obiectul general al acestor acorduri, inclusiv al ALCP, este favorizarea legăturilor economice dintre Uniune și Confederația Elvețiană (Hotărârea din 6 octombrie 2011, Graf și Engel, C-506/10, EU:C:2011:643, punctul 33).

37. Cu toate acestea, întrucât Confederația Elvețiană nu a aderat la piața internă a Uniunii, interpretarea dată dispozițiilor dreptului Uniunii referitoare la această piață nu poate fi în mod automat transpusă interpretării ALCP, în afară de cazul în care dispoziții exprese

În acest sens sunt prevăzute de acordul însuși (Hotărârea din 15 martie 2018, Picart, C-355/16, EU:C:2018:184, punctul 29).

38. În ceea ce privește, în al doilea rând, obiectivul ALCP și interpretarea termenilor săi, rezultă din preambul, din articolul 1 și din articolul 16 alineatul (2) din acordul menționat că acesta urmărește să realizeze, în favoarea resortisanților, persoane fizice, ai Uniunii și ai Confederației Elvețiene, libera circulație a persoanelor pe teritoriul acestor părți pe baza normelor care se aplică în Uniune, ale căror noțiuni trebuie interpretate ținând seama de jurisprudența relevantă a Curții anterioară datei semnării respectivului acord.

39. În ceea ce privește jurisprudența ulterioară acestei date, trebuie arătat că articolul 16 alineatul (2) din ALCP prevede, pe de o parte, că această jurisprudență trebuie supusă atenției Confederației Elvețiene și că, pe de altă parte, pentru a asigura funcționarea corectă a acestui acord, la cererea oricăreia dintre părțile contractante, Comitetul mixt prevăzut la articolul 14 din acordul menționat stabilește implicațiile acestei jurisprudențe. În aceste condiții, chiar în absența unei decizii a acestui comitet, este necesar, astfel cum a arătat avocatul general la punctele 71 și 72 din concluzii, să se ia în considerare de asemenea jurisprudența menționată în măsura în care aceasta nu face decât să precizeze sau să confirme principiile evidențiate în jurisprudența existentă la data semnării ALCP referitoare la noțiunile de drept al Uniunii, din care acesta se inspiră.

40. În lumina acestor considerații trebuie să se analizeze domeniul de aplicare și dispozițiile ALCP.

41. Potrivit preambulului, precum și articolului 1 literele (a) și (c) din ALCP, intră în domeniul de aplicare al acestui acord atât persoanele fizice care desfășoară o activitate economică, cât și cele care nu desfășoară o astfel de activitate.

42. Reiese din dosarul de care dispune Curtea că domnul Wächtler desfășoară o activitate economică, în speță cea de consilier în domeniul informatic în cadrul unei societăți cu sediul în Elveția al cărei administrator este.

43. În ceea ce privește, mai precis, o astfel de persoană, din modul de redactare a articolului 1 litera (a) din acordul menționat reiese că acesta din urmă vizează să acorde un drept de intrare, de ședere, de acces la o activitate economică salariată, de stabilire ca lucrător care desfășoară o activitate independentă și dreptul de a rămâne pe teritoriul părților contractante. În acest scop, articolul 4 din același acord prevede că dreptul de ședere și de acces la o activitate economică este garantat în conformitate cu dispozițiile anexei I la acesta.

44. În ceea ce privește statutul cu care este exercitată activitatea economică în cauză, din compararea articolelor 6 și 7 din anexa I la ALCP cu articolele 12 și 13 din această anexă reiese că distincția operată între lucrătorul salariat și lucrătorul care desfășoară o activitate independentă este legată de aspectul dacă activitatea economică în cauză trebuie considerată o „activitate salariată” sau o „activitate independentă”.

45. În acest context, trebuie amintit că noțiunea „lucrător salariat” este o noțiune a dreptului Uniunii (Hotărârea din 19 martie 1964, Unger, 75/63, EU:C:1964:19, p. 363) care exista deja la data semnării acestui acord. Caracteristica esențială a raportului de muncă este faptul că o persoană prestează, într-o anumită perioadă de timp, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, o muncă pentru care primește o remunerație. În schimb, trebuie calificată drept „activitate independentă” o activitate exercitată fără o relație de subordonare (a se vedea prin analogie Hotărârea din 27 iunie 1996, Asscher, C-107/94, EU:C:1996:251, punctele 25 și 26, și Hotărârea din 20 noiembrie 2001, Jany și alții, C-268/99, EU:C:2001:616, punctul 34).

46. Întrucât domnul Wächtler își desfășoară activitatea de consilier informatic în cadrul unei societăți al cărei administrator este și ale cărei părți sociale le deține în proporție de 50%, relația de subordonare care caracterizează o activitate salariată lipsește în speță, astfel cum a arătat avocatul general la punctele 38 și 39 din concluzii. În consecință, domnul Wächtler desfășoară o activitate independentă ca lucrător care desfășoară o activitate independentă, în sensul ALCP.

47. În ceea ce privește domeniul de aplicare *ratione personae* al noțiunii „lucrător care desfășoară o activitate independentă”, în sensul ALCP, Curtea a precizat deja că acest domeniu este definit la articolele 12 și 13 din anexa I la acest acord (Hotărârea din 15 martie 2018, Picart, C-355/16, EU:C:2018:184, punctul 18).

48. Din cuprinsul articolului 12 alineatul (1) din anexa menționată reiese că această dispoziție este aplicabilă resortisantului, persoană fizică, al unei părți contractante care se stabilește pe teritoriul unei alte părți contractante și desfășoară o activitate independentă pe teritoriul acestei alte părți (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 martie 2018, Picart, C-355/16, EU:C:2018:184, punctele 22 și 23).

49. Or, domnul Wächtler se află în situația unui resortisant al unei părți contractante a ALCP, și anume Republica Federală Germania, care s-a stabilit pe teritoriul unei alte părți contractante, și anume Confederația Elvețiană, pentru a desfășura acolo, în cadrul unei societăți, activitatea sa independentă. Această situație intră, prin urmare, în domeniul de aplicare al articolului 12 din anexa I la ALCP.

50. Împrejurarea că domnul Wächtler deține 50% din părțile sociale ale societății în cadrul căreia își desfășoară activitatea independentă în cauză nu poate repune în discuție această constatare. Astfel, după cum a arătat avocatul general, în esență, la punctele 43-56 din concluzii, dreptul de stabilire ca lucrător care

desfășoară o activitate independentă în sensul ALCP cuprinde, cu excepția prestărilor de servicii, orice activitate economică sau lucrativă a unei persoane fizice care nu intră în sfera noțiunii „salariat”. În plus, exercitarea efectivă a acestui drept presupune facultatea de a alege forma juridică adecvată în acest scop.

51. În ceea ce privește posibilitatea unui resortisant al unei părți contractante de a invoca împotriva statului său de origine drepturile conferite de ALCP, trebuie arătat că, potrivit unei jurisprudențe a Curții care exista deja la data semnării acestui acord, dreptul de stabilire, în sensul dreptului Uniunii, vizează nu numai asigurarea beneficiului tratamentului național în statul membru gazdă, ci și să împiedice restricțiile din partea statului membru de origine al resortisantului în cauză (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 septembrie 1988, Daily Mail and General Trust, 81/87, EU:C:1988:456, punctul 16).

52. Astfel, în anumite împrejurări și în funcție de dispozițiile aplicabile, un resortisant al unei părți contractante a ALCP poate invoca drepturile conferite de acest acord nu numai împotriva statului către care își exercită dreptul la liberă circulație, ci și împotriva statului său de origine (Hotărârea din 15 martie 2018, Picart, C-355/16, EU:C:2018:184, punctul 16 și jurisprudența citată).

53. Astfel, libertatea de circulație a persoanelor garantată de ALCP ar fi împiedicată în cazul în care un resortisant al unei părți contractante ar suferi un dezavantaj în statul său de origine pentru simplul motiv că și-a exercitat dreptul la liberă circulație (Hotărârea din 15 decembrie 2011, Bergström, C-257/10, EU:C:2011:839, punctul 28).

54. În consecință, principiul egalității de tratament prevăzut la articolul 15 alineatul (2) din anexa I la ALCP coroborat cu articolul 9 din aceeași anexă, poate fi invocat de un lucrător care desfășoară o activitate independentă care

intră în domeniul de aplicare al acestui acord și împotriva statului său de origine.

55. Întrucât principiul egalității de tratament constituie o noțiune de drept al Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 octombrie 1977, Ruckdeschel și alții, 117/76 și 16/77, EU:C:1977:160, punctul 7, precum și Hotărârea din 6 octombrie 2011, Graf și Engel, C-506/10, EU:C:2011:643, punctul 26 și jurisprudența citată) care exista la data semnării ALCP, trebuie, astfel cum rezultă din cuprinsul punctelor 38 și 39 din prezenta hotărâre, să se țină seama de principiile izvorâte din jurisprudența Curții referitoare la egalitatea de tratament pentru a determina existența unei eventuale inegalități de tratament interzise de ALCP (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 octombrie 2011, Graf și Engel, C-506/10, EU:C:2011:643, punctul 26, precum și Hotărârea din 21 septembrie 2016, Radgen, C-478/15, EU:C:2016:705, punctul 47).

56. În speță, trebuie să se constate că un resortisant german care, precum domnul Wächtler, și-a exercitat dreptul de stabilire ca lucrător care desfășoară o activitate independentă în temeiul ALCP suferă un dezavantaj fiscal în raport cu alți resortisanți germani care, asemenea lui, desfășoară o activitate independentă în cadrul unei societăți în care dețin părți sociale, dar care, spre deosebire de el, își mențin domiciliul în Germania. Astfel, aceștia din urmă nu trebuie să plătească impozitul pe plusvalorile aferente părților sociale în cauză decât la momentul la care sunt realizate aceste plusvalori, și anume cu ocazia cesiunii acestor părți sociale, în timp ce un resortisant precum domnul Wächtler este obligat să plătească impozitul în cauză, la momentul transferului domiciliului său în Elveția, pe plusvalorile latente aferente unor astfel de părți sociale, fără a putea beneficia de o amânare a plății până la cesiunea părților menționate.

57. Această diferență de tratament, care constituie un dezavantaj de trezorerie pentru un resortisant german precum domnul Wächtler,

este de natură să îl descurajeze să își utilizeze efectiv dreptul de stabilire conferit de ALCP. În consecință, regimul fiscal în discuție în litigiul principal este susceptibil să împiedice dreptul de stabilire ca lucrător care desfășoară o activitate independentă garantat de acest acord.

58. Trebuie arătat însă că articolul 21 alineatul (2) din ALCP permite aplicarea unui tratament diferențiat, în materie fiscală, contribuabililor care nu se află într-o situație comparabilă, în special în ceea ce privește locul de reședință al acestora (Hotărârea din 21 septembrie 2016, Radgen, C-478/15, EU:C:2016:705, punctul 45).

59. În această privință, trebuie arătat că, potrivit articolului 6 din AStG, Republica Federală Germania a decis să își exercite competența fiscală în privința plusvalorilor aferente unor părți sociale deținute de un resortisant german care au luat naștere în perioada în care acest resortisant era supus integral, în calitate de rezident fiscal german, la plata impozitului german, și aceasta indiferent de teritoriul pe care au luat naștere plusvalorile menționate.

60. Având în vedere obiectivul acestei legislații, care este acela de a impozita plusvalorile aferente unor părți sociale care au luat naștere în cadrul competenței fiscale a Republicii Federale Germania, situația unui resortisant al unui stat membru care își transferă domiciliul din Germania în Elveția este comparabilă cu cea a unui resortisant al unui stat membru care își menține domiciliul în Germania. Astfel, în cele două cazuri, competența de a impozita aceste plusvalori revine Republicii Federale Germania, această competență fiind legată, în temeiul legislației sale naționale, de reședința fiscală a resortisantului în cauză pe teritoriul său în perioada în care au luat naștere plusvalorile respective, indiferent de locul în care acestea au luat naștere.

61. În aceste condiții, se pune problema dacă diferența de tratament menționată la punctele 56 și 57 din prezenta hotărâre

poate fi justificată prin motivele imperative de interes general evocate de instanța de trimitere și prezentate la punctul 31 din prezenta hotărâre, și anume menținerea repartizării competenței fiscale între părțile la ALCP interesate, eficacitatea controalelor fiscale și necesitatea de a garanta eficacitatea recuperării impozitului în vederea prevenirii pierderilor de venituri fiscale.

62. În această privință, articolul 21 alineatul (3) de ALCP prevede că nicio dispoziție din acest acord nu împiedică părțile contractante să adopte măsuri pentru a asigura impozitarea, plata și recuperarea efectivă a impozitelor sau pentru a împiedica evaziunea fiscală în conformitate cu legislația fiscală națională sau cu acordurile de evitare a dublei impuneri între Confederația Elvețiană, pe de o parte, și unul sau mai multe state membre, pe de altă parte, sau orice alte acorduri fiscale.

63. Cu toate acestea, asemenea măsuri, care corespund, potrivit jurisprudenței Curții în cadrul liberei circulații a persoanelor în interiorul Uniunii, unor motive imperative de interes general (a se vedea printre altele Hotărârea din 15 mai 1997, *Futura Participations și Singer*, C-250/95, EU:C:1997:239, punctul 31 și jurisprudența citată, Hotărârea din 3 octombrie 2006, *FKP Scorpio Konzertproduktionen*, C-290/04, EU:C:2006:630, punctul 36, precum și Hotărârea din 11 decembrie 2014, *Comisia/ Spania*, C-678/11, EU:C:2014:2434, punctele 45 și 46), trebuie, în orice caz, să respecte principiul proporționalității, cu alte cuvinte să fie de natură să realizeze aceste obiective și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea acestora.

64. În speță, este necesar să se precizeze că, deși determinarea cuantumului impozitului în cauză la momentul transferului domiciliului în Elveția este o măsură de natură să asigure realizarea obiectivului legat de menținerea repartizării competenței fiscale între acest stat și Republica Federală Germania, acest obiectiv

nu poate, în schimb, să justifice imposibilitatea de a amâna plata acestui impozit. Astfel, o asemenea amânare nu presupune renunțarea, de către Republica Federală Germania în favoarea Confederației Elvețiene, la competența sa fiscală în privința plusvalorilor născute în perioada în care deținătorul părților sociale în cauză era supus integral la plata impozitului german.

65. În ceea ce privește obiectivul legat de eficacitatea controalelor fiscale, Convenția dintre Confederația Elvețiană și Republica Federală Germania prevede posibilitatea schimbului de informații în materie fiscală între părțile contractante, astfel încât Republica Federală Germania ar putea obține de la autoritățile elvețiene competente informațiile necesare privind cesiunea, de către resortisantul respectiv care și-a transferat în prealabil domiciliul în Elveția, a părților sociale cărora le sunt inerente plusvalorile latente în cauză. Pe cale de consecință, imposibilitatea amânării plății impozitului în discuție în litigiul principal este o măsură care, în orice caz, depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului menționat.

66. În ceea ce privește obiectivul legat de necesitatea de a garanta eficacitatea recuperării impozitului în vederea prevenirii pierderilor de venituri fiscale, trebuie să se constate că recuperarea imediată a impozitului în cauză la momentul transferului domiciliului contribuabilului poate, în principiu, să fie justificată prin necesitatea de a garanta recuperarea eficace a datoriilor fiscale. Cu toate acestea, astfel cum a arătat avocatul general la punctele 103-105 din concluzii, această măsură depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestui obiectiv și trebuie, prin urmare, să fie considerată disproporționată. Astfel, în cazul în care există un risc de nerecuperare a impozitului datorat, printre altele din cauza absenței unor mecanisme de asistență reciprocă în materia recuperării creanțelor fiscale, amânarea recuperării acestui

impozit poate fi supusă condiției constituirii unei garanții (a se vedea prin analogie Hotărârea din 29 noiembrie 2011, National Grid Indus, C-371/10, EU:C:2011:785, punctele 73 și 74, precum și Hotărârea din 23 ianuarie 2014, DMC, C-164/12, EU:C:2014:20, punctele 65-67).

67. În aceste condiții, trebuie să se constate că regimul fiscal în discuție în litigiul principal constituie o restricție nejustificată privind dreptul de stabilire prevăzut de ALCP.

68. Această concluzie nu este repusă în discuție de faptul că, în cazul în care recuperarea imediată a impozitului datorat ar provoca greutăți considerabile pentru contribuabil, acest regim fiscal prevede posibilitatea unei plăți eșalonate a acestui impozit. Astfel, pe lângă faptul că o asemenea măsură de eșalonare nu este posibilă decât în cazuri specifice, ea nu este de natură să înlăture, într-un asemenea caz, dezavantajul de trezorerie reprezentat de obligația contribuabilului de a plăti, la momentul transferului domiciliului său în Elveția, o parte din impozitul datorat pe plusvalorile latente aferente părților sociale în cauză. În plus, aceasta rămâne mai oneroasă pentru contribuabil decât o măsură care prevede amânarea, până la cesiunea acestor părți sociale, a plății impozitului datorat.

69. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar ca la întrebarea

adresată să se răspundă că prevederile ALCP trebuie interpretate în sensul că se opun unui regim fiscal al unui stat membru care, într-o situație în care un resortisant al unui stat membru, persoană fizică, ce exercită o activitate economică pe teritoriul Confederației Elvețiene își transferă domiciliul din statul membru al cărui regim fiscal este în discuție în Elveția, prevede recuperarea, în momentul acestui transfer, a impozitului datorat pe plusvalorile latente aferente unor părți sociale deținute de resortisantul respectiv, în condițiile în care, în cazul menținerii domiciliului în același stat membru, recuperarea impozitului nu are loc decât în momentul în care plusvalorile sunt realizate, și anume cu ocazia cesiunii părților sociale în cauză.

Cu privire la cheltuielile de judecată

70. 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:

Prevederile Acordului între Comunitatea Europeană și statele membre ale acesteia, pe de o parte, și Confederația Elvețiană, pe de altă parte, privind libera circulație a persoanelor, semnat la Luxemburg la 21 iunie 1999, trebuie interpretate în sensul că se opun unui regim fiscal al unui stat membru care, într-o situație în care un resortisant al unui stat membru, persoană fizică, ce exercită o activitate economică pe teritoriul Confederației Elvețiene își transferă domiciliul din statul membru al cărui regim fiscal este în discuție în Elveția, prevede recuperarea, în momentul acestui transfer, a impozitului datorat pe plusvalorile latente aferente unor părți sociale deținute de resortisantul respectiv, în condițiile în care, în cazul menținerii domiciliului în același stat membru, recuperarea impozitului nu are loc decât în momentul în care plusvalorile sunt realizate, și anume cu ocazia cesiunii părților sociale în cauză.

Semnături

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

13 martie 2019(*)

„Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Articolul 45 TFUE – Regulamentul (UE) nr. 492/2011 – Articolul 7 alineatul (1) – Interdicția discriminărilor pe motiv de cetățenie – Drepturi la concedii anuale plătite în funcție de vechimea lucrătorului la angajator – Luarea în considerare doar în parte a perioadelor de activitate anterioare realizate la alți angajatori – Drept social – Disparitate între sistemele și legislațiile statelor membre”

În cauza C-437/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria), prin decizia din 29 iunie 2017, primită de Curte la 19 iulie 2017, în procedura

Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

împotriva

EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH,

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din domnul K. Lenaerts, președintele Curții, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a cincea, și domnii F. Biltgen și E. Levits (raportor), judecători,

avocat general: domnul H. Saugmandsgaard Øe,
grefier: doamna V. Giacobbo-Peyronnel, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 3 mai 2018,
luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, de S. Ameshofer, de G. Storch și de R. Storch, Rechtsanwälte, asistați de K. Mayr, expert;
- pentru EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, de F. Marhold, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul austriac, de G. Hesse, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de M. Kellerbauer și de D. Martin, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 25 iulie 2018,
pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 45 TFUE și a articolului 7 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii (JO 2011, L 141, p. 1).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (comitetul de întreprindere al EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, denumit în continuare „comitetul de întreprindere al Eurothermen”), pe de o parte, și EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (denumită în continuare „Eurothermen”), pe de altă parte, în legătură cu luarea în considerare doar în parte, în scopul stabilirii drepturilor la concediile anuale plătite ale angajaților acesteia din urmă, a unor perioade de activitate anterioare realizate de aceștia la alți angajatori.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3. Articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 prevede:

„Lucrătorul resortisant al unui stat membru nu poate fi tratat diferit, pe teritoriul celorlalte state membre, față de lucrătorii naționali, pe criteriul de cetățenie, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă și de muncă și, în special, în ceea ce privește remunerarea, concedierea și, în cazul în care rămâne fără un loc de muncă, reintegrarea profesională și reangajarea.”

Dreptul austriac

4. Articolul 2 alineatul (1) din Urlaubsgesetz (Legea privind concediile) din 7 iulie 1976

(BGBl. 1976/390, astfel cum a fost publicată în BGBl. I, 2013/3, denumită în continuare „UrlG”), are următorul cuprins:

„Lucrătorul are dreptul la concediu plătit neîntrerupt pentru fiecare an de muncă. Durata concediului este de 30 de zile lucrătoare în cazul unei vechimi mai mici de 25 de ani și de 36 de zile lucrătoare în cazul unei vechimi mai mari de 25 de ani.”

5. Articolul 3 din UrlG prevede:

„(1) Pentru stabilirea duratei concediului la care are dreptul un anumit lucrător, se vor însuma perioadele de activitate realizate la același angajator, care nu prezintă întreruperi de peste trei luni.

[...]

(2) În cadrul stabilirii duratei concediului anual, se vor lua în calcul:

1. perioadele de activitate realizate pe teritoriul național [...], în cadrul unui alt raport de muncă, în măsura în care fiecare dintre acestea a avut o durată minimă de 6 luni;

[...]

(3) Perioadele stabilite potrivit alineatului (2) punctul 1 [...] se vor lua în calcul numai până la o durată maximă de 5 ani [...]

[...]

Litigiul principal și întrebarea preliminară

6. Eurothermen este o societate care își desfășoară activitatea în sectorul turismului. Aceasta are sediul la Bad Schallerbach (Austria) și are printre angajați un anumit număr de lucrători care au realizat perioade de activitate anterioare la alți angajatori, pe teritoriul altor state membre decât Republica Austria.

7. Comitetul de întreprindere al Eurothermen a introdus, în calitate de organ competent pentru angajații Eurothermen, o cerere conform procedurii speciale prevăzute la articolul 54 alineatul (1) din Arbeits-und Sozialgerichtsgesetz (Legea privind competențele și procedura în domeniul securității sociale și al dreptului muncii) din 7 martie 1985 (BGBl. 104/1985).

8. Această cerere, îndreptată împotriva Eurothermen, privește drepturile la concediile anuale plătite ale lucrătorilor acestei societăți care au realizat perioade de activitate anterioare la alți angajatori, pe teritoriul altor state membre decât Republica Austria.

9. Potrivit comitetului de întreprindere al Eurothermen, faptul că articolul 3 alineatul (2) punctul 1 și alineatul (3) din UrlG limitează la 5 ani luarea în considerare a perioadelor de activitate anterioare realizate la alți angajatori stabiliți în alte state membre constituie o restricție privind libera circulație a lucrătorilor, garantată la articolul 45 TFUE.

10. Acesta susține că, potrivit dreptului Uniunii, perioadele de activitate anterioare menționate trebuie luate în calcul în întregime, astfel încât orice lucrător cu o experiență profesională de 25 de ani are dreptul la o a șasea săptămână de concediu, în conformitate cu articolul 2 alineatul (1) din UrlG.

11. Cererea formulată de comitetul de întreprindere al Eurothermen a fost respinsă în primă instanță de Landesgericht Wels (Tribunalul Regional din Wels, Austria) și, în apel, de Oberlandesgericht Linz (Tribunalul Regional Superior din Linz, Austria).

12. Sesizat cu recurs, Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria) are îndoieli cu privire la aspectul dacă o reglementare cum este cea în discuție în litigiul principal constituie o discriminare indirectă în raport cu dispozițiile coroborate ale articolului 45

TFUE și ale articolului 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 sau un obstacol în sensul articolului 45 TFUE. Dacă aceasta ar fi situația, Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) consideră că s-ar ridica în plus problema justificării acestui sistem.

13. În această privință, Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) precizează că, potrivit propriei jurisprudențe constante și unei doctrine unanime, articolul 3 alineatul (2) punctul 1 din UrlG trebuie interpretat în sensul că perioadele de activitate realizate la angajatori naționali și la angajatori care nu sunt naționali trebuie să fie tratate în același mod. Astfel, în pofida formulării acestei dispoziții, perioadele de activitate anterioare efectuate în străinătate trebuie de asemenea să fie luate în considerare, în limita unei durate totale de cel mult 5 ani.

14. În aceste condiții, Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 trebuie interpretate în sensul că se opun unei legislații naționale cum este cea în discuție în litigiul principal [articolul 3 alineatul (2) punctul 1 coroborat cu articolul 3 alineatul (3) și cu articolul 2 alineatul (1) din UrlG], potrivit căreia un lucrător cu o vechime totală în muncă de 25 de ani, care însă nu și-a desfășurat activitatea profesională la același angajator austriac, are dreptul la o perioadă de concediu anual de numai 5 săptămâni, în timp ce un lucrător cu o vechime de 25 de ani la același angajator austriac are dreptul la un concediu anual de 6 săptămâni?”

Cu privire la întrebarea preliminară

15. Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se

stabilească dacă articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale cum este cea în discuție în litigiul principal, care, pentru a stabili dacă un lucrător care totalizează 25 de ani de activitate profesională are dreptul la o majorare a concediilor sale anuale plătite de la 5 la 6 săptămâni, prevede că anii realizați în cadrul unuia sau al mai multor raporturi de muncă anterioare celui cu angajatorul său actual nu sunt luați în calcul decât până la o durată de cel mult 5 ani de activitate profesională, chiar dacă numărul lor real este mai mare de 5 ani.

Cu privire la articolul 45 alineatul (2) TFUE și la articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011

16. Cu titlu introductiv, trebuie amintit că articolul 45 alineatul (2) TFUE interzice oricare discriminare pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă. Articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 nu constituie decât expresia particulară a principiului nediscriminării consacrat la respectivul articol 45 alineatul (2) în domeniul specific al condițiilor de încadrare în muncă, precum și al condițiilor de muncă și trebuie, în consecință, să fie interpretat în același mod precum acest din urmă articol (Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, denumită în continuare „Hotărârea SALK”, C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 23 și jurisprudența citată).

17. Întrucât drepturile la concediile anuale plătite recunoscute lucrătorilor intră în mod incontestabil în sfera condițiilor de încadrare în muncă și de muncă, reglementarea națională în discuție în litigiul principal intră, așadar, în domeniul de aplicare al dispozițiilor citate la punctul anterior.

18. În această privință, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că regula egalității de tratament prevăzută atât la articolul 45 TFUE, cât și la articolul 7 din Regulamentul nr. 492/2011 interzice nu numai discriminările evidente, întemeiate pe cetățenie, ci și orice forme disimulate de discriminare care, prin aplicarea altor criterii de diferențiere, conduc, în fapt, la același rezultat (a se vedea în special Hotărârea din 5 decembrie 2013, SALK, C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 25 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 2 martie 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, punctul 35 și jurisprudența citată).

19. În acest context, Curtea a precizat că o dispoziție de drept național, deși este aplicabilă fără a face distincție în funcție de cetățenie, trebuie considerată ca fiind indirect discriminatorie dacă, prin însăși natura sa, poate afecta mai mult lucrătorii resortisanți ai altor state membre decât lucrătorii naționali și, în consecință, dacă prezintă riscul de a-i defavoriza în special pe primii, exceptând cazul în care este justificată în mod obiectiv și proporțională cu obiectivul urmărit (a se vedea Hotărârea din 2 martie 2017, C-496/15, Eschenbrenner, EU:C:2017:152, punctul 36 și jurisprudența citată).

20. În speță, în temeiul articolului 2 alineatul (1) și al articolului 3 alineatele (1)-(3) din UrlG, drepturile la concediile anuale plătite ajung, după 25 de ani de activitate profesională, la 6 săptămâni atunci când perioadele de activitate au fost realizate la angajatorul actual. În cazul în care lucrătorul și-a desfășurat anterior activitatea la unul sau la mai mulți alți angajatori, poate fi luată în calcul doar o perioadă maximă de 5 ani în total realizată la aceștia din urmă. Astfel, pentru a avea dreptul la 6 săptămâni de concediu anual plătit, un lucrător trebuie fie să fi realizat 25 de ani de activitate profesională la angajatorul său actual, fie să totalizeze 25 de ani de activitate

profesională, dintre care cel puțin 20 de ani să fie realizați la angajatorul său actual.

21. După cum s-a arătat la punctul 13 din prezenta hotărâre, chiar dacă formularea articolului 3 alineatul (2) punctul 1 din UrlG nu face referire decât la activitățile anterioare realizate „pe teritoriul național”, potrivit unei jurisprudențe constante a Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) și unei doctrine unanime, această dispoziție trebuie interpretată în sensul că perioadele de activitate anterioare realizate de un lucrător la alți angajatori sunt luate în calcul în mod identic, în limita unei durate totale de cel mult 5 ani, indiferent dacă ele au fost realizate pe teritoriul național sau în alt stat membru.

22. În ceea ce privește existența unei eventuale discriminări contrare articolului 45 alineatul (2) TFUE și articolului 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011, este important să se observe că o reglementare națională cum este cea în discuție în litigiul principal instituie, după cum arată avocatul general la punctul 21 din concluzii, o diferență de tratament între lucrători în funcție de vechimea lor la angajatorul actual. Într-adevăr, în conformitate cu această reglementare, anii realizați la unul sau la mai mulți angajatori anteriori nu sunt luați în calcul decât în limita a cel mult 5 ani de activitate profesională, chiar dacă numărul lor real este mai mare de 5 ani, astfel încât un lucrător cu o vechime totală în muncă de 25 de ani și care a realizat cel puțin 20 de ani la angajatorul său actual are dreptul la 6 săptămâni de concediu anual plătit, în timp ce un lucrător cu o vechime totală în muncă de 25 de ani, dar care nu a realizat 20 de ani la angajatorul său actual nu are dreptul decât la 5 săptămâni de concediu anual plătit.

23. Rezultă că, întrucât o asemenea reglementare este aplicabilă fără distincție tuturor lucrătorilor care au realizat cel puțin 25 de ani de activitate, indiferent de cetățenia lor,

aceasta nu poate conduce la o discriminare întemeiată în mod direct pe cetățenie.

24. Potrivit comitetului de întreprindere al Eurothermen și Comisiei Europene, reglementarea națională în discuție în litigiul principal ar trebui considerată ca fiind indirect discriminatorie. Într-adevăr, marea majoritate a lucrătorilor austrieci ar locui în Austria și aici și-ar începe cariera profesională, putând astfel cu ușurință să rămână în mod neîntrerupt în serviciul unuia și aceluiași angajator timp de 25 de ani și, prin urmare, putând beneficia de o a șasea săptămână de concediu anual plătit, conform articolului 2 alineatul (1) din UrlG. În acest context, ar fi suficient să se constate că majoritatea lucrătorilor care îndeplinesc condiția celor 25 de ani de vechime prevăzută la articolul 2 alineatul (1) din UrlG sunt austrieci.

25. În schimb, lucrătorii resortisanți ai altor state membre, care își încep în mod obișnuit cariera profesională în statul lor membru de origine, nu ar ajunge să lucreze la un angajator austriac decât mai târziu pe parcursul carierei lor. Astfel, le-ar fi mai dificil să obțină vechimea impusă pentru a beneficia, la fel ca lucrătorii austrieci, de a șasea săptămână de concediu anual plătit. În această privință, majoritatea lucrătorilor afectați de luarea în calcul doar în parte a perioadelor de activitate anterioare realizate la alți angajatori, prevăzută la articolul 3 alineatul (3) din UrlG, ar fi resortisanți ai altor state membre.

26. În primul rând, trebuie arătat că reglementarea națională în discuție în litigiul principal îi defavorizează pe toți lucrătorii, atât austrieci, cât și resortisanți ai altor state membre, care totalizează 25 de ani de activitate profesională, dar care nu au realizat cel puțin 20 de ani la angajatorul lor actual, în raport cu cei care totalizează 25 de ani de activitate profesională și care au realizat cel puțin 20 de ani la angajatorul lor actual. Astfel, în ceea ce privește această primă categorie de lucrători,

schimbarea locului de muncă are ca efect faptul că experiența profesională dobândită la angajatori anteriori nu este luată în calcul decât în limita a 5 ani prevăzută la articolul 3 alineatul (3) din UrlG.

27. Pentru ca această diferență de tratament între lucrători în funcție de vechimea lor la angajatorul actual să fie considerată indirect discriminatorie, în sensul articolului 45 alineatul (2) TFUE și al articolului 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011, ea trebuie să fie susceptibilă, prin însăși natura sa, să afecteze mai mult lucrătorii resortisanți ai altor state membre decât lucrătorii naționali.

28. Or, contrar celor susținute de comitetul de întreprindere al Eurothermen și de Comisie, reiese din ordonanța de trimitere că nimic nu pare să indice că lucrătorii austrieci rămân de obicei în serviciul angajatorului lor actual timp de 25 de ani. Prin urmare, nu s-a stabilit că această reglementare ar avantaja în special lucrătorii austrieci față de lucrătorii resortisanți ai altor state membre.

29. Având în vedere aceste considerații, nu se poate concluziona că lucrătorii afectați de luarea în calcul limitată a perioadelor de activitate anterioare realizate la alți angajatori, prevăzută la articolul 3 alineatul (3) din UrlG, sunt majoritar resortisanți ai altor state membre.

30. Pe de altă parte, contrar celor susținute de Comisie în observațiile sale, presupunând că s-ar verifica faptul că majoritatea lucrătorilor care îndeplinesc criteriul celor 25 de ani de vechime prevăzută la articolul 2 alineatul (1) din UrlG sunt de cetățenie austriacă, această verificare nu permite în sine să se concluzioneze, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 28 din prezenta hotărâre, că lucrătorii resortisanți ai altor state membre sunt supuși unei discriminări indirecte.

31. În al doilea rând, Comisia nu își poate întemeia argumentarea nici, în mod general,

pe o jurisprudență a Curții potrivit căreia calificarea unei măsuri naționale ca fiind „indirect discriminatorie” nu necesită ca aceasta să aibă ca efect favorizarea tuturor resortisanților naționali sau defavorizarea numai a resortisanților altor state membre (Hotărârea din 20 iunie 2013, Giersch și alții, C-20/12, EU:C:2013:411, punctul 45, precum și jurisprudența citată), nici, în mod special, pe răspunsul pe care Curtea l-a dat în Hotărârea din 5 decembrie 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799).

32. Astfel, pe de o parte, după cum arată avocatul general la punctul 35 din concluzii, jurisprudența citată la punctul anterior nu este relevantă decât în măsura în care s-a stabilit că reglementarea națională în discuție în litigiul principal este susceptibilă să îi afecteze mai mult pe lucrătorii resortisanți ai altor state membre decât pe lucrătorii naționali. Or, din moment ce, în speță, nu aceasta este situația, jurisprudența menționată nu poate servi ca temei pentru a constata că reglementarea menționată trebuie considerată ca fiind indirect discriminatorie.

33. Pe de altă parte, cauza care a condus la Hotărârea din 5 decembrie 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799), privea angajații unei colectivități teritoriale a cărei reglementare în discuție urmărea să permită mobilitatea în cadrul unui grup de angajatori distincți, iar nu să recompenseze fidelitatea unui salariat față de un angajator determinat. În consecință, raționamentul dezvoltat de Curte în această hotărâre nu poate fi transpus în cazul reglementării naționale în discuție în litigiul principal, aceasta din urmă urmărind în special să recompenseze fidelitatea unui lucrător față de angajatorul său actual.

34. Rezultă din considerațiile care precedă că o reglementare națională cum este cea în discuție în litigiul principal, care instituie o diferență de tratament între lucrători în funcție de vechimea lor la angajatorul actual,

nu poate totuși să fie considerată ca având un caracter indirect discriminatoriu față de lucrătorii resortisanți ai altor state membre și, prin urmare, ca fiind contrară articolului 45 alineatul (2) TFUE.

Cu privire la articolul 45 alineatul (1) TFUE

35. Trebuie să se stabilească în continuare dacă dispozițiile naționale în discuție în litigiul principal constituie un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor, interzis la articolul 45 alineatul (1) TFUE.

36. În această privință, trebuie amintit că este cert că articolul 45 TFUE, precum și ansamblul dispozițiilor tratatului referitoare la libera circulație a persoanelor urmăresc facilitarea exercitării de activități profesionale de orice natură de către resortisanții Uniunii pe teritoriul Uniunii și se opun măsurilor care i-ar putea defavoriza atunci când aceștia din urmă doresc să exercite o activitate pe teritoriul unui alt stat membru decât statul lor membru de origine. În acest context, resortisanții statelor membre dispun în special de dreptul, izvorât direct din tratat, de a-și părăsi statul membru de origine pentru a se deplasa pe teritoriul unui alt stat membru și de dreptul de ședere pe teritoriul aceluia stat pentru a desfășura o activitate (Hotărârea din 18 iulie 2017, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, punctul 33 și jurisprudența citată).

37. Cu toate acestea, dreptul primar al Uniunii nu îi poate garanta unui lucrător că o deplasare într-un alt stat membru decât statul său membru de origine este neutră în materie socială, întrucât o astfel de deplasare poate, având în vedere disparitățile care există între sistemele și legislațiile statelor membre, în funcție de caz, să fie mai mult sau mai puțin avantajoasă pentru persoana respectivă sub acest aspect (Hotărârea din 18 iulie 2017, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, punctul 34 și jurisprudența citată).

38. Astfel, dreptul Uniunii garantează doar că lucrătorii care desfășoară o activitate pe teritoriul unui stat membru, altul decât statul lor membru de origine, sunt supuși aceluiași condiții ca lucrătorii acestui alt stat membru (Hotărârea din 23 ianuarie 2019, *Zyla*, C-272/17, EU:C:2019:49, punctul 45 și jurisprudența citată).

39. După cum arată avocatul general la punctele 51 și 58 din concluzii, asemenea legislației austriece, cât și unui lucrător resortisant al unui alt stat membru, atras de un loc de muncă în considerații se aplică atât unui lucrător care dorește să plece de la un angajator supus Austria.

40. Contrar celor susținute de comitetul de întreprindere al Eurothermen și de Comisie, reglementarea națională în discuție în litigiul principal nu este de natură să descurajeze lucrătorii austrieci care ar intenționa să plece de la angajatorul lor actual pentru a lucra la un angajator dintr-un alt stat membru și care ar dori ulterior să se întoarcă în serviciul angajatorului lor inițial. Este necesar să se arate, astfel cum a arătat avocatul general la punctele 60-62 din concluzii, că o asemenea argumentare se întemeiază pe un ansamblu de împrejurări prea aleatorii și indirecte pentru ca această reglementare să poată fi considerată de natură să constituie un obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 ianuarie 2000, *Graf*, C-190/98, EU:C:2000:49, punctul 25).

41. Rezultă din cele ce precedă că o reglementare națională cum este cea în discuție în litigiul principal nu poate fi calificată drept „obstacol în calea liberei circulații a lucrătorilor”, interzisă în temeiul articolului 45 alineatul (1) TFUE.

42. Având în vedere toate considerațiile precedente, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011

trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale cum este cea în discuție în litigiul principal, care, pentru a stabili dacă un lucrător care totalizează 25 de ani de activitate profesională are dreptul la o majorare a concediului anual plătit de la 5 la 6 săptămâni, prevede că anii realizați în cadrul unuia sau mai multor raporturi de muncă anterioare celui început la angajatorul său actual nu sunt luați în calcul decât în limita a cel mult 5 ani de activitate profesională, chiar dacă numărul lor real este mai mare de 5 ani.

Articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale cum este cea în discuție în litigiul principal, care, pentru a stabili dacă un lucrător care totalizează 25 de ani de activitate profesională are dreptul la o majorare a concediului anual plătit de la 5 la 6 săptămâni, prevede că anii realizați în cadrul unuia sau mai multor raporturi de muncă anterioare celui început la angajatorul său actual nu sunt luați în calcul decât în limita a cel mult 5 ani de activitate profesională, chiar dacă numărul lor real este mai mare de 5 ani.

Semnături

Cu privire la cheltuielile de judecată

43. 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 cincea) declară:

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

26 martie 2019(*)

„Acțiune în anulare – Regim lingvistic – Procedură de selecție de agenți contractuali – Cerere de exprimare a interesului – Șoferi – Grupa de funcții I – Cunoștințe lingvistice – Limitarea alegerii limbii 2 a procedurii de selecție la limbile engleză, franceză și germană – Limbă de comunicare – Regulamentul nr. 1 – Statutul funcționarilor – Regimul aplicabil celorlalți agenți – Discriminare pe motiv de limbă – Justificare – Interesul serviciului”

În cauza C-377/16,

având ca obiect o acțiune în anulare formulată în temeiul articolului 263 TFUE, introdusă la 7 iulie 2016,

Regatul Spaniei, reprezentat de M.J. García-Valdecasas Dorrego și de M.A. Sampol Pucurull, în calitate de agenți,
reclamant,

împotriva

Parlamentului European, reprezentat de D. Nessaf, de C. Burgos și de M. Rantala, în calitate de agenți,
pârât,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă, domnii J.-C. Bonichot, M. Vilaras, E. Regan și F. Biltgen, doamna K. Jürimäe și domnul C. Lycourgos, președinți de cameră, și domnii A. Rosas (raportor), E. Juhász, J. Malenovský, E. Levits și L. Bay Larsen, judecători

avocat general: doamna E. Sharpston,
grefier: doamna L. Carrasco Marco, administratoare,

după ascultarea concluziilor avocatei generale în ședința din 25 iulie 2018,
pronunță prezenta

Hotărâre

1. Prin acțiunea formulată, Regatul Spaniei solicită anularea cererii de exprimare a interesului

Agenți contractuali – Grupa de funcții I – Șoferi (B/F) – EP/CAST/S/16/2016 (JO 2016, C 131 A, p. 1, denumită în continuare „cererea de exprimare a interesului”).

Cadrul juridic

Regulamentul nr. 1/58

2. Articolul 1 din Regulamentul nr. 1 al Consiliului din 15 aprilie 1958 de stabilire a regimului lingvistic al Comunității Economice Europene (JO 1958, 17, p. 385, Ediție specială, 01/vol. 1, p. 3), astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (UE) nr. 517/2013 al Consiliului din 13 mai 2013 (JO 2013, L 158, p. 1) (denumit în continuare „Regulamentul nr. 1/58”), prevede:

„Limbile oficiale și de lucru ale instituțiilor Uniunii sunt bulgara, ceha, croata, daneza, engleza, estona, finlandeza, franceza, germana, greaca, irlandeza, italiana, letona, lituaniana, maghiara, malteza, neerlandeza, polona, portugheza, româna, slovacă, slovena, spaniola și suedeza.”

3. Articolul 2 din acest regulament prevede:

„Textele adresate instituțiilor de către un stat membru sau de către o persoană aflată sub jurisdicția unui stat membru se redactează, la alegerea expeditorului, într-una dintre limbile oficiale. Răspunsul se redactează în aceeași limbă.”

4. Potrivit articolului 6 din regulamentul menționat:

„Instituțiile pot stabili modalitățile de aplicare a prezentului regim lingvistic prin regulamentele lor de procedură.”

Statutul funcționarilor și Regimul aplicabil celorlalți agenți

5. Statutul funcționarilor Uniunii Europene (denumit în continuare „Statutul funcționarilor”) și Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii (denumit în continuare „RAA”) sunt stabilite prin Regulamentul (CEE, Euratom, CECA) nr. 259/68 al Consiliului din 29 februarie 1968 de instituire a Statutului funcționarilor

Comunităților Europene și Regimul aplicabil celorlalți agenți ai acestor Comunități, și de instituire a unor dispoziții speciale temporar aplicabile funcționarilor Comisiei (JO 1968, L 56, p. 1, Ediție specială, 01/vol. 8, p. 12), astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (UE, Euratom) nr. 1023/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 octombrie 2013 (JO 2013, L 287, p. 15).

Statutul funcționarilor

6. Titlul I din Statutul funcționarilor, intitulat „Dispoziții generale”, cuprinde articolele 1-10c din acesta.

7. Articolul 1d din Statutul funcționarilor prevede:

„(1) În aplicarea prezentului statut se interzice orice discriminare, precum discriminarea bazată pe [...] limbă [...].

[...]

(6) Respectând principiul nediscriminării și principiul proporționalității, orice limitare a punerii în aplicare a acestor principii trebuie justificată în mod obiectiv și rezonabil și trebuie să răspundă unor obiective legitime de interes general în cadrul politicii privind personalul. [...]”

8. Titlul III din Statutul funcționarilor este intitulat „Cariera funcționarului”.

9. Capitolul 1 din acest titlu, intitulat „Recrutarea”, cuprinde articolele 27-34 din Statutul funcționarilor, dintre care articolul 28 din acesta din urmă prevede:

„Nimeni nu poate fi numit funcționar dacă:

[...]

(f) nu face dovada cunoașterii aprofundate a uneia dintre limbile Uniunii și cunoașterii satisfăcătoare a unei alte limbi a Uniunii, în măsura necesară exercitării atribuțiilor care îi revin.”

10. În capitolul 3 din titlul III menționat, intitulat „Evaluarea, avansarea în treaptă și promovarea”, articolul 45 alineatul (2) din Statutul funcționarilor prevede:

„Funcționarul are obligația de a demonstra, înainte de a i se acorda prima promovare după recrutare, capacitatea de a lucra într-o a treia limbă dintre cele menționate la articolul 55 alineatul (1) din Tratatul privind Uniunea Europeană. [...]”

11. Anexa III la Statutul funcționarilor, referitoare la procedura de concurs, prevede printre altele natura și modalitățile de concurs, natura funcțiilor și atribuțiilor aferente posturilor care urmează să fie ocupate, precum și cunoștințele lingvistice eventual cerute de natura acestor posturi.

RAA

12. Titlul I din RAA, intitulat „Dispoziții generale”, conține articolele 1-7a din acest regim.

13. Conform articolului 1 din RAA, acest regim se aplică oricărui agent angajat cu contract de către Uniune, ceea ce îi conferă printre altele calitatea de „agent contractual”.

14. Articolul 3a din RAA prevede printre altele:

„(1) În sensul prezentului regim, este considerat «agent contractual» agentul care nu este repartizat într-un post prevăzut în schema de personal anexată la secțiunea din buget aferentă instituției respective și care este angajat în vederea exercitării unor atribuții, fie cu normă redusă, fie cu normă întregă:

(a) Într-o instituție, în vederea îndeplinirii unor sarcini manuale sau de sprijin administrativ,

[...]”

15. Titlul IV din RAA este intitulat „Agenții contractuali” și conține articolele 79-119 din acest regim.

16. În capitolul 1 din acest titlu, intitulat „Dispoziții generale”, figurează articolul 80 din RAA, care are următorul cuprins:

„(1) Agenții contractuali sunt repartizați în patru grupe de funcții care corespund sarcinilor pe care trebuie să le îndeplinească. Fiecare grupă de funcții este împărțită în grade și trepte.

(2) Corespondența dintre tipurile de sarcini și grupele de funcții este stabilită conform tabelului de mai jos:

Grupă de funcții	Grade	Atribuții
IV	13-18	Atribuții administrative, de consiliere, lingvistice și atribuții tehnice echivalente exercitate sub supravegherea funcționarilor sau a agenților temporari
III	8-12	Atribuții de execuție, de redactare, de contabilitate și alte atribuții tehnice echivalente exercitate sub supravegherea funcționarilor sau a agenților temporari
II	4-7	Atribuții de birou și de secretariat, administrarea biroului și alte atribuții echivalente exercitate sub supravegherea funcționarilor sau a agenților temporari
I	1-3	Atribuții manuale și de sprijin administrativ exercitate sub controlul funcționarilor sau al agenților temporari

(3) Pe baza acestui tabel, autoritatea [abilitată să încheie contractele de muncă ale agenților contractuali] a fiecărei instituții, agenții sau entități menționate la articolul 3a poate, după consultarea Comitetului pentru Statutul funcționarilor, să stabilească în detaliu competențele asociate fiecărui tip de atribuții.

(4) Articolul 1d [...] din Statutul funcționarilor se aplică prin analogie.

[...]

17. Potrivit articolului 82 din RAA, care figurează în capitolul 3 din titlul IV, intitulat „Condițiile de angajare”:

„[...]”

(2) Pentru ca o persoană să fie recrutată în calitate de agent contractual trebuie să îndeplinească cel puțin următoarele condiții:

(a) pentru grupa de funcții I, absolvirea învățământului obligatoriu;

[...]

(4) Poate fi încadrată în muncă ca agent contractual numai persoana care:

[...]

(e) face dovada cunoașterii aprofundate a uneia dintre limbile Uniunii și cunoașterii satisfăcătoare a unei alte limbi a Uniunii, în măsura necesară exercitării atribuțiilor care îi revin.

[...]

(5) Oficiul European pentru Selecția Personalului [(denumit în continuare „EPSO”)] acordă asistență diferitelor instituții, la cererea acestora, în vederea selecționării de agenți contractuali, în special prin definirea conținutului examenelor și prin organizarea procedurilor de selecție. [EPSO] asigură transparența procedurilor de selecție a personalului contractual.

[...]

Procedura de selecție în litigiu

18. Parlamentul European a lansat, la 14 aprilie 2016, cererea de exprimare a interesului pentru a constitui o bază de date cu candidați care ar putea fi recrutați ca agenți contractuali pentru exercitarea funcției de șofer. Din partea introductivă a acestei cereri rezultă că numărul total de locuri de muncă eventual disponibile este de aproximativ 110 și că acestea vor fi „în principal la Bruxelles” (Belgia).

19. Titlul II din cererea de exprimare a interesului, intitulat „Natura funcțiilor”, prevede că agentul contractual recrutat „va avea sarcina de a asigura funcția de șofer, sub supravegherea unui funcționar sau a unui agent temporar” și precizează:

„[...] cu titlu orientativ, [aceste] sarcini pot fi rezumate după cum urmează:

- transportul de personalități, precum și de funcționari și alți agenți ai Parlamentului European, în principal la Bruxelles, Luxemburg [(Luxemburg)] și Strasbourg [(Franța)], precum și în alte state membre și în țări terțe;
- transportul vizitatorilor (corpul diplomatic și alte personalități);
- transportul de bunuri și documente;
- transportul corespondenței;
- asigurarea bunei funcționări a vehiculului, în special a instrumentelor sale tehnologice;
- asigurarea securității persoanelor și a bunurilor în timpul transportului, cu respectarea normelor de circulație rutieră ale țării respective;
- dacă este cazul, încărcarea și descărcarea vehiculelor;
- dacă este cazul, efectuarea unor sarcini administrative sau de sprijin logistic.”

20. Titlul IV din cererea de exprimare a interesului, intitulat „Condiții de admitere”, prevede că recrutarea ca agenți contractuali este condiționată de îndeplinirea mai multor cerințe, printre care figurează cunoașterea a două limbi oficiale ale Uniunii. În această privință, candidații trebuie să aibă, pe de o parte, o „cunoaștere aprofundată (cel puțin nivelul C1 [...]) a uneia dintre cele 24 de limbi oficiale ale Uniunii Europene” ca „limbă 1” a procedurii de selecție și, pe de altă parte, o „cunoaștere la nivel satisfăcător (nivelul B2) a limbii germane, limbii engleze sau limbii franceze” ca „limbă 2” a procedurii de selecție (denumită în continuare „limba 2 a procedurii de selecție”), înțelegându-se că „limba 2 trebuie să fie diferită de limba 1”.

21. Cadrul european comun de referință pentru limbi, elaborat de Consiliul Europei [Recomandarea Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei nr. R (98) 6 din 17 martie 1998, denumit în continuare „CECR”], definește competențele lingvistice pe șase niveluri, de la nivelul A1 la nivelul C2. Acesta cuprinde diferite tabele, dintre care unul expune în mod global nivelurile comune de cunoaștere. Nivelul B2, care corespunde cunoștințelor lingvistice ale unui „utilizator independent”, este prezentat în CECR după cum urmează:

„Poate să înțeleagă ideile principale din texte complexe pe teme concrete sau abstracte, inclusiv în discuții tehnice în specialitatea sa. Poate să comunice cu un anumit grad de spontaneitate și de fluentă, încât conversația cu un locutor nativ să nu presupună efort pentru niciunul dintre interlocutori. Poate să se exprime clar și detaliat asupra unei game largi de subiecte, poate să-și expună opinia asupra unui subiect de actualitate, prezentând avantajele și inconvenientele diferitelor posibilități.”

22. Limitarea alegerii limbii 2 a procedurii de selecție doar la limbile engleză, franceză și germană este motivată astfel în titlul IV din cererea de exprimare a interesului:

„În conformitate cu hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene (Marea Cameră) [din 27 noiembrie 2012, Italia/Comisia, C-566/10 P, EU:C:2012:752],] în cadrul prezentei cereri de exprimare a interesului, Parlamentul European are obligația să justifice limitarea alegerii celei de a doua limbi la un număr redus de limbi oficiale ale Uniunii Europene.

Prin urmare, candidații sunt informați că cele trei limbi care pot fi alese ca limba 2 în scopul prezentei cereri de manifestare a interesului au fost stabilite în funcție de interesul serviciului. Conform acestui criteriu, personalul nou-recrutat trebuie să fie imediat operațional și să poată comunica eficient în activitatea sa zilnică.

Având în vedere practica îndelungată a Parlamentului European în ceea ce privește limbile utilizate pentru comunicarea internă și luând în considerare nevoile serviciilor în ceea ce privește comunicarea externă și gestionarea dosarelor, limbile engleză, franceză și germană sunt în continuare cel mai frecvent folosite. În plus, în rapoartele de evaluare pentru 2013, 92% din personal a declarat că are cunoștințe de limba engleză, 84% din personal a declarat că are cunoștințe de limba franceză și 56% din personal a declarat că are cunoștințe de limba germană. Pentru celelalte limbi oficiale, procentajul din personal care declară că le cunoaște la un nivel satisfăcător nu depășește pragul de 50%.

Prin urmare, pentru a asigura un echilibru între interesul serviciului și nevoile și capacitățile candidaților și ținând seama de domeniul specific care face obiectul prezentei proceduri de selecție, cerința privind cunoașterea uneia dintre aceste trei limbi este justificată, pentru a se putea garanta că, indiferent de prima lor limbă oficială, toți candidații stăpânesc cel puțin una dintre aceste trei limbi oficiale la nivel de limbă de lucru.

De asemenea, pentru a garanta egalitatea de tratament, toți candidații, inclusiv cei a căror primă limbă oficială este una dintre aceste

trei limbi, trebuie să cunoască la un nivel satisfăcător o a doua limbă aleasă dintre aceste trei limbi.

Apresiasi competențelor lingvistice specifice permite astfel Parlamentului European să evalueze capacitatea candidaților de a-și îndeplini imediat atribuțiile într-un context asemănător celui în care vor trebui să își desfășoare activitatea.”

23. Potrivit titlului VI din cererea de exprimare a interesului, intitulat „Procedura de înscriere și termenul-limită de depunere a candidaturilor”, candidații trebuie să își depună candidaturile folosind un formular de înscriere electronică disponibil pe site-ul de internet al EPSO. În conformitate cu indicațiile din titlul VII din această cerere de exprimare a interesului, intitulat „Etapile procedurii de selecție”, selecția este organizată pe bază de dosar și se precizează, în această privință, că „[s]elecția are loc exclusiv pe baza informațiilor introduse de candidat în secțiunea «Evaluarea talentului» din formularul de înscriere”.

24. Reiese din titlul VIII din cererea de exprimare a interesului, intitulat „Rezultatele procedurii de selecție”, că, la finalizarea procedurii de selecție, cei 300 de candidați care au obținut, conform criteriilor relevante, cele mai multe puncte sunt înscriși în baza de date constituită în acest scop. În titlul IX din această cerere de exprimare a interesului, intitulat „Angajarea”, se amintește că înscrierea în această bază de date nu constituie o garanție de angajare. Dacă se preconizează angajarea unor candidați înscriși în această bază de date, cererea de exprimare a interesului prevede printre altele următoarele:

„Dacă se prezintă o posibilitate de angajare, serviciile care recrutează vor consulta baza de date și vor convoca candidații al căror profil corespunde cel mai bine cu cerințele postului în cauză.

Candidații vor susține un interviu pentru a se determina dacă profilul lor corespunde cu

postul disponibil. În cadrul interviului va fi evaluat și nivelul de cunoaștere a limbilor 1 și 2. Este posibil să fie evaluată și cunoașterea celorlalte limbi anunțate de candidat.

[...]

În funcție de rezultatul interviului și al eventualelor teste teoretice sau practice, candidatului i se poate face o ofertă de angajare.”

25. Candidații selectați vor fi angajați în calitate de agent contractual („grupa de funcții I”), iar contractul va fi redactat conform articolelor 3a, 84 și 85 din RAA. Acesta va avea o durată de un an și va putea fi prelungit pentru o durată de un an, iar apoi va putea fi prelungit încă o dată pentru o durată nedeterminată.

26. Titlul X din cererea de exprimare a interesului, intitulat „Comunicarea”, prevede:

„Parlamentul European va contacta candidații prin intermediul contului EPSO al acestora sau prin e-mail. Este responsabilitatea candidaților să urmărească desfășurarea procedurii și să verifice informațiile care îi privesc, consultându-și periodic, de cel puțin 2 ori pe săptămână, contul EPSO și poșta electronică personală. Dacă nu sunt în măsură să verifice aceste informații din cauza unei probleme tehnice, candidații au responsabilitatea de a semnala imediat această situație la căsuța poștală a procedurii:

ACdrivers2016@ep.europa.eu

În cazul în care doriți să transmiteți orice altă comunicare referitoare la procedura de selecție, sunteți rugați să trimiteți un e-mail la această căsuță poștală.”

Concluziile părților

27. Regatul Spaniei solicită Curții anularea cererii de exprimare a interesului și obligarea Parlamentului la plata cheltuielilor de judecată.

O astfel de anulare ar trebui să conducă de asemenea la anularea bazei de date create în temeiul acestei cereri.

28. Parlamentul solicită Curții respingerea acțiunii ca nefondată și obligarea Regatului Spaniei la plata cheltuielilor de judecată.

Cu privire la acțiune

29. În susținerea acțiunii formulate, Regatul Spaniei invocă patru motive.

30. Primul motiv se întemeiază pe o limitare ilegală a alegerii limbilor care pot fi folosite pentru comunicarea între candidați și EPSO doar la limbile engleză, franceză și germană.

31. Al doilea motiv se întemeiază pe o interpretare eronată a cerințelor lingvistice prevăzute pentru agenții contractuali în RAA.

32. Al treilea și al patrulea motiv, care vor fi examinate împreună, privesc legalitatea limitării alegerii limbii 2 din procedura de selecție doar la limbile engleză, franceză și germană.

Cu privire la primul motiv, referitor la limitarea alegerii limbii de comunicare doar la limbile engleză, franceză și germană

Argumentația părților

33. Regatul Spaniei susține, cu titlu principal, că cererea de exprimare a interesului încalcă articolele 1 și 2 din Regulamentul nr. 1/58, articolul 22 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) și articolul 1d alineatele (1) și (6) din Statutul funcționarilor, întrucât limitează doar la limbile engleză, franceză și germană limbile care pot fi folosite de candidați pentru comunicarea cu organizatorii procedurii de selecție în cauză. În această privință, potrivit Regatului Spaniei, candidaturile care

vor fi depuse în cadrul cererii de exprimare a interesului constituie „texte adresate instituțiilor [...] de către o persoană aflată sub jurisdicția unui stat membru”, în sensul articolului 2 din Regulamentul nr. 1/58, și, în consecință, trebuie, în conformitate cu acest articol, să poată fi redactate și prezentate instituției în cauză, în speță Parlamentul, la alegerea expeditorului, într-una dintre limbile oficiale ale Uniunii.

34. În subsidiar, Regatul Spaniei consideră că limitarea alegerii limbilor de comunicare doar la limbile engleză, franceză și germană constituie o încălcare a articolului 22 din cartă, referitor la respectarea de către Uniune a diversității lingvistice, și a articolului 1d alineatele (1) și (6) din Statutul funcționarilor, potrivit căruia se interzice orice discriminare, precum discriminarea pe motiv de limbă, cu excepția cazului în care aceasta este justificată în conformitate cu respectiva dispoziție. Potrivit Regatului Spaniei, candidații care nu pot completa formularul de candidatură disponibil pe site-ul internet al EPSO sau care nu pot comunica cu Parlamentul folosind limba lor maternă sunt dezavantajați în raport cu candidații care au ca limbă maternă engleza, franceza sau germana. Acesta arată că niciun motiv valabil nu permite justificarea unei astfel de discriminări pe motiv de limbă.

35. Parlamentul contestă aceste argumente, precizând că cererea de exprimare a interesului nu impune folosirea niciunei limbi specifice pentru completarea formularului de înscriere electronică ce figurează pe site-ul internet al EPSO. Această cerere de exprimare a interesului nu ar limita nici folosirea limbilor pentru comunicarea între candidați, pe de o parte, și EPSO sau Parlament, pe de altă parte. Potrivit acestuia din urmă, faptul că respectivul formular de înscriere nu a fost disponibil, din motive tehnice, decât în limbile engleză, franceză și germană nu implică totuși obligația candidaților de a-l completa într-una

dintre aceste trei limbi. În aceste împrejurări, Parlamentul susține că au fost depuse candidaturi într-o altă limbă decât engleza, franceza sau germana și că acestea au fost evaluate de comitetul de selecție cu ajutorul, după caz, al unor evaluatori lingvistici. În aceste condiții, Parlamentul consideră că și-a respectat pe deplin obligația de comunicare cu candidații într-o limbă aleasă în mod liber de aceștia.

Aprecierea Curții

36. Conform articolului 2 din Regulamentul nr. 1/58, care corespunde în esență articolului 24 al patrulea paragraf TFUE și articolului 41 alineatul (4) din cartă, textele adresate instituțiilor Uniunii de către o persoană aflată sub jurisdicția unui stat membru se redactează, la alegerea expeditorului, într-una dintre limbile oficiale prevăzute la articolul 1 din acest regulament, iar răspunsul instituției se redactează în aceeași limbă. În calitate de componentă esențială a respectării diversității lingvistice a Uniunii, a cărei importanță este amintită la articolul 3 alineatul (3) al patrulea paragraf TUE, precum și la articolul 22 din cartă, dreptul rezervat acestor persoane de a alege, dintre limbile oficiale ale Uniunii, limba pe care o vor folosi în schimburile cu instituțiile, cum este Parlamentul European, are un caracter fundamental.

37. Cu toate acestea, astfel cum rezultă din jurisprudența Curții, nu se poate deduce din obligația care incumbă Uniunii de respectare a diversității lingvistice că există un principiu general de drept care îi asigură fiecărei persoane dreptul ca tot ce i-ar putea afecta interesele să fie redactat în limba sa în toate împrejurările și potrivit căruia instituțiile ar avea obligația, fără ca nicio derogare să fie autorizată, să folosească toate limbile oficiale în orice situație (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 septembrie 2003, Kik/OAPI, C-361/01 P, EU:C:2003:434, punctul 82,

Hotărârea din 27 noiembrie 2012, Italia/Comisia, C-566/10 P, EU:C:2012:752, punctul 88, precum și Hotărârea din 6 septembrie 2017, Slovacia și Ungaria/Consiliul, C-643/15 și C-647/15, EU:C:2017:631, punctul 203).

38. În cadrul specific al procedurilor de selecție a personalului Uniunii, Curtea a statuat deja, la punctul 88 din Hotărârea din 27 noiembrie 2012, Italia/Comisia (C-566/10 P, EU:C:2012:752), că pot fi aduse limitări, în aplicarea articolului 1d alineatul (6) din Statutul funcționarilor, interdicției discriminării pe motiv de limbă. În consecință, fără a aduce atingere obligației, amintite în special în cuprinsul punctului 71 din această hotărâre, de publicare a anunțului de concurs în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*, conform articolului 1 alineatul (2) din anexa III la Statutul funcționarilor coroborat cu articolul 5 din Regulamentul nr. 1/58, în toate limbile oficiale ale Uniunii, instituțiile pot prevedea, dacă este cazul, limitări referitoare la folosirea limbilor oficiale în acest context, cu condiția ca astfel de limitări să fie, conform articolului 1d alineatul (6) menționat, justificate în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim de interes general în cadrul politicii privind personalul și proporționale cu scopul urmărit.

39. Astfel, rezultă din cuprinsul acestui punct 88 din Hotărârea din 27 noiembrie 2012, Italia/Comisia (C-566/10 P, EU:C:2012:752), că, în cadrul procedurilor de selecție a personalului Uniunii, instituțiilor nu le pot fi impuse obligații care depășesc cerințele prevăzute la articolul 1d din Statutul funcționarilor.

40. În consecință, problema legalității limitării doar la limbile engleză, franceză și germană a limbilor care pot fi folosite de candidați pentru comunicarea cu EPSO și cu Parlamentul, vizată prin prezenta acțiune, trebuie să fie examinată în raport cu articolul 1d din Statutul funcționarilor, aplicabil procedurilor de selecție a agenților contractuali în temeiul articolului 80 alineatul (4) din RAA.

41. Întrucât Parlamentul contestă existența unei limitări a alegerii limbii de comunicare între EPSO și candidați doar la limbile engleză, franceză și germană, trebuie, în primul rând, înainte de orice examinare a argumentului Regatului Spaniei potrivit căruia această limitare constituie o diferență de tratament pe motiv de limbă contrară articolului 1d din Statutul funcționarilor, să se verifice dacă, în raport cu argumentele prezentate de cele două părți, cererea de exprimare a interesului conține efectiv o astfel de limitare.

42. În conformitate cu indicațiile care figurează în cererea de exprimare a interesului, procedura de selecție vizată de aceasta se desfășoară exclusiv pe „bază de dosar”, doar pe baza răspunsurilor furnizate de candidat la întrebările din secțiunea „Evaluarea talentului” care figurează în formularul de înscriere electronică disponibil pe site-ul internet al EPSO. Astfel cum rezultă din această cerere de exprimare a interesului, candidaturile trebuiau depuse online, prin intermediul formularului de înscriere electronică menționat.

43. În această privință, părțile în litigiu nu contestă că formularul de înscriere electronică al cererii de exprimare a interesului nu era disponibil pe site-ul internet al EPSO decât în limbile engleză, franceză și germană. Totuși, în timp ce Regatul Spaniei deduce dintr-o astfel de limitare a limbilor de prezentare a formularului o limitare de fapt a limbilor care puteau fi folosite pentru completarea acestui formular, Parlamentul susține că, în măsura în care această cerere de exprimare a interesului nu prevedea nicio dispoziție obligatorie cu privire la limba care trebuie folosită pentru completarea formularului menționat, candidații erau liberi să îl completeze folosind, în afară de aceste trei limbi, alte limbi oficiale ale Uniunii.

44. Or, în absența oricărei indicații în cererea de exprimare a interesului conform căreia formularul de înscriere electronică,

disponibil pe site-ul internet al EPSO doar în limbile engleză, franceză și germană, putea fi completat în orice altă limbă oficială a Uniunii, candidații au putut presupune în mod rezonabil că acest formular trebuia să fie completat în mod obligatoriu în una dintre aceste trei limbi. În aceste condiții, nu este exclus să fi existat candidați care să fi fost, de fapt, privați de posibilitatea de a folosi limba oficială a Uniunii aleasă de ei pentru a-și depune candidaturile.

45. Dată fiind această limitare a alegerii limbii de comunicare, trebuie să se examineze, în al doilea rând, dacă limitarea menționată a creat o diferență de tratament între candidați, contrară articolului 1d din Statutul funcționarilor.

46. În această privință, este necesar să se considere că acei candidați care, din cauza indisponibilității formularului de înscriere în toate limbile oficiale ale Uniunii, au concluzionat că trebuiau să completeze formularul de înscriere în limba engleză, franceză sau germană și care, prin urmare, și-au redactat candidatura în una dintre aceste limbi, în timp ce niciuna dintre acestea nu corespundea limbii oficiale a Uniunii pe care o stăpâneau cel mai bine, au putut fi dezavantajați în ceea ce privește atât perfectă înțelegere a acestui formular, cât și redactarea candidaturii lor, în raport cu candidații a căror limbă oficială preferată corespundea uneia dintre aceste trei limbi.

47. Astfel, indisponibilitatea formularului de înscriere pe site-ul internet al EPSO în toate limbile oficiale ale Uniunii a avut drept consecință faptul că acei candidați care doreau să folosească o altă limbă oficială decât engleza, franceza sau germana pentru a completa formularul menționat și, prin urmare, pentru a depune o candidatură au fost supuși, în măsura în care au fost privați de posibilitatea de a folosi limba oficială pe care o stăpânesc cel mai bine, unui tratament mai puțin favorabil decât cel rezervat candidaților

a căror limbă oficială preferată corespundea uneia dintre aceste trei limbi. Astfel, a rezultat o diferență de tratament pe motiv de limbă, în principiu interzisă de articolul 1d alineatul (1) din Statutul funcționarilor.

48. În schimb, având în vedere elementele prezentate de Regatul Spaniei, nu rezultă imposibilitatea candidaților de a comunica, dacă era cazul, prin poșta electronică cu Parlamentul sau cu EPSO în limba oficială aleasă de ei. Motivul Regatului Spaniei referitor la limitarea limbilor de comunicare nu poate, așadar, fi admis în ceea ce privește astfel de comunicări. În aceste condiții, diferența de tratament constatată la punctul anterior, referitoare la limbile care pot fi folosite pentru a completa formularul de înscriere și, prin urmare, pentru a depune o candidatură, nu poate fi compensată de posibilitatea candidaților de a comunica în limba oficială aleasă de aceștia, eventual prin poșta electronică, cu Parlamentul sau cu EPSO, în legătură cu alte aspecte referitoare la procedura de selecție în cauză.

49. Astfel cum s-a amintit în cuprinsul punctului 38 din prezenta hotărâre, rezultă din articolul 1d alineatul (6) din Statutul funcționarilor că o diferență de tratament pe motiv de limbă nu poate fi admisă, în aplicarea acestui statut, cu excepția cazului în care aceasta este justificată în mod obiectiv și rezonabil și răspunde unor obiective legitime de interes general în cadrul politicii privind personalul.

50. Întrucât Regatul Spaniei a demonstrat că cererea de exprimare a interesului stabilește o diferență de tratament susceptibilă să constituie o discriminare pe motiv de limbă, în sensul articolului 1d alineatul (1) din Statutul funcționarilor, îi incumba Parlamentului să demonstreze caracterul justificat al acestei limitări.

51. Cu toate acestea, în speță, Parlamentul nu a furnizat, nici în cererea de exprimare a interesului, nici în înscrisurile sale, nici în ședința în fața Curții vreun motiv susceptibil să demonstreze existența unui obiectiv legitim de interes general în cadrul politicii privind personalul care necesită o diferență de tratament, cum este cea constatată în cuprinsul punctului 47 din prezenta hotărâre, referitoare la limbile care trebuie folosite pentru completarea formularului de înscriere electronică. În consecință, Parlamentul nu a demonstrat caracterul justificat al limitării alegerii limbii de comunicare ce rezultă din cererea de exprimare a interesului.

52. În consecință, primul motiv este întemeiat.

Cu privire la al doilea motiv, întemeiat pe o încălcare a articolului 82 din RAA

Argumentația părților

53. Prin intermediul primului aspect al celui de al doilea motiv, Regatul Spaniei susține că cerința, prevăzută de cererea de exprimare a interesului, a cunoașterii satisfăcătoare a unei a doua limbi oficiale a Uniunii constituie o încălcare a articolului 82 din RAA, întrucât cunoașterea unei a doua limbi nu ar fi necesară exercitării funcțiilor pe care candidații selectați urmează să le exercite. Din cuprinsul articolului 82 alineatul (3) litera (e) din RAA ar reieși că o administrație nu îi poate impune unui candidat la funcții de agent contractual, în afară de cunoașterea aprofundată a uneia dintre limbile oficiale ale Uniunii, cunoașterea satisfăcătoare a unei a doua limbi specifice decât pentru motivul naturii speciale a atribuțiilor care trebuie îndeplinite. Or, în speță, cunoașterea satisfăcătoare a unei a doua limbi nu ar fi justificată de exercitarea sarcinilor încredințate agenților contractuali care vor fi recrutați. Regatul Spaniei amintește în această privință că articolul 80 din RAA definește sarcinile încredințate agenților

contractuali din grupa I ca fiind atribuții manuale și de sprijin administrativ exercitate sub controlul funcționarilor sau al agenților temporari. Prin intermediul celui de al doilea aspect al acestui motiv, Regatul Spaniei susține că, chiar presupunând că unui candidat la astfel de atribuții i s-ar putea cere cunoașterea aprofundată a unei limbi oficiale și cunoașterea satisfăcătoare a unei a doua limbi, nivelul de cunoaștere B2 în sensul CECR, cerut în această cerere de exprimare a interesului pentru a doua limbă menționată, nu este justificat.

54. Parlamentul susține, în răspuns, că articolul 82 alineatul (3) litera (e) din RAA impune cunoașterea satisfăcătoare a unei a doua limbi oficiale a Uniunii ca obligație statutară.

Aprecieri Curtii

55. Potrivit articolului 82 alineatul (3) litera (e) din RAA, „[p]oate fi încadrată în muncă ca agent contractual numai persoana care [...] face dovada cunoașterii aprofundate a uneia dintre limbile Uniunii și cunoașterii satisfăcătoare a unei alte limbi a Uniunii, în măsura necesară exercitării atribuțiilor care îi revin”. Regatul Spaniei susține, prin intermediul primului aspect al celui de al doilea motiv, că această dispoziție nu impune candidaților la funcții de agent contractual cunoașterea unei a doua limbi a Uniunii decât atunci când funcțiile pe care urmează să le exercite necesită acest lucru, ceea ce nu ar fi însă cazul în speță.

56. Este necesar, în consecință, să se stabilească dacă cerințele lingvistice care figurează la acest articol 82 alineatul (3) litera (e) din RAA impun în mod sistematic candidaților la posturi de agenți contractuali cunoașterea aprofundată a uneia dintre limbile oficiale ale Uniunii și cunoașterea satisfăcătoare a unei alte limbi oficiale a Uniunii.

57. În această privință, trebuie amintit că articolul 28 litera (f) din Statutul funcționarilor prevede, în mod analog, că „[n]imeni nu poate

fi numit funcționar dacă nu face dovada cunoașterii aprofundate a uneia dintre limbile Uniunii și cunoașterii satisfăcătoare a unei alte limbi a Uniunii, în măsura necesară exercitării atribuțiilor care îi revin”. Conform articolului 45 alineatul (2) din Statutul funcționarilor, funcționarii au de asemenea obligația de a demonstra, înainte de a li se acorda prima promovare după recrutare, capacitatea de a lucra „într-o a treia limbă dintre cele menționate la articolul 55 alineatul (1) TUE”, și anume dintre limbile oficiale ale Uniunii. Din aceasta rezultă în mod necesar că condiția referitoare la cunoașterea unei a doua limbi, prevăzută la articolul 28 litera (f) din Statutul funcționarilor, nu poate fi considerată facultativă pentru aceștia.

58. În măsura în care agenții contractuali urmează să își exercite atribuțiile, ca și funcționarii, într-un mediu multilingv, nimic nu permite ca cunoștințele lingvistice impuse agenților contractuali la articolul 82 alineatul (3) litera (e) din RAA să fie interpretate diferit de cele impuse, în termeni identici, funcționarilor în temeiul articolului 28 litera (f) din Statutul funcționarilor. Împrejurarea că funcționarii, spre deosebire de agenții contractuali, trebuie eventual să demonstreze cunoașterea unei a treia limbi se explică prin faptul că aceștia din urmă nu sunt supuși regimului de promovare prevăzut de Statutul funcționarilor. Această diferență nu are totuși incidență asupra interpretării cerinței referitoare la cunoașterea unei a doua limbi prevăzute, pe de o parte, la articolul 28 litera (f) din Statutul funcționarilor și, pe de altă parte, la articolul 82 alineatul (3) litera (e) din RAA.

59. Prin urmare, astfel cum a arătat doamna avocată generală în cuprinsul punctului 111 din concluzii, articolul 82 alineatul (3) litera (e) din RAA trebuie interpretat în sensul că persoanele care candidează la o recrutare în calitate de agenți contractuali sunt obligate să

facă dovada cunoașterii a cel puțin două limbi oficiale. În consecință, primul aspect al celui de al doilea motiv al Regatului Spaniei trebuie respins.

60. Prin intermediul celui de al doilea aspect al acestui motiv, Regatul Spaniei susține că, ținând seama de natura funcțiilor pe care agenții contractuali vor urma să le exercite, nivelul cunoașterii impus în cererea de exprimare a interesului cu privire la limba 2 a procedurii de selecție, și anume nivelul B2 în sensul CECR, nu este justificat. În măsura în care argumentarea dezvoltată în susținerea acestui al doilea aspect se suprapune cu cea prezentată în susținerea celui de al treilea și a celui de al patrulea motiv, aspectul menționat va fi examinat împreună cu acestea din urmă.

Cu privire la al doilea aspect al celui de al doilea motiv, precum și cu privire la al treilea și la al patrulea motiv, referitoare la limitarea alegerii limbii 2 a procedurii de selecție doar la limbile engleză, franceză și germană

Argumentația părților

61. Regatul Spaniei susține că limitarea, în cererea de exprimare a interesului, a alegerii limbii 2 a procedurii de selecție doar la limbile engleză, franceză și germană este arbitrară, încalcă regimul lingvistic stabilit de articolele 1 și 6 din Regulamentul nr. 1/58 și constituie o discriminare pe motiv de limbă interzisă de articolul 22 din cartă, de articolul 1d alineatele (1) și (6) din Statutul funcționarilor și de articolul 82 alineatul (3) litera (e) din RAA. Niciunul dintre motivele expuse în cererea de exprimare a interesului nu ar putea fi privit ca reprezentând un obiectiv legitim de interes general susceptibil să justifice o asemenea limitare. Astfel, motivul întemeiat pe „interesul serviciului” care ar rezulta din nevoia ca personalul angajat să fie operațional din prima zi în limbile impuse și să poată comunica în mod eficient în cadrul activității sale ar fi

stereotip și fără legătură cu natura funcțiilor care vor fi exercitate. În orice caz, această limitare nu ar fi proporțională cu nevoile reale ale serviciului. De asemenea, cerința unui nivel de cunoaștere B2, în sensul CECR, în ceea ce privește limba 2 a procedurii de selecție ar fi disproporționată.

62. Parlamentul contestă aceste argumente, arătând că limitarea alegerii limbii 2 a procedurii de selecție este motivată în mod corespunzător în cererea de exprimare a interesului printre altele prin obiectivul de a dispune de un personal imediat operațional și capabil să comunice eficient în activitatea sa zilnică.

Aprecierea Curții

63. Pentru motivele enunțate în cuprinsul punctelor 36-40 din prezenta hotărâre, este necesar ca legalitatea limitării alegerii limbii 2 a procedurii de selecție doar la limbile engleză, franceză și germană să fie examinată în raport cu articolul 1d din Statutul funcționarilor. Astfel, la fel ca limitarea alegerii limbilor care pot fi folosite pentru completarea formularului de înscriere electronică pe site-ul internet al EPSO și, prin urmare, pentru depunerea unei candidaturi, care face obiectul primului motiv al Regatului Spaniei, limitarea prevăzută de al doilea aspect al celui de al doilea motiv, precum și de al treilea și de al patrulea motiv se înscrie în contextul specific al organizării procedurilor de selecție a personalului Uniunii reglementate în special de Statutul funcționarilor.

64. În acest scop, trebuie amintit de la bun început, astfel cum s-a arătat în cuprinsul punctelor 38 și 49 din prezenta hotărâre, că articolul 1d alineatul (1) din Statutul funcționarilor, aplicabil procedurilor de selecție a agenților contractuali în temeiul articolului 80 alineatul (4) din RAA, interzice, în aplicarea acestui statut, orice discriminare, precum discriminarea bazată pe limbă, înțelegându-se

că, în temeiul alineatului (6) al acestei dispoziții, diferențe de tratament pe motiv de limbă pot fi autorizate dacă sunt justificate în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim de interes general în cadrul politicii privind personalul.

65. În măsura în care cererea de exprimare a interesului prevedea, în aplicarea RAA, o limitare a alegerii limbii 2 a procedurii de selecție doar la limbile engleză, franceză și germană, candidații ale căror cunoștințe lingvistice nu le permiteau să îndeplinească respectiva cerință au fost privați de posibilitatea de a participa la această procedură de selecție, chiar dacă cunoșteau satisfăcător, în raport cu condițiile prevăzute la articolul 82 alineatul (3) litera (e) din RAA, cel puțin două limbi oficiale ale Uniunii.

66. Astfel, faptul de a fi impus candidaților să aleagă limba 2 a procedurii de selecție doar dintre limbile engleză, franceză și germană constituie o diferență de tratament pe motiv de limbă, în principiu interzisă în temeiul articolului 1d alineatul (1) din Statutul funcționarilor.

67. În ceea ce privește, în continuare, existența unui obiectiv legitim de interes general în cadrul politicii privind personalul, în sensul articolului 1d alineatul (6) din Statutul funcționarilor, susceptibil să justifice această diferență de tratament, reiese din jurisprudența Curții că interesul serviciului poate necesita ca persoanele recrutate să dispună de cunoștințe lingvistice specifice. Prin urmare, natura specială a atribuțiilor care trebuie îndeplinite poate justifica o recrutare întemeiată între altele pe o cunoaștere aprofundată a unei limbi specifice (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 iunie 1975, Küster/Parlamentul, 79/74, EU:C:1975:85, punctele 16 și 17, Hotărârea din 29 octombrie 1975, Küster/Parlamentul, 22/75, EU:C:1975:140, punctele 13 și 14, precum și Hotărârea din 27 noiembrie 2012, Italia/Comisia, C-566/10 P, EU:C:2012:752, punctul 88).

68. În această privință, în cadrul unei proceduri de selecție, instituțiile dispun de o largă putere de apreciere pentru a evalua interesul serviciului, precum și calificările și meritele candidaților care trebuie luate în considerare (a se vedea prin analogie Hotărârea din 4 februarie 1987, Bouteiller/Comisia, 324/85, EU:C:1987:59, punctul 6, Hotărârea din 3 aprilie 2003, Parlamentul/Samper, C-277/01 P, EU:C:2003:196, punctul 35, și Hotărârea din 9 octombrie 2008, Chetcuti/Comisia, C-16/07 P, EU:C:2008:549, punctul 77). Prin urmare, Curtea nu are competența de a substitui aprecierea administrației cu propria apreciere în ceea ce privește printre altele cunoștințele lingvistice care trebuie să le fie cerute, în interesul serviciului, candidaților la un concurs (a se vedea prin analogie Hotărârea din 3 aprilie 2003, Parlamentul/Samper, C-277/01 P, EU:C:2003:196, punctul 35 și jurisprudența citată).

69. Cu toate acestea, îi revine instituției care a limitat regimul lingvistic al unei proceduri de selecție la un număr redus de limbi oficiale ale Uniunii sarcina de a stabili că o astfel de limitare este efectiv de natură să răspundă unor nevoi reale cu privire la atribuțiile pe care persoanele recrutate urmează să le exercite. Pe de altă parte, orice condiție referitoare la cunoștințe lingvistice specifice trebuie să fie proporțională cu acest interes și să se întemeieze pe criterii clare, obiective și previzibile, care să le permită candidaților să înțeleagă motivele acestei condiții și instanțelor Uniunii să îi controleze legalitatea (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 noiembrie 2012, Italia/Comisia, C-566/10 P, EU:C:2012:752, punctele 90 și 92).

70. Parlamentul consideră, în această privință, că interesul serviciului, astfel cum reiese el din cererea de exprimare a interesului, care constă în a dispune de personal imediat operațional și capabil să comunice eficient în activitatea zilnică, este susceptibil să justifice limitarea

alegerii limbii 2 a procedurii de selecție doar la limbile engleză, franceză și germană. Regatul Spaniei susține, în schimb, că motivele expuse în această cerere de exprimare a interesului nu pot justifica limitarea menționată.

71. Astfel cum reiese din cuprinsul punctului 22 din prezenta hotărâre, cererea de exprimare a interesului prevede, în titlul IV, că cele trei limbi care pot fi alese ca limba 2 a procedurii de selecție, și anume limbile engleză, franceză și germană, au fost astfel stabilite pentru a răspunde „interesul serviciului”, care constă în a asigura ca persoanele recrutate să fie „imediat operațional[e] și să poată comunica eficient în activitatea lor zilnică”. În această privință, se precizează că, având în vedere „practica îndelungată” a Parlamentului „în ceea ce privește limbile utilizate pentru comunicarea internă” și luând în considerare „nevoile serviciilor în ceea ce privește comunicarea externă și gestionarea dosarelor”, „limbile engleză, franceză și germană sunt în continuare cel mai frecvent folosite”.

72. Totuși, aceste motive, deși indică existența unui interes al serviciului ca personalul nou-recrutat să poată comunica în mod eficient la data intrării în funcție, nu sunt suficiente, prin ele însele, pentru a stabili că funcțiile în cauză, și anume cele de șofer la Parlamentul European, necesită în concret cunoașterea uneia dintre aceste trei limbi, cu excluderea celorlalte limbi oficiale ale Uniunii.

73. În această privință, în măsura în care motivele menționate arată că limbile engleză, franceză și germană sunt limbile cele mai folosite în Parlamentul European atât pentru comunicările interne și externe, cât și pentru gestionarea dosarelor, cererea de exprimare a interesului lasă să se înțeleagă faptul că aceste trei limbi sunt, în general, limbile cele mai folosite pentru a lucra în cadrul acestei instituții. Totuși, în măsura în care Parlamentul European nu a adoptat, în aplicarea articolului 6 din Regulamentul

nr. 1/58, norme interne privind modalitățile de aplicare a regimului său lingvistic, nu se poate afirma, fără a ține cont de atribuțiile pe care persoanele recrutate vor urma în concret să le exercite, că aceste trei limbi sunt, în mod necesar, limbile cele mai utile pentru toate funcțiile din această instituție.

74. Or, motivele care figurează în titlul IV din cererea de exprimare a interesului și care urmăresc să justifice limitarea alegerii limbii 2 a procedurii de selecție nu abordează deloc justificarea respectivei limitări în raport cu nevoile lingvistice concrete referitoare la atribuțiile pe care șoferii recrutați vor urma să le exercite. În aceste condiții, respectivele motive nu se întemeiază pe criterii clare, obiective și previzibile care să permită să se constate că interesul serviciului impune, în speță, o astfel de diferență de tratament pe motiv de limbă.

75. Este cert că atribuțiile pe care șoferii recrutați vor urma să le exercite sunt descrise în titlul II din cererea de exprimare a interesului. În această privință, titlul respectiv enunță că agentul contractual va avea sarcina „de a asigura funcția de șofer”, care constă printre altele în „transportul de personalități, precum și de funcționari și alți agenți ai Parlamentului European, în principal la Bruxelles, Luxemburg și Strasbourg, precum și în alte state membre și în țări terțe”, „transportul vizitatorilor (corpul diplomatic și alte personalități)”, precum și „buna funcționare a vehiculului, în special a instrumentelor sale tehnologice”.

76. Totuși, nici împrejurarea invocată de Parlament potrivit căreia șoferii recrutați trebuie să își îndeplinească atribuțiile în special la Bruxelles, la Luxemburg și la Strasbourg, și anume în trei orașe situate în state membre care au printre limbile oficiale limbile franceză sau germană, nici cea expusă de acesta în ședința în fața Curții, potrivit căreia persoanele pe care șoferii vor trebui să le transporte folosesc cel mai des limba engleză, nu sunt de

natură să justifice limitarea alegerii limbii 2 a procedurii de selecție doar la cele trei limbi în cauză.

77. Astfel, deși nu este exclus ca interesul serviciului să poată impune recrutarea unui ansamblu de șoferi având cunoștințe lingvistice variate, ținând seama de diversitatea localităților în care aceștia vor urma să își exercite atribuțiile sau de cunoștințele lingvistice ale persoanelor pe care vor trebui să le transporte, nu este mai puțin adevărat că Parlamentul nu a stabilit în ce mod fiecare dintre limbile care figurează printre cele desemnate ca limba 2 a procedurii de selecție ar prezenta o utilitate specială pentru exercitarea funcțiilor menționate.

78. În consecință, chiar înțelese în lumina descrierii funcțiilor care figurează în titlul II din cererea de exprimare a interesului și a explicațiilor formulate de Parlament în această privință, motivele care figurează în titlul IV din această cerere de exprimare a interesului nu sunt de natură să justifice limitarea alegerii limbii 2 a procedurii de selecție doar la limbile engleză, franceză și germană. Prin urmare, Parlamentul nu a demonstrat că limitarea la fiecare dintre limbile desemnate ca limbă 2 a procedurii de selecție era în mod obiectiv și rezonabil justificată în raport cu particularitățile funcționale ale posturilor care trebuie ocupate și motivele pentru care, în schimb, această alegere nu se putea întemeia pe alte limbi oficiale eventual susceptibile să fie relevante pentru astfel de posturi.

79. Având în vedere considerațiile care precedă, al treilea și al patrulea motiv trebuie să fie admise. În măsura în care Parlamentul European nu a stabilit că limitarea alegerii limbii 2 a procedurii de selecție doar la limbile engleză, franceză și germană era justificată în mod obiectiv și rezonabil în raport cu un obiectiv legitim de interes general în cadrul politicii privind personalul, nu mai este necesar să se examineze al doilea aspect al celui

de al doilea motiv, acesta vizând nivelul de cunoaștere impus pentru aceleași limbi.

80. Întrucât primul, al treilea și al patrulea motiv ale Regatului Spaniei au fost admise, cererea de exprimare a interesului trebuie să fie anulată.

Cu privire la consecințele anulării cererii de exprimare a interesului

Argumentația părților

81. Regatul Spaniei consideră că anularea cererii de exprimare a interesului atrage, pe cale de consecință, anularea bazei de date care a fost constituită în temeiul acesteia. Deși nu solicită anularea angajărilor care ar fi putut să aibă loc în temeiul înscrierii unui candidat în această bază de date, Regatul Spaniei subliniază că înscrierea în respectiva bază nu constituie nicio garanție de angajare iar, în ceea ce îi privește pe candidații care sunt înscrși în aceasta, anularea ei nu aduce, așadar, în niciun mod atingere principiului încrederii legitime.

82. Parlamentul arată, în schimb, că, întrucât această bază de date a fost deja constituită, candidații au fost informați cu privire la rezultatul procedurii de selecție și recrutarea a început. Pentru a respecta principiul încrederii legitime, ar fi necesară menținerea respectivei baze de date, în conformitate cu abordarea preconizată printre altele în Hotărârea din 27 noiembrie 2012, Italia/Comisia (C-566/10 P, EU:C:2012:752).

Aprecieria Curții

83. Atunci când Curtea se pronunță cu privire la consecințele care decurg din anularea unei măsuri referitoare la procedurile de selecție a personalului Uniunii, aceasta trebuie să urmărească să concilieze interesele candidaților dezavantajați de o eroare săvârșită în cursul acestei proceduri și interesele

celorlalți candidați, astfel încât trebuie să aibă în vedere nu numai necesitatea de a restabili drepturile candidaților lezați, ci și încrederea legitimă a candidaților deja selectați (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 iulie 1993, Comisia/Albani și alții, C-242/90 P, EU:C:1993:284, punctul 14).

84. Referitor în special la erorile săvârșite în ceea ce privește regimul lingvistic aplicabil unei proceduri de selecție, încrederea legitimă a candidaților deja selectați trebuie să fie luată în considerare asigurându-se un echilibru între efectele care decurg dintr-o eventuală repunere în discuție a listelor de candidați stabilite în temeiul acestei proceduri de selecție și interesul candidaților lezați (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 noiembrie 2012, Italia/Comisia, C-566/10 P, EU:C:2012:752, punctul 103).

85. În speță, în măsura în care cererea de exprimare a interesului este anulată ca urmare a condițiilor discriminatorii impuse în privința cunoștințelor lingvistice ale candidaților, baza de date în cauză trebuie să fie considerată afectată de aceleași condiții discriminatorii. Astfel, înscrierea candidaților în această bază s-a întemeiat pe rezultatele obținute în cadrul unei proceduri de selecție organizate în condiții inegale.

86. În această privință, este necesar să se arate, la fel cum a indicat Regatul Spaniei, că aceia dintre candidați care au fost înscriși în baza de date în cauză nu au beneficiat, în acest temei, de nicio garanție de angajare. Astfel,

acești candidați, spre deosebire de cei cărora li s-a oferit deja un post de agent contractual în temeiul înscrierii lor în respectiva bază de date și care beneficiază în acest temei de încrederea legitimă de a nu se ajunge la repunerea în discuție a recrutării lor, nu au beneficiat de nicio asigurare suplimentară din partea administrației susceptibilă să creeze o încredere legitimă în privința recrutării lor.

87. În consecință, este necesar să se considere că simpla înscriere a candidaților în baza de date în cauză nu poate crea o încredere legitimă care să impună menținerea în vigoare a efectelor cererii de exprimare a interesului anulate. În schimb, anularea bazei de date nu poate avea incidență asupra unor eventuale recrutări deja efectuate.

88. În aceste condiții, baza de date trebuie să fie anulată.

Cu privire la cheltuielile de judecată

89. Potrivit articolului 138 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții, partea care cade în pretenții este obligată, la cerere, la plata cheltuielilor de judecată.

90. Întrucât Regatul Spaniei a solicitat obligarea Parlamentului la plata cheltuielilor de judecată, iar acesta a căzut în pretenții, se impune obligarea sa la plata cheltuielilor de judecată.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară și hotărăște:

1) Anulează cererea de exprimare a interesului Agenții contractuali – Grupa de funcții I – Șoferi (B/F), EP/CAST/S/16/2016.

2) Anulează baza de date stabilită în temeiul cererii de exprimare a interesului Agenții contractuali – Grupa de funcții I – Șoferi (B/F), EP/CAST/S/16/2016.

3) Parlamentul European suportă cheltuielile de judecată.

Semnături

HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera întâi)

2 aprilie 2019(*)

„Funcție publică – Agenți contractuali – Contract pe perioadă nedeterminată – Articolul 47 litera (c) punctul (i) din RAA – Reziliere cu acordarea unui preaviz – Motive de reziliere – Ruperea legăturii de încredere – Interesul serviciului – Eroare vădită de apreciere – Obligația de sollicitudine – Principiul buneii administrări – Articolele 30 și 41 din Carta drepturilor fundamentale – Incident de procedură – Publicare pe internet a unor documente depuse la dosarul procedurii în fața Tribunalului – Articolul 17 din statut”

În cauza T-492/17,

Stephan Fleig, fost agent contractual al Serviciului European de Acțiune Externă, cu domiciliul în Berlin (Germania), reprezentat de H. Tettenborn, avocat, reclamant,

împotriva

Serviciului European de Acțiune Externă (SEAE), reprezentat de S. Marquardt, în calitate de agent, pârât,

având ca obiect o cerere întemeiată pe articolul 270 TFUE și având ca obiect, pe de o parte, anularea deciziei din 19 septembrie 2016 prin care directorul Direcției „Resurse umane” a SEAE, acționând în calitate de autoritate abilitată să încheie contractele de muncă, a reziliat contractul de muncă al reclamantului cu efect de la 19 iunie 2017 și, pe de altă parte, repararea prejudiciului pe care reclamantul pretinde că l-a suferit ca urmare a acestei decizii,

TRIBUNALUL (Camera întâi),

compus din doamna I. Pelikánová, președinte, și domnii P. Nihoul și J. Svenningsen (raportor), judecători,

grefier: domnul S. Bukšek Tomac, administrator, având în vedere faza scrisă a procedurii și în urma ședinței din 4 decembrie 2018,

pronunță prezenta

Hotărâre (1)

[*omissis*]

În drept

[*omissis*]

Cu privire la publicarea pe internet a anumitor documente depuse deja în dosarul de la Tribunal

138. Prin scrisoarea din 30 octombrie 2017, reclamantul l-a informat pe Înalțul Reprezentant al Uniunii pentru afaceri externe și politica de securitate în legătură cu intenția sa de a face publice, prin difuzare pe internet, un număr de documente care îl privesc, și anume toate anexele atașate reclamației și cererilor vizate la punctul 87 de mai sus, precum și cererii introductive depuse la Tribunalul Funcției Publice vizate la punctul 24 de mai sus. Această informație era prezentată ca intervenind în cadrul articolului 17a alineatul (2) primul paragraf din statut.

139. În urma unui e-mail adresat de SEAE consilierului reclamantului ca reacție la această primă scrisoare, reclamantul a adresat o a doua scrisoare Înalțului Reprezentant al Uniunii pentru afaceri externe și politica de securitate la 13 noiembrie 2017, susținând că documentele vizate fuseseră deja făcute publice în anul 2013, în măsura în care au fost predate unei organizații neprecizate, precum și unui număr de „opt persoane diferite”, printre care mama sa. Această publicare ar fi fost legală, întrucât ar fi făcut obiectul unei cereri de autorizare la 27 martie 2013, iar SEAE nu s-ar fi opus acestei publicări. Documentele menționate ar fi fost publicate pe site-ul internet al reclamantului prin intermediul unor persoane aflate în relație cu mama sa.

140. Prin două scrisori din 17 noiembrie 2017 și din 24 noiembrie 2017, SEAE a indicat printre

altele reclamantului că publicarea anumitor documente pe care el le-a prezentat ca anexe la cererea sa introductivă în prezenta procedură ar constitui o încălcare a principiului confidențialității procedurii jurisdicționale aflate în curs.

141. Ca urmare a comunicării către reclamant a scrisorii SEAE din 4 decembrie 2017, care informa Tribunalul în legătură cu faptele menționate la punctele 138 și 139 de mai sus (a se vedea punctul 34 de mai sus) și cu publicarea diferitor documente intervenită între timp, reclamantul a prezentat observații în această privință în cadrul replicii.

142. Reclamantul apreciază că publicarea în cauză nu este nelegală. Astfel, el reiterează că documentele vizate au făcut în prealabil obiectul unei publicări legale, întrucât cererea pe care ar fi introdus-o în acest scop la 27 martie 2013 ar fi făcut obiectul unei autorizări implicite a SEAE, în absența unor obiecții din partea acestuia în termenul de 30 de zile lucrătoare prevăzut la articolul 17a alineatul (2) al doilea paragraf din statut. Prin urmare, împrejurarea că documentele menționate au fost depuse în cadrul unei proceduri jurisdicționale ulterioare nu le poate da un caracter confidențial pe care l-au pierdut.

143. SEAE contestă temeinicia argumentelor reclamantului.

144. Reclamantul admite că au fost publicate pe internet documente pe care le-a depus în cadrul prezentei proceduri, mai exact anumite documente care fuseseră anexate la cele două cereri în temeiul articolului 90 alineatul (1) din statut care au fost introduse la 20 martie 2013 și la 24 martie 2013, înregistrate sub numerele D/227/13 și, respectiv, D/233/13, aceasta din urmă privind evenimentele legate de tratarea dosarului său medical. Chiar dacă a afirmat că această publicare, deși s-a petrecut pe propriul site internet, nu a fost realizată de el însuși, ci de

persoane neidentificate cărora mama sa le-ar fi transmis documentele vizate, el recunoaște că prin intermediul său aceste documente au ieșit din sfera de strictă confidențialitate la care erau limitate inițial. El pretinde însă că această ieșire era legală și a constituit o publicare a documentelor menționate.

145. Trebuie arătat că articolele 17 și 17a din statut au obiecte diferite, pe care reclamantul le confundă. Astfel, articolul 17 menționat privește interdicția ca orice funcționar sau agent să divulge informații de orice natură care nu sunt publice, fixate sau nu pe un suport, care i-au fost aduse la cunoștință în exercitarea atribuțiilor acestui funcționar sau agent, cu excepția cazului în care a fost autorizat în prealabil în acest sens. Această interdicție există și după încetarea raporturilor de muncă. În ceea ce privește articolul 17a menționat, el privește publicarea oricăror texte referitoare, printre altele, la o lucrare, un studiu sau opinii legate de activitatea Uniunii. O asemenea publicare face obiectul unei protecții specifice în temeiul libertății de exprimare, sub rezervele prevăzute la acest articol și care privesc respectarea principiilor loialității și imparțialității, a demnității funcției și a interdicției de divulgare a unor informații despre care a luat cunoștință în legătură cu exercitarea atribuțiilor sale, și este supusă unei proceduri de autorizare speciale, în cadrul căreia lipsa unui răspuns în termen de 30 de zile lucrătoare echivalează cu autorizarea implicită.

146. În speță, cererea de autorizare pe care o menționează reclamantul, și anume scrisoarea pe care el a adresat-o SEAE la 27 martie 2013, deși făcea referire la articolul 17a din statut, privea în realitate, potrivit redactării sale exprese, dar și având în vedere conținutul său, divulgarea de informații, care este reglementată de articolul 17 din statut. Prin urmare, contrar celor pe care acesta le susține, absența notificării unei decizii într-un termen de 30 de zile lucrătoare nu echivala cu lipsa unei obiecții implicite. Astfel, această cerere de autorizare

era reglementată de articolul 90 alineatul (1) din statut, așa încât autoritatea dispunea de un termen de 4 luni pentru a adopta o decizie, absența unei decizii în acest termen echivalând cu o decizie implicită de respingere.

147. Reiese din dosar că SEAE a răspuns la cererea de autorizare a reclamantului prin scrisoarea din 5 mai 2013, și anume în termenul de 4 luni prevăzut la articolul 90 alineatul (1) din statut. În această scrisoare, care începea cu o scurtă sinteză privind domeniul de aplicare al articolului 17a din statut, SEAE s-a limitat la a autoriza divulgarea documentelor vizate pentru a permite reclamantului să obțină asistență în cadrul dosarului său medical. Având în vedere principiul confidențialității înscris la articolul 17 din statut, această autorizare trebuia să primească o interpretare strictă. În consecință, în contextul cererii reclamantului și al răspunsului care i-a fost adresat, orice divulgare a documentelor vizate care nu era strict legată de asistența personală a reclamantului în cadrul dosarului său medical, pe plan social, medical, psihologic sau juridic, era exclusă. În caz de dubiu, îi revenea reclamantului sarcina de a se asigura la SEAE că o divulgare pe care o avea în vedere era acoperită de autorizația limitată pe care o primise. Aceasta era situația cu atât mai mult cu cât autorizația menționată era însoțită de o reamintire a obligațiilor sale statutare, printre care obligația de a se abține de la orice divulgare neautorizată de informații obținute în cadrul exercitării atribuțiilor sale și respectarea principiilor loialității și imparțialității.

148. Din considerațiile care precedă rezultă că reclamantul nu poate justifica în mod valabil în niciun mod publicarea pe internet a tuturor sau a unei părți a documentelor vizate de cererea sa din 27 martie 2013 prin referire la această cerere și la modul de soluționare a ei.

149. Reclamantul nu poate contesta în mod valabil nici divulgarea autorizată a acestor documente unor persoane calificate pentru

a-i acorda asistență personală, astfel cum este descrisă la punctul 147 de mai sus, pentru a pretinde că documentele menționate au fost făcute publice înainte de introducerea prezentei proceduri și că depunerea lor în cursul acestei proceduri nu ar intra astfel sub incidența obligației de nedivulgare legate de actele și de înscrierile care fac parte dintr-o procedură jurisdicțională.

150. În sfârșit, reclamantul nu poate invoca în mod util faptul că publicarea documentelor în cauză ar fi fost făcută de mama sa sau de persoane legate de aceasta. Astfel, pe lângă faptul că publicarea documentelor în cauză pe propriul site internet cu intervenția unor terți este puțin credibilă, cel puțin fără acordul său, transmiterea acestor documente mamei sale constituia o încălcare a termenilor autorizației care îi fusese acordată. În plus, chiar în ipoteza în care un funcționar sau un agent transmite legal un document confidențial unui terț sub acoperirea unei autorizații de divulgare, îi revine obligația de a se asigura că această persoană va respecta ea însăși termenii autorizației menționate. În consecință, chiar presupunând că publicarea propriu-zisă a avut loc fără concursul reclamantului, ar trebui totuși să se considere că, prin nerespectarea limitelor autorizației de divulgare care i-a fost acordată, el a creat în mod obiectiv riscul acestei publicări și este implicat în aceasta (a se vedea în acest sens Ordonanța din 16 martie 2016, *One of Us și alții/Comisia*, T-561/14, nepublicată, EU:T:2015:917, punctele 58 și 59).

151. Or, trebuie amintit că divulgarea actelor de procedură de către o parte unor terți într-o

situație în care aceste acte nu erau transmise în scopul apărării cauzei acestei părți constituie un abuz de procedură (a se vedea Hotărârea din 14 noiembrie 2012, *Nexans France și Nexans/Comisia*, T-135/09, EU:T:2012:596, punctul 108 și jurisprudența citată). Aceasta este situația *a fortiori* atunci când asemenea acte sunt publicate, ca în speță.

152. Trebuie să se țină seama de acest abuz de procedură la nivelul cheltuielilor de judecată, din moment ce acest incident a determinat necesitatea unei comunicări specifice și a unor observații suplimentare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 iunie 1998, *Svenska Journalistförbundet/Consiliul*, T-174/95, EU:T:1998:127, punctul 139).

153. În consecință, trebuie să se stabilească cheltuielile de judecată legate de abuzul de procedură menționat în sarcina reclamantului.

Cu privire la cheltuielile de judecată

154. Potrivit articolului 134 alineatul (1) din Regulamentul de procedură, partea care cade în pretenții este obligată, la cerere, la plata cheltuielilor de judecată. Întrucât reclamantul a căzut în pretenții, el trebuie să fie obligat la plata cheltuielilor de judecată, în conformitate cu concluziile SEAE, inclusiv a cheltuielilor de judecată legate de incidentul de procedură vizat la punctele 138-153 de mai sus.

Pentru aceste motive,
TRIBUNALUL (Camera întâi)
declară și hotărăște:

1) Respinge acțiunea.

2) Îl obligă pe domnul Stephan Fleig la plata cheltuielilor de judecată.

Pelikánová

Nihoul

Svenningsen

Pronunțată astfel în ședință publică la Luxemburg, la 2 aprilie 2019.

Semnături



JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

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

Decizie de debit emisă unui beneficiar de pensie de invaliditate, gradul III, ca urmare a angajării cu contract individual de muncă de 8 ore

Legea nr. 263/2010, art. 6, art. 7, art. 10, art. 69, art. 114, art. 179

Intimatului reclamant, beneficiar al unei pensii de invaliditate de gradul III, i s-a emis o decizie de debit, întrucât a fost salariat cu timp de lucru de 8 ore. Câtă vreme însă, actele aflate la dosarul cauzei, contractul individual de muncă, adeverința emisă de angajator, cea emisă de REVISAL, atestă că avea un program de lucru de 20 de ore săptămânal, de 4 ore pe zi, condiția impusă de art. 114 alin. (1) lit. f), de art. 6 alin. (1) pct. 1 lit. a) și b) din Legea nr. 263/2010 nu era îndeplinită, astfel că, în mod corect s-a anulat decizia contestată.

Culpa angajatorului în depunerea defectuoasă a declarației nominale nu poate să-i dăuneze salariatului, nefiind în speță incidentă o situație de incompatibilitate.

(C. Apel Oradea, secția I civilă, decizia civilă nr. 43/2019, www.portal.just.ro)

Prin sentința civilă nr. (...)/LMA din 20 septembrie 2018, Tribunalul (...) a admis contestația contestatorului (...) (...), CNP (...), cu dom. (...) (...), în contradictoriu cu pârâțul Casa Județeană de Pensii (...), având CIF (...), cu sediul în (...) (...). A anulat Decizia nr. (...) din 16 ianuarie 2018 a intimatei Casa Teritorială de Pensii (...).

Pentru a pronunța această sentință, instanța de fond a reținut următoarele considerente:

În conformitate cu dispozițiile art. 10 alin. (1) din Legea nr. 263/2010, pensiile – inclusiv cea de care beneficiază și contestatorul – se acordă în baza declarațiilor nominale de asigurare prevăzute de art. 7 alin. (1) și (2) din aceeași lege, dar respectivele declarații reprezintă doar baza evidenței în temeiul căreia se acordă pensiile.

S-a apreciat de către instanța de fond că aceste declarații nu au însă efecte constitutive de drepturi, altfel spus, dreptul la pensie există în virtutea legii și potrivit acesteia, chiar dacă declarația nominală de asigurare este eronată, dreptul la pensie există, astfel cum prevede

legea și este posibilă punerea în legalitate a acordării pensiei pe cale judiciară.

În altă ordine de idei, s-a reținut că ar fi cu totul inechitabil, ca acordarea pensiei pe care legea o recunoaște pensionarului, să țină de depunerea declarației nominale de asigurare rectificativă emisă de către angajator. Astfel, cum condițiile acordării pensiei sunt cele prevăzute de lege, s-a reținut că, condițiile suspendării plății acesteia sunt tot cele prevăzute de lege, fiind posibilă de asemenea punerea în legalitate a acordării pensiei pe cale judiciară.

Din adresa angajatorului contestatorului și din înscrisurile anexate adresei, s-a apreciat că reiese faptul că programul de lucru al contestatorului nu depășește jumătate din programul normal de lucru de 40 ore/săptămână.

S-a reținut de instanța de fond că nu este incident în privința contestatorului, cazul de suspendare prevăzut de art. 114 lit. f) raportat la art. 6 pct. 1 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 263/2010, prin urmare, decizia de recuperare atacată este nelegală.

Împotriva acestei sentințe, în termen legal, scutit de la plata taxelor de timbru, a declarat apel intimata Casa Județeană de Pensii (...), solicitând admiterea acestuia, schimbarea sentinței în totalitate în sensul respingerii contestației.

Prin motivele de apel s-a invocat faptul că, o declarație nominală de asigurare eronată, atrage după sine și un stagiul de cotizare eronat, o vechime în muncă a persoanei, eronate. Dacă declarația nominală de asigurare este singurul document pe baza căruia se stabilește stagiul de cotizare în sistemul public de pensii, aceasta trebuie să fie întocmită corect, când există neconcordanțe față de situația reală, angajatorul are obligația de-a depune declarații rectificative astfel încât în baza de date a asiguraților să se regăsească situația fidelă a fiecărei persoane.

Este o situație identică cu cea în care în carnetul de muncă ar fi înscriseri eronate și totuși acestea nu ar fi rectificate de angajator. Deși în ședința publică din data de 13 septembrie 2018 s-a depus adeverința nr. (...) din 13 septembrie 2018 privind datele necesare determinării stagiului de cotizare și a punctajului realizat în sistemul asigurărilor de stat pentru asiguratul contestator, eliberată de Direcția Informatică și Evidență Stagii Cotizate din cadrul Casei de Pensii (...), din care rezultă că acesta figura în continuare ca declarat în perioada 1 august 2017 – 31 octombrie 2017 cu contract de muncă cu 8 ore, instanța nu a ținut cont de aceasta, nu a reținut că se afla în stare de incompatibilitate câtă vreme ca pensionar de invaliditate grad III nu putea realiza venituri din contracte individuale de muncă cu normă întreagă, fapt ce a determinat emiterea deciziei de debit.

La solicitarea instanței, angajatorul a răspuns prin adresa depusă la data de 4 septembrie 2018, că a efectuat modificările corespunzătoare în Registrul General de Evidență a Salariaților

administrat de Inspekția Muncii. Rectificarea trebuia efectuată în baza de date a asiguraților, prin depunerea de declarații rectificative la Direcția Generală a Finanțelor Publice, prin urmare, angajatorul nu a răspuns la ceea ce a întrebat instanța.

Declarația nominală de asigurare, constituie o prezumție legată de adevăr, potrivit art. 24 Noul C. civ., fiind depusă de angajator, cele menționate putând fi infirmate doar printr-un act similar, de aceeași valoare juridică, emis tot de angajator, prin care să se asigure opozabilitatea față de terți.

O simplă adeverință, emisă de angajator, fără a exista o declarație rectificativă a neconcordanțelor existente, nu poate fi opusă terților, aceasta având și rolul de a crea opozabilitate. În situația dată, dacă s-ar achiesa la raționamentul instanței, ar fi în situația în care angajatorul, prin intermediul a două acte emise ar atesta două stări de fapt diferite, cu consecințe juridice diferite asupra drepturilor de pensie stabilite pe seama reclamantului.

Îi este opozabilă starea de fapt pe care angajatorii o atestă prin declarația nominală de asigurare; dacă aceasta diferă de cea reală, angajatorii au la îndemână posibilitatea depunerii declarației rectificative. Dacă legiuitorul a înțeles ca acest document să-i fie opozabil, nu poate ține cont de alte acte decât cele indicate de acesta.

Ca urmare, în mod facil instanța nu a ținut cont de situația reclamantului existentă în baza de date a asiguraților, că, raportat la cele declarate, reclamantul s-a aflat în situație de incompatibilitate, a cumulării drepturilor de pensie de invaliditate gradul III cu obținerea de venituri din contracte individuale de muncă cu normă întreagă, de 8 ore.

S-a invocat în drept art. 466, art. 471 alin. (1) C. pr. civ. Intimatul reclamant, legal citat, nu și-a comunicat poziția în cauză.

Examinând sentința apelată, prin prisma motivelor de apel, cât și din oficiu, Curtea a reținut următoarele:

Intimatul reclamant este beneficiarul unei pensii de invaliditate, gradul III, drepturile fiindu-i acordate cu începere din data de 27 martie 2015, în baza Legii nr. 263/2010. La data de 16 ianuarie 2018, apelanta a emis decizia de debit ce face obiectul prezentului litigiu; potrivit acesteia, în perioada 1 august 2017-31 octombrie 2017, intimatul ar fi încasat necuvenit suma totală de 1887 lei, reprezentând pensie de invaliditate, câtă vreme, deși avea calitatea de pensionar de invaliditate gradul III, a fost salariat, timpul de lucru fiind depășit cu jumătate din programul normal de lucru, potrivit adevărului nr. (...) din 9 ianuarie 2018 eliberată de Serviciul Evidență Contribuabili din cadrul Casei Județene de Pensii (...).

Din cuprinsul adevărului nr. 9 din 29 ianuarie 2018, emisă de SC (...) SRL, societate în insolvență, fila 6 dosar de fond, intimatul, este angajat al acesteia, cu contract individual de muncă încheiat și înregistrat sub nr. (...) din 21 august 2017 în registrul general de evidență a salariaților, cu timp de lucru de 4 ore/zi, pe durată nedeterminată, având un salariul brut de încadrare de 950 lei.

Contractul de muncă, menționat în cuprinsul adevărului, se află în copie la dosarul de fond fila 7, data începerii activității fiind menționată a fi 22 august 2017, funcția de curier, programul de lucru ca fiind fracție de normă de 20 ore/săptămână.

Potrivit art. 10 alin. (1) din Legea nr. 263/2010, privind sistemul unitar de pensii publice, pentru perioadele de după 31 martie 2001, informațiile preluate din declarația nominală de asigurare prevăzută la art. 7 alin. (1) și (2), precum și din declarația privind evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată către bugetul asigurărilor sociale de

stat, prevăzută de Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare, constituie elementele pe baza cărora se stabilește stagiul de cotizare în sistemul public de pensii și punctajul anual pentru asigurării sistemului public de pensii. Conform alin. (2), în situațiile în care, pentru perioadele prevăzute la alin. (1), derularea raporturilor de muncă sau de serviciu nu poate fi dovedită prin declarația nominală de asigurare, în vederea stabilirii stagiului de cotizare și a punctajului anual, pot fi valorificate și alte acte doveditoare, întocmite în condițiile legii. Potrivit alin. (3), obligația prezentării actelor doveditoare prevăzute la alin. (2) revine persoanei în cauză.

Art. 69, din același act normativ, Legea nr. 263/2010, reglementează încadrarea persoanelor în grad de invaliditate, în raport cu gradul de reducere a capacității de muncă, respectiv, potrivit lit. a), cea de gradul I, este caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă și a capacității de autoîngrijire; – conform lit. b), cea de gradul II, este caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă, cu păstrarea capacității de autoîngrijire; – potrivit lit. c), cea de gradul III, este caracterizată prin pierderea a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, persoana putând să presteze o activitate profesională, corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă.

Raportat la cele expuse, la actele aflate în dosarul de fond, având în vedere Decizia medicală asupra capacității de muncă nr. (...) din 19 martie 2015 – fila 29 dosar de fond, intimatul a fost încadrat în gradul III de invaliditate.

Din analiza dispozițiilor cuprinse în art. 114 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 263/2010, în sistemul public de pensii, plata pensiei se suspendă începând cu luna următoare celei în care, pensionarul de invaliditate, încadrat

în gradul III de invaliditate, precum și copilul pensionar de urmaș, încadrat în gradul III de invaliditate, realizează venituri lunare aflându-se în una dintre situațiile prevăzute la art. 6 alin. (1) pct. I lit. a) și b) sau pct. II, depășind jumătate din programul normal de lucru al locului de muncă respectiv.

Potrivit art. 7 alin. (1) din Legea nr. 263/2010, persoanele juridice sau fizice la care își desfășoară activitatea asigurații prevăzuți la art. 6 alin. (1) pct. I și II, precum și asigurații care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală, alții decât cei care depun declarație individuală de asigurare, denumite în continuare angajatori sau entități asimilate angajatorului, cât și instituțiile care efectuează plata drepturilor de șomaj pentru șomerii prevăzuți la art. 6 alin. (1) pct. III sunt obligate să întocmească și să depună, la organul fiscal central, declarația nominală de asigurare. Conform alin. (2), în situația în care se constată erori în cuprinsul declarațiilor prevăzute la alin. (1), indiferent de cauzele producerii acestora, și/sau modificări ale datelor pe baza cărora se stabilesc stagiul de cotizare și punctajul mediu anual ale asiguratului, persoanele juridice sau fizice prevăzute la alin. (1) sunt obligate să întocmească și să depună o declarație nominală de asigurare rectificativă.

Din cele expuse, raportat la faptul că intimatul este angajat cu contract individual de muncă la o societate comercială, persoană juridică, aceasta avea obligația de a depune declarația nominală de asigurare, respectiv cea rectificativă, în măsura în care ar exista erori în cuprinsul acesteia, deci nu salariatul. Culpă angajatorului, în modul defectuos de redactare al declarației nominale, nu poate să-i dăuneze salariatului, sigur că, nici apelanta, raportat la cele comunicate nu era în culpă la data la care a emis decizia de debit, însă, câtă vreme actele

depuse la dosar, inclusiv înscrisul emanat de la angajator relevă că acesta lucrează cu fracțiune de normă, instanța de fond se impunea a avea în vedere aceste aspecte.

Potrivit art. 179 alin. (1) din Legea nr. 263/2010, în cazul sumelor încasate necuvenit cu titlu de prestații de asigurări sociale/alte drepturi prevăzute de legi speciale, casele teritoriale de pensii emit decizii de recuperare, prin care se stabilește în sarcina beneficiarilor obligația de restituire a acestor sume.

Curtea a reținut că, atâta timp cât contractul individual de muncă, înregistrat în Registrul General de Evidență al Salariaților, relevă faptul că intimatul, beneficiar al unei pensii de invaliditate, acordată pentru existența unei invalidități de gradul III, este încadrat în funcția de curier, pe durată nedeterminată cu fracție de normă, de 20 ore săptămânal, deci 4 ore/zi, acesta nu a încălcat dispozițiile legale enunțate mai sus, astfel că, în mod corect instanța de fond a dispus anularea deciziei de debit contestate, nefiind astfel vorba de încasarea de către intimat a unei sume de bani necuvenite, criticile fiind astfel neavenite.

Adeverința depusă la dosar de către angajator, se impunea a fi avută în vedere de instanța de fond, aceasta este conformă contractului individual de muncă, faptul că nu s-a emis o declarație rectificativă nu era de natură a determina respingerea contestației, nefiind astfel vorba despre o incompatibilitate a intimatului, dispozițiile art. 114 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 263/2010, nu sunt incidente în cauză.

Raportat la considerentele expuse, Curtea în baza art. 480 alin. (1) C. pr. civ., a respins ca nefondat apelul și a păstrat în întregime sentința apelată, ca fiind legală și temeinică.

Proba testimonială în cazul acțiunilor având ca obiect constatarea încadrării activității în grupele superioare de muncă

Codul muncii, art. 279 alin. (2)
Legea nr. 263/2010, art. 159 alin. (1)
Ordinul nr. 50/1990, Anexele 1 și 2

Curtea apreciază că atât tipul activității, cât și procentul în care aceasta s-a desfășurat în condițiile presupuse de intenția încadrării, trebuie să rezulte din date certe, verificabile în textele legii, în actele care au guvernat raportul de muncă și în determinări obiective ale circumstanțelor de fapt în care se desfășura, nu din percepții personale ale martorilor care nu pot califica genul activității și procentul timpului efectiv lucrat în condiții deosebite necesare atribuirii grupei.

(C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1249/2018, www.portal.just.ro)

Prin sentința civilă nr. 1518 din 18 octombrie 2017, pronunțată în dosarul nr..../98/2017 Tribunalul Ialomița, secția civilă a admis ca fiind întemeiată cererea formulată de reclamantul A.N. în contradictoriu cu pârâta Casa Județeană de Pensii Ialomița.

A constatat că activitatea desfășurată de reclamant în cadrul fostei SC U. SA, în perioada cuprinsă în intervalul 5 septembrie 1984-31 decembrie 1999, în meseria de lăcătuș mecanic și operator – se încadrează în procent de 100% din timpul efectiv lucrat în grupa a II-a de muncă.

Pentru a pronunța această soluție prima instanță a reținut următoarele:

Pentru perioada vizată de pretențiile deduse judecății, reclamantul a lucrat în funcțiile de lăcătuș mecanic și operator la fosta Î.U. Slobozia.

Obiectul cererii de chemare în judecată îl constituie constatarea faptului că reclamantul a desfășurat activitate încadrată în grupa a II-a de muncă în perioada anterioară datei de 1 aprilie 2001.

Constatarea încadrării activității reclamantului în grupă superioară de muncă se poate face doar în contradictoriu cu fostul angajator sau cu deținătorul arhivelor de personal, deoarece presupunea consultarea documentelor referitoare la activitatea desfășurată de foștii salariați în perioada de referință. Dacă însă angajatorul nu mai există din punct de vedere juridic, fiind lichidat/radiat justifică legitimare procesuală pasivă casele teritoriale de pensii, în situația în care nu există documente primare, în acțiunile privind constatarea încadrării activității desfășurate în grupele I și a II-a de muncă, astfel cum a decis Înalta Curte de Casație și Justiție prin decizia nr. 2 pronunțată în dosarul nr. 24/2015 admițând recursul în interesul legii declarat de Colegiul de conducere al Curții de Apel Suceava, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 279 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Sub acest aspect trebuie reținut și că prin Ordinul comun emis de Ministerul Muncii și Ocrotirii Sociale, Ministerul Sănătății și Comisia Națională pentru Protecția Muncii

nr. 50 din 5 martie 1990 au fost precizate locurile de muncă, activitățile și categoriile de personal care lucrează în condiții deosebite, ce se încadrează în grupele I și a II-a de muncă în vederea pensionării, act ce a fost completat ulterior.

În anexele nr. 1 și 2 ale Ordinului comun nr. 50 din 5 martie 1990 sunt prevăzute locurile de muncă, activitățile și categoriile profesionale care se încadrează în grupa I de muncă, respectiv, activitățile și categoriile profesionale care se încadrează în grupa a II-a de muncă.

Prin Ordinul nr. 125 din 5 mai 1990, cu aplicare de la 1 martie 1990, au fost precizate de către aceeași emitenți locurile de muncă, activitățile și categoriile profesionale cu condiții deosebite care se încadrează în grupa I și a II-a de muncă în vederea pensionării, pentru perioada lucrată după 1 martie 1990.

În baza acestor ordine angajatorii au procedat la încadrarea personalului propriu în grupele de muncă pentru perioadele lucrate în grupe de muncă după data de 18 martie 1969 până la zi, proporțional cu timpul efectiv lucrat în grupele de muncă, pe baza documentelor existente în unitate și a prevederilor ordinului în discuție referitoare la încadrarea unor locuri de muncă, activități sau categorii de personal pe grupe de muncă.

Încadrarea efectivă se putea face numai pe baza acordului dintre unitate și sindicat, pe baza condițiilor deosebite de muncă concrete în care își desfășoară activitatea personalul, fiind exemplificate nivelul noxelor existente, condițiile nefavorabile de microclimat, suprasolicitare fizică sau nervoasă, risc deosebit de explozie, iradiere sau infectare etc. În plus, pentru încadrarea în grupa I este necesar ca personalul să lucreze în locurile de muncă corespunzătoare cel puțin 50% din timpul efectiv lucrat, iar pentru încadrarea în grupa a II-a de muncă cel puțin 70% din programul de lucru (art. 7 din ordin).

În aceste condiții, doar atunci când angajatorul nu există din punct de vedere juridic (lichidat, radiat) justifică legitimarea procesuală pasivă casele teritoriale de pensii, în situația în care nu există documente primare (în acest sens a se vedea Decizia nr. 2 pronunțată de ÎCCJ) anterior menționată), cum este cazul de față.

Ca atare, în temeiul dispozițiilor art. 248 alin. (1) C. pr. civ., instanța, cu prioritate s-a pronunțat asupra excepției lipsei calității procesuale pasive a părții Casa Județeană de Pensii Ialomița, respingând-o ca nefondată.

Or, din evidențele cuprinse în carnetul de muncă al reclamantului, aflat la dosarul cauzei filele 6-25, rezultă că în perioada cuprinsă în intervalul 5 septembrie 1984-31 decembrie 1999, reclamantul a desfășurat activitate la fosta F.U. Slobozia, devenită SC U. SA Slobozia în funcțiile de lăcătuș mecanic și operator.

Audiați în cauză, martorii C.S.B. și R.I. au declarat că au fost colegi de serviciu cu reclamantul la SC U. SA, în prezent SC E. SA, în perioada 1983 și chiar și în prezent, unde reclamantul a îndeplinit funcțiile de lăcătuș mecanic și operator, în principal la Secția Presă, unde „temperaturile sunt foarte mari, ceea ce solicită foarte mult organismul, foarte mult praf, vapori de ulei încins, zgomot foarte mare al utilajelor. Au existat colegi ai noștri care au avut iritații ale pielii, afecțiuni destul de severe, eu însumi datorită acestor condiții, vreo 3 ani am suportat această boală (...)”.

Săptămânal se spălau instalațiile, pardoseala cu sodă caustică și numai atenția sporită a salariatului a dus la evitarea producerii unor accidente.

După aproximativ 8 ani, reclamantul trece la casa mașinii unde factorul nociv principal consta în inhalarea vaporilor de benzină și a celor de degajați din fermentarea șrotului folosit în procesul de producție, dar și mult praf. Se purta mască de protecție, dar numai

la curățarea celulelor cu cereale și alte materii prime, acolo existând gaze de fermentație și alte substanțe toxice organismului uman. Martorul R.I. are cunoștință că o parte din colegii săi care au prestat aceleași meserii precum cea prestată de el sau cea prestată de reclamant au obținut încadrare în grupa a doua de muncă prin hotărâri judecătorești.

Precizează martorii că, pentru condițiile grele de muncă, unitatea le-a acordat o anumită perioadă sporuri salariale de condiții grele sau toxicitate, le-a acordat anumite produse alimentare ca antidot, respectiv lapte sau apă minerală și purta echipament de protecție, alteori nu, în funcție de conducerea unității.

Activitatea reclamantului s-a desfășurat în condiții de muncă deosebit de nocive, grele și periculoase cum au fost descrise și de către martorii ascultați de instanță.

Potrivit art. 159 alin. (1) din Legea nr. 263/2010: „Dovada vechimii în muncă, (...), se face cu carnetul de muncă, carnetul de asigurări sociale sau cu alte acte prevăzute de lege, pe baza cărora se poate stabili că s-a achitat contribuția de asigurări sociale.”

Potrivit dispozițiilor Ordinului nr. 50/2000 beneficiază de încadrare în grupele I și II de muncă, personalul este în activitate, muncitori, ingineri, subingineri, maiștri, tehnicieni, personal de întreținere și reparații, controlori tehnici de calitate, precum și alte categorii de personal care lucrează efectiv la locurile de muncă și activitățile prevăzute în anexele 1 și 2.

Potrivit Anexei 2 din Ordinul nr. 50/1990 personalul care ocupă funcțiile și meseriile prevăzute la poziția 200, respectiv „extracția uleiului în unitățile de industrie alimentară prin utilizarea benzinei, precum și activitatea de curățare a instalațiilor și sistemelor de pompare și vehiculare a benzinei în aceste unități (...), dar și muncitorii care lucrează permanent în activități de manipulare materii

prime vrac, oleaginoase, în silozuri magazii și vagoane închise (floarea soarelui soia etc.), poziția 180 din Anexa 2 din Ordinul nr. 50/1990, cum este și cea a reclamantului, beneficiază de încadrare în grupa a II-a de muncă, de la data la care au lucrat în funcțiile respective.

Cum din probele administrate în cauză rezultă că reclamantul a desfășurat activitate în condițiile reglementate de anexa II la Ordinul nr. 50/1990, a admis ca întemeiată cererea formulată de acesta și a constatat că activitatea desfășurată în perioada cuprinsă în intervalul 5 septembrie 1984-31 decembrie 1999, în funcțiile de lăcătuș mecanic și operator, la fosta Fabrica de ulei Slobozia, devenită SC U. SA, se încadrează în grupa a II-a de muncă.

Instanța a avut în vedere și recunoașterea beneficiului de grupă superioară muncă, prin hotărâri judecătorești și pentru alți colegi ai reclamantului care au lucrat în aceleași secții sau condiții de muncă similare cu cele ale reclamantului.

Împotriva acestei soluții a formulat apel în termen legal și motivat pârâta Casa Județeană de Pensii Ialomița.

În fapt aceasta arată, în esență, următoarele:

Prin sentința civilă de mai sus, instanța de fond soluționând cauza a admis ca întemeiată cererea formulată de reclamant, constatând că activitatea desfășurată de aceasta în meseria de lăcătuș mecanic și operator la Fabrica de ulei Slobozia în intervalul 5 septembrie 1984-31 decembrie 1999 se încadrează în grupa a II-a de muncă în procent de 100% din timpul lucrat.

În motivarea hotărârii instanței se invocă faptul că prin modificările succesive și precizările aduse Ordinului nr. 50/1990 nu se poate restrânge aplicarea acestuia numai la activitățile și funcțiile prevăzute în formă

inițiala a actului, precum și art. 159 alin. (1) din Legea nr. 263/2010.

Cu privire la încadrarea în grupa a II-a de muncă apreciază că instanța în mod greșit a acordat reclamantului grupa a II-a de muncă, motivat de următoarele considerente:

Ordinul nr. 50/1990 a fost abrogat odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 19/2000, respectiv la data de 1 aprilie 2001, dată la care Anexa nr. 2 la Ordin conținea un număr de 130 de puncte iar pe perioada în care s-a aflat în vigoare nu recunoștea activitățile desfășurate de reclamantă (muncitor necalificat, operator, cantaragiu) ca fiind activitate desfășurată în grupa a II-a de muncă. În anexele 1 și 2 ale Ordinului nr. 50/1990 au fost prevăzute locurile de muncă, activitățile și categoriile profesionale care se încadrează în grupa I și respectiv grupa a II-a de muncă.

Încadrările în grupe superioare de muncă nu presupuneau doar regăsirea în anexele 1 și 2 ale Ordinului nr. 50/1990, ci se putea face pe baza condițiilor de muncă existente și a uzurii capacității de muncă a persoanelor care au lucrat în acest climat nefavorabil.

În acest sens s-a pronunțat Curtea de Apel București prin decizia civilă nr. 3954/2017 în dosarul nr. 74/98/2017, reclamanta intimată O.N.

Apreciază că instanța de fond s-a limitat doar a invoca partea introductivă a Ordinului care cuprinde precizări generale, respectiv dispozițiile art. 4-8 din acestea care se referă la faptul că „Beneficiază de încadrarea în grupele I și a II-a de muncă, fără limitarea numărului, personalul care este în activitate: muncitori, ingineri, subingineri, maiștri, tehnicieni, personal de întreținere și reparații, precum și alte categorii de personal care lucrează efectiv la locurile de muncă și activitățile prevăzute în anexele nr. 1 și 2.”

În anexele 1 și 2 ale Ordinului nr. 50/1990 nu au fost prevăzute locurile de muncă, activitățile și categoriile profesionale care se încadrează în grupa I și respectiv grupa a II-a de muncă. Încadrările în grupe superioare de muncă nu presupuneau doar regăsirea în anexele 1 și 2 ale Ordinului nr. 50/1990, ci se putea face pe baza condițiilor de muncă existente și a uzurii capacității de muncă a persoanelor care au lucrat în acest climat nefavorabil.

În acest sens s-a pronunțat Curtea de Apel prin decizia civilă nr. 4464 în dosarul nr. 155/98/2017, reclamant intimat I.G.

Invocând Decizia nr. 9/2016 a Î.C.C.J., s-a reținut că nu se poate vorbi de un drept recunoscut unui salariat doar prin regăsirea în anexa legii a tipului de activitate pe care l-a desfășurat, constituirea dreptului efectuându-se în cadrul unei proceduri în care se prevedea îndeplinirea unor atribuții specifice de către partenerii sociali (angajator, sindicate, reprezentanții salariaților).

De asemenea, personalul care a lucrat în acest domeniu se încadrează în grupa superioară de muncă dacă și-a desfășurat activitatea la „extracția uleiului în unitățile de industrie alimentară prin utilizarea benzinei, precum și activitatea de curățare a instalațiilor și sistemelor de pompare și vehiculare a benzinei din aceste unități (Anexa nr. 1 pct. 200 din Ordinul nr. 50/1990).

În speță, meseria reclamantului de lăcătuș mecanic nu presupunea desfășurarea unor astfel de activități, nefiind făcută dovada că locul de muncă și funcția acestuia se regăsesc în lista locurilor de muncă din cadrul unității care se încadrează în grupa a II-a de muncă.

Art. 6 al aceuiași Ordin stipulează că „Nominalizarea persoanelor care se încadrează în grupele I și a II-a de muncă se face de către conducerea unităților împreună cu sindicatele libere, ținându-se seama de condițiile deosebite

de muncă concrete în care își desfășoară activitatea, persoanele respective.

În acest sens elocventă este și soluția Curții de Apel București, pronunțată prin decizia civilă nr. 981 din 26 martie 2015 în dosarul nr. 922/98/2014, reclamant intimat C.D. în care se reține că Ordinul nr. 50/1990 a fost abrogat odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 19/2000, dată la care Anexa 2 la acest ordin conținea un număr de 130 de puncte, iar pe perioada cât s-a aflat în vigoare nu a recunoscut nici locul de muncă și nici activitatea menționată mai sus ca fiind desfășurată în grupa a II-a de muncă.

La acordarea grupei a II-a consiliile de administrație împreună cu sindicatele sunt obligate să respecte cu strictețe metodologia prevăzută în Ordinul nr. 50/1990 și H.G. nr. 1223/1990, nominalizând numai persoanele care au lucrat în condiții deosebite.

Conform prevederilor pct. 8 din ordinul mai sus amintit, perioada de timp, în care o persoană a avut sarcina să lucreze integral sau o parte din programul de muncă în astfel de locuri, se stabilea de către conducerea unității sau prin prevederile legale care reglementau atribuțiile de serviciu fiecărei persoane în raport cu funcția îndeplinită.

Rezultă așadar că încadrarea activităților sau a locurilor de muncă în grupe superioare de muncă trebuia să se efectueze în momentul apariției fiecărui act normativ care reglementează aceasta, iar nominalizarea persoanelor să poată fi probată cu documente verificabile, existente în cadrul unităților angajatoare.

Potrivit art. 279 din Legea nr. 53/2003 republicată „vechimea în munca stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă.

După data abrogării Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, vechimea în muncă stabilită până la 31 decembrie 2010,

se reconstituie la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă de către instanță judecătorească competentă să soluționeze conflictele de muncă, dar nu de către Casele de Pensii.

Rezultă așadar că încadrarea activităților sau a locurilor de muncă în grupe superioare de muncă trebuia să se efectueze în momentul apariției fiecărui act normativ care reglementează aceasta, iar nominalizarea persoanelor să poată fi probată cu documente verificabile, existente în cadrul unităților angajatoare.

În acest sens s-a pronunțat Curtea de Apel București prin decizia nr. 42733/2017 în dosarul nr. 2444/98/2016, reclamant C.C.

Invocând decizia nr. 258/20.09.2004 a Î.C.C.J. s-a statuat că dispozițiile Ordinului nr. 50/1990 nu au caracter limitativ, iar anexele I și II constituie o enumerare a unor activități ce cuprind mai multe meserii.

În esență, Curtea de Apel a reținut că pentru a se putea extinde efectele anexei 2 la alte activități este necesar să existe probe în sensul desfășurării în concret de către angajat a unei activități de aceeași natură cu cele nominalizate expres în Ordin, în sensul art. 6 din acesta, respectiv în raport de condițiile concrete de desfășurare a activității: nivelul noxelor existente, condiții nefavorabile de microclimat, suprasolicitare fizică sau nervoasă, risc deosebit de explozie, iradiere sau infectare.

În raport cu aceste argumente Curtea a constatat că doar angajatorul putea aprecia în concret încadrarea activității reclamantului în grupa a II-a de muncă, la momentul 1990 iar în cazul de față această nominalizare nu există.

După această dată nu mai exista bază legală pentru încadrarea locurilor de muncă, activităților și categoriilor profesionale cu condiții deosebite în grupe superioare de

muncă, iar eliberarea adeverințelor privind atestarea faptului că în anumite perioade anterioare datei de 1 aprilie 2001 o persoană a desfășurat activitatea în locuri de muncă încadrate în grupele I sau a II-a de muncă se face numai dacă nominalizarea persoanei s-a făcut anterior datei de 1 aprilie 2001 și numai pe baza documentelor întocmite la acea vreme.

În prezent, angajatorii și cu atât mai mult deținătorii de arhive nu au temeii legal pentru a nominaliza noi persoane ori pentru a încadra activități desfășurate anterior datei de 1 aprilie 2001 în grupe superioare de muncă.

Având în vedere precizările de mai sus solicită admiterea apelului și schimbarea sentinței de fond în sensul respingerii pe fond a acțiunii.

Analizând motivele de apel, Curtea reține următoarele:

Preliminar, Curtea arată că limitele investiții instanței de control judiciar se subsumează aspectelor deduse judecării în fața instanței de fond, potrivit art. 478 C. pr. civ., care stabilesc regula conform căreia limitele efectului devolutiv sunt determinate de ceea ce s-a supus judecării la prima instanță, iar în apel nu se poate schimba cadrul procesual stabilit în fața primei instanțe, obiectul cererii de chemare în judecată și nici nu se pot formula pretenții noi. Aplicând principiul mai sus menționat în cauza de față, Curtea reține că limitele investiții determinate prin cererea de chemare în judecată vizează perioada de activitate a intimatului reclamant 5 septembrie 1984-31 decembrie 1999, motiv pentru care verificările vor viza doar acest interval.

Curtea reține că, pentru perioada relevantă în speță, nominalizarea persoanelor care se încadrează în grupele I și a II-a de muncă se făcea de către conducerea unităților împreună cu sindicatele, ținându-se seama de condițiile deosebite de muncă, concrete, potrivit art. 6

din Ordinul nr. 50/1990 al Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

În acest sens, prin Ordinul nr. 50 din 5 martie 1990 au fost precizate locurile de muncă, activitățile și categoriile profesionale cu condiții deosebite care se încadrează în grupele I și a II-a de muncă în vederea pensionării. Prin acest ordin se stabilea în mod limitativ, lista locurilor de muncă încadrate în grupa I, respectiv grupa a II-a de muncă, angajatorul neavând posibilitatea de a declara și alte locuri de muncă în aceste categorii. Au fost întocmite două anexe referitoare la grupa I de muncă, respectiv grupa a II-a de muncă, iar prin art. 3 al ordinului s-a prevăzut posibilitatea extinderii listelor.

Astfel, beneficiază de încadrarea în cele două grupe, fără limitarea numărului, personalul care este în activitate (din punct de vedere al funcției îndeplinite), respectiv muncitori, ingineri, subingineri, maiștri, tehnicieni, personal de întreținere și reparații, controlori tehnici de calitate, dar și alte categorii de personal care lucrează efectiv în locurile de muncă și activitățile prevăzute în anexe. Alin. (2) al art. 3 prevede beneficiul acelorași drepturi în favoarea personalului muncitor din construcții-montaj sau din alte activități care realizează lucrări de extindere, modernizare sau reparație ale capacităților de producție și care desfășoară activitatea în aceleași condiții cu personalul beneficiarului încadrat în grupele I și a II-a de muncă.

Prin Ordinul nr. 125 din 5 mai 1990, cu aplicare de la 1 martie 1990, au fost precizate de către aceeași emitenți locurile de muncă, activitățile și categoriile profesionale cu condiții deosebite care se încadrează în grupa I și a II-a de muncă în vederea pensionării, pentru perioada lucrată după 1 martie 1990.

De asemenea, Curtea apreciază relevantă în cauză și decizia nr. 9/2016, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție asupra

unui recurs în interesul legii, ce statuează, cu efect obligatoriu, că, în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor pct. 6-8 și 12 din Ordinul nr. 50/1990, instanțele de judecată au posibilitatea analizării și constatării pe cale judiciară, ulterior abrogării acestui act normativ, a încadrării muncii prestate în perioada 18 martie 1969-1 aprilie 2001, după caz, în grupele I sau a II-a de muncă.

În cauza dedusă judecății, conform mențiunilor din carnetul de muncă, intimatul-reclamant a fost încadrat în funcția de lăcătuș-mecanic la Î.U. Slobozia (devenită ulterior SC U.I. SA Slobozia), începând cu data de 5 septembrie 1984. Ulterior, la 5 ianuarie 1990, s-a schimbat funcția deținută de intimat, fiind încadrat ca operator, situație ce s-a perpetuat până în 31 decembrie 1999, când i s-a desfășurat contractul de muncă.

Prima instanță a reținut că potrivit Anexei II din Ordinul nr. 50/1990 personalul care ocupă meseriile și funcțiile prevăzute la poziția 200, respectiv care își desfășoară activitatea în „industria extractivă a uleiului în unitățile de industrie alimentară prin utilizarea benzinei, precum și activitatea de curățare a instalațiilor și sistemelor de pompare și vehiculare a benzinei din aceste unități”, beneficiază de încadrare în grupa a II-a de muncă, de la data la care au lucrat în funcțiile respective.

Susținerea apelantei pârâte în sensul că activitatea reținută de prima instanță ca fiind nominalizată în Ordinul nr. 50/1990 la pct. 200, anexa II nu se regăsește în conținutul publicat al actului normativ, în condițiile în care varianta publicată a ordinului are doar 130 de poziții, nu va fi reținută deoarece, potrivit considerentelor expuse în decizia în interesul legii nr. 9/2016, forma consolidată a Ordinului nr. 50/1990 (în cuprinsul căreia se regăsește și pct. 200, nominalizat de prima instanță), reprezintă o unificare a tuturor ordinelor care reglementau grupele de muncă și care are forță juridică chiar dacă aceasta nu a fost publicată,

reprezentând formă aplicată de organele cu atribuții în stabilirea drepturilor de pensie, (paragraful 34).

Apelanta susține că activitatea desfășurată de intimatul reclamant, aceea de lăcătuș mecanic, nu se regăsește la art. 3 din Ordinul nr. 50/1990, motiv pentru care nu poate fi încadrată în grupa a II-a de muncă.

În legătură cu acest aspect, Curtea reține că în considerentele deciziei în interesul legii nr. 9/2016 s-a stabilit că „puteau fi nominalizate, prin asimilare, în temeiul dispozițiilor art. 3, alte categorii de personal în activitate ale aceluiași angajator decât cele enumerate expres, după criteriul: muncitori, ingineri, subingineri etc., cu condiția generală de a lucra efectiv (acele categorii de personal care au lucrat efectiv) în locuri de muncă sau în activitățile nominalizate în anexă și aplicate aceluși angajator [alin. (1) al pct. 3] sau personalul muncitor care a realizat anumite tipuri de lucrări expres nominalizate în ordin (respectiv extinderi, modernizări sau reparații ale capacităților de producție) în respectivele unități ce au făcut obiectul încadrării, acesta fiind motivul pentru care își desfășoară activitatea în aceleași condiții [alin. (2) al pct. 3]. Sintagma „aceleași condiții”, nu se referă la condițiile generale de muncă nefavorabile privind nivelul de noxe, microclimat, suprasolicitare fizică sau psihică, riscuri de explozii, iradiere etc. ale altor salariați aflați în raport de muncă cu alți angajatori în domenii ce nu au fost indicate în anexe, ci la condițiile concrete descrise de alin. (1) și (2) ale pct. 3 dintr-un anumit domeniu de activitate nominalizat expres în anexe.”

În cauza de față, trebuie făcută distincția între perioada în care intimatul reclamant a desfășurat activitatea de lăcătuș mecanic și perioada în care a desfășurat activitatea de operator/operator ulei, intervale clar determinate în carnetul de muncă al intimatului, act oficial conform art. 1 alin. (1) din Decretul nr. 92/1976 privind carnetul

de muncă, ce are valoare probatorie până la înscrierea în fals.

În acest context, Curtea constată că mențiunile din carnetul de muncă al intimatului, în care este consemnată funcția de operator sau operator ulei deținută, fac dovada activității efectiv desfășurate de acesta în cadrul operațiunii de extracție de ulei, efectuată la I.U. Slobozia. Pe de altă parte, aspectele legate de modul în care se realiza la nivelul la I.U. Slobozia extracția de ulei, în sensul încadrării acestei activități la poziția 200 din Anexa II a Ordinului nr. 50/1990, nu au fost contestate de apelantă, aspectele contestate vizând activitatea concretă realizată de intimat.

În ceea ce privește perioada în care intimatul a deținut funcția de lăcătuș mecanic, Curtea reține că, spre deosebire de situația anterior expusă, specificul activității de lăcătuș mecanic nu determina concluzia că a participat efectiv la operațiunile specifice extracției de ulei în cadrul I.U. Slobozia.

Declarațiile martorilor audiați în cauză, care au arătat că au lucrat cu intimatul și știu că acesta a desfășurat activitate în condiții grele de muncă, cu substanțe toxice, deservind în calitate de lăcătuș mecanic și operator „Secția Presă” și apoi „casa mașinii”, nu lămuresc aspectele relevante în speță, și anume dacă intimatul în perioada în care a activat ca lăcătuș mecanic a lucrat efectiv în cadrul operațiunilor nominalizate la poziția 200 din Anexa II a Ordinului nr. 50/1990, și cu atât mai puțin nu fac dovada timpul efectiv lucrat în condiții grele.

Curtea apreciază că atât tipul activității, cât și procentul în care aceasta s-a desfășurat în condițiile presupuse de intenția încadrării, trebuie să rezulte din date certe, verificabile în textele legii, în actele care au guvernat raportul de muncă și în determinări obiective ale circumstanțelor de fapt în care se desfășura, nu din percepții personale ale martorilor care nu pot califica genul activității și procentul timpului efectiv lucrat în condiții deosebite necesare atribuirii grupei.

De asemenea, nu este de natură să determine o altă concluzie faptul că salariați angajați în posturi similare au obținut hotărâri judecătorești, având în vedere că nu se poate prezuma situația echivalentă a acestora cu cea a reclamantului.

În acest context, Curtea apreciază că din depozițiile testimoniale administrate în fața primei instanțe, nu se poate desprinde cu precizie concluzia că și în perioada în care intimatul reclamant a activat ca lăcătuș mecanic este necesară încadrarea în grupa superioară de muncă.

Pentru toate aceste considerente, Curtea va admite apelul, va schimba în parte sentința civilă apelată, în sensul că va admite în parte cererea, constatând dreptul reclamantei la încadrarea în grupa a II-a de muncă, în procent de 100% din timpul efectiv lucrat, pentru activitatea desfășurată în cadrul I.U. Slobozia (devenită ulterior SC U.I. SA Slobozia), în perioada înscrisă în carnetul de muncă, cu funcția de operator/operator ulei și respingând în rest cererea ca neîntemeiată.

Condițiile atragerii răspunderii patrimoniale a primarului pentru emiterea unei decizii de concediere a unui salariat, anulată de instanță

C. muncii, art. 250, art. 252, art. 254 alin. (1), art. 278
C. civ., art. 1357

În speță, prin cererea de chemare în judecată s-a invocat atât răspunderea civilă delictuală cât și cea contractuală iar instanța fondului, deși a făcut trimitere la textele ce reglementează răspunderea patrimonială a salariaților, care este una contractuală, s-a referit în considerente la întrunirea condițiilor pentru atragerea răspunderii civile delictuale a pârâtului. Instanța de apel a considerat că răspunderea pârâtului este una contractuală, iar nu delictuală, pentru că ceea ce i s-a imputat a fost producerea unui prejudiciu unității administrativ teritoriale în exercitarea atribuțiilor de serviciu, iar nu că fapta prejudiciabilă nu a avut legătură cu funcția ori că ar fi rezultatul unei infracțiuni.

(C. Apel Suceava, decizia nr. 1367/2018, www.portal.just.ro)

Prin cererea înregistrată pe rolul Judecătoriei Botoșani la data de 17 octombrie 2017 reclamanta Unitatea Administrativ Teritorială Municipiul A. a solicitat obligarea pârâtului B. la plata sumei de 12673,72 lei, cu titlu de prejudiciu produs bugetului unității, precum și plata cheltuielilor de judecată. Prin sentința civilă nr. 1062 din 7 martie 2018 Judecătoria Botoșani a admis excepția de necompetență materială în soluționarea cauzei și, pe cale de consecință, a declinat competența în favoarea Tribunalului Botoșani – secția I civilă – cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale.

La Tribunalul Botoșani cauza a fost înregistrată la data de 30 martie 2018.

Prin sentința civilă nr. 476 din 14 mai 2018, Tribunalul Botoșani a respins excepția lipsei calității procesuale pasive invocate de pârât.

A admis acțiunea formulată de reclamanta Unitatea Administrativ Teritorială – Municipiul A. prin primar în contradictoriu cu pârâtul B.

A obligat pârâtul să plătească reclamantei suma de 12673,72 lei cu titlu de prejudiciu.

A respins ca nefondată cererea privind plata cheltuielilor de judecată.

Pentru a hotărî astfel, prima instanță făcând aplicarea dispozițiilor art. 248 C. pr. civ., a soluționat cu prioritate excepția lipsei calității procesuale pasive invocată de pârât, în sensul respingerii acesteia, cu următoarea argumentație.

Conform art. 254 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 republicată: „Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor”.

De asemenea, potrivit art. 278 din același act normativ:

„(1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.

(2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de

muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective”.

Așadar, chiar dacă pârâtul nu a prestat activitate în baza unui contract individual de muncă îi sunt aplicabile dispozițiile Codului muncii în ceea ce privește răspunderea patrimonială întrucât nu există prevederi în acest sens reglementate prin legi speciale.

Mai mult, prin art. 128 din Legea nr. 215/2001 și art. 55 din Legea nr. 393/2004 legiuitorul a prevăzut expres că „aleșii locali”, cum este cazul pârâtului, „răspund, după caz, convențional, administrativ, civil sau penal pentru faptele săvârșite în exercitarea atribuțiilor ce le revin, în condițiile legii”.

În acest sens a fost și opinia majoritară exprimată la întâlnirea din octombrie 2014 a reprezentanților Consiliului Superior al Magistraturii cu președinții secțiilor de contencios administrativ și fiscal de la Înalta Curte de Casație și Justiție și curțile de apel, în sensul că, răspunderea patrimonială a primarului/fostului primar este o răspundere civilă delictuală, acțiunea în pretenții fiind de competența instanțelor civile.

Pe fondul cauzei, instanța a reținut că prin sentința civilă nr. 431 din 9 aprilie 2015 (filele 30-39 dosar) pronunțată de Tribunalul Botoșani în dosarul nr. .../40/2015* instanța a admis contestația formulată de reclamantul C. împotriva dispoziției nr. 7 din 6 ianuarie 2015, a anulat contestația și a obligat pârâtii Primarul Municipiului A. și Municipiul A. – prin Primar să reintegreze reclamantul pe postul deținut anterior și să-i plătească o despăgubire egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat, de la data desfacerii contractului de muncă până la data reintegrării efective pe post.

De asemenea, a obligat pârâtii și la plata dobânzii legale de la 20 ianuarie 2015 până la data plății efective și a cheltuielilor de judecată în cuantum de 3000 lei.

Această hotărâre a rămas definitivă prin decizia nr. 682 din 23 septembrie 2015 dată de Curtea de Apel Suceava (filele 40-55 dosar), decizie prin care s-a respins ca nefondat apelul formulat de Primarul Municipiului A. și Municipiul A. – prin primar cu obligarea acestora la plata cheltuielilor de judecată în sumă de 3028,39 lei.

Primarul Municipiului A. și Municipiul A. – prin primar au atacat cu recurs și încheierea din 7 aprilie 2015 pronunțată de Tribunalul Botoșani în dosarul nr. .../40/2015 intimat fiind C. prin care s-a respins cererea de suspendare a judecării cauzei potrivit art. 413 alin. (2) C. pr. civ.

Recursul a fost soluționat prin decizia nr. 168 din 10 iunie 2015 (filele 40-41 dosar) în sensul respingerii acestuia ca inadmisibil, cu obligarea recurenților la plata cheltuielilor de judecată în cuantum de 532 lei.

Urmare a controlului efectuat de Curtea de Conturi la Unitatea Administrativ Teritorială prin Decizia nr. 35/2016 (filele 68-82 dosar) s-a reținut că: „unitatea nu a luat măsuri pentru recuperarea despăgubirii și cheltuielilor de judecată plătite în baza hotărârii instanței judecătorești, deși nu există nici o dovadă că pierderile patrimoniale suferite prin plata acestora reprezintă pagube care se încadrează în riscul normal al serviciului [situație în care salariații nu răspund, conform prevederilor art. 254 alin. (2) din Legea nr. 53/2003]”.

Din înscrisurile depuse la dosarul cauzei de reclamantă rezultă că aceasta a plătit ca urmare a hotărârilor judecătorești detaliate în precedent: suma de 3028,39 lei cu titlu de cheltuieli de judecată, cu ordinul de plată nr. 5140 din 5 noiembrie 2015; suma de 532 lei, cu titlu de cheltuieli de judecată, cu ordinul

de plată nr. 4663 din 25 iunie 2015; suma de 3000 lei, cu titlu de cheltuieli de judecată, cu ordinul de plată nr. 442 din 16 aprilie 2015; suma de 2780 lei, cu titlu de drepturi salariale nete pentru lunile ianuarie, februarie, martie, aprilie 2015, calculate potrivit Anexei 1 la referatul 21432 din 28 septembrie 2016; suma de 3333,72 lei reprezentând penalități, stabilită potrivit Anexei 2 la referatul nr. 21432 din 28 septembrie 2016 și înscrisului de la fila 91 dosar.

Total: 9340 lei diferențe salariale, despăgubiri și cheltuieli de judecată (3028 + 3000 + 532 + 2780 = 9340) și 3333,72 lei penalități. Total general 12673,72 lei.

Ca urmare, aceasta este suma cu care a fost prejudiciat bugetul U.A.T. A. ca urmare a constatării de către instanță ca netemeinică a sancțiunii concedierii reclamantului.

Instanța a reținut că potrivit art. 254 alin. (1) și (2) din Legea nr. 53/2003 republicată:

„(1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor. (2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului”.

Pârâțul a avut calitatea de primar și, raportat la această calitate, art. 128 din Legea nr. 215/2001 prevede că: „(1) Consilierii locali sau județeni, după caz, primarii, viceprimarii, primarul general al municipiului București și viceprimarii, primarii și viceprimarii subdiviziunilor administrativ-teritoriale, președinții și vicepreședinții consiliilor județene, secretarii unităților administrativ-teritoriale și personalul din aparatul de specialitate al primarului, respectiv al consiliului județean răspund, după caz, contravențional, administrativ, civil sau

penal pentru faptele săvârșite în exercitarea atribuțiilor ce le revin, în condițiile legii”.

În același sens s-a dispus și prin art. 55 din Legea nr. 393/2004, respectiv: „Aleșii locali răspund, în condițiile legii, administrativ, civil sau penal, după caz, pentru faptele săvârșite în exercitarea atribuțiilor ce le revin, în condițiile legii”.

În cauză, acțiunea în daune întemeiată pe răspunderea civilă delictuală, ținând cont de calitatea pârâtului de fost primar în perioada derulării faptelor descrise în precedent, presupune îndeplinirea cumulativă a următoarelor condiții: existența prejudiciului; existența faptei; existența legăturii de cauzalitate dintre faptă și prejudiciu; existența vinovăției celui care a produs prejudiciu.

Analizând prima condiție, respectiv a existenței prejudiciului, instanța a reținut că pentru a fi susceptibil de reparare, prejudiciul trebuie să fie cert, direct și personal, să rezulte din încălcarea sau lezarea unui drept sau interes legitim. Prejudiciul cert presupune atât existența lui sigură cât și posibilitatea evaluării lui în prezent. Prejudiciul trebuie să fie direct, practica judiciară cerând constant, în materie de răspundere delictuală, ca pagubele să fie o consecință directă a faptei păgubitoare.

Or, în cauza dedusă judecării prejudiciul a fost stabilit definitiv de instanță prin hotărâre judecătorească definitivă și așa cum rezultă din înscrisurile depuse la filele 58, 61 dosar pârâțul fiind cel care a încuviințat plata acestor sume din bugetul U.A.T. A.

De asemenea, și fapta pârâtului există, întrucât acesta a dispus măsura desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă al salariatului C. în condițiile în care: Raportul Comisiei de cercetare disciplinară constată doar existența unei abateri disciplinare, dar nu propun o anume sancțiune; Referatul șefului Serviciului Resurse Umane atrăgea atenția că sancțiunea aplicată nu este proporțională cu

fapta săvârșită; Referatul șefului Serviciului Juridic Contencios care exercita atribuțiunile de Secretar al Municipiului A. atenționează asupra necesității corelării sancțiunii cu gravitatea faptei.

Mai mult, Dispoziția 007 din 6 ianuarie 2015 este semnată doar de pârât, în dreptul semnăturii Secretarului U.A.T. A. consemnându-se doar referatul nr. 1175 din 6 ianuarie 2015.

Susținerea pârâtului referitoare la faptul că în cauză ar fi aplicabile dispozițiile art. 255 C. muncii republicat a fost înlăturată de instanță întrucât măsura desfacerii disciplinare nu a fost rezultatul unei decizii colective ci, dimpotrivă, pârâtul a fost singurul care a dispus și semnat în acest sens dispoziția nr. 007/2015.

Între primele două elemente, ale răspunderii civile delictuale, respectiv prejudiciul și faptă există evident o legătură de cauzalitate, deoarece fapta pârâtului a generat producerea prejudiciului urmare a constatării de către instanță a faptului că sancțiunea concedierii dispusă de pârât a fost neîntemeiată.

Atunci când suntem în prezența unei răspunderi civile delictuale pentru fapta proprie, sunt prezente două elemente ale vinovăției: unul obiectiv, ce constă în încălcarea unei obligații juridice, și unul subiectiv, numit imputabilitate sau culpabilitate, acesta reprezentând atitudinea autorului de a înțelege și de a-și asuma consecințele faptelor ce au fost săvârșite.

În cazul răspunderii civile delictuale nu are importanță forma vinovăției, respectiv dacă a fost săvârșită cu intenție sau din culpă, art. 1357 C. civ. prevăzând că „cel care cauzează altuia un prejudiciu printr-o formă ilicită, săvârșită cu vinovăție, este obligat să îl repare”.

Ca urmare în cauză sunt întrunite cumulativ toate condițiile pentru atragerea răspunderii civile delictuale a reclamantului care a produs

un prejudiciu în patrimoniul reclamantei, motiv pentru care instanța a admis acțiunea formulată de reclamanta Unitatea Administrativ Teritorială – Municipiul A. – prin primar în contradictoriu cu pârâtul B.

În temeiul art. 453 C. pr. civ., a respins ca nefondată cererea reclamantei de plată a cheltuielilor de judecată, întrucât aceasta nu a depus dovezi la dosar care să ateste efectuarea unor astfel de cheltuieli.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel pârâtul B. solicitând admiterea apelului, anularea hotărârii primei instanțe, în sensul respingerii acțiunii ca inadmisibilă iar în subsidiar ca neîntemeiată.

În motivarea apelului arată apelantul că intimata a formulat acțiune împotriva sa în temeiul răspunderii civile delictuale pentru fapta proprie, raportat la Dispoziția nr. 7 din 6 ianuarie 2015 prin care Primarul municipiului A. a dispus sancționarea disciplinară cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă a domnului C.

Prin sentința pronunțată, instanța a admis acțiunea formulată de U.A.T. Municipiul B. – prin primar, obligându-l să-i plătească suma de 12.673,72 lei.

Pentru a pronunța această hotărâre, instanța de fond a motivat că Dispoziția nr. 7/2015 este rezultatul unei Decizii unilaterale, ceea ce i-ar atrage răspunderea personală.

Totodată, instanța a respins excepția lipsei calității procesual pasive invocată, fără o argumentare logică.

Soluția instanței de fond este neîntemeiată pentru următoarele considerente:

Potrivit art. 63 din Legea nr. 215/2001, Primarul reprezintă autoritatea statului în relațiile cu terți, nu acționează în nume propriu, ci pentru interesele comunității.

Decizia nr. 7 din 15 ianuarie 2015 a fost emisă în baza art. 63 alin. (5) lit. a) și e) și art. 68 din Legea nr. 215/2001 republicată.

Așadar, deciziile sale au fost luate în calitate de primar și nu de persoană fizică.

Consideră că nu poate fi reținută calitatea sa procesuală pasivă în această cauză, în care a fost acționat în calitate de persoană fizică, fapt pentru care solicită respingerea acțiunii ca inadmisibilă pentru lipsa calității procesual pasive.

În subsidiar, dacă se va trece peste excepția invocată, solicită respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

Dispoziția nr. 7 din 15 ianuarie 2015 privind sancționarea disciplinară a domnului C. cu desfacerea disciplinară a Contractului individual de muncă a avut la bază:

– Sesizarea disciplinară formulată de viceprimarul D., prin adresa nr. 27632 din 25 noiembrie 2014 prin care s-a adus la cunoștință săvârșirea de către domnul C. – director al DSPSA a abaterii disciplinare de refuz nejustificat a sarcinilor de serviciu, trasate de șeful ierarhic superior;

– Raportul Comisiei de Disciplină constituită prin Dispoziția Primarului mun. A. nr. 1872 din 21 noiembrie 2014;

– Adresa viceprimarului D. nr. 1116 din 5 ianuarie 2015, prin care acesta a arătat că a avut o colaborare deficitară cu directorul DSPSA care a refuzat să prezinte Rapoartele de activitate solicitate, a refuzat să răspundă unor solicitări ale Direcției Edilitare din Primărie sau a răspuns cu întârziere, manifestând reacții de insubordonare ierarhică și exprimându-și nemulțumirea, dezacordul și dezavuarea sarcinilor de serviciu prin mass-media locală, manifestări prin care au fost încălcate prevederile Codului de conduită a personalului din autoritățile și instituțiile publice, care reglementează normele de conduită profesionale

sională a personalului contractual stabilit prin Legea nr. 477/2004, precum și prevederile Regulamentului de Organizare și Funcționare a DSPSA, aprobat prin HCL nr. 262/2012.

La data de 18 decembrie 2014, Comisia de cercetare disciplinară a înaintat viceprimarului mun. A., raportul Comisiei prin care a constatat existența faptei sesizate, faptul că DSPSA nu a îndeplinit atribuțiile de serviciu trasate de către persoana ierarhic superioară și nici nu a justificat neîndeplinirea lor.

Comisia a stabilit că în conformitate cu prevederile art. 250 și art. 252 din Legea nr. 53/2003, Primarul mun. A. poate dispune sancționarea disciplinară prin emiterea unei Decizii.

Măsura aplicării sancțiunii disciplinare a fost luată ca urmare a sesizării disciplinare, a Raportului Comisiei de disciplină și a Adresei viceprimarului D. și a fost justificată de faptul că C. nu a solicitat Consiliului local, prin Notă de fundamentare și propunere de modificare a HCL nr. 432/2009 și HCL nr. 315/2010, mutarea patinoarului pe lacul din Parcul ... din A., în conformitate cu prevederile din cap. II. pct. 2.3 din HCL nr. 432/2009.

În conformitate cu prevederile Dispoziției Primarului nr. 1524 din 22 septembrie 2014, art. 1 lit. l), viceprimarul D. poate coordona activitatea DSPSA prin trasarea de sarcini de serviciu conducerii acesteia.

În conformitate cu cele prezentate mai sus, viceprimarul a trasat ca atribuție de serviciu montarea patinoarului pe lacul din Parcul ...

Prin Adresa nr. 27632 din 25 noiembrie 2014, Vice-primarul D. a sesizat Comisia de cercetare disciplinară pentru verificarea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu ale directorului DSPSA și a modului de îndeplinire a acestora.

Având în vedere că în mod legal, Vice-primarul D. a coordonat activitatea DSPSA prin trasarea de sarcini de serviciu conducerii acesteia,

sarcini care nu au fost îndeplinite de către directorul DSPSA, conform dispoziției primite, în mod corect Comisia de cercetare disciplinară a stabilit existența abaterii disciplinare.

În consecință, Dispoziția nr. 7/2015 emisă de el în calitate de primar al UAT Mun. A. a fost emisă în temeiul legii și a rapoartelor la care a făcut referire mai sus, nefiind o decizie unilaterală și personală.

În consecință, consideră că nu sunt îndeplinite elementele răspunderii civile delictuale.

Pentru a fi antrenată răspunderea civilă delictuală se impune îndeplinirea simultană a celor patru condiții: prejudiciu, fapta ilicită, vinovăția și raportul de cauzalitate.

În privința vinovăției, cu toate că reclamanta expune considerații teoretice despre culpa fără prevedere/neglijență, în realitate la data emiterii Dispoziției nr. 7 din 6 ianuarie 2015, sancțiunea aplicată directorului DSPSA a avut la bază întreaga documentație expusă, sancțiunea nefiind aplicată în mod arbitrar.

Nu a existat nici vinovăție și nici rea-intenție la momentul emiterii Dispoziției, câtă vreme o întreagă Comisie a stabilit existența abaterii disciplinare săvârșită de către directorul DSPSA.

Împrejurarea că ulterior această sancțiune a fost înlăturată nu duce automat la ideea că la momentul emiterii Dispoziției, ar fi acționat cu vinovăție sau neglijență.

Tocmai pentru a fi cenzurată temeinicia măsurii aplicate, există posibilitatea atacării Dispoziției pe cale judecătorească.

Potrivit art. 1358 C. civ. pentru aprecierea vinovăției se va ține seama de împrejurările în care s-a produs prejudiciul, străine de persoana autorului faptei.

Ori, emiteria Dispoziției nr. 7 din 6 ianuarie 2015 s-a făcut în baza unei întregi

documentații și nu a fost rezultatul unui act de decizie individuală.

În privința faptei ilicite, reclamanta susține că „instanțele de judecată au apreciat că sancțiunea desfacerii contractului de muncă este nelegală, astfel că măsura dispusă de pârâțul B., în calitate de primar, se circumscrie unei fapte ilicite”.

Contrar acestei aprecieri, arăt faptul că Tribunalul Botoșani, prin sentința nr. 431 din 9 aprilie 2015 pronunțată de dosarul nr. 106/40/2015 a apreciat că sancțiunea concedierii reclamantului este netemeinică, iar nu nelegală, fapt ce înlătură decizia sa din sfera ilicitului.

Așadar, o sancțiune apreciată ca fiind neîntemeiată nu poate fi apreciată ca o faptă ilicită. Orice act administrativ individual sau jurisdicțional poate fi desființat ca fiind netemeinic.

Aceasta nu atrage automat răspunderea civilă delictuală a emitentului actului administrativ, după cum nici hotărârile judecătorești desființate pe netemeinicia și chiar și pe nelegalitate, nu sunt imputabile și nu se înscriu în sfera ilicitului pentru antrenarea răspunderii civile delictuale. Pentru angajarea răspunderii civile delictuale, este necesară săvârșirea unei fapte ilicite, faptă care are în structura sa un element subiectiv sau material și un element obiectiv sau psihologic.

În analiza faptei ilicite, trebuie avute în vedere ambele elemente, respectiv manifestarea exterioară a unei atitudini de conștiință și voință a unei persoane.

Emiterea unei Dispoziții ce își are temeiul în Legea administrației publice locale nu poate să constituie un fapt ilicit.

Împrejurarea că ulterior, printr-o sentință a tribunalului, s-a constatat netemeinicia sancțiunii aplicate, nu conturează în niciun caz existența faptei ilicite și nici nu înlătură în

aceiași timp conduita celui sancționat privind nerespectarea atribuțiilor de servicii.

De altfel, tribunalul – prin sentința nr. 431 din 9 aprilie 2015 a analizat sancțiunea desfacerii Contractului individual de muncă doar prin raportare la refuzul Directorului DSPSA de a duce la îndeplinire ordinul Viceprimarului D. de schimbare a amplasamentului patinoarului pe fundul lacului din Parc, fără a fi analizate și celelalte aspecte de conduită ale Directorului DSPSA explicate pe larg în Adresa Viceprimarului D. nr. 1116 din 5 ianuarie 2015, respectiv:

– că a avut o colaborare deficitară cu directorul DSPSA, care a refuzat să prezinte Rapoartele de activitate solicitate;

– a refuzat să răspundă unor solicitări ale Direcției Edilitare din Primărie sau a răspuns cu întârziere, manifestând reacții de insubordonare ierarhică și exprimându-și nemulțumirea, dezacordul și dezavuarea sarcinilor de serviciu prin mass-media locală, manifestări prin care au fost încălcate prevederile Codului de conduită a personalului din autoritățile și instituțiile publice, care reglementează normele de conduită profesională a personalului contractual stabilit prin Legea nr. 477/2004, precum și prevederile Regulamentului de Organizare și Funcționare a DSPSA, aprobat prin HCL nr. 262/2012.

În concluzie, emiterea Dispoziției nr. 7 din 6 ianuarie 2015 nu constituie prin ea însăși un fapt ilicit, pentru atragerea răspunderii civile delictuale.

Nefiind dovedită fapta ilicită, nu există nici un raport de cauzalitate între prejudiciu și fapta ilicită.

Așadar, trei din cele patru condiții ale răspunderii civile delictuale nu sunt îndeplinite.

În privința răspunderii individuale invocă dispozițiile art. 255 C. muncii republicat, (1). Astfel, deși, ca regulă, în situația în care un

singur prejudiciu este cauzat din vina mai multor persoane fizice, răspunderea este una conjunctă, Codul muncii a prevăzut și situația foarte des întâlnită în practică, în care măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată în mod obiectiv pentru fiecare persoană în parte. În acest caz, legiuitorul a stabilit că prejudiciul va fi suportat de fiecare angajat proporțional cu salariul sau net de la data constatării pagubei.

Ori, măsura aplicării sancțiunii nu este rezultatul unei decizii individuale, ci a Raportului Comisiei de Disciplină constituită prin Dispoziția Primarului mun. A. nr. 1872 din 21 noiembrie 2014 și adresei viceprimarului D. nr. 1116 din 5 ianuarie 2015, care a sesizat abaterea disciplinară de refuz nejustificat de îndeplinire a sarcinilor de serviciu, trasate de șeful ierarhic superior, fiind propusă sancțiunea disciplinară prevăzută de art. 248 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003, constând în desfacerea disciplinară a contractului de muncă, conform rezoluției de pe Adresa nr. 1116 din 5 ianuarie 2015.

În această împrejurare, sunt aplicabile prevederile art. 254 C. muncii.

În concluzie solicită respingerea acțiunii ca inadmisibilă, în subsidiar ca neîntemeiată.

Reclamanta intimată a depus întâmpinare prin care a solicitat respingerea apelului ca nefondat și menținerea sentinței instanței de fond ca temeinică și legală.

Verificând, în limitele motivelor de apel, conform art. 477, art. 479 alin. (1) C. pr. civ., stabilirea situației de fapt și aplicarea de către prima instanță a dispozițiilor legale incidente în cauză, Curtea reține următoarele:

În mod corect a fost respinsă excepția lipsei calității procesuale pasive a pârâtului, criticile din apel fiind neîntemeiate. Astfel cum a reținut și prima instanță, pârâtul este chemat în judecată pentru a răspunde pentru

prejudiciul produs în exercitarea atribuțiilor sale de primar. Temeiul răspunderii sale civile contractuale se regăsește în art. 128 din Legea nr. 215/2001, art. 55 din Legea nr. 393/2004, art. 254 C. muncii, aplicabil raporturilor dintre primar și unitatea administrativ teritorială în temeiul art. 278 C. muncii și în conformitate cu cele statuate de Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 16/2016, care a stabilit că prevederile Codului muncii se aplică raporturilor juridice dintre primar/viceprimar și unitatea administrativ-teritorială, dacă legi speciale nu conțin dispoziții specifice, inclusiv după încetarea mandatelor, decizia fiind obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 517 alin. (4) C. pr. civ.

În speță, prin cererea de chemare în judecată s-a invocat atât răspunderea civilă delictuală cât și cea contractuală iar prima instanță, deși face trimitere la textele ce reglementează răspunderea patrimonială a salariaților, care este una contractuală, se referă în considerente la întrunirea condițiilor pentru atragerea răspunderii civile delictuale a pârâtului. Deși această inadvertență nu a fost sesizată prin memoriul de apel, Curtea apreciază că această chestiune trebuie lămurită pentru a se stabili care sunt condițiile răspunderii patrimoniale ale pârâtului atât timp cât prin apel se invocă că nu sunt întrunite. Această problemă de drept a fost soluționată implicit prin Decizia nr. 16/2016 la care s-a făcut referire anterior. Astfel în considerente Înalta Curte de Casație și Justiție a arătat următoarele:

„41. Răspunderea civilă delictuală alcătuiește dreptul comun al răspunderii civile, care intervine atunci când este încălcată obligația generală, care revine tuturor, de a nu vătăma drepturile altora prin fapte ilicite.

42. Raportul dintre răspunderea civilă delictuală și răspunderea contractuală este cel de la general la special, astfel încât, odată ce nu sunt îndeplinite condițiile răspunderii civile contractuale, operează răspunderea civilă

delictuală în măsura în care s-a produs un fapt ilicit culpabil.

43. Cu toate acestea, întrucât raporturile juridice în discuție sunt raporturi juridice de muncă, *sui generis*, pentru care nu se încheie contracte individuale de muncă, supuse Codului muncii, potrivit dispozițiilor art. 278 alin. (2) din acest cod (cum se va detalia în prezenta decizie), în cazurile speciale în discuție este înlăturată orice discuție privind raportul dintre răspunderea civilă delictuală și cea contractuală, precum și privind regula de principiu în sensul că răspunderea patrimonială este o formă a răspunderii contractuale.

44. Nu poate fi reținută răspunderea civilă delictuală nici în ceea ce privește regimul aplicabil în funcție de momentul formulării acțiunii în răspundere patrimonială – în timpul/ în afara mandatului.

45. În cazurile în discuție sunt aplicabile normele Codului muncii, potrivit art. 1 alin. (2) și art. 278 alin. (2) din acest cod, care nu disting în acest sens (*ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*).

46. Odată calificate raporturile juridice deduse judecății ca fiind raporturi de muncă, acestea sunt supuse dispozițiilor Codului muncii, care, în capitolul III din titlul XI, reglementează răspunderea patrimonială atât în cazul pagubelor produse din vina și în legătură cu funcția – art. 254, cât și în cazul sumelor încasate nedatorat – art. 256.

47. Distingția nu a fost confirmată nici de Plenul Tribunalului Suprem prin Decizia nr. 1 din 16 februarie 1967, prin care s-a statuat relativ la răspunderea materială reglementată de fostul Cod al muncii, pentru o pagubă descoperită după desfacerea contractului de muncă, reținându-se că aceasta decurge din activitatea desfășurată și din modul în care s-au îndeplinit atribuțiile de serviciu, iar o atare situație generează un litigiu de muncă ce nu se poate transforma, datorită unei împrejurări

întâmplătoare, într-un litigiu de drept comun, astfel încât procedura aplicabilă pentru recuperarea pagubei ce a fost descoperită după încetarea raporturilor de muncă este cea prevăzută pentru persoanele încadrate în muncă.

48. Raționamentul este valabil și din perspectiva dispozițiilor noului Cod al muncii atât timp cât raporturile juridice în discuție sunt raporturi juridice de muncă, iar calificarea naturii litigiului este determinată de faptul că acesta este generat de un raport juridic de muncă, iar fapta cauzatoare de prejudiciu este săvârșită în exercitarea funcției, neavând astfel relevanță data la care se solicită sancționarea.

49. Pot fi însă situații când, în ipoteza producerii unui prejudiciu unității administrativ-teritoriale, primarul/viceprimarul vinovat să răspundă civil delictual, nu patrimonial după regulile din dreptul muncii, și anume atunci când fapta prejudiciabilă nu este săvârșită în legătură cu funcția sau prejudiciul este urmarea unei infracțiuni.

50. Aplicarea dispozițiilor Codului civil este permisă de dispozițiile art. 278 alin. (1) din Codul muncii care, coroborat cu alin. (2) al aceluiași articol și alin. (2) al art. 1, conturează următoarea ordine: raportului juridic de muncă i se aplică reglementările speciale, iar dacă acestea sunt insuficiente și specificul raportului de muncă permite, i se aplică normele din Codul muncii; numai atunci când nici acestea nu sunt îndestulătoare, se vor aplica dispozițiile legislației civile.”

Din aceste considerente rezultă că în speță răspunderea pârâtului este una contractuală, iar nu delictuală, pentru că ceea ce i se impută este producerea unui prejudiciu unității administrativ teritoriale în exercitarea atribuțiilor de serviciu, iar nu că fapta prejudiciabilă nu are legătură cu funcția ori că ar fi rezultatul unei infracțiuni.

O altă chestiune la care face referire Înalta Curte sunt dispozițiile legale aplicabile și anume, în analiza răspunderii civile patrimoniale a salariaților se aplică cu prioritate prevederile Codului muncii și doar dacă acestea ar fi insuficiente se aplică și prevederile Codului civil ce reglementează răspunderea civilă contractuală.

Conform art. 254 alin. (1) C. muncii „Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.”

Condițiile atragerii răspunderii patrimoniale a pârâtului sunt: să fi avut calitatea de primar la data emiterii deciziei care ar fi determinat prejudiciul pretins; să fi comis o faptă ilicită în legătură cu serviciul, să existe raport de cauzalitate între fapta prejudiciabilă și prejudiciu, fapta să fie comisă cu vinovăție.

Prima condiție este îndeplinită, pârâtul fiind cel care a semnat, în calitate de primar, decizia de concediere a unui salariat, ce a fost ulterior anulată de instanță, dispunându-se totodată plata de despăgubiri constând în drepturile salariale neplătite de la data concedierii precum și a cheltuielilor de judecată.

În ceea ce privește fapta ilicită, prima instanță a reținut că aceasta ar consta în emiterea dispoziției de desfacere disciplinară a contractului de muncă al salariatului C., în condițiile în care în raportul comisiei de cercetare a constatat existența abaterii disciplinare, dar nu s-a propus o anume sancțiune, referatul șefului Serviciului Resurse Umane atrăgea atenția că sancțiunea aplicată nu este proporțională cu fapta săvârșită, iar referatul șefului Serviciului juridic contencios atenționa asupra necesității corelării sancțiunii cu gravitatea faptei.

Curtea reține că sesizarea disciplinară cu privire la comiterea unei abateri disciplinare de către salariatul C., director D.S.P.S.A., a

fost făcută de către viceprimarul municipiului A., D., în urma unui conflict între cei doi în legătură cu amplasarea unui patinoar artificial în municipiul A. Urmare a acesteia, primarul municipiului A., pârâtul apelant, a desemnat o comisie de cercetare disciplinară conform art. 251 din Codul muncii. În raportul întocmit de membrii comisiei s-a concluzionat că C. nu și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu trasate de persoana ierarhic superioară și nici nu a justificat neîndeplinirea lor, în consecință fapta constitui abatere disciplinară, iar primarul municipiului poate dispune sancționarea disciplinară a acestuia, indicându-se textele legale potrivit cărora acesta are atribuția de sancționare.

În baza acestui raport și în temeiul atribuției legale de aplicare a sancțiunilor disciplinare, pârâtul, în calitate de primar, a emis dispoziția nr. 007 din 6 ianuarie 2015 de sancționare disciplinară a domnului C. cu desfacerea disciplinară a contractului de muncă. Dispoziția a fost semnată doar de acesta, pentru secretarul E. făcându-se trimitere la referatul nr. 1175 din 6 ianuarie 2015 care a fost întocmit de „șef serviciu contencios, registru agricol”, F., în care se invocă că referatul de cercetare disciplinară nu conține elemente obligatorii pentru individualizarea sancțiunii disciplinare, iar aplicarea sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului de muncă s-ar dispune ca urmare a analizei și aprecierii ordonatorului principal de credite. În acest referat nu se susține că fapta imputată salariatului menționat nu ar fi abatere disciplinară, ci doar se atenționează asupra sancțiunii ce se va aplica.

Totodată s-a întocmit un punct de vedere de către Serviciul juridic Contencios, semnat de șef serviciu Resurse umane, G., și consilier juridic H. în care se arată că propunerea de sancționare cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă nu este proporțională cu fapta identificată de comisia de cercetare disciplinară. Nici în acest punct de vedere întocmit de un consilier juridic nu se

arată că fapta imputată în raportul de cercetare disciplinară nu este abatere disciplinară.

Contestația salariatului C. împotriva dispoziției de sancționare disciplinară a fost admisă prin sentința civilă nr. 431 din 9 aprilie 2015 a Tribunalului Botoșani, definitivă prin decizia nr. 682 din 23 septembrie 2015 a Curții de Apel Suceava. Analizând considerentele celor două hotărâri judecătorești se constată că în esență motivul anulării dispoziției emise de pârâtul apelant nu a fost faptul că sancțiunea aplicată nu este proporțională cu fapta săvârșită, ci că fapta imputată nu constituie abatere disciplinară, refuzul lui C. de a se conforma ordinului viceprimarului fiind justificat, contrar celor concluzionate în raportul de cercetare disciplinară.

Astfel cum s-a arătat, atragerea răspunderii patrimoniale a salariaților, și prin asimilare a primarilor care nu își desfășoară activitatea în baza unui contract de muncă, este condiționată de comiterea unei fapte ilicite în legătură cu serviciul, care poate consta fie într-o omisiune, neîndeplinirea unor atribuții de serviciu, fie într-o acțiune, îndeplinirea atribuțiilor de serviciu în mod defectuos, necorespunzător.

Emiterea deciziei de sancționare s-a făcut de către pârâtul apelant în temeiul atribuțiilor legale, fapt necontestat. Prin urmare, trebuie analizat dacă acesta și-a îndeplinit atribuția de sancționare a salariatului C. în mod defectuos, cu încălcarea unor dispoziții legale. În speță, astfel cum s-a reținut, acesta a numit o comisie de cercetare disciplinară pentru efectuarea cercetării disciplinare, astfel cum prevedea legea. Decizia de sancționare s-a întemeiat pe raportul comisiei de cercetare care a stabilit că fapta salariatului este abatere disciplinară. Mai mult, punctele de vedere ale consilierului juridic și ale persoanei care îndeplinea atribuția de secretar al unității administrativ teritoriale, și care, potrivit art. 117 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 215/2001, avizează, pentru legalitate, dispozițiile primarului și ale președintelui

consiliului județean, hotărârile consiliului local, respectiv ale consiliului județean erau în sensul că fapta constituie abatere disciplinară și doar atrăgeau atenția asupra sancțiunii ce va fi aplicată.

Prin urmare, atât timp cât documentația care a stat la baza emiterii deciziei de sancționare de către pârâțul apelant era în sensul că fapta salariatului C. constituie abatere disciplinară și acesta trebuie sancționat, nu se poate aprecia că acesta și-a exercitat această prerogativă legală contrar prevederilor legale, în mod necorespunzător.

Faptul că instanța a admis ulterior contestația salariatului, apreciind că fapta acestuia nu constituie abatere disciplinară, nu este suficient pentru a se aprecia că fapta de emiterie a acestei decizii este una ilicită, ci trebuie demonstrat că pârâțul și-a exercitat în mod abuziv funcția, respectiv cu încălcarea dispozițiilor legale care reglementează procedura de sancționare disciplinară a salariaților ori că, deși din raportul de cercetare disciplinară rezultă că fapta nu constituie abatere disciplinară, totuși salariatul este sancționat, situație de fapt neincidentă în cauză de față.

Astfel, conflictul care a determinat sancționarea salariatului C. a fost între acesta și viceprimar, raportul comisiei de cercetare disciplinară pe baza căruia se aplica sancțiunea stabilă că fapta salariatului era abatere disciplinară și trebuie sancționată. Este real că prin referatul și punctul de vedere menționate anterior se atrăgea atenția asupra sancțiunii care ar trebui aplicată în raport de fapta comisă, însă, astfel cum s-a arătat mai sus, nu faptul că sancțiunea aplicată nu ar fi proporțională cu fapta comisă a determinat admiterea contestației salariatului ci că aceasta nu ar fi abatere disciplinară.

Contrar aprecierii primei instanțe, emiterea deciziei nu a fost rezultatul doar al acțiunii pârâțului, ci și a membrilor comisiei care au întocmit raportul de cercetare disciplinară.

Fără emiterea acestui raport, nu se putea aplica sancțiunea disciplinară.

Curtea de apel mai constată că din prejudiciul pretins suma de 532 de lei reprezintă cheltuieli de judecată la plata cărora au fost obligați municipiul A. și Primarul municipiului A. prin decizia civilă nr. 168 din 10 iunie 2015 a Curții de Apel Suceava.

Prin această decizie s-a respins ca inadmisibil recursul declarat de aceștia în calitate de recurenți împotriva unei încheieri de ședință a Tribunalului Botoșani prin care s-a respins cererea de suspendare a judecării cauzei. Nici reclamantul și nici prima instanță nu au arătat care este fapta ilicită a pârâțului apelant care ar fi determinat plata cheltuielilor de judecată către aceiași salariat în acest litigiu. Simplul fapt că acea încheiere a fost pronunțată în litigiul privind contestația la decizia de sancționare disciplinară nu este suficient pentru a se aprecia că aceste cheltuieli din recurs au legătură cu fapta de a emite decizia de sancționare. Cheltuielile au fost acordate ca urmare a declarării unui recurs inadmisibil.

Întrucât condițiile pentru atragerea răspunderii civile patrimoniale a salariatului trebuie îndeplinite cumulativ, iar instanța de apel apreciază că nu s-a făcut dovada faptei ilicite a pârâțului apelant în exercitarea atribuțiilor de serviciu, se constată că nu se mai impune analiza întrunirii celorlalte condiții (existența prejudiciului, legătura de cauzalitate între faptă și prejudiciu și vinovăția).

Față de cele reținute, constatând că prima instanță a făcut o greșită aplicare a dispozițiilor legale în raport de situația de fapt expusă, în temeiul art. 480 alin. (1) și (2) C. pr. civ., Curtea va admite apelul, va schimba în parte sentința civilă nr. 476 din 14 mai 2018 a Tribunalului Botoșani, în sensul că va respinge acțiunea ca nefondată.

Vor fi păstrate celelalte dispoziții ale sentinței care nu sunt contrare prezentei decizii.

Răspunderea patrimonială a angajatorului. Inadmisibilitate apel incident formulat de apelantul principal. Diurna plătită consilierului juridic solicitată cu titlu de cheltuieli de judecată

C. muncii, art. 253 alin. (1)

Legea nr. 95/2008, art. 22

C. civ., art. 252, art. 253

Prin cererea de chemare în judecată s-a solicitat atragerea răspunderii patrimoniale a angajatorului față de salariat.

În ceea ce privește condițiile atragerii răspunderii patrimoniale a angajatorului pentru prejudiciul material și moral, astfel cum rezultă din interpretarea art. 253 alin. (1) C. muncii, pentru obligarea angajatorului la plata despăgubirilor solicitate de salariat este necesară întrunirea cumulativă a elementelor răspunderii civile contractuale respectiv fapta ilicită, prejudiciul, legătura de cauzalitate dintre faptă și prejudiciu și vinovăția angajatorului, cu particularitățile determinate de specificul raporturilor juridice de muncă.

Privitor la sarcina probei, deși în conformitate cu dispozițiile art. 272 C. muncii în cazul conflictelor de muncă sarcina probei revine angajatorului, totuși salariatul care pretinde despăgubiri în temeiul art. 253 C. muncii trebuie să facă dovada întrunirii condițiilor răspunderii civile contractuale, conform art. 249 C. pr. civ., or, în speță, astfel cum a reținut corect și prima instanță, reclamantul nu a făcut dovada întrunirii cumulative a condițiilor pentru atragerea răspunderii patrimoniale a fostului angajator, astfel încât în mod corect s-a respins cererea de chemare în judecată.

(C. Apel Suceava, decizia nr. 1366/2018, www.portal.just.ro)

Prin cererea adresată Tribunalului Suceava la data de 19 mai 2017, și înregistrată sub nr. .../86/2017, reclamantul A. a chemat în judecată pe pârâtele R.A.A.R.S.T.A. SA și D.S.N.A. B., solicitând instanței ca, prin hotărârea pe care o va pronunța, să dispună: obligarea pârâtelor la plata despăgubirilor produse în legătură cu relațiile de muncă, respectiv a prejudiciilor materiale de 250.000 lei și morale de 20.000 lei; obligarea pârâtelor la plata cheltuielilor de judecată.

La data de 2 iunie 2017, pârâtele au formulat cerere de chemare în garanție a societăților C. Asigurare – Reasigurare și D., solicitând instanței ca, în cazul în care cererea de

chemare în judecată va fi admisă, iar pârâtele vor fi obligate la plata sumelor solicitate de către reclamantă, chematele în garanție să fie obligate la plata către pârâte a sumelor pe care instanța le va obliga pe pârâte să le plătească reclamantului A.

Prin încheierea de ședință din data de 9 octombrie 2017, instanța a respins, ca inadmisibilă, cererea de chemare în garanție a societăților C. și D.

Împotriva acestei încheieri au formulat apel pârâtele, solicitând modificarea în tot a încheierii atacate, în sensul încuviințării în principiu a cererii de chemare în garanție.

Prin Decizia nr. 951 din data de 9 noiembrie 2017, Curtea de Apel Suceava a admis apelul declarat de pârâtele R.A.A.R.S.T.A. și D.S.N.A. B. împotriva încheierii din 9 octombrie 2017, a schimbat în parte încheierea de ședință, în sensul admiterii în principiu a cererii de chemare în garanție a C. Asigurare – Reasigurare SRL și D.

Prin încheierea de ședință din data de 11 decembrie 2017, instanța a respins, ca neîntemeiată, excepția lipsei dovezii calității de reprezentant a reclamantului și a pârâtelor.

Prin încheierea de ședință din data de 29 ianuarie 2018, instanța a respins, ca neîntemeiată, excepția lipsei calității procesuale pasive a pârâtelor R.A.A.R.S.T.A. și D.S.N.A. B., a respins, ca neîntemeiată, excepția dreptului material la acțiune, a admis excepția lipsei calității procesuale pasive a chemațiilor în garanție și a respins cererea de chemare în garanție pentru lipsa calității procesuale pasive a chemațiilor în garanție C. și D.

Prin sentința civilă nr. 386 din 15 martie 2018, Tribunalul Suceava a respins acțiunea având ca obiect „despăgubiri”, privind pe reclamantul A. în contradictoriu cu pârâtele R.A.A.R.S.T.A. și D.S.N.A. B., ca nefondată. A obligat reclamantul la plata către pârâta R.A.A.R.S.T.A. a cheltuielilor de judecată în cuantum de 2277,37 lei.

Pentru a hotărî astfel, prima instanță a reținut următoarele:

Reclamantul A. a chemat în judecată pe pârâtele R.A.A.R.S.T.A. și D.S.N.A. B., solicitând instanței ca, prin hotărârea pe care o va pronunța, să dispună: obligarea pârâtelor la plata despăgubirilor produse în legătură cu relațiile de muncă, respectiv a prejudiciilor materiale de 250.000 lei și morale de 20.000 lei precum și obligarea pârâtelor la plata cheltuielilor de judecată.

Reclamantul a fost angajat al pârâtei R.A.A.R.S.T.A., în perioada 31 iulie 1993-22 ianuarie 2013, pe funcția de șef de tură, tehnician PNA/CNS, specialist II, iar încetarea contractului de muncă a avut loc în urma constatării pierderii în totalitate a capacității de muncă atestată prin Decizia medicală asupra capacității de muncă nr. 164 din 21 ianuarie 2013.

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

Pentru a fi în prezența unui caz de răspundere civilă contractuală, trebuie întrunite cumulativ următoarele condiții: existența contractului individual de muncă, fapta ilicită a angajatorului constând în nerespectarea unei obligații contractuale, prejudiciul, legătura de cauzalitate dintre prejudiciu și fapta ilicită, vinovăția angajatorului.

În afara de aceste elemente/condiții, conform art. 253 C. muncii, trebuie să fie vorba despre un prejudiciu cauzat în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Cu privire la fapta ilicită, tribunalul a constatat că pârâtelor le este imputabilă fapta de a nu preda documentele solicitate de reclamant cu scopul de a urma procedura pentru încasarea indemnizației de asigurare, astfel cum a reținut Tribunalul Suceava prin sentința nr. 1449 din 29 septembrie 2015: „Refuzul comunicării celor două acte de către angajator echivalează cu încălcarea obligațiilor asumate de acesta prin chiar contractul individual de muncă”.

Cu privire la prejudiciul material, prin acțiune s-a solicitat acest prejudiciu în valoarea

prevăzută de asigurarea profesională obligatorie.

Or, părâtelor nu le este imputabil faptul că reclamantul nu a continuat procedura prevăzută pentru valorificarea contractului de asigurare, după obținerea informațiilor necesare. Reclamantul a justificat neaparcurgerea aceste proceduri prin faptul că s-ar fi prescris dreptul său de a solicita acordarea acestei indemnizații, fără a face dovada constatării prescripției sau a respingerii demersurilor sale pe acest motiv.

Prejudiciul îndeplinește condiția de a fi cert în condițiile în care s-a produs sau este sigur că se va produce. Prejudiciul viitor și eventual nu este cert, deoarece producerea lui nu este sigură. Reclamantul a invocat, în realitate, un prejudiciu eventual, care s-ar fi putut produce în condițiile în care acesta ar fi parcurs în totalitate procedura de declarare a inaptitudinii sale medicale, procedură care ar fi fost finalizată prin obținerea unor documente specifice obligatorii solicitate de către A.A.C.R. și care în final ar fi putut duce la analiza în concret dacă era sau nu îndreptățit la a încasa indemnizația de asigurare.

Cu privire la îndreptățirea acestuia la obținerea indemnizației, părâtele i-au contestat acest drept, invocând contractul de asigurare – pagina 6 paragraful 4 – fila 66 vol. I, 268 vol. II și art. 3 alin. (2) lit. a) pct. 7 din Regulamentul de organizare și funcționare a Autorității Aeronautice Civile Române.

Astfel, potrivit contractului de asigurare, Autoritatea Aeronautică Civilă Română este singura care ia decizii privind pierderea definitivă a privilegiilor acordate prin licență, ca urmare a faptului că angajatul a fost declarat inapt din punct de vedere medical.

De asemenea, conform art. 3 alin. (2) lit. a) pct. 7 din Regulamentul de organizare și funcționare a Autorității Aeronautice Civile Române,

Autoritatea Aeronautică Civilă Română este autoritatea investită cu certificarea/licențierea și supravegherea continuă a menținerii condițiilor asociate certificării/licențierii personalului aeronautic civil.

Potrivit art. 22 din Legea nr. 95/2008: „personalul tehnic este asigurat obligatoriu de către angajator pentru risc profesional și pentru cazurile de producere a unor accidente de muncă urmate de deces, invaliditate permanentă sau temporară, spitalizare, precum și pentru cazurile de îmbolnăvire cu pierderea capacității de muncă necesare desfășurării activității de aviație civilă specifică, pentru care deține documentul de certificare”.

Față de aceste prevederi, riscul asigurat reprezentat de pierderea licenței nu intervine la simpla eliberare a avizului medical, ci la momentul declarării inaptitudinii medicale de către instituția abilitată, adică de către A.A.C.R.

Declararea inaptitudinii medicale a reclamantului trebuia constatată de către Autoritatea Aeronautică Civilă Română în baza avizului medical obținut de reclamant în data de 17 ianuarie 2013 și ulterior constatării acestei inaptitudini se materializa riscul asigurat prin contract și astfel se naștea dreptul la indemnizația de asigurare.

Astfel, cum procedura nu a fost întocmită urmată de reclamant, instanța a constatat că nu este îndeplinită condiția prejudiciului care, în aceste condiții nu este cert.

O altă condiție neîndeplinită pentru antrenarea răspunderii materiale a angajatorului este și faptul că nu există legătură de cauzalitate dintre fapta angajatorului (de a nu comunica documentația solicitată de reclamant) și prejudiciul presupus (neîncasarea primei de asigurare).

Aceasta în condițiile în care reclamantul nu a făcut dovada demersurilor efectuate pentru

obținerea indemnizației, susținând doar că a intervenit prescripția dreptului la acțiune.

În consecință, în prezenta cauză nu s-a făcut dovada îndeplinirii cumulative a cerințelor impuse de textul de lege invocat pentru antrenarea răspunderii materiale.

Admiterea cererii de acordare a daunelor morale este condiționată de producerea unui minimum de probe și de indicii din care să rezulte atât existența prejudiciului moral adus reclamantului, cât și întinderea acestuia, întrucât nu se poate prezuma nici existența, nici întinderea prejudiciului personal nepatrimonial dintr-un comportament al angajatorului, pretins ilicit.

Eventualul prejudiciu, afirmat generic de partea reclamantă ca fiind un prejudiciu moral, nu a fost probat.

Tribunalul a apreciat că simpla enunțare a faptei pretins cauzatoare a prejudiciului, respectiv necomunicarea documentației solicitate nu este prin ea însăși de natură a face dovada producerii unui prejudiciu moral.

Prin urmare, în lipsa unor dovezi din care să rezulte atingerea adusă unor valori sau atribute personale, nepatrimoniale, instanța a respins cererea de acordare a daunelor morale.

Față de cele expuse anterior, tribunalul a respins acțiunea reclamantului ca nefondată.

Cu privire la cheltuielile de judecată solicitate, instanța a luat în considerare cheltuielile de transport și pe cele de cazare, ca fiind datorate cu titlu de cheltuieli de judecată ocazionate de reprezentarea pârâtei R.A.A.R.S.T.A.

Întrucât nu s-a făcut dovada plății biletelor de avion, cu excepția celui în valoare de 366 lei aferent termenului din 9 octombrie 2017, instanța nu a luat în considerare valorile de 220 euro, 190 euro, 190 euro, 220 euro,

220 euro, 190 euro solicitate cu titlu de cheltuieli transport.

Cu privire la suma de 338,76 lei reprezentând servicii taxi de la Curtea de Apel Suceava – Iași de unde consilierul juridic a luat avionul, instanța a apreciat că nu se impune a fi acordată, față de caracterul nerezonabil al acestei cheltuieli.

Cu privire la diurna solicitată, instanța a reținut că aceasta reprezintă un drept pe care angajatorul îl achită propriului salariat în exercitarea sarcinilor sale de serviciu, astfel că aceasta excede noțiunii de cheltuieli de judecată.

În același sens a decis și secția I civilă a Înaltei Curți de Casație și Justiție prin decizia nr. 46 din 20 ianuarie 2016 pronunțată în recurs, respectiv sumele de bani reprezentând indemnizația de delegare a consilierului juridic și contravaloarea salariului încasat de acesta în zilele în care s-a deplasat la instanță pentru termenele de judecată ale dosarului nu constituie cheltuieli efectuate exclusiv în considerarea procesului judiciar, ci drepturi salariale pe care angajatorul le achită propriului salariat în exercitarea sarcinilor sale de serviciu, astfel că acestea exced noțiunii de cheltuieli de judecată astfel cum aceasta este reglementată de legislația procesual civilă.

Având în vedere soluția pronunțată și dispozițiile art. 453 C. pr. civ., tribunalul a obligat reclamantul la plata către R.A.A.R.S.T.A. a cheltuielilor de judecată în cuantum de 2277,37 lei.

Împotriva acestei sentințe au declarat apel pârâta R.A.A.R.S.T.A. și reclamantul A.

În motivarea apelului, reclamantul a arătat că sentința apelată este nelegală și netemeinică, fiind dată cu încălcarea principiilor răspunderii civile contractuale și a cerințelor procesului echitabil.

Din probatoriul administrat în cauză rezultă că în contextul recuperării drepturilor patrimoniale convenite la încetarea relațiilor de muncă, angajatorul apelantului, nerespectând obligațiile sale legale, a adus atingere drepturilor și intereselor legitime ale acestuia, fiind îndeplinite toate condițiile pentru angajarea răspunderii contractuale.

Deși cu privire la fapta ilicită s-a constatat că „pârâtelor le este imputabilă fapta de a nu preda documentele solicitate de reclamant cu scopul de a urma procedura pentru încasarea indemnizației de asigurare” [pag. 13 alin. (5) din sentință], în mod netemeinic a reținut instanța de fond cu ocazia analizei condițiilor prejudiciului și a raportului de cauzalitate că nu întrunesc cerințele legale.

Unul dintre aspectele imputate reclamantului este faptul că nu „ar fi parcurs în totalitate procedura de declarare a inaptitudinii sale medicale, procedură care ar fi fost finalizată prin obținerea unor documente specifice obligatorii solicitate de AACR...” [pag. 13 alin. (9)], respectiv „Declararea inaptitudinii medicale a reclamantului trebuia constatată de către Autoritatea Aeronautică Civilă Română în baza avizului medical obținut de reclamant la data de 17 ianuarie 2013 (...)” [pag. 14 alin. (2)].

Menționează că din înscrisurile depuse de părți pe parcursul soluționării cauzei reies următoarele demersuri, ce par a fi omise de la analiză de către instanța de fond față de reținerea de mai sus: intimata-pârâtă R.A.A.R.S.T.A. – D.S.N.A. B. a emis adresa nr. 59 din 17 ianuarie 2013 către Policlinica CFR prin care s-a solicitat efectuarea unei vizite medicale de către reclamant „întrucât acesta efectuează serviciul în siguranța traficului aerian” și să se precizeze „dacă este apt/inapt pentru serviciul operațional în siguranța traficului aerian”.

În urma prezentării reclamantului la controlul medical, Policlinica CFR emite și îi

adresează pârâtei D.S.N.A. Avizul medical nr. 12 din 17 ianuarie 2013 cu diagnosticul psihosindrom organic cr. cerebral degenerativ, cu atenționarea că este „inapt pentru serviciul operațional în siguranța traficului aerian”. Acest aviz a fost înregistrat de D.S.N.A. sub nr. 60 din 18 ianuarie 2013.

Prin Decizia medicală asupra capacității de muncă nr. 164 din 21 ianuarie 2013 emisă de C.N.P.P. – Casa Teritorială de Pensii B. – C.E.M.C.M. s-a constatat pierderea în totalitate a capacității de muncă – cod afecțiune 303, menționată în decizia nr. 8 din 25 ianuarie 2013 a Directorului DSNA privind încetarea contractului de muncă.

La data de 28 ianuarie 2013, R.A.A.R.S.T.A. înregistrează sub nr. 1654 din 28 ianuarie 2013 adresa nr. 86 din 23 ianuarie 2013 primită de la D.S.N.A. prin care se înaintează documentele „în vederea analizării/declanșării procedurii în caz de pierdere a licenței pentru domnul A.”

În plus, din chiar textul de lege la care face trimitere instanța la pag. 13 penultimul alineat din sentința apelată – art. 3 alin. (2) lit. a) pct. 7 din H.G. nr. 405/1993, rezultă că Autoritatea Aeronautică Civilă Română (A.A.C.R.) are atribuții „în domeniul siguranței aviației” în sensul că se ocupă de certificarea/licențierea și supravegherea continuă a menținerii condițiilor asociate certificării/licențierii personalului aeronautic civil, a personalului care efectuează examinări nedistructive în aviația civilă.

Dacă s-ar fi prevăzut în sarcina angajaților bolnavi efectuarea procedurilor de pierdere a propriei licențe siguranța aviației ar fi în mod cert afectată.

Prin urmare, cădea în sarcina intimatei-pârâte și a A.A.C.R. finalizarea demersurilor începute privind pierderea licenței reclamantului prin emiterea de către cea din urmă instituție a „adresei/notificării emisă de A.A.C.R. prin care se suspendă/anulează licența/brevetul/

certificatul de funcționare a salariatului în cauză, din care să reiasă clar motivul suspendării/anulării” (specificată în Anexa nr. 5 la contractul C073/2012 AC/II/B/PS/-308 din 10 septembrie 2012, comunicată reclamantului odată cu întâmpinarea R.A.A.R.S.T.A. depusă în prezenta cauză).

În orice caz, nu i se poate imputa apelantului neparcurgerea unei proceduri despre care nu i s-au furnizat informații [„potrivit contractului de asigurare, Autoritatea Aeronautică Civilă Română este singura care ia decizii privind pierderea definitivă a privilegiilor acordate prin licență, ca urmare a faptului că angajatul a fost declarat inapt din punct de vedere medical” pag. 13 alin. (11) din sentință].

Astfel cum a arătat în acțiune, în vederea analizării drepturilor sale și întocmirii dosarului daune pentru obținerea despăgubirilor convenite, apelantul-reclamant i-a solicitat părâtei copii ale contractelor colectiv de muncă la nivel de unitate și de asigurare, precum și informații privind eventualele demersuri proprii pentru obținerea asigurării obligatorii.

Intimata-pârâtă nu i-a furnizat nicio informație și a refuzat în mod repetat să îi înmâneze înscrisurile, prin adresa nr. 17527 din 11 august 2014 comunicând refuzul scris și motivând nu mai are calitatea de angajat, iar documentele au caracter confidențial.

Pentru obținerea documentelor a fost necesară apelarea la instanța de judecată, cererea de chemare în judecată formulată la data de 3 septembrie 2014 fiind admisă prin sentința civilă nr. 49 din 29 septembrie 2015 pronunțată în dosarul nr. .../39/2015 al Tribunalului Suceava secția I civilă, definitivă prin neapulare.

Față de obligația angajatorului de informare și de comunicare a actelor care țin de calitatea de salariat, Tribunalul Suceava a reținut că

reclamantul este îndreptățit la comunicarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate pe anul 2012-2013 și a contractului de asigurare pentru pierderea licenței și deces a salariaților R.A.A.R.S.T.A. încheiat pe aceeași perioadă (sentința nr. 1449/2015) și a obligat-o pe pârâtă la predarea lor.

Menționăm că deși i s-a solicitat în mod repetat, pârâta nu a executat de bună voie obligația prevăzută în sentința definitivă și executorie de mai sus, fiind necesară deschiderea dosarului de executare nr. 1181/2016 al Societății civile profesionale de executori Judecătorești „E.”. Încuviințarea executării silite în vederea aducerii la îndeplinire a obligației de a comunica reclamantului înscrisurile a fost dispusă de Judecătoria Suceava la data de 31 ianuarie 2017, în dosarul nr. .../314/2017.

Abia în urma somării realizate de executor la 15 februarie 2017, pârâta s-a conformat dispoziției instanței, predând parțial documentele, fără anexele la contractul de asigurare din 2012, enumerate la art. 6.1., ce conțin informații esențiale privind asigurarea.

Referitor la aspectul că nu ar fi continuat reclamantul „procedura prevăzută pentru valorificarea contractului de asigurare, după obținerea informațiilor necesare” [pag. 13 alin. (7) din sentința apelată], reamintesc că, deși s-au depus în cursul cercetării judecătorești din dosarul de fond anexele ce conțin procedura de obținere a indemnizației, chematele în garanție au invocat următoarele:

S.C. C Asigurare - Reasigurare S.R.L. că „nu este societate de asigurare care să fi subscris polița de asigurare nr. AF037512”, respectiv: „R.A.A.R.S.T.A. nu ne-a notificat deloc și nici în timp util dauna, nici conform clauzei din Caietul de sarcini (care face parte ca anexă din contractul de servicii nr. AC/II/B/PS/-308 din 10 septembrie 2012 semnat de R.A.A.R.S.T.A. și C.) și nici a condițiilor aplicabile poliței de

asigurare nr. AF037512... R.A.A.R.S.T.A. nu a avisat deloc dauna și deoarece au trecut mai mult de 3 ani și jumătate de la existența evenimentului acoperit de polița de asigurare... în conformitate cu alin. (2) de la pagina 3/8 polița de asigurare nr. AF037512 (de la Secțiunea Excluderi aplicabile) se prevede faptul că: (...) Excluderi aplicabile (...) Asiguratul (...) (...) notifică Asigurătorul în 30 de zile de la producerea evenimentului”;

D.: „nu chemata în garanție are calitatea de asigurător” (...) „Conform ștampilei de pe contractul de asigurare depuse de pârâte, asiguratorul este SJC 2003 (...)”, respectiv: „în materie de asigurări termenul de prescripție este de 2 ani” (...) „Orice pretenție cauzată de acest eveniment asigurat [adică pentru incapacitatea de muncă instalată (constatată)], în mod oficial, la data de 21 ianuarie 2013, conform Deciziei medicale asupra capacității de muncă] s-a prescrist la data de 22 martie 2015, adică la 2 ani de la data expirării termenului contractual de plată (...) de la data de 25 ianuarie 2013, pârâta Direcția B., iar de la data de 28 ianuarie 2013, pârâta R.A.A.R.S.T.A. aveau obligația legală de a îl anunța pe asigurătorul lor despre producerea riscului asigurat”.

În conformitate cu prevederile contractului de asigurare, părțile din contractul de asigurare au stabilit și o obligație contractuală de informare, în sensul că pârâta R.A.A.R.S.T.A. trebuia să fi înștiințat asigurătorul despre producerea riscului asigurat în termen de 30 de zile de la producere.

Potrivit art. 22 din Legea nr. 95/2008 „personalul tehnic este asigurat obligatoriu de către angajator pentru risc profesional și pentru cazurile de producere a unor accidente de muncă urmate de deces, invaliditate permanentă sau temporară, spitalizare, precum și pentru cazurile de îmbolnăvire cu pierderea capacității de muncă necesare desfășurării

activității de aviație civilă specifică, pentru care deține documentul de certificare”, iar „Condițiile de asigurare a personalului tehnic din aviația civilă sunt cele prevăzute de lege și/ sau prin contractele colective de muncă”.

Instanța ce a judecat dosarul nr. .../39/2015 a reținut în acest sens: „chiar prin Regulamentul intern al pârâtei, se prevede, așa cum am arătat anterior, obligația de protecție socială a CTA, PMO, PTO și PCO în situația pierderii certificatului/ brevetului și/sau a licenței de funcționare din motive neimputabile salariatului, în condițiile prevăzute în contractului colectiv de muncă aplicabil și în condițiile în care R.A.A.R.S.T.A. contribuie, prin efectul legii, la fondurile destinate asigurării salariaților săi în cazuri de accidente și boli profesionale – art. 177 și 178”. [pag. 7 alin. (2) din sentința nr. 1449/2015].

Prin comportamentul abuziv, intimitele i-au încălcat un drept existent și poate fi reținută în sarcina lor cauzarea prejudiciului material în valoarea prevăzută de asigurarea profesională obligatorie.

Având în vedere limitele minime și maxime ale sumelor asigurate prevăzute în contractele anexate, apelantul-reclamant este îndreptățit să solicite suma de 250.000 lei.

În plus, prin comportamentul abuziv constând în nepredarea cu rea-credință a documentelor, apelantului-reclamant i-au fost lezate sănătatea, integritatea psihică și demnitatea, fiind necesare nenumărate deplasări și cereri, ocazii cu care a fost tratat cu dispreț, fiindu-i produse sentimente de frustrare și suferințe de către angajator, în ceea ce privește întinderea prejudiciului moral provocat, nici sistemul legislativ românesc și nici normele comunitare nu prevăd un mod concret care să repare pe deplin daunele morale, iar acest principiu, al reparării integrale a unui astfel de prejudiciu, nu poate avea decât un caracter estimativ.

Consideră că acordarea unor daune morale de 20.000 lei reprezintă o modalitate justă și echitabilă de reparare pecuniară.

Din dispozițiile art. 252 și art. 253 alin. (4) C. civ., precum și din practica judecătorească rezultă că proba faptei ilicite este suficientă, urmând ca prejudiciul și raportul de cauzalitate să fie prezumate, instanțele urmând să deducă producerea prejudiciului moral din simpla existență a faptei ilicite de natură să producă un asemenea prejudiciu, soluția fiind determinată de caracterul subiectiv intern al prejudiciului moral, proba sa directă fiind practic imposibilă.

În acest sens, secția penală a Înaltei Curți de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 2617 din 9 iulie 2009 pronunțată în recurs, referitor la despăgubirile ce reprezintă daune morale, a statuat că despăgubirile pentru daune morale se disting de cele pentru daune materiale prin faptul că acestea nu se probează, ci se stabilesc de instanța de judecată prin evaluare. Și în practica sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a făcut o serie de aprecieri în ceea ce privește proba prejudiciului moral, reținând abordarea formalistă a instanțelor naționale, care atribuie reclamantului obligația de a stabili existența unui prejudiciu moral, subliniind obligația care le revine instanțelor naționale de a interpreta cerințele procedurale în mod proporțional și rezonabil.

În drept a invocat dispozițiile art. 451, art. 453, art. 466 și urm. C. pr. civ., art. 22 din Legea nr. 95/2008, art. 252, art. 253, art. 1350, art. 1548, art. 2199 și urm. C. civ., art. 253, art. 266 C. muncii, precum și toate dispozițiile menționate în cuprinsul cererii.

În motivarea apelului, pârâta a arătat că în procesul intentat de către reclamant s-a desfășurat pe parcursul mai multor termene de judecată: 9 octombrie 2017, 26 octombrie 2017 (apel față de respingerea ca inadmisibilă a cererii de chemare în garanție), 9 noiembrie

2017, 11 decembrie 2017, 15 ianuarie 2018, 26 februarie 2018.

RA – R.A.A.R.S.T.A. și-a asigurat reprezentarea juridică în fața instanței de fond prin consilier juridic, în vederea exercitării dreptului la apărare, suportând din bugetul propriu cheltuielile ocazionate cu acest litigiu.

La ultimul termen de judecată consilierul juridic a depus o notă justificativă a tuturor cheltuielilor de judecată efectuate de Regie, cu solicitarea de acordare a sumei totale de 3393 lei și 1230 de euro (sumă aferentă biletelor de avion).

Cu toate acestea, instanța de fond ca urmare a soluției de respingere a cererii e chemare în judecată, potrivit sentinței civile nr. 386 din 15 martie 2016, a obligat reclamantul, în baza art. 453 C. pr. civ., numai la suma de 2277,37 lei.

Acordarea în parte a cheltuielilor de judecată solicitate s-a realizat de către instanța de fond cu luarea în considerare doar a cheltuielilor de transport și a celor de cazare.

Față de solicitarea de acordare a cheltuielilor de judecată aferente biletelor de avion, instanța de fond a motivat că nu s-a făcut dovada plății acestora, cu excepția biletului aferent termenului de judecată din data de 9 octombrie 2017.

Apreciază că, instanța de fond nu a luat în considerare documentele depuse în dovedirea achiziționării biletelor de avion, respectiv Anexa 2 și 3 ale abonamentului la Tarom, în baza cărora s-a obținut Chitanța biletul electronic depusă la dosarul cauzei pentru fiecare bilet de avion în parte (anexate la nota justificativă depusă la dosar).

Față de solicitarea de acordare a cheltuielilor de judecată aferente serviciilor de taxi de la Curtea de Apel Suceava către Iași, de unde consilierul juridic a luat avionul, apreciază că

instanța de fond în mod eronat a apreciat a fi o cheltuială cu caracter nerezonabil.

A arătat că, serviciile de taxi de la Curtea de Apel Suceava către Iași, de unde consilierul juridic a luat avionul, au fost necesare deoarece nu există zbor de întoarcere Suceava – București și s-a necesitat a se lua avion de la Iași către București pentru întoarcerea consilierului juridic la domiciliu.

Totodată, arată că, varianta de întoarcere cu trenul a fost luată în calcul, dar pentru că de fiecare dată când consilierul juridic s-a prezentat la un termen de judecată, în vederea reprezentării, acesta nu putea estima cât durează ședința de judecată în acea zi și nici ora exactă când se face apelul în dosar, pentru a putea prinde trenul, s-a optat în consecință pentru achiziționarea unui bilet de avion la întoarcere din Iași către București, cu plecare la ora 19.20 (pentru a avea o siguranță mai mare că până la acea oră se finalizează procesul).

În considerarea faptului că, pentru acest termen de judecată, D.S.N.A. B. nu a putut pune la dispoziție un mijloc de transport care să asigure transport cu taxiul, la tariful stabilit pentru acest mijloc de transport, rezultând un cost de 338,76 lei.

Față de solicitarea de acordare a cheltuielilor aferente diurnei, în cuantum de 130 de lei pentru fiecare termen de judecată, acordată consilierului juridic de către Regie, ca urmare a reprezentării juridice în fața instanței de fond.

Apreciază că instanța de fond în mod greșit nu a acordat aceste cheltuieli, întrucât nu a luat în considerare faptul că această diurnă a fost acordată salariatului – consilier juridic tocmai pentru că R.A.A.R.S.T.A. a fost chemată în judecată și astfel a fost necesară deplasarea consilierului juridic la Suceava, în vederea reprezentării juridice, ce a condus la obligația Regiei de a acorda salariatului – consilier juridic diurna cuvenită, potrivit drepturilor sale.

Astfel, această cheltuială cu diurna a reprezentat o cheltuială efectuată exclusiv în considerarea litigiului dintre părți, ci nu numai un drept salarial pe care l-a achitat propriului salariat ca urmare a exercitării acestuia a sarcinilor de serviciu.

Față de trimiterea instanței de fond la Decizia ÎCCJ nr. 46 din 20 ianuarie 2016, opinează că, instanțele de judecată sunt libere să judece cu respectarea principiilor fundamentale și potrivit dispozițiilor procedurale, iar practica judiciară nu constituie izvor de drept.

Invocă dispozițiile art. 1 alin. (1) și art. 4 C. civ.

Solicită admiterea apelului, modificarea în parte a sentinței atacate, în sensul acordării cheltuielilor de judecată în integralitate, așa cum a solicitat prin nota justificativă depusă la ultimul termen de judecată, cu luarea în considerare și a probatoriului suplimentat.

În drept și-a întemeiat cererea pe dispozițiilor art. 466 și urm. C. pr. civ.

Reclamantul A. a formulat apel incident, criticând sentința pentru nelegalitate și netemeinicie, în mod greșit fiind acordate cheltuieli cu cazarea la termenele aferente soluționării apelului formulat împotriva dispoziției de respingere ca inadmisibilă a cererii de chemare în garanție.

Având în vedere că există posibilitatea ca apelul formulat de apelantul-reclamant cu privire la fondul cauzei să fie respins și, pe cale de consecință, menținută dispoziția de obligare la plata cheltuielilor de la fond (nedetaliată în considerentele sentinței apelate), față de criticile din apelul privind neacordarea în totalitate a cheltuielilor de judecată pentru termenele din 26 octombrie 2017 și 9 noiembrie 2017, reclamantul este îndreptățit să uzeze de calea de atac prevăzută de art. 472 alin. (1) C. pr. civ.

În condițiile în care instanța de fond a inclus în suma de 2.277,37 lei și contravaloarea cazării pentru alte termene decât cele la care s-a prezentat consilierul juridic în prezentul dosar, respectiv 9 octombrie 2017, 11 decembrie 2017, 15 ianuarie 2018 și 28 februarie 2018, se impune înlăturarea sumelor.

În conformitate cu dispozițiile alin. (1) C. pr. civ. cheltuielile de judecată constau în cheltuielile de transport și, dacă este cazul, de cazare necesare pentru buna desfășurare a procesului.

Prin urmare, nu i se pot imputa apelantului-reclamant sume cheltuite în alt dosar, format din eroarea instanței și generat de cererea de chemare în garanție formulată fără temei legal în prezenta cauză.

Solicită admiterea apelului astfel cum a fost formulat.

În drept: art. 451, art. 453, art. 472 alin. (1) și art. 474 C. pr. civ.

La data de 5 decembrie 2018 pârâta apelantă a depus la dosar note de ședință prin care a invocat excepția lipsei dovezii calității de reprezentant în ce privește apelul declarat de reclamant prin apărător, solicitând anularea acestuia, argumentând în esență că mandatul de a semna apelul nu ar fi valid întrucât la data de 5 iulie 2016 reclamantul apelant a fost încadrat în gradul de handicap accentuat, expertiza medico-legală psihiatrică din 12 aprilie 2018 întărește certificatul de încadrare în grad de handicap, recomandându-se punerea sub interdicție iar prin sentința civilă nr. 2908 din 5 octombrie 2018 a Judecătoriei Suceava reclamantul apelant a fost pus sub interdicție, invocându-se și prevederile art. 1205 C. civ.

Conform art. 85 alin. (3) C. pr. civ. împuternicirea de a reprezenta o persoană fizică sau juridică dată unui avocat se dovedește prin înscris, potrivit legilor de organizare și

exercitare a profesiei, adică prin împuternicire avocațială (art. 126 din Hotărârea nr. 64/2011 a UNBR privind statutul profesiei de avocat).

Cererea de chemare în judecată a fost formulată la data de 19 mai 2017, fiind semnată de avocat. S-a atașat împuternicire avocațială în care se menționează că a fost emisă în temeiul contractului de asistență juridică nr. 174/2016. Excepția lipsei dovezii calității de reprezentant al reclamantului invocată de pârâtă a fost respinsă de prima instanță prin încheierea din 11 decembrie 2017, soluție ce nu a fost apelată, intrând în puterea lucrului judecat în temeiul art. 430 alin. (1) C. pr. civ.

Conform art. 87 alin. (2) C. pr. civ. avocatul care a reprezentat sau asistat partea la judecarea procesului poate face, chiar fără mandat, orice acte pentru păstrarea drepturilor supuse unui termen și care s-ar pierde prin neexercitarea lor la timp și poate, de asemenea, să introducă orice cale de atac împotriva hotărârii pronunțate. În aceste cazuri, toate actele de procedură se vor îndeplini numai față de parte. Susținerea căii de atac se poate face numai în temeiul unei noi împuterniciri.

Rezultă că avocatul reclamantului putea declara calea de atac fără a avea nevoie de un nou mandat, nefiind niciun temei pentru anularea apelului pentru lipsa dovezii calității de reprezentant al reclamantului. La cererea de apel s-a atașat o nouă împuternicire, în baza aceluiași contract de asistență juridică, pentru reprezentare în fața Curții de Apel Suceava.

Pe de altă parte, conform art. 37, art. 38 și art. 43 C. civ. capacitatea de exercițiu, adică aptitudinea persoanei de a încheia singură acte juridice civile, începe la împlinirea vârstei de 18 ani, neavând această capacitate interzisul judecătoresc. Însă reclamantul a fost pus sub interdicție prin sentința civilă nr. 2908 din 5 octombrie 2018 a Judecătoriei Suceava, ulterior formulării cererii de apel, până atunci fiind prezumat că are capacitate de exercițiu

chiar dacă s-a emis anterior un certificat de handicap.

În ceea ce privește prevederile art. 1205 C. civ. potrivit cărora contractul încheiat de o persoană pusă ulterior sub interdicție poate fi anulat dacă, la momentul când actul a fost făcut, cauzele punerii sub interdicție existau și erau îndeobște cunoscute, Curtea constată că nu s-a făcut dovada anulării contractului de asistență juridică pentru lipsa discernământului reclamantului, anularea neintervenind automat în momentul punerii sub interdicție, fapt ce rezultă din modul în care este redat textul citat care prevede că „poate fi anulat”.

Pentru aceste considerente excepția va fi respinsă ca nefondată.

La termenul de judecată din 11 decembrie 2018 Curtea a pus în discuție din oficiu excepția inadmisibilității apelului incident declarat de reclamant, pe care o va soluționa cu prioritate conform art. 248 alin. (1) C. pr. civ.

Conform art. 472 alin. (1) C. pr. civ., intimatul este în drept, după împlinirea termenului de apel, să formuleze apel în scris, în cadrul procesului în care se judecă apelul făcut de partea potrivnică, printr-o cerere proprie care să tindă la schimbarea hotărârii primei instanțe.

Cererea se poate face până la prima zi de înfățișare.

Potrivit art. 460 alin. (1) noul C. pr. civ. o cale de atac poate fi exercitată împotriva unei hotărâri numai o singură dată, dacă legea prevede același termen de exercitare pentru toate motivele existente la data declarării acelei căi de atac.

Împrejurarea că apelul incident nu este pus la îndemâna apelantului principal drept o cale de atac subsidiară, generată de apărările părții adverse din apel sau chiar din întâmpinare, o dovedește însuși conținutul

normei sus-citate – care se referă la apelul incident ca fiind mijlocul procedural pus la dispoziția intimatului (legiuitorul neavând în vedere sintagma „oricare dintre părți”), la un moment la care acestuia i-a expirat termenul pentru formularea propriei căi de atac (în caz contrar apelul său fiind unul principal), cât și condiționalitatea dedusă din art. 472 alin. (2) C. pr. civ. în privința soluționării celor două căi de atac, una principală și cealaltă adițională. Argumentul că fiecare parte din apel este „intimat” în apelul părții adverse nu este unul care să permită interpretarea duală a normei sus-citate. O viziune contrară interpretării reținute în această soluție atrage posibilitatea contestării pe cale indirectă, a doua oară, a aceleiași hotărâri judecătorești, cu completarea motivelor propriului apel principal peste termenul conferit de art. 215 din Legea nr. 62/2011 coroborat cu art. 468 alin. (1) teza a II-a C. pr. civ., ceea ce nu putea însă reprezenta voința legiuitorului. În realitate, legea a urmărit să pună la dispoziția intimatului șansa reformării hotărârii atacate doar de partea adversă, pentru care intimatul nu a înțeles să formuleze în termenul legal apel principal; această șansă, cât și argumentele dezvoltate, pot genera interesul apelantului principal de a-și susține în continuare calea de atac sau dimpotrivă, de a se desista de judecata ei – pentru a lăsa fără efecte și apelul incident. Rezultă, astfel, că apelul incident nu este pus la dispoziția apelantului principal pentru a-și completa motivele de apel în raport de apărările intimatului.

În concluzie, în temeiul prevederilor art. 457 alin. (1) și art. 460 C. pr. civ., Curtea va respinge apelul incident formulat de reclamant ca inadmisibil.

Verificând, în limitele motivelor de apel, conform art. 477, art. 479 alin. (1) C. pr. civ., stabilirea situației de fapt și aplicarea de către prima instanță a dispozițiilor legale incidente în cauză, Curtea reține următoarele:

1. Apelul principal al reclamantului

Prin cererea de chemare în judecată ce face obiectul prezentei cauze s-a solicitat atragerea răspunderii patrimoniale a angajatorului față de salariat.

În ceea ce privește condițiile atragerii răspunderii patrimoniale a angajatorului pentru prejudiciul material și moral, astfel cum rezultă din interpretarea art. 253 alin. (1) C. muncii, pentru obligarea angajatorului la plata despăgubirilor solicitate de salariat este necesară întrunirea cumulativă a elementelor răspunderii civile contractuale respectiv fapta ilicită, prejudiciul, legătura de cauzalitate dintre faptă și prejudiciu și vinovăția angajatorului, cu particularitățile determinate de specificul raporturilor juridice de muncă.

Fapta ilicită a angajatorului constă în executarea necorespunzătoare sau în neexecutarea unei/unor obligații concrete pe care acesta și le-a asumat sau care îi incumbă conform legii. În speță, fapta ilicită imputată fostului angajator al reclamantului este necomunicarea și nepredarea cu rea-credință a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate pe anul 2012-2013 și a contractului de asigurare pentru pierderea licenței și deces a salariaților R.A.A.R.S.T.A., încheiat pe aceeași perioadă. Faptul că aceste documente nu au fost comunicate de angajator reclamantului, deși acesta avea această obligație legală, s-a stabilit în mod definitiv prin sentința civilă nr. 1449 din 29 septembrie 2015 a Tribunalului Suceava, astfel încât fapta ilicită a angajatorului a fost dovedită.

Prejudiciul reprezintă efectul negativ al faptei ilicite asupra persoanei și trebuie să fie cauzat salariatului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. El poate fi actual sau viitor, dar cert, adică sigur atât în privința existenței cât și posibilităților de evaluare.

Prejudiciul material invocat ar fi neplata primei de asigurare în sumă de 250.000 euro, în temeiul contractului de asigurare încheiat de R.A.A.R.S.T.A. pentru salariații săi, ca urmare a intervenirii riscului asigurat, reclamantul pierzându-și licența în urma îmbolnăvirii cu pierderea capacității de muncă potrivit susținerilor sale.

Primă instanță a apreciat că în fapt prejudiciul pretins nu este cert, ci eventual.

Se reține că potrivit art. 181 din Contractul colectiv de muncă al R.A.A.R.S.T.A. pentru protecția socială a CTA, PMO, PTO, PCO precum și a personalului tehnic din AC care pentru ocuparea postului necesită licență la zi în situația pierderii certificatului/brevetului și/sau autorizației/licenței din motive neimputabile salariatului, PS va colabora în vederea încheierii și/sau reînnoirii de către ATA a unui contract de asigurare cu o firmă specializată, în vederea compensării drepturilor bănești pe care le-ar fi avut dacă ar fi activat la locul de muncă și pe funcția respectivă pentru o perioadă de 3 ani de la pierderea dreptului de a profesa. Art. 37 din Regulamentul intern al R.A.A.R.S.T.A. prevede că aceasta încheie asigurări pentru risc de accidente și boli profesionale, în condițiile legii, pentru toți salariații.

În temeiul acestor dispoziții pârâta și-a respectat obligația asumată de a încheia contract de asigurare pentru salariații săi. Potrivit acestuia, riscul asigurat este pierderea licenței/brevetului/certificatului de funcționare emis de R.A.A.R.S.T.A. trebuie să notifice Asigurătorul în termen de 30 de zile de la producerea evenimentului. Asigurătorul va determina pierderea împreună cu agentul de asigurări al Asiguratului sau împreună cu persoana împuternicită de acesta din urmă iar ulterior asigurătorul va plăti despăgubirea în euro angajatului asigurat în cel mult 60 de zile de la momentul la care s-a produs riscul.

Reclamantul apelant susține în cererea de chemare în judecată că riscul asigurat s-a produs, reclamantul pierzând licența în urmă îmbolnăvirii cu pierderea capacității de muncă. Curtea reține că în speță nu s-a făcut dovada pierderii licenței de către reclamant (în condițiile în care brevetul de personal de protecția navigației aeriene și telecomunicații emis reclamantului de către Autoritatea Aeronautică Civilă Română, poartă mențiunea valabilității până la data de 23 octombrie 2014), însă în prezenta cauză nu trebuie să se stabilească dacă în temeiul contractului de asigurare reclamantul putea sau nu să obțină despăgubirea prevăzută de acesta la intervenirea riscului asigurat pentru că nu plata acesteia face obiectul cauzei, ci trebuie să se stabilească dacă fapta ilicită imputată angajatorului a determinat efectul negativ pretins, neîncasarea sumei de 250.000 de lei.

La data de 17 ianuarie 2013 se emite un aviz medical în care se menționează că reclamantul este inapt pentru serviciul operațional în siguranța traficului aerian. La data de 21 ianuarie 2013 se emite decizia medicală nr. 164 prin care se stabilește că reclamantul are capacitatea de muncă pierdută în totalitate. Prin decizia nr. 8 din 25 ianuarie 2013 a directorului D.S.N.A. se dispune încetarea contractului de muncă al reclamantului începând cu 22 ianuarie 2013 având în vedere decizia medicală și cererea de pensionare a reclamantului. Nu există dovezi că această decizie a fost contestată. Anterior acesteia, la 23 ianuarie 2013, D.S.N.A. face o adresă către R.A.A.R.S.T.A. – Administrația Centrală în care se arată că se transmit documentele în vederea declanșării procedurii în caz de pierdere a licenței pentru reclamant. Nu există dovezi că această procedură a fost continuată, în condițiile în care contractul de muncă al reclamantului a încetat.

În apel se susține că era în sarcina pârâtei să finalizeze demersurile începute privind

pierderea licenței reclamantului. Curtea reține că nu asta este fapta ilicită imputată pârâtei prin cererea de chemare în judecată, astfel că nu se impune a se analiza dacă această obligație incumba sau nu pârâtei.

De asemenea, se arată că nu i se poate imputa reclamantului neparcurgerea unei proceduri despre care nu i s-au furnizat informații făcând trimitere la motivarea primei instanțe privind prevederea din contractul de asigurare a autorității competente să retragă licența. Raportat însă la fapta imputată, în contractul de asigurare nu era prevăzută o procedură de retragere a licenței de către A.A.C.R. Reclamantul apelant invocă și faptul că pârâta R.A.A.R.S.T.A. trebuia să notifice asigurătorul despre producerea riscului asigurat în termen de 30 de zile. Astfel cum s-a mai arătat, fapta ilicită imputată este că nu a predat cele două documente, iar nu că angajatorul nu ar fi efectuat procedura prevăzută în contractul de asigurare.

Față de cele reținute, nu este cert că reclamantul ar fi obținut despăgubirea pretinsă în temeiul contractului de asigurare încheiat de R.A.A.R.S.T.A. pentru pierderea licenței/ brevetului atât timp cât nu s-au făcut demersuri pentru încasarea acesteia. Instanța nu poate specula asupra șanselor pe care le-ar fi avut reclamantul să obțină suma pretinsă dacă s-ar fi făcut demersurile necesare, astfel că nu se poate reține că prejudiciul este cert.

Pe de altă parte, nu se poate reține că există o legătură de cauzalitate între fapta ilicită, nepredarea contractului colectiv de muncă și a contractului de asigurare încheiat de R.A.A.R.S.T.A. pentru salarii săi, și neobținerea sumei asigurate. Astfel cum s-a reținut, contractul colectiv de muncă prevedea doar obligația de a încheia contractul de asigurare, deci dacă i s-ar fi comunicat la data cererii sale, doar în temeiul acestuia, reclamantul nu ar fi putut obține vreo despăgubire. Referitor la necomunicarea

contractului de asigurare, reclamantul nu justifică în fapt ce demersuri concrete ar fi putut întreprinde în temeiul acestui contract pentru a obține suma asigurată.

În concluzie, nu s-a dovedit că, dacă pârâta și-ar fi îndeplinit obligația legală de a comunica reclamantului cele două documente, acesta ar fi obținut suma asigurată pretinsă. Cum condițiile pentru atragerea răspunderii patrimoniale trebuie îndeplinite cumulativ, Curtea constată că nu se mai impune a se analiza condiția existenței vinovăției.

Față de ce reținute, nu erau utile soluționării cauzei probele solicitate prin cererea de apel respectiv efectuarea unor adrese pentru a se comunica dacă R.A.A.R.S.T.A. ar fi sesizat A.A.C.R. pentru declanșarea procedurii de pierdere a licenței (astfel cum s-a arătat, fapta ilicită imputată nu a fost că n-ar fi continuat această procedură) și ca A.A.C.R. să comunice informații privind data și motivul încetării brevetului acordat reclamantului (întrucât fapta ilicită imputată nu a fost neefectuarea procedurii prevăzută în contractul de asigurare în situația retragerii brevetului pentru a se verifica dacă această situație a intervenit).

În ceea ce privește prejudiciul moral pretins, acesta se definește ca fiind orice atingere adusă acelor valori ale individului care îi definesc personalitatea, respectiv existența fizică a persoanei, integritatea corporală și sănătatea, sensibilitatea fizică și psihică, sentimentele sale, cinstea, onoarea, demnitatea, prestigiul profesional și alte valori asemănătoare.

Reclamantul a invocat că prin necomunicarea documentelor menționate i-au fost lezate sănătatea, integritatea psihică și demnitatea, fiind necesare nenumărate deplasări și cereri, ocazii cu care a fost tratat cu dispreț, fiindu-i produse sentimente de frustrare și suferințe de către angajator. Susținerile reclamantului privind lezarea sănătății și a integrității psihice

prin necomunicarea actelor nu sunt dovedite. Contrar aprecierii acestuia, nu este suficient să se facă dovada faptei ilicite, ci și a faptului că din cauza acestei fapte s-a adus atingere drepturilor nepatrimoniale invocate.

În ceea ce privește lezarea demnității, Curtea reține că dreptul la demnitate este reglementat în art. 72 alin. (1) C. civ., în timp în alin. (2) al aceluiași articol se indică conținutul acestui drept, ce cuprinde onoarea și reputația unei persoane și interdicția de a produce o atingere fără consimțământul titularului sau fără autorizarea prevăzută de art. 75 C. civ.

În doctrină, se apreciază că granița dintre onoare și reputație este destul de greu de stabilit, ele putând fi considerate două fațete ale dreptului la demnitate, decât două elemente distincte care compun acest drept.

Onoarea este un sentiment complex, determinat de percepția pe care fiecare persoană o are despre demnitatea sa (adică despre probitatea sa morală), în timp ce reputația înseamnă felul în care o persoană este considerată în societate.

Reputația poate să varieze de la o persoană la alta. Reputația nu este înnăscută, ci este, de cele mai multe ori, dobândită, prin modul exemplar în care persoana se comportă în viața privată sau în cea socială.

Astfel, orice atingere adusă demnității omului și implicit, reputației sale, îl expune pe acesta excluderii într-o măsură mai mare sau mai mică din sfera relațiilor sociale.

Curtea apreciază că onoarea unei persoane nu este afectată prin comunicarea cu o mare întârziere și în urma unor demersuri în justiție a unor documente care i-ar fi fost necesare potrivit aprecierii sale, neavând legătură cu integritatea sa morală. În ceea ce privește reputația, nu s-a indicat cum ar fi fost afectată prin aceeași faptă a angajatorului.

Curtea mai reține, privitor la sarcina probei, că deși în conformitate cu dispozițiile art. 272 C. muncii în cazul conflictelor de muncă sarcina probei revine angajatorului, totuși salariatul care pretinde despăgubiri în temeiul art. 253 C. muncii trebuie să facă dovada întrunirii condițiilor răspunderii civile contractuale, conform art. 249 C. pr. civ., or, în speță, astfel cum a reținut corect și prima instanță, reclamantul nu a făcut dovada întrunirii cumulative a condițiilor pentru atragerea răspunderii patrimoniale a fostului angajator, astfel încât în mod corect s-a respins cererea de chemare în judecată.

Pentru toate aceste considerente de fapt și de drept, în baza art. 480 alin. (1) C. pr. civ., Curtea va respinge apelul ca nefondat.

2. Apelul pârâtei vizează admiterea în parte a cererii de obligare a reclamantului la plata cheltuielilor de judecată de la prima instanță.

Potrivit art. 453 alin. (1) C. pr. civ., partea care pierde procesul va fi obligată, la cererea părții care a câștigat, să îi plătească acesteia cheltuieli de judecată. Din aceste dispoziții rezultă că o primă condiție pentru ca partea să fie obligată la plata cheltuielilor de judecată este ca acesta să piardă procesul.

Or, cu privire la suma de 338,76 lei, reprezentând servicii taxi de la Curtea de Apel Suceava – Iași de unde consilierul juridic a luat avionul, Curtea reține că deplasarea s-a efectuat pentru termenul de judecată din data de 9 noiembrie 2017, astfel cum se arată chiar în nota justificativă a pârâtei în dosarul nr. 4455/86/2017/a1 al Curții de Apel Suceava având ca obiect apelul declarat de R.A.A.R.S.T.A. și R.A.A.R.S.T.A. – D.S.N.A. B. împotriva încheierii din 9 octombrie 2017, pronunțată de Tribunalul Suceava – secția I civilă în dosar nr. .../86/2017.

Prin decizia civilă nr. 951 din 9 noiembrie 2017 a Curții de Apel Suceava, s-a schimbat în parte

încheierea și s-a admis în principiu cererea de chemare în garanție a SC C. Asigurare-Reasigurare S.R.L. și D. În motivarea instanței de apel s-a arătat că: „În ce privește solicitarea apelantelor de acordare a cheltuielilor de judecată, având în vedere că în etapa apelului s-a stabilit doar admisibilitatea în principiu a cererii de chemare în garanție, nu și caracterul întemeiat al acesteia, Curtea reține că apelantele nu au «câștigat procesul», iar intimații nu au «pierdut procesul», astfel încât, față de dispozițiile art. 453 alin. (1) C. pr. civ. nu pot fi acordate în această etapă cheltuieli procesuale.” Rezultă că aceste cheltuieli trebuiau acordate în funcție de soluția finală dată cererii de chemare în garanție.

Or, cererea de chemare în garanție a fost respinsă de prima instanță pentru lipsa calității procesuale pasive a chemațiilor în garanție, dispoziție neatacată de pârâtă în apel. Prin urmare, nu se poate susține că în ceea ce privește cererea de chemare în garanție pârâta care a formulat cererea a câștigat procesul, astfel că nu există temeii legal pentru acordarea acestor cheltuieli. În concluzie, în mod corect prima instanță nu a dispus obligarea reclamantului la plata acestei sume cu titlu de cheltuieli de judecată, pentru considerentele arătate însă de instanța de apel.

Prima instanță a mai reținut că nu s-a făcut dovada plății biletelor de avion, cu excepția celui în valoare de 366 lei aferent termenului din 9 octombrie 2017, considerente criticate de pârâta apelantă. Analizând înscrisurile atașate cererii de acordare a cheltuielilor de judecată Curtea constată, ca și prima instanță, că din acestea nu rezultă care este cuantumul sumei plătite pentru biletele de avion. La dosar s-a depus „Desfășurător propunere financiară” cu o serie de tarife practicate de TAROM pentru deplasări cu întoarcere în aceeași zi sau cu întoarcere în a 3-a zi sau în următoarele pentru diverse rute, dar acest înscris nu face dovada sumei achitate către TAROM de R.A.A.R.S.T.A.

pentru deplasarea consilierului juridic. De asemenea la dosar s-au depus în copie tichetul de îmbarcare, în care nu se menționează prețul biletului, și chitanța biletului electronic, în care de asemenea nu este menționată suma plătită, la rubrica „Suma totală” precizându-se „IT Fare”.

Referitor la înscrisurile depuse o dată cu cererea de apel pentru dovada acestor cheltuieli, Curtea reține că sunt irelevante întrucât potrivit prevederilor art. 452 C. pr. civ. partea care pretinde cheltuieli de judecată trebuie să facă, în condițiile legii, dovada existenței și întinderii lor, cel mai târziu la data închiderii dezbaterilor asupra fondului cauzei. Prin acest text legal se stabilește un termen pentru administrarea probelor referitoare la cheltuielile de judecată, respectiv până la închiderea dezbaterilor asupra fondului cauzei.

Cu privire la diurna solicitată cu titlu de cheltuieli de judecată, Curtea constată că instanța de fond a pronunțat o soluție corectă, întrucât categoria de cheltuieli pretinsă de pârâtă a fi recuperată în temeiul art. 453 C. pr. civ. nu poate fi inclusă în sfera celor apreciate ca fiind ocazionate de proces, în sensul legii procesual civile.

Astfel, conform art. 451 alin. (1) C. pr. civ. cheltuielile de judecată constau în taxele judiciare de timbru și timbru judiciar, onorariile avocaților, ale experților și ale specialiștilor numiți în condițiile art. 330 alin. (3), sumele cuvenite martorilor pentru deplasare și pierderile cauzate de necesitatea prezenței la proces, cheltuielile de transport și, dacă este cazul, de cazare, precum și orice alte cheltuieli necesare pentru buna desfășurare a procesului.

Cum diurna consilierului juridic al părții nu este printre cheltuielile enumerate expres de cod, trebuie să se stabilească dacă aceasta cheltuielă este necesară pentru buna desfășurare a procesului. Or, în speță,

cheltuielile cu diurna consilierului juridic nu au fost determinate direct de existența procesului.

Astfel, potrivit art. 3 alin. (2) și art. 4 din Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic, consilierul juridic angajat în muncă are statut de salariat, având, între atribuții, pe aceea de a asigura reprezentarea juridică persoanei cu care are raporturi de muncă.

Conform art. 13 și art. 60 alin. (1) din Statutul profesiei, pentru activitatea depusă, consilierul juridic are dreptul să fie remunerat conform prevederilor formei scrise a raportului juridic care stă la baza exercitării profesiei față de beneficiar, în speță contractul de muncă. Potrivit art. 60 alin. (2), deosebit de remunerația de bază astfel stabilită, în considerarea specificului muncii și a importanței sociale a serviciilor profesionale, în temeiul art. 25 și art. 26 din Legea nr. 53/2003, consilierul juridic poate negocia prestații suplimentare în bani reprezentând clauza de mobilitate (atunci când executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil) și clauza de confidențialitate.

Potrivit art. 43 și art. 44 C. muncii, delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă. Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Prin urmare, consilierul juridic este un salariat care își desfășoară activitatea conform contractului de muncă și fișei postului, fiind ținut de obligația asumată de a-și îndeplini atribuțiile ce îi revin, în aceste atribuții fiind inclusă și obligația de reprezentare juridică a societății în litigiile cu terții. Îndeplinirea acestei obligații în afara locului său de muncă

reprezintă un aspect ce ține de executarea contractului său de muncă, independent de orice împrejurare extrinsecă acestuia, cum este existența, la un moment dat, a unui litigiu în care angajatorul este antrenat și indiferent de modul de soluționare a acestui litigiu, dat fiind că obligația de reprezentare este o obligație de diligență și nu de rezultat.

Astfel, se constată că obligația de plată a drepturilor salariale în calitate de angajator nu își are izvorul în litigiul pendinte, ci derivă din raportul juridic de muncă. În consecință, cheltuielile salariale, care includ și indemnizația de delegare, nu reprezintă o cheltuială ocazională de desfășurarea unui anume proces, ci obligația corelativă a angajatorului în orice situație în care este vorba de prestarea muncii pentru care a fost angajat salariatul, în cauză activitatea de consilier juridic. Acesta poate beneficia, potrivit specificului activității, de o clauză de

mobilitate remunerată cu un adaos la salariul de bază sau de un drept salarial suplimentar pentru ziua de deplasare, care acoperă efortul salariatului de a desfășura aceeași activitate într-o altă localitate, indemnizație a cărei acordare este condiționată de depășirea unei limite temporale în executarea acelei activități.

În consecință, ceea ce pretinde pârâta apelantă nu sunt cheltuieli efectuate exclusiv în considerarea procesului judiciar, cum ar fi cheltuieli de transport sau cazare, ci drepturi salariale pe care aceasta le achită propriului salariat în exercitarea sarcinilor sale de serviciu, astfel că acestea exced noțiunii de cheltuieli de judecată astfel cum aceasta este reglementată de legislația procesual civilă.

În raport de cele reținute, în temeiul art. 480 alin. (1) C. pr. civ. va respinge apelul pârâtei ca nefondat. Față de această soluție, va respinge, ca nefondată, cererea pârâtei apelante de acordare a cheltuielilor de judecată din apel.

Condițiile răspunderii disciplinare. Încălcarea dispozițiilor regulamentului intern

C. muncii, art. 39 alin. (2) lit. c), art. 40 alin. (1) lit. a) și b), art. 248 alin. (1) lit. c)
Regulamentul Intern, art. 20 alin. (1) lit. a) și b)
C. pr. civ., art. 249

În speță se analizează dacă sunt întrunite condițiile pentru antrenarea răspunderii disciplinare a părții salariate.

Numai vinovăția salariatului poate atrage răspunderea acestuia. Nu are relevanță forma vinovăției, ci relevant este ca salariatul să fie vinovat pentru încălcarea disciplinei muncii.

Gradul de vinovăție este determinant în stabilirea sancțiunii disciplinare, iar sancțiunea aplicată, este stabilită în raport de situația de fapt și dispozițiile art. 250 din Codul muncii.

Curtea a constatat că față de fapta reținută în sarcina reclamantului nu se regăsește, în speță, niciuna dintre cauzele de exonerare de răspundere disciplinară și anume: constrângerea fizică, starea de necesitate, legitima apărare, eroarea de fapt, forța majoră, cazul fortuit sau constrângerea morală.

(C. Apel Suceava, decizia nr. 1273/2018, www.portal.just.ro)

Prin cererea introdusă pe rolul Tribunalului Botoșani la data de 17 aprilie 2018 reclamantul A. a chemat în judecată pe pârâțul Spitalul Județean de Urgență B. solicitând anularea deciziei de sancționare nr. 267 din 15 martie 2018 și comunicată la data de 19 martie 2018, precum și acordarea de daune morale în cuantum de 1 leu. A mai solicitat plata cheltuielilor de judecată.

În fapt, a arătat că a început să lucreze în anul 1984 la fosta C., ocupându-se de atunci de mentenanța și repararea aparaturii medicale din spitale, desfășurându-și activitatea în sediul maternității. Începând cu anul 2007 deține Autorizația de liberă practică nr. 23 ce îi permite să profeseze ca tehnician de aparatură medicală.

În anul 2003 s-a încheiat un contract între Spitalul (...) Elveția și pârâta din prezenta cauză, prin care s-au oferit, spre folosință gratuită, o serie de aparate de sterilizare, fiindu-i predată cheia service. Utilizarea acestor bunuri a fost

permisă doar prin intermediul său, fiindu-i plătit cursul de specializare în repararea acestor aparate de către spitalul din Elveția.

Începând cu data de 6 septembrie 2017, conducerea spitalului a hotărât să încheie un contract cu o societate comercială care să se ocupe de repararea acestor aparate, până la acea dată el fiind responsabil de buna lor funcționare.

A arătat că așa cum rezultă și din înscrisurile pe care le-a depus la dosar, la momentul intrării în vigoare a contractului, aparatul respectiv funcționa, aspect ce a fost îndepărtat de către membrii comisiei de disciplină.

În data de 20 septembrie 2018 a însoțit reprezentantul firmei ce trebuia să se ocupe de repararea aparatului, însă i-a explicat că nu poate înmâna cheia service, întrucât cheia service se înmânează de către firma constructoare doar persoanelor care au absolvit un curs de specializare la sediul

ei, pentru a evita eventualele accidente cu victime, fiind o instalație sub presiune cu pericol crescut în funcționare de aceea așa cum a mai arătat, folosința acestor aparate a fost condiționată de intermedierea sa.

A explicat direcțiunii că nu își asumă o astfel de răspundere și, dacă se insistă să predea această cheie către reprezentantul firmei, va trebui să se întocmească un proces verbal în acest sens, lucru care s-a și întâmplat.

A arătat că atitudinea sa corectă, susținută și de mail-ul primit de la direcțiunea spitalului elvețian, a deranjat conducerea spitalului, ce a decis să îl sancționeze, fără a avea vreun motiv întemeiat.

A mai arătat că are cu toți colegii de serviciu o relație de muncă extraordinară și apreciază că sancționarea sa în mod abuziv i-a adus un prejudiciu de imagine nejustificat, sens în care a solicitat obligarea intimei la plata sumei de 1 leu, cu titlul de daune morale, conform art. 253 C. muncii.

A mai arătat că nu este singura decizie abuzivă împotriva sa, instanța anulând o astfel de sancțiune împotriva sa, hotărâre ce a rămas definitivă prin respingerea apelului în dosar nr. 441/40/2017.

În dovedire, a solicitat administrarea probei cu înscrisuri si cu martori.

În drept, a invocat prevederile dispozițiilor art. 253, art. 266 și urm. C. muncii și art. 453 C. pr. civ.

La cerere au fost anexate înscrisuri.

Pârâtul Spitalul Județean de Urgență B. a depus la dosar întâmpinare, arătând că reclamantul A. este salariatul unității, desfășurându-și activitatea în funcția de tehnician în cadrul Compartimentului supraveghere aparatură medicală și monitorizare firme de mentenanță din cadrul Biroului tehnic.

Prin Decizia nr. 267/2018 reclamantul a fost sancționat cu „reducerea salariului de bază pe o durată de 2 luni cu 10%”, conform prevederilor art. 248 alin. (1) lit. c) C. muncii.

Sancțiunea a fost dată de depășirea atribuțiilor de serviciu.

Prin referatul nr. 42285 din 22 septembrie 2017, Comisia de disciplină a fost sesizată asupra refuzului reclamantului de a permite accesul firmei de mentenanță la aparatul de sterilizare Ecoline din Secția exterioară O.G., prin nepredarea cheii service în data de 20 septembrie 2017.

La referat s-au atașat declarațiile reprezentantului firmei de mentenanță, ale asistenților prezenți la Sterilizare și ale salariaților Biroului tehnic asupra incidentului din 20 septembrie 2017, conform cărora reclamantul a refuzat predarea cheii Service a aparatului Ecoline către reprezentantul firmei de mentenanță pentru constatarea defecțiunii. A menționat că el este împuternicit de proprietarul aparatului, Spitalul din Elveția, pentru intervenții la aparate. Cheia Service a aparatului este personală, dată de producătorul acestuia. Aceasta a fost predată managerului pe bază de proces-verbal în data de 20 septembrie 2017.

În notele de relații nr. 43836 din 3 octombrie 2017 și nr. 47899 din 27 octombrie 2017 transmise Comisiei de disciplină, referitor la acuzele de refuz a predării cheii Service ale aparatelor Ecoline și permiterea accesului reprezentantului firmei de mentenanță pentru constatarea defecțiunilor, reclamantul a arătat că:

– în data de 20 septembrie 2017 l-a însoțit pe reprezentantul firmei de service/mentenanță la Sterilizarea secției exterioare O.G., la solicitarea managerului unității. Față în față cu aparatele Ecoline, reclamantul a observat că reprezentantul firmei de service/mentenanță nu avea cunoștințe tehnice despre aceste aparate, motiv pentru care l-a informat asupra

faptului că ușile de acces pentru service ale aparatelor au cheie care i-a fost predată de producător după absolvirea cursurilor de specializare și că i-o va înmâna când va absolvi și el aceste cursuri.

– reprezentantul firmei de service/mentenanță l-a amenințat și a plecat, iar după o perioadă de timp a fost chemat din nou la sterilizare, moment în care managerul unității i-a solicitat predarea cheii Service ale aparatelor către reprezentantul firmei de service/mentenanță cu care spitalul are încheiat contract;

– a refuzat, explicând managerului că această cheie Service este proprietatea spitalului elvețian și i-a fost dată în folosință în nume personal de firma producătoare după absolvirea cursurilor de specializare plătite de spitalul elvețian, el fiind parte din contractul de dare în folosință din 2003 și obligat să mențină în funcțiune aparatele pe o perioadă de 15 ani, ceea ce a reușit în ultimii 14 ani;

– aparatul a fost disponibil oricărui operator, dar era defect, defecțiunea apărând în timpul contractului cu firma a cărui reprezentant se prezentase în ziua de 20 septembrie 2017;

– cheia Service a fost predată pe bază de proces-verbal managerului unității, salariatul delimitându-se de orice posibil eveniment viitor, responsabilitatea revenind managerului și șefului serviciului RUNOS (semnatar ai procesului-verbal de predare-primire cheie Service);

– a anunțat proprietarul, spitalul elvețian, care, printr-o adresă din 18 octombrie 2017 a menționat că sunt proprietarii aparatului și au permis utilizarea acestuia doar prin intermediul domnului A.

A atașat confirmarea cursului de specializare efectuat la firma producătoare a aparatelor, contractul de dare în folosință din 2003 semnat de spitalul elvețian și fostul Spital de

O.G., autorizația de liberă practică, adresa spitalului elvețian din 18 octombrie 2017.

Comisia de disciplină analizând înscrisurile depuse (referatul de sesizare și anexele sale, Notele de relații ale domnului tehn. A. și anexele acesteia, Raportul 39110 din 4 septembrie 2017 a Biroului Juridic referitor la abilitarea salariatului tehnic A. de a emite acte valabile de întreținere/reparații/service a aparatelor medicale în baza autorizației de liberă practică) a înlăturat apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile, concluzionând că salariatul și-a depășit atribuțiile de serviciu, manifestându-se ca proprietar indirect al acestor aparate, neconsiderând că este în obligația sa să raporteze persoanelor ierarhic superioare pentru luarea lor în evidență, în aceste condiții Spitalul neputând încheia Contract de service și mentenanță pentru aparatura respectivă.

A arătat că prin Raportul nr. 39110 din 4 septembrie 2017, s-a constatat că salariatul nu îndeplinește condițiile legale pentru a emite acte valabile de întreținere/reparații/service ale aparatelor medicale având în vedere dispozițiile art. 1 din O.U.G. nr. 83/2000 privind organizarea și funcționarea cabinetelor de liberă practică pentru servicii publice conexe actului medical și mențiunile din Autorizația de liberă practică nr. 23/2007, ținând cont de faptul că spitalul nu este o unitate autorizată conform O.U.G. nr. 83/2000 sau art. 927 al Legii nr. 95/2006.

În același Raport s-a arătat că în contractul de susținere financiară încheiat de fostul Spital O.G. cu Spitalul din Elveția în anul 2003, nu se face nicio referire la un eventual transfer de proprietate după 15 ani de utilizare, nici dacă întreținerea/reparațiile se vor face de către responsabilul aparaturii tehnico-medicele – reclamantul A.

Comisia de disciplină a întocmit Raportul nr. 7616 din 16 februarie 2018, constatând că

faptele pentru care reclamantul a fost cercetat constituie abatere disciplinară și propunând sancționarea acestuia.

Având în vedere că propunerea din raportul de cercetare disciplinară este doar un punct de vedere a comisiei de cercetare disciplinară, conducătorul unității, respectiv managerul, conform art. 29 din Regulamentul intern, prin rezoluția dată, a stabilit ca sancțiune disciplinară „reducerea salariului de bază pe o durată de 2 luni cu 10%”, conform art. 248 alin. (1) lit. c) C. muncii, considerând că, la sancțiunea propusă, comisia de cercetare disciplinară nu a ținut cont de sancțiunile aplicate anterior și de următoarele considerente:

– aparatele din contractul de dare în folosință încheiat în 2003 cu Spitalul din Elveția au fost înregistrate în evidențele contabile abia în anul 2015, spitalul fiind obligat să aibă o evidență a aparaturii medicale, iar pentru aparatele puse în funcțiune și utilizate fiind obligat să asigure verificarea periodică, întreținerea și repararea dispozitivelor medicale cu unități avizate pentru efectuarea acestor servicii, persoane fizice sau juridice pentru care s-a emis avizul de către Agenția Națională a Medicamentului și Dispozitivelor Medicale (Legea nr. 95/2006, art. 927, art. 933, O.U.G. nr. 83/2000);

– contractul de service cu societatea D. a fost încheiat în 6 septembrie 2017, pentru prima dată pentru aparatele Ecoline, astfel că afirmația salariatului că defecțiunea a apărut în timpul contractului cu această firmă este neadevărată;

– deși a susținut că este abilitat de proprietar și specializat de producător pentru a menține în funcțiune aparatele Ecoline, salariatul tehn. A. nu a reparat/nu a întreprins demersurile necesare reparării aparatului defect;

– prin refuzul său de a permite accesul reprezentantului firmei cu care unitatea are încheiat contract, salariatul și-a asumat calitatea

neconforme cu postul său, interferând cu obligațiile contractuale asumate de unitate ce-ar fi putut prejudicia interesul financiar al spitalului, punând în pericol buna desfășurare a activității de sterilizare de la secția exterioară O.G. și nu a respectat un ordin direct al conducătorului unității.

A solicitat să se rețină faptul că în cererea de chemare în judecată reclamantul nu menționează niciun motiv și niciun temei legal pentru anularea deciziei de sancționare. Referitor la solicitarea de daune morale, a arătat că reclamantul nu a adus niciun fel de dovezi care să susțină îndeplinirea condițiilor cumulative legale obligatorii pentru angajarea răspunderii civile contractuale, respectiv: fapta ilicită, prejudiciu, legătura de cauzalitate dintre fapta ilicită și prejudiciu, vinovăția.

Cu privire la afirmația că Decizia contestată nr. 267/2018 nu este singura decizie abuzivă aplicată lui, a arătat că instanțele de judecată au menținut, la fond și la apel, sancționarea reclamantului pentru absență de la serviciu (dosar nr. .../40/2017).

În drept, și-a întemeiat întâmpinarea pe dispozițiile art. 205 C. pr. civ.

În dovedire, a solicitat administrarea probei cu înscrisuri și cu martori.

La întâmpinare au fost anexate înscrisuri.

Prin răspuns la întâmpinare reclamantul a arătat că susținerile pârâtului sunt neadevărate. Accesul la aparate a fost tot timpul liber, iar cheia despre care a discutat nu îngreșește accesul niciunuia dintre operatorii sau firmele service calificate.

Aceasta cheie face diferența dintre persoanele calificate și cele necalificate de către firma E., fiindu-i înmănată cu obligația de a nu o înstrăina, pentru a evita accidentele cu victime, fie ele din partea pacienților operați

cu materiale sterilizate necorespunzător sau ale operatorilor medicali.

Conform atribuțiilor de serviciu din procedura P 111-01 punctul 8.5, ar fi trebuit să supravegheze cum se desfășoară reparațiile și, dacă acestea sunt conforme cu realitatea, să semneze la rubrica beneficiar din Raportul Service, emis de societate, alături de cineva din personalul medical.

A arătat că nu avea obligația să acorde asistență tehnică firmelor service necalificate, cu atât mai mult cu cât cheia service a făcut parte din trusa sa de scule și dispozitive care a fost cumpărată de proprietarul aparaturii. Identific, ar fi trebuit să se regăsească în patrimoniul S.C. D. S.R.L. o cheie similară, în cazul în care aceștia ar fi fost acreditați și calificați în acest sens.

Așa cum a arătat, a fost de acord să predea cheia, dar și responsabilitatea ce survine proprietarului acestei chei în caz de accident. Prin urmare a fost încheiat procesul verbal între el și manager. Nu putea preda cheia firmei și să rămână responsabil de eventualele greșeli, datorate lipsei lor de pregătire profesională.

Astfel s-a gândit la interesul general al pacienților care nu au nicio culpă cu privire la managementul defectuos de care pârâta beneficiază. A mai menționat că pârâta nu are un drept de proprietate asupra cheii service.

Pentru a evidenția și mai concret situația dezastruoasă în care se află pârâta din punct de vedere al service-ului de care beneficiază această aparatură, a arătat că unul din cele două aparate și anume Ecoline 2 este defect încă din 18 ianuarie 2018.

A menționat că acest aparat funcționează pe toate programele mai puțin cel care verifică calitatea sterilizării și anume programul Bowie-Dick, fiind evident că ceva nu funcționează conform cu programul din memoria

autoclavului, firma reușind să repare doar defecțiunile simple și evidente.

A arătat că a fost acuzat de nenumărate ori că sabotează spitalul de către manager, fiindu-i interzis accesul cu desăvârșire în Serviciul Sterilizare sub amenințarea că va sancționa personalul sanitar care permite acest lucru. Această decizie a fost adusă la cunoștința celor prezenți inclusiv martorului ing. F. în data de 20 septembrie 2017, după predarea cheii service.

Prin precizările depuse la data de 14 iunie 2018 pârâțul a arătat că în contractul de susținere financiară încheiat cu fostul Spital de O.G. cu Spitalul din Elveția în anul 2003 se specifică expres că fostul Spital O.G. se obliga la întreținerea curentă și excepțională a aparatelor, dar nicăieri nu se menționează că întreținerea, reparațiile se vor face de către responsabilul aparaturii tehnico-medicale respectiv de către reclamant.

După preluarea întregului patrimoniu a fostului spital din martie 2012 obligația de întreținere curentă și excepțională i-a revenit pârâtului. Nici după această dată reclamantul nu a primit sarcini pentru întreținerea, reparația aparatelor de sterilizare ce fac obiectul contractului de susținere financiară din anul 2003.

De asemenea, nici din adresa din 18 octombrie 2017 a Spitalului din Elveția nu se face vreo mențiune că reclamantul ar fi cel care trebuie să asigure service-ul și mentenanța aparatelor.

De altfel, reclamantul nu a pus la dispoziția comisiei de disciplină și nici instanței adresa pe care a trimis-o Spitalului din Elveția după incidentul din septembrie 2017.

Referitor la certificatul emis de firma furnizoare a solicitat să se observe că reclamantul a participat la un curs de pregătire tehnică a produselor de sterilizare, dar nu este specificat și faptul că acesta este autorizat de către

firmă pentru întreținere, reparații, service ale aparatelor.

Presupunând că a fost autorizat pentru aceasta în anul 2003, trebuia să se autorizeze și conform prevederilor legale din România pentru a putea întreține, repara aparate de sterilizare – art. 927 al Legii nr. 95/2006 prin intermediul Agenției Naționale a Medicamentului și Dispozitivelor Medicale.

În cauză s-a administrat proba cu înscrisuri.

Prin sentința civilă nr. 601 din 14 iunie 2018, Tribunalul Botoșani a admis în parte contestația formulată de reclamantul A., împotriva Deciziei nr. 267 din 15 martie 2018 emisă de pârâtul Spitalul Județean B.; a anulat Decizia nr. 267 din 15 martie 2018; a respins ca nefondate capetele de cerere având ca obiect obligarea pârâtului la plata cheltuielilor de judecată și a daunelor morale în cuantum de 1 leu.

Pentru a hotărî astfel, Tribunalul a reținut următoarele:

Reclamantul este angajat al unității pârâte desfășurându-și activitatea în funcția de tehnician în cadrul Compartimentului Supraveghere Aparatură Medicală și Monitorizare Firme de Mentenanță din cadrul Biroului Tehnic.

Prin Decizia nr. 267 emisă la 15 martie 2018 acesta a fost sancționat cu reducerea salariului de bază pe o durată de două luni cu 10% în baza prevederilor art. 248 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

S-a reținut că fapta ce constituie abatere disciplinară constă în depășirea atribuțiilor de serviciu prin refuzul de a permite accesul firmei de mentenanță la aparatul de sterilizare Ecolane din Secția OG prin nepredarea cheii service a acestora, aspecte sesizate prin referatul nr. 42285 din 22 septembrie 2017 și declarațiile anexate acestuia.

S-a arătat că prin referatul nr. 42285 din 22 septembrie 2017 Comisia de Disciplină a fost sesizată asupra refuzului reclamantului de a preda cheia service în data de 20 septembrie 2017.

S-a arătat că prevederile încălcate sunt prevederile art. 32 pct. 2 lit. b) și d), art. 21 alin. (2) lit. d) și h) și obligațiile ce rezultă din dreptul angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității și de a stabili atribuții corespunzătoare fiecărui salariat, art. 20 alin. (1) lit. a) și b) din Regulamentul Intern; art. 39 alin. (2) lit. c) și art. 40 alin. (1) lit. a) și b) C. muncii.

Reclamantul a arătat că nu a existat un refuz propriu-zis în predarea cheii service, însă a solicitat ca această predare să se facă în anumite condiții care să-i ofere posibilitatea să fie înlăturată răspunderea sa în împrejurarea în care în legătură cu utilizarea mașinii Sterilizator E. ar interveni incidente.

Astfel cum rezultă din documentul înaintat la 18 octombrie 2017 de Spitalul din Elveția în legătură cu acest sterilizator s-a arătat că reprezintă proprietatea acestui din urmă spital care a permis utilizarea mașinii doar prin intermediul reclamantului A. căruia i-a plătit cursul de specializare susținut de specialiștii E.

Reclamantul deține autorizație de liberă practică emisă de Ministerul Sănătății Publice Autoritatea de Sănătate Publică a Județului.

Prin Contractul de susținere financiară intervenit între Spitalul din Elveția și Spitalul de OG s-a stabilit că Spitalul din Elveția rămâne proprietarul tuturor aparaturilor (sterilizator cu aburi E. tip AS Vapofix 603, Spălătoare dezinfectante de instrumente BHT), la pct. 5 din Contract stabilindu-se că se angajează să formeze personal sanitar al Unității de Sterilizare și responsabilul aparatului tehnico-medical, cu mențiunea că instalarea este garantată de către firma furnizoare E.

În cuprinsul contractului reclamantul figurează ca „responsabil aparatură tehnico-medicală”.

Față de aceste documente care confirmă susținerile reclamantului potrivit cărora utilizarea mașinii a fost permisă doar prin intermediul reclamantului de către proprietarul acestuia, instanța a reținut că refuzul reclamantului de a preda cheia service la data de 20 septembrie 2017 decât în anumite condiții, nu constituie abatere disciplinară în sensul art. 247 alin. (2) din Legea nr. 53/2003. Potrivit acestui text de lege 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.

Potrivit art. 39 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 53/2003 „saliariatului îi revine, în principal, următoarele obligații:

c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă; (...) „iar potrivit art. 40 alin. (1) lit. a) și b) „(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii (...).”

Prin modalitatea în care a acționat reclamantul acesta nu a încălcat dreptul angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității și de a stabili atribuții corespunzătoare fiecărui salariat câtă vreme acesta justifică atitudinea sa prin obligațiile asumate prin contractul de susținere financiară din 6 octombrie 2003 confirmat prin adresa înaintată la 18 octombrie 2017 de proprietarul aparatului.

De altfel, acesta astfel cum rezultă din procesul verbal din 20 septembrie 2017 a și predat cheia service a aparatelor managerului spitalului cu mențiunea că își declină răspunderea pentru evenimente în legătură cu aparatele Ecoline începând cu data de 20 septembrie 2017 începând cu ora 14,30.

Față de cele menționate mai sus instanța a constatat că în mod greșit s-a reținut de către angajator că reclamantul și-a depășit atribuțiile de serviciu prin refuzul de a permite accesul firmei de mentenanță la aparatul de sterilizare prin nepredarea cheii service astfel că, a admis contestația formulată și a dispus anularea deciziei nr. 267 din 15 martie 2018 emisă de către pârât.

În ceea ce privește pretențiile formulate având ca obiect acordarea de daune morale în cuantum de 1 leu instanța le-a respins și a apreciat că admiterea contestației împotriva deciziei de sancționare disciplinară constituie o reparație suficientă pentru prejudiciul moral cauzat prin emiterea acesteia.

Potrivit art. 249 C. pr. civ. cel care face o susținere în cursul procesului trebuie să o dovedească, în afară de cazurile anume prevăzute de lege. Cum, reclamantul nu a făcut dovada cheltuielilor de judecată suportate de prezenta cauză, au fost respinse și aceste pretenții ca nefondate.

Împotriva acestei sentințe a formulat apel pârâtul Spitalul Județean B. Apelantul arată că prin sentința apelată, instanța de fond în mod eronat a respins cererea unității.

Așa cum a menționat și la instanța de fond, în contractul de susținere financiară încheiat de fostul Spital OG cu Spitalul din Elveția în anul 2003 se specifică expres că fostul Spital OG se obligă la întreținerea curentă și excepțională a aparatelor, dar nicăieri nu se menționează că întreținerea/reparații/service se va face

de către responsabilul aparaturii tehnico-medicale – reclamantul A.

Nici în adresa din 18 octombrie 2017 a Spitalului din Elveția nu se face vreo mențiune că reclamantul ar fi cel care trebuie să asigure service-ul și mentenanța aparatelor.

După preluarea întregului patrimoniu al fostului Spital OG în martie 2012, obligația de întreținere curentă și excepțională a aparatelor a revenit Spitalului Județean de Urgență B., iar reclamantul nu a primit sarcini pentru întreținerea/reparațiile/service-ul aparatelor de sterilizare ce fac obiectul contractului de susținere financiară din 2003.

Instanța de fond a reținut că fapta reclamantului nu se încadrează în definiția abaterii disciplinare prevăzute de art. 247 alin. (2) C. muncii, conform căruia „Abateria 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”.

Apelantul arată că instanța de fond a făcut greșit aplicarea acestei prevederi legale, deoarece fapta reclamantului de a nu preda cheia de acces la aparatul de sterilizare reprezentantului firmei cu care unitatea are încheiat contract de service, reprezintă asumarea unor calități neconforme cu postul său, interferarea cu obligațiile contractuale asumate de unitate ce-ar fi putut prejudicia interesul financiar al spitalului, punerea în pericol a bunei desfășurări a activității de sterilizare de la secția exterioară de OG și nerespectarea unui ordin direct al conducătorului unității.

Astfel, prin fapta sa, reclamantul a încălcat dispozițiile Regulamentului intern art. 32

pct. 2 lit. b) (să fie fideli față de spital în executarea sarcinilor de serviciu, să nu prejudicieze interesul financiar al spitalului), d) (să respecte dispozițiile și ordinele legale ale șefilor ierarhici), art. 21 alin. (2) lit. d) (fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu), h) (să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat).

Fată de cele arătate mai sus, ținând cont de înscrisurile depuse la fond, apelantul solicită admiterea apelului, casarea sentinței, rejudecarea fondului și respingerea acțiunii pârâtului.

În drept, apelul a fost întemeiat pe dispozițiile art. 466 - 482 C. pr. civ. Reclamantul intimat a depus la dosar întâmpinare prin care a solicitat respingerea apelului ca nefondat și menținerea sentinței instanței de fond ca fiind legală și temeinică.

Analizând actele și lucrările dosarului, Curtea reține următoarele:

Reclamantul este angajat al unității pârâte desfășurându-și activitatea în funcția de tehnician în cadrul Compartimentului Supraveghere Aparatură Medicală și Monitorizare Firme de Mentenanță din cadrul Biroului Tehnic, iar prin Decizia nr. 267 emisă la 15 martie 2018 acesta a fost sancționat cu reducerea salariului de bază pe o durată de două luni cu 10% în baza prevederilor art. 248 alin. (1) lit. c) C. muncii.

S-a reținut în motivarea deciziei că fapta ce constituie abatere disciplinară constă în depășirea atribuțiilor de serviciu prin refuzul de a permite accesul firmei de mentenanță la aparatul de sterilizare Ecolane din Secția O.G. prin nepredarea cheii service a acestuia, aspecte sesizate prin referatul nr. 42285 din 22 septembrie 2017 și declarațiile anexate acestuia.

Prin referatul nr. 42285 din 22 septembrie 2017 Comisia de Disciplină a fost sesizată

asupra refuzului reclamantului de a preda cheia service în data de 20 septembrie 2017.

Prevederile încălcate au fost menționate ca fiind art. 32 pct. 2 lit. b), d), art. 21 alin. (2) lit. d), h) și obligațiile ce rezultă din dreptul angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității și de a stabili atribuții corespunzătoare fiecărui salariat, art. 20 alin. (1) lit. a), b) din Regulamentul Intern; art. 39 alin. (2) lit. c) și art. 40 alin. (1) lit. a) și b) C. muncii.

Potrivit art. 247 alin. (2) C. muncii, 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.

Deci, elementele esențiale, definitorii ale răspunderii disciplinare, fără a căror existență cumulată nu poate exista o atare răspundere, sunt: calitatea de salariat, existența unei fapte ilicite, săvârșirea faptei cu vinovăție, un rezultat dăunător și legătura de cauzalitate între faptă și rezultat.

Ceea ce trebuie analizat în prezentul litigiu vizează întrunirea condițiilor pentru antrenarea răspunderii disciplinare a părții salariate.

În primul rând avem calitatea de salariat a reclamantului astfel cum mai sus s-a arătat.

În al doilea rând avem existența faptei ilicite, sub forma refuzului reclamantului de a preda cheia service în data de 20 septembrie 2017.

De altfel, reclamantul nu a negat existența acestui refuz, ci a încercat să-l justifice prin contractul din 2003 încheiat între Spitalul O.G. și Spitalul din Elveția, prin care, conform susținerilor sale, acesta din urmă, proprietarul sterilizatorului, a permis utilizarea mașinii

doar prin intermediul reclamantului A. căruia i-a plătit cursul de specializare susținut de specialiștii E. De asemenea, a arătat reclamantul, aspect evidențiat și de prima instanță, că a solicitat ca această predare a cheii service să se facă în anumite condiții care să-i ofere posibilitatea să fie înlăturată răspunderea sa în împrejurarea în care în legătură cu utilizarea mașinii Sterilizator Schaefer ar interveni incidente.

Se reține că în contractul de susținere financiară încheiat de fostul Spital O.G. cu Spitalul din Elveția în anul 2003 se specifică expres că fostul Spital O.G. se obligă la întreținerea curentă și excepțională a aparatelor. Se observă că nu se menționează în acest contract că întreținerea/reparații/service se va face de către responsabilul aparaturii tehnico-medicale – reclamantul A.

Nici în adresa din 18 octombrie 2017 a Spitalului ... Elveția nu se face vreo mențiune că reclamantul ar fi cel care trebuie să asigure service-ul și mentenanța aparatelor. Se precizează în această adresă că Spitalul (...) Elveția a permis „utilizarea mașinii doar prin intermediul domnului A. căruia i-am plătit cursul de specializare susținut de specialiștii E.” Utilizarea nu echivalează cu asigurarea service-ului sau a mentenanței aparatelor.

Deci, obligația de întreținere curentă și excepțională a aparatelor îi revine Spitalului Județean de Urgență B., iar reclamantul nu a primit sarcini pentru întreținerea/reparațiile/service-ul aparatelor de sterilizare ce fac obiectul contractului de susținere financiară din 2003.

În fișa postului reclamantului depusă la dosar de către acesta (filele 10 – 16 dosar apel) se menționează, Cap. III, Atribuții, competențe, sarcini și responsabilități, că „urmărește funcționarea în bune condiții a instalațiilor medicale și aparaturii medicale”, „întocmește rapoarte constatatoare pentru toate

defecțiunile”, „participă la orice intervenție sau verificare la aparatura din dotare efectuată de firme de service”. Deci, nu se menționează că întreținerea/reparații/service se va face de către reclamantul A.

Deci, în speță, rezultă depășirea atribuțiilor de serviciu de către reclamant, iar, prin fapta sa, reclamantul a încălcat dispozițiile Regulamentului intern, precizate de pârât și al căror conținut nu a fost contestat de către reclamant, respectiv art. 32 pct. 2 lit. b) (să fie fidel față de spital în executarea sarcinilor de serviciu, să nu prejudicieze interesul financiar al spitalului), d) (să respecte dispozițiile și ordinele legale ale șefilor ierarhici), art. 21 alin. (2) lit. d) (fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu), h) (să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat).

Se conchide că fapta reclamantului de a nu preda cheia de acces la aparatul de sterilizare reprezentantului firmei cu care unitatea are încheiat contract de service, reprezintă, astfel cum s-a arătat în decizia de sancționare disciplinară, asumarea unor calități neconforme cu postul său, interferarea cu obligațiile contractuale asumate de unitate ce-ar fi putut prejudicia interesul financiar al spitalului, punerea în pericol a bunei desfășurări a activității de sterilizare de la secția exterioară de O.G. și nerespectarea unui ordin direct al conducătorului unității.

În ceea ce privește săvârșirea faptei cu vinovăție, Curtea analizând susținerile reclamantului vizând vinovăția sa în ceea ce privește faptele din decizia contestată reține că, contrar alegațiilor reclamantului, din materialul

probator administrat, a reieșit clar vinovăția acestuia de natură a atrage răspunderea disciplinară aplicată prin decizia de sancționare disciplinară. Se conchide că este vorba despre încălcarea, cu vinovăție, de către reclamant a atribuțiilor sale de serviciu, aspect în raport de care Curtea constată că este întrunită latura subiectivă a răspunderii disciplinare – vinovăția.

Numai vinovăția salariatului poate atrage răspunderea acestuia. Nu are relevanță forma vinovăției, ci relevant este ca salariatul să fie vinovat pentru încălcarea disciplinei muncii. Gradul de vinovăție este determinant în stabilirea sancțiunii disciplinare, iar sancțiunea aplicată, cea a reducerii salariului de bază pe o durată de două luni cu 10%, este stabilită în raport de situația de fapt și dispozițiile art. 250 C. muncii.

De asemenea, Curtea constată că față de fapta reținută în sarcina reclamantului nu se regăsește, în speță, nici una dintre cauzele de exonerare de răspundere disciplinară și anume: constrângerea fizică, starea de necesitate, legítima apărare, eroarea de fapt, forța majoră, cazul fortuit sau constrângerea morală.

Față de toate considerentele mai sus expuse, în temeiul dispozițiilor art. 480 alin. (2) C. pr. civ., urmează ca instanța să admită apelul, să schimbe în parte sentința civilă nr. 601 din 14 iunie 2018 a Tribunalului Botoșani, în sensul că va respinge contestația formulată de reclamantul A. împotriva Deciziei nr. 267 din 15 martie 2018 emisă de Spitalul Județean B. ca nefondată.

Vor fi menținute celelalte dispoziții ale sentinței civile atacate care nu sunt contrare prezentei decizii.

Condiții pentru acordarea daunelor morale

C. muncii, art. 252, art. 253
Legea nr. 477/2004, art. 7 alin. (1)

Pentru a fi angajată răspunderea patrimonială pentru daune morale este necesar să se dovedească fapta ilicită a angajatorului, prejudiciul, legătura de cauzalitate între faptă și prejudiciu, culpa angajatorului, condiții care trebuie îndeplinite cumulativ.

Simplul fapt al anulării deciziei de sancționare ca fiind nelegală nu este suficient pentru a conduce la concluzia producerii unor prejudicii morale.

Dacă în sarcina angajatorului se poate reține săvârșirea unei fapte ilicite, prin luarea unei măsuri unilaterale abuzive, desființată ulterior de instanța de judecată, acordarea daunelor morale nu poate interveni automat, ci trebuie să își găsească un suport probator, potrivit art. 249 Cod procedură civilă.

În ceea ce privește daunele morale pretinse de reclamant, Curtea reține din analiza prevederilor art. 253 alin. (1) din Codul muncii, că este necesar să fie îndeplinite următoarele condiții de fond pentru a exista răspunderea patrimonială: fapta ilicită a angajatorului; prejudiciul moral cauzat angajatului; culpa angajatorului și raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu.

Pentru acordarea unor daune morale este necesar ca cel ce pretinde daune morale să producă un minimum de argumente și indicii din care să rezulte în ce măsură drepturile personale nepatrimoniale au fost afectate.

În speță nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art. 253 alin. (1) din Codul muncii pentru obligarea părții la plata de daune morale în favoarea reclamantului.

(C. Apel Suceava, decizia nr. 1126/2018, www.portal.just.ro)

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Suceava sub nr. .../86/2018 la data de 8 martie 2018, reclamantul A., în contradictoriu cu pârâțul Consiliul Județean B. – Muzeul C., a solicitat ca prin hotărârea ce se va pronunța să se dispună anularea Deciziei de sancționare disciplinară nr. 22 din 1 martie 2018 emisă de Muzeul C. din cadrul Consiliului județean B., prin Director general D., și obligarea pârâtului la plata sumei de 20.000 lei cu titlu de daune pentru prejudiciul moral încercat de reclamant, ca urmare a discreditării sale profesionale și a încălcării dreptului la reputație și la imagine printr-o sancțiune abuziv dispusă; cu cheltuieli de judecată (onorariu avocat).

În motivarea acțiunii reclamantul a arătat că, la data de 2 martie 2018, i s-a comunicat Decizia de sancționare disciplinară nr. 22 din 1 martie 2018 emisă de Muzeul C. din cadrul Consiliului județean B., prin Director general D., prin care a fost sancționat disciplinar în temeiul art. 247, art. 248 alin. (1) lit. a) și urm. C. muncii și al art. 34 alin. (3) lit. a) din Regulamentul intern al Muzeului C., cu „avertisment scris”, pentru încălcarea atribuțiilor din fișa postului, a dispozițiilor art. 7 alin. (1) din Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită al personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, a dispozițiilor art. 8 alin. (15) și (19), art. 35 alin. (19) din Regulamentul intern al Muzeului C., respectiv

pentru efectuarea pretins defectuoasă a sarcinilor de serviciu.

S-a menționat generic că, în data de 10 noiembrie 2017, în timp ce era la serviciu la Cetatea ..., în timpul activității de ghidaj a avut un comportament neadecvat, aducând nemulțumiri vizitatorilor, prin acțiunile sale putând aduce prejudicii imaginii și intereselor instituției.

A mai arătat că, prin Adresa nr. 1009 din 22 februarie 2018, i s-a adus la cunoștință faptul că este supus unei cercetări disciplinare prealabile în conformitate cu Decizia nr. 19 din 21 februarie 2018, fapta pretins săvârșită de către el constând în aceea că la data de 10 noiembrie 2017, cu ocazia oferirii ghidajului unui cadru didactic de la Colegiul G., ar fi avut un comportament inadecvat pe toată perioada prezentării, fapt care nu i-ar onora munca și nu ar onora nici instituția pe care o reprezintă.

A formulat punct de vedere, prin care a arătat că nu se face răspunzător de fapta imputată, invocând totodată prescripția dreptului de stabilire a vreunei sancțiuni disciplinare în sarcina sa. La pct. nr. 4 din decizia contestată – Motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de către salariat în timpul cercetării disciplinare prealabil – se arată că nu poate fi primită apărarea reclamantului, invocată și în Dosarul nr. .../86/2017 al Tribunalului Suceava, în cadrul căruia a contestat o altă decizie de sancționare disciplinară, întrucât sesizarea nu a mai făcut obiectul vreunei cercetări disciplinare prealabile.

În temeiul art. 252 alin. (5) C. muncii, potrivit cu care decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării, înțelege să conteste această dispoziție, invocând, pe de o parte, motive de nelegalitate a acestui

act juridic, iar, pe de altă parte, netemeinicia măsurii luate împotriva sa.

1) Dispoziția contestată în cauză este lovită de nulitate absolută, deoarece nu respectă exigențele legale edictate de normele imperative în materia raporturilor de muncă, și anume art. 252 alin. (2) C. muncii.

Conform art. 252 alin. (2) C. muncii, sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3) nu a fost efectuată cercetarea; (...)

Analizând prevederile art. 252 alin. (2) C. muncii și raportându-se la modalitatea în care au fost transpuse în dispoziția contestată, consideră reclamantul că, decizia contestată este nulă absolut pentru nerespectarea exigențelor trasate la lit. a), b) și c) din art. 252 alin. (2) C. muncii.

În primul rând, pretinde că dispoziția contestată nu întrunește condiția de legalitate intrinsecă a motivării în fapt a acesteia, încălcare ce atrage nulitatea acesteia, din perspectiva dispozițiilor art. 252 alin. (2) lit. a) C. muncii.

Arată reclamantul că, prin motivarea în fapt („descrierea faptei”) se înțelege expunerea explicită și fără echivoc a motivelor de fapt care au determinat luarea măsurii. Aceasta se realizează prin descrierea, în cuprinsul

deciziei, a situației de fapt concrete care atrage incidența temeiului juridic invocat pentru luarea măsurii, scopul fiind acela de a permite un control judiciar real și efectiv asupra motivelor aplicării sancțiunii.

În cuprinsul Deciziei de sancționare disciplinară nr. 22 din 1 martie 2018 se reține doar că aceasta se bazează pe sesizarea comunicată și înregistrată sub nr. 9027 din 20 decembrie 2017, prin care doamna E. – director al Colegiului G. și domnul profesor F. aduc la cunoștința intimatului că, în data de 10 noiembrie 2017, când au organizat o vizită tematică la Cetatea ... derulată ca urmare a unui schimb de experiență între Colegiul G. și Colegiul H., reclamantul, în calitate de ghid turistic, ar fi avut un comportament inadecvat pe toată perioada ghidajului și că, în temeiul art. 247, art. 248 alin. (1) lit. a) și urm. C. muncii și al art. 34 alin. (3) lit. a) din Regulamentul intern al Muzeului C., se impune sancționarea disciplinară a sa, cu avertisment scris, pentru efectuarea defectuoasă a sarcinilor de serviciu, prin încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (1) din Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită al personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, a dispozițiilor art. 8 alin. (15) și (19), a dispozițiilor art. 35 alin. (19) din Regulamentul intern al Muzeului C.

Decizia prezintă carențe în ceea ce privește descrierea faptei imputate ca abatere disciplinară, pentru că aceasta nu este circumstanțiată prin detalii care să conducă la stabilirea situației de fapt și în raport de care abaterea să poată fi supusă cenzurii judecății de obiectivitate. O atare omisiune/imprecizie semnifică nedescrerea faptei.

În decizie se face referire la sesizarea comunicată și înregistrată sub nr. 9027 din 20 decembrie 2017, numai că această sesizare este lipsită de orice suport probator, fiind formulată în mod generic, fără indicarea atribuțiilor pretins încălcate de către reclamant.

De aceeași manieră imprecisă a fost ulterior redactată decizia de sancționare disciplinară.

Nu a dat dovadă de lipsă de etică, ostilitate, aroganță sau limbaj inadecvat, prin sesizarea nr. 9027 din 20 decembrie 2017 și, implicit, prin decizia contestată, nefiind descris în detaliu comportamentul său – pretins necorespunzător profesional, pentru a se putea analiza dacă se impune sau nu sancționarea sa.

Faptele imputate salariatului trebuie să aibă caracter concret și să privească o situație clar determinată, sub acest aspect decizia sancționatorie fiind deficitară și, astfel, nulă absolut.

Obligația motivării deciziei de sancționare și a descrierii faptei/faptelor imputate constituie o garanție împotriva arbitrarului, descrierea trebuind să trimită la elemente de fapt care să permită destinatarului să cunoască imputările care i se aduc, pentru a-și construi o apărare efectivă și eficientă, pe de altă parte doar astfel fiind posibilă exercitarea controlului de legalitate de către instanță, cu cenzurarea unui eventual exces de putere, dacă este cazul (iar, în speță, consideră reclamantul că, nu este cazul).

În lipsa individualizării cu precizie și în mod suficient a abaterii reținută în concret în sarcina sa, respectiv în lipsa indicării orei la care s-ar fi comis fapta (care ar fi trebuit săvârșită în timpul programului de lucru) și a faptelor efectiv săvârșite (pentru a stabili dacă este dat elementul material al laturii obiective a răspunderii disciplinare), consideră că decizia este lovită de nulitate absolută.

Arată reclamantul că, raportat la prevederile art. 252 alin. (2) lit. b) C. muncii, sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprinde precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabile.

Din caracterul distinct al reglementării obligativității descrierii faptei și a prevederilor încălcate de salariat rezultă că descrierea faptei/faptelor care constituie abatere disciplinară nu se poate rezuma la menționarea generică a neîndeplinirii atribuțiilor sau a obligațiilor prevăzute de prevederile pretins încălcate (chiar dacă aceste prevederi ar fi indicate – ceea ce nu este oricum cazul în speță în ceea ce privește atribuțiile din fișa postului și din contractul individual de muncă).

Răspunderea disciplinară este o formă de răspundere personală (pentru fapta proprie) și subiectivă (bazată pe vinovăția salariatului în cauză), încât salariatul nu poate fi ținut răspunzător fără a se înțelege ce anume a săvârșit în mod concret și în ce a constat vinovăția sa la săvârșirea respectivei fapte, dacă aceasta s-ar obiectiva.

În decizia contestată se menționează că, este sancționat disciplinar pentru încălcarea dispozițiilor art. 7 alin. (1) din Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită al personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, a dispozițiilor art. 8 alin. (15) și (19), a dispozițiilor art. 35 alin. (19) din Regulamentul intern al Muzeului C., fără a se indica în mod concret, transparent și punctual care sunt atribuțiile pe care nu le-ar fi îndeplinit sau obligațiile prevăzute de prevederile care se presupune că au fost încălcate și prin ce modalitate.

În plus, temeiul anulării deciziei contestate în lipsa acestor condiții indispensabile de legalitate este reprezentat și de art. 31 alin. (2) din Constituția României republicată, care consacră dreptul la informație și care instituie obligația asigurării unei informări corecte și transparente a oricărei persoane, altfel dreptul său la apărare fiind încălcat de o manieră nepermisă.

Consideră că decizia contestată este nulă absolută și pentru lipsa motivelor pentru care

au fost înlăturate apărările formulate în timpul cercetării disciplinare prealabile.

Astfel, deși prin punctul de vedere formulat cu ocazia cercetării prealabile a invocat prescripția dreptului de a aplica sancțiunea disciplinară în sarcina sa, prin decizia contestată nu se indică motivele pentru care a fost înlăturată incidența acestei instituții, ba mai mult, nici nu se amintește despre prescripție.

Cum toate obligațiile de ordin formal în sarcina angajatorului, prevăzute de art. 252 alin. (2) C. muncii, expresie a principiului statului social și al dreptății instituit prin dispozițiile art. 1 alin. (3) din Constituția României, care se oglindește și în dispozițiile art. 8 C. muncii, potrivit cărora relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe, iar pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă participanții la raporturile de muncă se vor informa și consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă, au fost încălcate de intimat, se impune admiterea contestației.

Separat de nelegalitatea deciziei de sancționare, pentru nerespectarea prevederilor art. 252 alin. (2) lit. a), b) și c) C. muncii, solicită anularea acesteia pentru netemeinicia actului juridic în discuție și pentru incidența prescripției dreptului de aplicare a sancțiunii disciplinare. Mai arată reclamantul că, în baza contractului individual de muncă nr. 2124 din 2 iunie 2006, a fost angajat de pârât pe postul de muzeograf – ghid de la Cetatea (...).

Potrivit lit. M pct. 2 din contract, are obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini obligațiile ce îi revin conform fișei postului; obligația de a respecta disciplina muncii, obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu, obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate, obligația de a respecta secretul de serviciu.

Potrivit Fișei postului (lit. A, ultima linie), are atribuția de a manifesta loialitate față de instituție, de a se abține de la exprimarea publică a unor opinii personale despre instituție și activitatea acesteia, de a informa de îndată conducerea instituției în cazul în care are cunoștință despre astfel de acțiuni ale unor colegi sau terți.

Susține pârâtul faptul că, a încălcat dispozițiile art. 7 alin. (1) din Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită al personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, potrivit cărora personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia; dispozițiile art. 8 alin. (15) și (19) din Regulamentul intern al Muzeului C., potrivit cărora personalul contractual trebuie să aibă o comportare corectă în relațiile de serviciu și să manifeste loialitate față de instituție, iar salariații care vin în contact cu persoane din afara instituției sunt obligați să aibă față de acestea o atitudine demnă, civilizată și corectă, convorbirile fiind politicoase și limitate la strictul necesar; dispozițiile art. 35 alin. (19) (este vorba de pct. 19) din Regulamentul intern al Muzeului C., potrivit cărora constituie abateri disciplinare, executarea, din proprie inițiativă, de alte sarcini decât cele ce îi revin conform meseriei sau funcției pentru care este încadrat, respectiv efectuarea defectuoasă a sarcinilor și a lucrărilor de serviciu.

Consideră reclamantul că nu se face vinovat de fapta imputată de pârât. Așa cum a arătat mai sus, sesizarea din partea conducerii Colegiului G., prin care se comunică nemulțumirea acestei instituții față de comportamentul său cu ocazia ghidajului efectuat la data de 10 noiembrie 2017 este una fără suport probator și formulată în mod generic, fără indicarea atribuțiilor pretins încălcate de către el.

Nu a dat dovadă de lipsă de etică, nici nu a folosit un limbaj inadecvat, prin sesizarea nr. 9027 din 20 decembrie 2017 nefiind descris în detaliu comportamentul său pentru a se putea analiza dacă se impune sau nu sancționarea sa.

A mai arătat reclamantul că sesizarea din partea conducerii Colegiului G. a fost adusă la cunoștința directorului D. la data de 20 decembrie 2017, după cum rezultă din ștampila de intrare.

În aceste condiții, înțelege să invoce 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.

Apreciază că, de la momentul luării la cunoștință despre presupusa abatere disciplinară au trecut mai mult de 30 de zile calendaristice, interval de timp în care nu a fost emisă o decizie de aplicare sancțiune disciplinară, astfel că nu se mai putea dispune sancționarea sa.

Cum în cazul avertismentului scris nu este necesară cercetarea disciplinară, rezultă că în cazul său devin incidente dispozițiile art. 252 alin. (1) C. muncii, încât este dată prescripția dreptului de a aplica sancțiunea disciplinară.

Angajatorul era obligat să facă toate verificările necesare stabilirii răspunderii disciplinare în interiorul termenului de 30 de zile de la data când a luat la cunoștință de săvârșirea faptei – 20 decembrie 2017.

Cu referire la daunele morale, reclamantul pretinde cu acest titlu suma de 20.000 lei.

În susținere arată că cele invocate în precedent sunt de natură a demonstra modalitatea abuzivă de sancționare disciplinară, ceea ce realizează conținutul obiectiv al unei

fapte ilicite, care, în ce îl privește, a generat consecințe negative la nivelul personalității sale, a căror reparare o urmărește în cauză, evaluate de către acesta la suma de 20.000 lei.

Daunele morale se stabilesc în raport cu consecințele negative suferite de reclamant, importanța valorilor lezate, măsura în care au fost lezate aceste valori, intensitatea cu care au fost concepute consecințele vătămării, măsura în care i-a fost afectată situația familială, profesională și socială.

În cuantificarea prejudiciului moral, aceste condiții sunt subordonate condiției aprecierii rezonabile pe o bază echitabilă corespunzătoare prejudiciului real și efectiv produs reclamantului, astfel încât să nu se ajungă la o îmbogățire fără justă cauză a celui care pretinde daune morale.

Criteriul general evocat de CEDO constă în aceea că despăgubirile trebuie să prezinte un raport rezonabil de proporționalitate cu atingerea adusă reputației, având în vedere totodată, gradul de lezare a valorilor sociale ocrotite, intensitatea și gravitatea atingerii adusă acestora.

În situația daunelor morale datorită naturii lor nepatrimoniale, o evaluare exactă a acestora în bani nu este posibilă, întinderea despăgubirilor realizându-se prin apreciere raportată la elementele de fapt.

Arată că aceasta este și practica instanței supreme, care a reținut că – în absența unor criterii pe baza cărora să se realizeze o cuantificare obiectivă a acestor despăgubiri, trebuie recunoscută puterea de apreciere a judecătorilor pe acest aspect.

Jurisprudența are, în această materie, putere creatoare, fiind chemată să se pronunțe în condițiile în care dispozițiile legale nu oferă criterii stricte de cuantificare a daunelor.

Arată reclamantul că lipsa unor criterii legale de cuantificare a daunelor morale și

acțiunile conducerii pârâtului, de natură a aduce atingere statutului său profesional prin discreditarea sa sistematică; văzând că prima dispoziție de sancționare a intrat în circuitul civil și a produs efecte juridice până la anularea sa, și a doua dispoziție intrând în circuitul civil și știrbindu-i imaginea profesională și afectându-i respectul de sine, prin urmare punându-l într-o poziție de inferioritate în raport cu ceilalți colegi, ale căror drepturi nu au fost încălcate, echivalează cu o atingere semnificativă a statutului său profesional, și consideră că prejudiciul moral suferit de el poate fi reparat cu suma de 20.000 lei, rezonabilă, față de circumstanțele evocate anterior.

Considerând că sunt îndeplinite condițiile răspunderii civile delictuale a pârâtului, în înțelesul art. 1349 C. civ., raportat la art. 1357 C. civ., invocă existența unui prejudiciu moral produs prin fapta ilicită a acestuia, săvârșită cu vinovăție (emiterea unei decizii sancționatorii abuzive fiind consecința unui act volițional), prejudiciu derivând din nerespectarea în ce îl privește a prevederilor legale în materie de procedură de sancționare disciplinară.

Mai arată reclamantul că este cert că lucrează într-o stare de presiune și tensiune psihică ce pot afecta calitatea muncii sale, această situație fiind imputabilă doar pârâtului.

În drept a invocat dispozițiile art.266 și urm. C. muncii, art. 453 C. pr. civ.

În dovedire a solicitat proba cu înscrisuri.

Prin întâmpinarea depusă la fila 51 dosar, pârâtul a solicitat respingerea contestației ca nefondată.

În motivare pârâtul a arătat că, s-a procedat la sancționarea reclamantului, angajat în funcția de muzeograf al Muzeului C. în cadrul Serviciului Cetatea (...), cu avertisment scris, prin decizia nr. 22 din 1 martie 2018, întrucât la data de 10 noiembrie 2017, în timp ce era de serviciu la Cetatea (...), în timpul activității

de ghidaj, a avut un comportament inadecvat, aducând nemulțumiri vizitatorilor, acțiunile sale putând aduce prejudicii imaginii și intereselor instituției. Motivul de drept al aplicării sancțiunii disciplinare îl constituie art. 248 alin. (1) lit. a) C. muncii și art. 34 alin. (3) lit. a) din Regulamentul intern al Muzeului C.

Urmare a sesizării comunicate și înregistrate cu nr. 9027 din 20 decembrie 2017, prin care doamna E., director al Colegiului G. și domnul profesor F. aduc la cunoștință că în data de 10 noiembrie 2017 când au organizat o vizită tematică la Cetatea (...) – derulată ca urmare a unui schimb de experiență dintre Colegiul G. și Colegiul H., „ghidul, domnul A., a avut un comportament inadecvat pe toată durata prezentării, fapt care nu-i onorează munca și nici instituția pe care o reprezintă. Lipsa eticii, aroganța și limbajul inadecvat au lăsat un gust amar tuturor”, instituția a constatat că angajatul A. (reclamantul) a încălcat dispozițiile art. 7 alin. (1) din Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice – (Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia), dispozițiile art. 8 alin. (15) – (să aibă o comportare corectă în relațiile de serviciu, și să manifeste loialitate față de instituție), art. 8 alin. (19) – (salariații care vin în contact cu persoane din afara instituției sunt obligați să aibă față de acestea o atitudine demnă, civilizată și corectă, convorbirile fiind politicoase și limitate la strictul necesar), art. 35 alin. (19) – (ce constă în efectuarea defectuoasă a sarcinilor și lucrărilor de serviciu) din Regulamentul intern al Muzeului C., fapt ce constituie abatere disciplinară cu consecințe ușoare (fără pagube materiale).

Dat fiind faptul că domnul A. (reclamantul) a încălcat art. 24 din Legea nr. 477/2004, care prevede că încălcarea dispozițiilor codului de conduită atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual în condițiile Legii nr. 53/2003, s-a dispus sancționarea disciplinară a acestuia cu avertisment scris.

Reclamantul precizează, în mod eronat, faptul că în decizia de sancționare disciplinară există 3 motive de nelegalitate și anume că în aceasta:

- a. nu ar fi descrisă fapta care constituie abaterea disciplinară;
- b. nu ar fi precizate prevederile din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c. nu se regăsesc motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile, astfel cum prevede art. 252 alin. (2) C. muncii.

Consideră pârâtul că prevederile art. 252 alin. (2) C. muncii au fost transpuse în dispoziția contestată.

La art. 2 alin. (2) din Decizia de sancționare disciplinară, nr. 22 din 1 martie 2018, este detaliată exact situația de fapt și împrejurările în care a fost săvârșită abaterea: „Domnul A. angajat în funcția de muzeograf al Muzeului C. în cadrul Serviciului Cetatea (...), în data de 10 noiembrie 2017, în timp ce era de serviciu la Cetatea (...), în timpul activității de ghidaj a avut un comportament inadecvat, aducând nemulțumiri vizitatorilor, acțiunile sale putând aduce prejudicii imaginii și intereselor instituției”.

Abaterea reținută în sarcina reclamantului este individualizată suficient, acesta fiind de serviciu în data de 10 noiembrie 2017 conform fișei colective de prezență aferente lunii noiembrie 2017, anexată.

La art. 2 alin. (3) din Decizia de sancționare disciplinară nr. 22 din 1 martie 2018, contestată, sunt enumerate și descrise în mod concret, transparent și punctual prevederilor încălcate de salariat și gradul de vinovăție a acestuia: „Domnul A. a încălcat dispozițiile art. 7 alin. (1) din Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice – (Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia), dispozițiile art. 8 alin. (15) – (să aibă o comportare corectă în relațiile de serviciu, și să manifeste loialitate față de instituție), art. 8 alin. (19) – (salariații care vin în contact cu persoane din afara instituției sunt obligați să aibă față de acestea o atitudine demnă, civilizată și corectă, convorbirile fiind politicoase și limitate la strictul necesar), art. 35 alin. (19) – (ce constă în efectuarea defectuoasă a sarcinilor și lucrărilor de serviciu) din Regulamentul intern al Muzeului C., fapt ce constituie abatere disciplinară cu consecințe ușoare (fără pagube materiale).”

Împrejurarea că aceste mențiuni enumerate ar avea un caracter generic, nu poate atrage nulitatea deciziei de sancționare, textul invocat de reclamant prevăzând doar necesitatea indicării dispozițiilor încălcate.

La art. 2 alin. (4) din Decizia de sancționare disciplinară nr. 22 din 1 martie 2018 se regăsesc motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile: „Apărarea formulată de salariat, care precizează că adresa Colegiului G. din 20 decembrie 2017 a fost menționată în întâmpinarea depusă de către Muzeul C. la dosarul Tribunalului Suceava cu nr. .../86/2017, în care a contestat Decizia de sancționare disciplinară nr. 165

din 22 noiembrie 2017 drept pentru care așteaptă soluționarea definitivă a acestuia, nu poate fi reținută întrucât sesizarea nu a mai făcut obiectul vreunei cercetări disciplinare prealabile, neexistând în momentul aplicării avertismentului scris, anterior, prin Decizia de sancționare disciplinară nr. 165 din 22 noiembrie 2017”.

Prescripția dreptului de a aplica sancțiunea disciplinară invocată de reclamant nu poate fi reținută deoarece, după cum este menționat și în decizie, apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile fiind înlăturate întrucât, sesizarea Colegiului G. din data de 20 decembrie 2017 nu a mai făcut obiectul vreunei sancțiuni disciplinare.

Reclamantul, pe parcursul cercetării disciplinare, nu a dezmințit aspectele prezentate, mai mult a refuzat să răspundă la întrebările din chestionarul cu nr. 049 din 26 februarie 2018.

Din aspectele prezentate, rezultă că decizia contestată respectă în mod clar exigențele trasate la lit. a), b) și c) din art. 252 alin. (2) C. muncii, și neexistând motive de nelegalitate se impune respingerea criticilor formulate.

Solicitarea reclamantului de anulare a Deciziei de sancționare disciplinară nr. 22 din 1 martie 2018 pentru incidența prescripției dreptului de aplicare a sancțiunii disciplinare nu poate fi primită din următoarele considerente:

Sesizarea scrisă, venită din partea conducerii Colegiului G. a fost adusă la cunoștință Muzeului C. în data de 20 decembrie 2017 și făcea referire la faptele petrecute în data de 10 noiembrie 2017.

Potrivit art. 252 alin. (1) C. muncii, 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.

Codul muncii nu instituie vreo durată pentru cercetarea disciplinară, singura condiție fiind aceea ca toate procedurile disciplinare, inclusiv emiterea deciziei de sancționare, să se plaseze în interiorul termenului de 6 luni calculat de la data săvârșirii faptei.

Afirmația reclamantului conform căreia dreptul de a aplica sancțiunea disciplinară este prescris, deoarece în cazul avertismentului scris nu este necesară cercetarea disciplinară, este neîntemeiată.

Din interpretarea art. 252 alin. (1) C. muncii, care precizează că sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a) (avertismentul scris), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, nu reiese că este interzisă efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile anterior aplicării unei sancțiuni disciplinare constând în avertisment scris.

Fiind sancțiunea disciplinară cea mai ușoară, legiuitorul a considerat că, pentru sancțiunea „avertisment scris” nu este necesară cercetarea disciplinară prealabilă, dar nu interzice efectuarea cercetării disciplinare pentru stabilirea sancțiunii.

Cu privire la afirmațiile reclamantului, potrivit cărora deciziile de sancționare disciplinară emise de către instituție ar fi tendențioase, acestea încercând să determine o eventuală demisie din partea sa, arată că sunt neîntemeiate.

Susține că, anterior sancțiunilor disciplinare constând în avertismentele scrise, reclamantul A. a primit Decizia de sancționare disciplinară nr. 165 din 22 noiembrie 2017 (contestată în dosar nr. 8011/86/2017) și Decizia de sancționare disciplinară nr. 22 din 1 martie 2018 (contestație care face obiectul prezentului dosar). A dorit să își dea demisia în

anul 2015, pentru ca instituția să nu sesizeze organele competente, astfel cum prevede art. 24 alin. (3) din Legea nr. 477/2004 și art. 34 alin. (4) din Regulamentul intern al Muzeului C.

Prin Decizia de sancționare disciplinară nr. 168 din 21 octombrie 2015, reclamantul A. a fost sancționat disciplinar, cu avertisment scris (necontestat) pentru că în data de 17 septembrie 2015, în timp ce era de serviciu la Cetatea (...), i-a dat unei vizitatoare, în loc de bilete, 12 copii xerox în schimbul sumei de 300 de lei.

Muzeul C., dacă dorea plecarea reclamantului îl lăsa atunci să demisioneze, însă conducerea instituției a manifestat clemență și a trecut ușor cu vederea peste aceste aspecte, care trebuiau sesizate organelor de urmărire penală.

Mai mult, pretinsa stare de presiune și tensiune psihică care i-ar afecta calitatea muncii nu este imputabilă instituției, întrucât reclamantul-muzeograf, prin intermediul adresei înregistrate cu nr. 8173 din 27 noiembrie 2017 recunoaște singur că are opinii care îi afectează activitatea și solicită să fie transferat în altă secție.

Reclamantul a fost nemulțumit de locul său de muncă după ce i s-a luat gestiunea (nu mai are acces la vânzarea билетelor de intrare în cetate), ca urmare a faptelor amintite petrecute în data de 17 septembrie 2015, drept urmare acesta a început, ulterior, să manifeste o conduită dăunătoare procesului muncii, care duce inclusiv până la nerespectarea programului de lucru în mod repetat.

Referitor la daunele morale în valoare de 20000 de lei, pretinse de către reclamant, arată că acestea nu pot fi reținute în sarcina instituției, întrucât Muzeul C., prin sancțiunile disciplinare emise constând în avertismente scrise (cea mai ușoară sancțiune disciplinară) nu a făcut decât să dea curs soluționării

reclamațiilor scrise, formulate de către vizitatorii nemulțumiți de activitatea sa de ghidaj, fapte ce contravin prevederilor fișei postului, Regulamentului intern al Muzeului C. și a Codului de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice.

Consecințele negative pretins suferite de către reclamant, care i-ar afecta situația familială, profesională și socială, nu există, condițiile răspunderii civile delictuale nu sunt îndeplinite, iar eventualele daunele morale achitate de către instituție ar duce la îmbogățirea fără justă cauză a acestuia.

Consideră pârâtul că avertismentul scris aplicat prin Decizia de sancționare disciplinară nr. 22 din 1 martie 2018, nu îi cauzează niciun prejudiciu reclamantului, reprezintă cea mai ușoară sancțiune disciplinară pe care o putea primi acesta, pentru efectuarea defectuoasă a sarcinilor și lucrărilor de serviciu, dintre sancțiunile prevăzute la art. 34 alin. (3) din Regulamentul intern al Muzeului C. care puteau fi aplicate, comparativ cu prejudiciul de imagine cauzat Muzeului C., prin neefectuarea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu. Această sancțiune are rolul de a îndrepta conduita profesională a reclamantului, de a îl responsabiliza pe acesta, pentru a înțelege că are obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției, nelăsându-se influențat de considerente personale.

În dovedire a solicitat proba cu înscrisuri, proba testimonială și orice alte probe necesare lămuririi procesului.

Pentru justa soluționare a cauzei instanța a încuviințat proba cu înscrisurile depuse la dosar și proba testimonială cu martora E.

Prin sentința nr. 926 din 21 iunie 2018 Tribunalul Suceava a admis în parte acțiunea având ca obiect „contestație decizie de sancționare”

privind pe reclamantul A. în contradictoriu cu pârâtul Consiliul Județean B. – Muzeul C., a anulat decizia de sancționare disciplinară nr. 22 din 1 martie 2018 emisă de pârât, a respins cererea privind obligarea pârâtului la plata sumei de 20.000 lei cu titlu de daune morale ca neîntemeiată.

Pentru a hotărî astfel, tribunalul a reținut următoarele:

Reclamantul A. este salariatul Muzeului C., din anul 2006, în funcția de muzeograf, desfășurându-și activitatea la secția Arheologie – ghid Cetatea (...) potrivit contractului de muncă depus la filele 28-30 dosar.

Prin Decizia nr. 22 din 1 martie 2018, reclamantul a fost sancționat cu „avertisment scris”, în conformitate cu prevederile art. 247, art. 248 alin. (1) lit. a) și urm. C. muncii și al art. 34 alin. 3 lit. a) din Regulamentul intern al Muzeului C., pentru încălcarea atribuțiilor din fișa postului, a dispozițiilor art. 7 alin. (1) din Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită al personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, a dispozițiilor art. 8 alin. (15) și (19), art. 35 alin. (19) din Regulamentul intern al Muzeului C., pentru fapta săvârșită la data de 10 noiembrie 2017, în timp ce era la serviciu la Cetatea (...), reținându-se că în timpul activității de ghidaj a avut un comportament neadecvat, aducând nemulțumiri vizitatorilor, prin acțiunile sale putând aduce prejudicii imaginii și intereselor instituției.

Se menționează în aceeași decizie că apărarea formulată de către salariat – respectiv că adresa Colegiului G. din 20 decembrie 2017 a fost menționată în întâmpinarea pârâtului Muzeul C. depusă în dosarul Tribunalului Suceava nr. .../86/2017, în care a solicitat anularea Deciziei de sancționare disciplinară nr. 165 din 22 noiembrie 2017, și trebuie așteptată soluția definitivă a acestui dosar – nu a fost reținută de către angajator, întrucât sesizarea

nu a mai făcut obiectul vreunei cercetări disciplinare prealabile, neexistând în momentul aplicării avertismentului scris, aplicat anterior, prin Decizia de sancționare disciplinară nr. 165 din 22 noiembrie 2017.

În consecință, contrar apărărilor reclamantului cu privire la lipsa motivelor pentru care au fost înlăturate apărățile formulate în cursul cercetării, instanța a reținut din conținutul deciziei contestate că apărățile reclamantului au fost înlăturate motivat. De altfel, această apărare nu poate fi reținută nici de către instanță, în condițiile în care, dosarul nr. 8011/86/2017 vizează o altă decizie de sancționare disciplinară, cu „avertisment scris”, sancțiune aplicată reclamantului pentru altă faptă – săvârșită la data de 12 noiembrie 2017, două zile mai târziu decât cea sesizată prin adresa Colegiului G. din 20 decembrie 2017.

Cu privire la faptul că nu ar fi fost luată în considerare apărarea reclamantului privind prescripția dreptului de a aplica sancțiunea disciplinară, instanța a reținut că din cuprinsul înscrisului de la fila 62 dosar nu reiese că acesta ar fi invocat un asemenea motiv în cursul cercetării disciplinare, motiv pentru care va fi analizat direct de instanța de judecată.

Astfel, prescripția răspunderii disciplinare invocată de către reclamant, nu este dată în cauză, întrucât raportul de cercetare a fost înregistrat la data de 1 martie 2018 (filele 60-61 dosar), iar aplicarea sancțiunii prin decizia contestată a fost dispusă în aceeași zi, deci în termenul de 30 de zile prevăzut de art. 252 alin. (1) C. muncii, și nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Astfel, chiar dacă reclamantul susține că în cazul avertismentului scris nu este necesară cercetarea disciplinară, instanța reține că este opțiunea angajatorului iar în cazul de față, acesta a înțeles să efectueze această cercetare. Prin urmare, în cauza de față sunt

incidente dispozițiile Deciziei RIL nr. 16/2012, astfel încât termenul de 30 de zile curge de la data înregistrării raportului final al cercetării disciplinare prealabile la registratura unității, dată de la care se presupune că a luat cunoștință de săvârșirea abaterii.

În ceea ce privește apărățile reclamantului cu privire la forma deciziei de sancționare, susținând că nu sunt îndeplinite dispozițiile art. 252 alin. (2) lit. a) și b) C. muncii, ceea ce duce la nulitatea absolută a deciziei, instanța reține următoarele:

Cu privire la prevederile ce au fost încălcate de salariat, instanța constată că din cuprinsul deciziei, reiese că s-au precizat, în mod detaliat, prevederile încălcate de salariat, respectiv art. 7 alin. (1) din Legea nr. 477/2004 și art. 8 alin. (15) și (19), art. 35 alin. (19) din Regulamentul intern al Muzeului C., motiv pentru care se reține că dispozițiile art. 252 alin. (2) lit. b) C. muncii au fost respectate.

În continuare, în ceea ce privește descrierea faptei, instanța a reținut că prin motivarea în fapt se înțelege expunerea explicită și fără echivoc a motivelor de fapt care au determinat luarea măsurii. Aceasta se realizează prin descrierea, în cuprinsul deciziei, a situației de fapt concrete care atrage incidența temeiului juridic invocat pentru luarea măsurii, scopul fiind acela de a permite un control judiciar real și efectiv asupra motivelor aplicării sancțiunii.

Deși se susține încălcarea regulamentului intern, a fișei postului și a Codului de conduită al personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, nu se arată, în concret, în ce constă fapta reclamantului, comisivă sau omisivă, pentru a se putea aprecia de către instanță asupra caracterului ilicit al acesteia.

Astfel, în art. 2 alin. (2) din decizia contestată se arată că „(...) în timpul activității de ghidaj, reclamantul a avut un comportament inadecvat, aducând nemulțumiri vizitatorilor,

acțiunile sale putând aduce prejudicii imaginii și intereselor instituției”.

În speță, prin sesizarea nr. 9027 din 20 decembrie 2017 s-a adus la cunoștința pârâtului că, la data de 10 noiembrie 2017, reclamantul a fost ghidul unui grup de vizitatori ai Cetății (...), format din cadre didactice din cadrul Colegiului G. și a Colegiului H., ocazie cu care acesta „a avut un comportament inadecvat pe toată durata prezentării, fapt care nu-i onorează munca și nici instituția pe care o reprezintă”. S-a imputat acestuia lipsa eticii, ostilitate, aroganță și limbaj neadecvat (f. 25).

Audiată în calitate de martor, E. – directorul Colegiului G., a arătat că la data de 10 noiembrie 2017, însoțită de un coleg profesor de geografie, F., și de alți 16 profesori de la Colegiul H., a solicitat ajutorul unui ghid pentru a vizita Cetatea (...). Ghid le-a fost reclamantul, care le-a făcut prezentarea de la intrarea în cetate, „trecută prin filtrul propriei percepții”. A arătat martora că acesta era stresat de ideea că va intra în vigoare o lege și avea o teamă cu ce se va întâmpla cu locurile de muncă, apoi revenea la ghidaj și interpreta controversat și contradictoriu datele, faptele și evenimentele istorice. La sfârșitul ghidajului i-a atras atenția că prin activitatea sa poate aduce atingere imaginii și prestigiului instituției.

Cu toate acestea, instanța a reținut că depunerea din partea pârâtului a unui răspuns din partea Colegiului G. prin care s-ar fi explicat în ce a constat comportamentul reclamantului sau audierea martorului în sensul constatării comportamentului în timpul ghidajului, nu pot să suplinească lipsa descrierii faptei care constituie abatere disciplinară astfel cum rezultă din art. 79 C. muncii.

În ceea ce privește descrierea faptei, instanța a reținut că fapta nu a fost descrisă decât generic, fără a se menționa în ce constă „comportamentul inadecvat”, nefiind circumstanțiată prin detalii care să conducă la

stabilirea situației de fapt și în raport de care abaterea să poată fi supusă cenzurii instanței.

Prin urmare, constatând că decizia de concediere este afectată de vicii de formă, necuprinzând elementele care identifică fapta, nefiind astfel respectate exigențele solicitate de legiuitor pentru ca salariatul să poată formula apărări concrete, instanța a reținut încălcarea dispozițiilor art. 252 alin. (1) lit. a) C. muncii ceea ce atrage nulitatea absolută a deciziei de sancționare disciplinară nr. 22 din 1 martie 2018 emisă de pârât potrivit dispozițiilor art. 252 alin. (2) C. muncii.

Referitor la temeinicia dispoziției contestate, tribunalul a reținut că nu va mai fi analizată în condițiile în care s-a constatat anterior nulitatea deciziei contestate pentru motive de nelegalitate. Cererea privind obligarea pârâtului la plata sumei de 20.000 lei cu titlu de daune morale, pentru prejudiciul moral încercat de către reclamant, a fost respinsă ca neîntemeiată, pentru următoarele motive:

Obligarea angajatorului la plata daunelor morale este reglementată prin art. 253 alin. (1) C. muncii, potrivit căruia „angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să-l despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul”.

Pentru a fi angajată răspunderea patrimonială pentru daune morale este necesar să se dovedească fapta ilicită a angajatorului, prejudiciul, legătura de cauzalitate între faptă și prejudiciu, culpa angajatorului, condiții care trebuie îndeplinite cumulativ.

Simplul fapt al anulării deciziei de sancționare ca fiind nelegală nu este suficient pentru a conduce la concluzia producerii unor prejudicii morale.

Dacă în sarcina angajatorului se poate reține săvârșirea unei fapte ilicite, prin luarea unei măsuri unilaterale abuzive, desființată ulterior de instanța de judecată, acordarea daunelor morale nu poate interveni automat, ci trebuie să își găsească un suport probator, potrivit art. 249 C. pr. civ.

În cauză, din analiza probelor administrate, instanța a reținut că nu s-a făcut dovada faptului că angajatorul a exprimat public anumite considerații negative legate de capacitatea profesională a reclamantului, pentru a putea fi afectate imaginea și statutul său profesional.

Astfel, este necesar ca cel care pretinde daune morale să aducă un minim de probe din care să rezulte în ce măsură drepturile personale nepatrimoniale, respectiv starea de sănătate, situația familială, profesională, socială i-au fost afectate, reclamantul nefăcând nicio dovadă în acest sens. Este adevărat că prin sancționare se generează, în mod inerent, o stare de tensiune, de disconfort material și psihic, însă aceasta s-a reparat prin restabilirea situației anterioare concedierii, respectiv anularea deciziei.

Pentru toate aceste motive, instanța a admis în parte acțiunea, în sensul că a dispus anularea deciziei de sancționare disciplinară nr. 22 din 1 martie 2018 emisă de pârât și a respins cererea privind obligarea pârâtului la plata sumei de 20.000 lei cu titlu de daune morale ca neîntemeiată.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel reclamantul A. solicitând admiterea apelului și schimbarea în parte a hotărârii atacate, în sensul de a admite în totalitate acțiunea, inclusiv în ceea ce privește pretenția obligării pârâtului Muzeul C. din cadrul Consiliului Județean la plata în favoarea reclamantului a sumei de 20.000 lei cu titlu de daune pentru prejudiciul moral încercat de el în urma discreditării sale profesionale și a încălcării dreptului său la reputație și la imagine, urmare

a hărțuirii exercitate, prin sancțiunea dispusă potrivit deciziei contestate în cauză și care a fost anulată de instanța de fond.

Prin sentința Tribunalului s-a admis în parte acțiunea și s-a anulat Decizia de sancționare disciplinară nr. 22 din 1 martie 2018 emisă de pârât, respingându-se, însă, cererea de obligare a angajatorului la plata sumei de 20.000 lei cu titlu de daune morale, cu motivarea că nu ar fi fost dovedit prejudiciul a cărui reparare a solicitat-o.

Din punctul său de vedere, era pe deplin îndreptățit la daunele pentru prejudiciul moral încercat, solicitate în cauză.

Astfel, prin Decizia de sancționare disciplinară nr. 22 din 1 martie 2018 emisă de Muzeul C. din cadrul Consiliului Județean B., prin Director general D., anulată de instanța de fond, a fost sancționat disciplinar în temeiul art. 247, al art. 248 alin. (1) lit. a) și urm. C. muncii și al art. 34 alin. (3) lit. a) din Regulamentul intern al Muzeului C., cu „avertisment scris”, pentru încălcarea atribuțiilor din fișa postului, a dispozițiilor art. 7 alin. (1) din Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită al personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, a dispozițiilor art. 8 alin. (15) și (19), art. 35 alin. (19) din Regulamentul intern al Muzeului C., respectiv pentru efectuarea pretins defectuoasă a sarcinilor de serviciu.

Principala apărare invocată în cauză de el privește faptul că dispoziția contestată în cauză este lovită de nulitate absolută, deoarece nu respectă exigențele legale edictate de normele imperative în materia raporturilor de muncă, și anume art. 252 alin. (2) C. muncii.

Astfel, analizând prevederile art. 252 alin. (2) C. muncii și raportându-le la modalitatea în care au fost transpuse în dispoziția contestată, Tribunalul a constatat că aceasta este nulă absolut pentru nerespectarea exigențelor

trasate la lit. a) din art. 252 alin. (2) C. muncii, respectiv dispoziția contestată nu întrunește condiția de legalitate intrinsecă a motivării în fapt a acesteia.

În lipsa individualizării cu precizie și în mod suficient a abaterii reținută în concret în sarcina sa, respectiv în lipsa indicării faptelor efectiv săvârșite de către el (pentru a stabili dacă este dat elementul material al laturii obiective a răspunderii disciplinare), decizia este lovită de nulitate absolută.

Cele invocate de el în cauză și reținute de prima instanță sunt de natură a demonstra modalitatea tendențioasă și abuzivă de sancționare disciplinară, ceea ce realizează conținutul obiectiv al unei fapte ilicite, care, în ce îl privește, este de la sine înțeles că a generat consecințe negative la nivelul personalității sale, a căror reparare a pretins-o cu temei în cauză și pe care le-a estimat cu onestitate la suma de 20.000 lei.

Daunele morale se stabilesc în raport cu consecințele negative suferite de reclamant, importanța valorilor lezate, măsura în care au fost lezate aceste valori, intensitatea cu care au fost concepute consecințele vătămării, măsura în care i-a fost afectată situația familială, profesională și socială.

În cuantificarea prejudiciului moral, aceste condiții sunt subordonate condiției aprecierii rezonabile pe o bază echitabilă corespunzătoare prejudiciului real și efectiv produs reclamantului, astfel încât să nu se ajungă la o îmbogățire fără justă cauză a celui care pretinde daune morale.

Criteriul general evocat de CEDO constă în aceea că despăgubirile trebuie să prezinte un raport rezonabil de proporționalitate cu atingerea adusă reputației, având în vedere, totodată, gradul de lezare a valorilor sociale ocrotite, intensitatea și gravitatea atingerii adusă acestora.

În situația daunelor morale, datorită naturii lor nepatrimoniale, o evaluare exactă a acestora în bani nu este facilă, întinderea despăgubirilor realizându-se prin apreciere raportată la elementele de fapt.

Aceasta este și practica instanței supreme, care a reținut că, în absența unor criterii pe baza cărora să se realizeze o cuantificare obiectivă a acestor despăgubiri, trebuie recunoscută puterea de apreciere a judecătorilor pe acest aspect.

Jurisprudența, în această materie, este chemată să se pronunțe în condițiile în care dispozițiile legale nu oferă criterii stricte de cuantificare a daunelor.

În lipsa unor criterii legale de cuantificare a daunelor morale, văzând acțiunile conducerii pârâtului, de natură a aduce atingere statutului său profesional prin discreditarea sa sistematică și hărțuirea constantă la care a fost supus, văzând că prima dispoziție de sancționare disciplinară care i s-a comunicat a intrat în circuitul civil și a produs efecte juridice până la anularea sa de instanță, și a doua dispoziție de sancționare, contestată în cauza de față și anulată de instanța de fond, intrând în circuitul civil și știrbindu-i imaginea profesională și afectându-i respectul de sine, prin urmare punându-l într-o poziție de inferioritate în raport cu ceilalți colegi, ale căror drepturi nu au fost încălcate de o astfel de manieră, ceea ce echivalează cu o atingere semnificativă a statutului său profesional, roagă instanța de apel să rețină că prejudiciul moral suferit de el se impune a fi reparat cu suma de 20.000 lei, sumă rezonabilă date fiind circumstanțele evocate anterior.

Prin urmare, consideră că în mod greșit s-a respins cererea sa de obligare a pârâtului la daune morale pentru prejudiciul încercat ca urmare a afectării imaginii sale și a statutului său profesional prin modalitatea deficitară și tendențioasă de sancționare disciplinară.

Consideră că sunt îndeplinite condițiile răspunderii civile delictuale a pârâtului, în înțelesul art. 1349 C. civ., raportat la art. 1357 C. civ., respectiv existența unui prejudiciu moral produs prin fapta ilicită a acestuia, săvârșită cu vinovăție (emiterea unei decizii sancționatorii abuzive fiind consecința unui act volițional), prejudiciu derivat din hărțuirea sa și din nerespectarea în ce îl privește a prevederilor legale în materie de procedură de sancționare disciplinară.

Este dincolo de orice îndoială rezonabilă că substratul deciziilor sancționatorii comunicate lui la intervale mici de timp ține de intenția pârâtului de a îl hărțui moral. Hărțuirea (recunoscută și ca intimidare, maltratare sau violență psihologică) se referă la acel comportament repetat, nejustificat, față de un angajat, care tinde la victimizarea, umilirea, subminarea sau amenințarea persoanei hărțuite – toate acestea fiind date în ce îl privește.

Hărțuirea, provenită de regulă din interiorul staff-ului de conducere, implică agresivitate verbală, precum și acțiuni mai subtile, cum ar fi emiterea, aparent justificată, de decizii de sancționare disciplinară, în mod repetat, pentru a se induce angajatului ideea că singura soluție este să părăsească unitatea – ceea ce, de altfel, s-a întâmplat și în cazul său.

Toate aceste componente ale fenomenului de hărțuire le-a resimțit pe propria sa piele, acestea provocându-i un stres considerabil și o stare de presiune și tensiune psihică care au afectat calitatea muncii sale, combinate cu afectarea serioasă a respectului de sine, anxietate, apatie, iritabilitate etc.

Așa fiind, pretinde, în rejudecare, acordarea de daune morale, rugând a se avea în vedere și Decizia nr. 2 din 17 ianuarie 2017 a ÎCCJ, potrivit cu care echitatea este un criteriu fundamental consacrat de doctrină și jurisprudență pentru cuantificarea despăgubirilor acordate pentru prejudiciul moral.

Pentru toate acestea, solicită admiterea apelului, așa cum a fost formulat.

Examinând apelul, prin prisma motivelor formulate, a actelor și lucrărilor dosarului, Curtea reține următoarele:

Apelantul a criticat hotărârea primei instanțe sub aspectul neacordării daunelor morale în cuantum de 20000 lei.

În ceea ce privește daunele morale pretinse de reclamant, Curtea reține din analiza prevederilor art. 253 alin. (1) C. muncii, că este necesar să fie îndeplinite următoarele condiții de fond pentru a exista răspunderea patrimonială: fapta ilicită a angajatorului; prejudiciul moral cauzat angajatului; culpa angajatorului și raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu.

Numai întrunirea cumulativă a acestor condiții atrage răspunderea angajatorului în temeiul prevederilor art. 253 C. muncii, iar răspunderea este exclusă în lipsa a cel puțin uneia dintre aceste condiții.

Referitor la daunele morale solicitate ca urmare a sancțiunii aplicate prin decizia nr. 22 din 1 martie 2018 emisă de Muzeul C. din cadrul Consiliului Județean B., se reține că aceasta a fost anulată de instanță și nu a făcut obiectul contestării pe calea apelului.

Posibilitate producerii unor daune morale prin emiterea acestei decizii, nu poate fi negată, cu condiția, astfel cum se va dezvolta în continuare, a dovedirii producerii unui prejudiciu nepatrimonial.

Prejudiciul reprezintă un alt element al răspunderii patrimoniale, neputând fi antrenată răspunderea angajatorului dacă nu s-a produs un prejudiciu.

Într-adevăr, stabilirea cuantumului despăgubirilor echivalente prejudiciului nepatrimonial include o doză de aproximare și se

raportează la o serie de criterii de evaluare, însă se impune ca cel ce le pretinde să dovedească în ce măsură i-au fost afectate drepturile personale nepatrimoniale.

Pentru acordarea unor daune morale este necesar ca cel ce pretinde daune morale să producă un minimum de argumente și indicii din care să rezulte în ce măsură drepturile personale nepatrimoniale au fost afectate.

De asemenea, pentru acordarea daunelor morale este nevoie de existența unor elemente probatorii adecvate, de natură să permită instanței găsirea unor criterii de evaluare a întinderii acestora, nefiind suficientă libera exprimare a instanței, bazată pe gradul de percepere de către aceasta a universului psihic al fiecărei persoane.

Reclamantul a pretins prin acțiune daune morale deoarece acțiunile conducerii pârâului au fost de natură a aduce atingere statutului său profesional prin discreditarea sa sistematică, știrbindu-i imaginea profesională și afectându-i respectul de sine, prin urmare punându-l într-o poziție de inferioritate în raport cu ceilalți colegi.

Se reține că susținerile reclamantului fără suport probator rămân simple afirmații nedovedite. Acesta, deși sarcina probei îi revenea, nu a dovedit aceste afirmații.

În literatura juridică s-a statuat că daunele morale constau în atingerea adusă valorilor care definesc personalitatea umană, valori care se referă la existența fizică a unei persoane, sănătatea și integritatea corporală, la cinste, onoare, prestigiu profesional și alte valori similare. La stabilirea cuantumului daunelor morale, ce constau generic în atingerea adusă valorilor ce definesc personalitatea umană, se au în vedere consecințele negative, suferite pe plan fizic și psihic, importanța valorilor morale lezate, măsura în care au fost vătămate aceste valori și intensitatea cu care au fost percepute

consecințele vătămării de către persoana care pretinde daunele.

Dar, acordarea unei despăgubiri, în situația dată, este supusă dovezii ce trebuie făcută de cel interesat a suferirii unui prejudiciu.

Prejudiciul moral se stabilește, într-adevăr, prin apreciere, dar nu o apreciere de ordin general, ci avându-se în vedere criteriile rezultând din cazul concret dedus judecății, bazat pe probe. Cu privire la cererea de daune morale solicitate, instanța va avea în vedere faptul că în cauză nu s-au produs probe de natură a face credibile susținerile reclamantului. Deci, în ceea ce privește daunele morale pretinse se constată că în cauză nu sunt îndeplinite condițiile de acordare în raport cu criteriile ce țin de felul în care au fost lezate valorile morale pretinse, susținerile reclamantului fiind simple afirmații nedovedite prin probe de natură a face credibile aceste susțineri.

Probațiunea ce se impunea în cauză pentru fundamentarea solicitărilor reclamantului nu a fost efectuată, acesta limitându-se la a susține că i s-au adus grave prejudicii morale, fiindu-i afectate statutul și imaginea profesională, respectul de sine și fiind pus într-o poziție de inferioritate în raport cu ceilalți colegi, în condițiile în care era posibilă o probațiune obiectivă cu referire la prejudiciul moral pretins a fi suferit.

Cum, reclamantul nu a făcut dovada prejudiciului moral suferit, respectiv a consecințelor negative ca urmare a atitudinii pârâtei de natură să afecteze valorile sus menționate, astfel cum a invocat aceasta, din probele dosarului nerezultând că acesta a suferit vreo daună morală, se conchide că nu sunt îndeplinite condițiile pentru obligarea pârâtei la plata daunelor morale.

Deci, reclamantul nu a dovedit că statutul și imaginea profesională, respectul de sine au fost afectate de măsura disciplinară luată de unitatea pârâtă prin Decizia nr. 22 din 1 martie 2018, mai ales în condițiile anulării acesteia.

Daunele morale reprezintă compensații ce pot fi acordate salariatului doar atunci când se face dovada că, urmare a comiterii unei fapte de către angajator, s-au cauzat reale suferințe psihice părții vătămate, care nu sunt echivalente cu nemulțumiri legate de măsura disciplinară luată de angajator.

Ca atare, nu se pot acorda daune morale reclamantului, chiar dacă sancțiunea aplicată a fost anulată de instanță, atâta vreme cât acesta nu a produs un minim de indicii și dovezi în legătura cu existența prejudiciului moral și întinderea acestuia.

Prin prisma dispozițiilor art. 253 C. muncii cererea salariatului de acordare a daunelor morale este admisibilă, însă aceste daune, astfel cum s-a reținut, pot fi acordate doar în condițiile în care solicitantul probează prejudiciul moral suferit.

În speță, reclamantul deși a solicitat obligarea părâtei la plata de daune morale, nu a adus nicio probă pentru a dovedi consecințele pe plan moral produse de măsura disciplinară dispusă de unitate.

În contextul în care, prin derogare de la regula generală instituită în dreptul muncii, dovada prejudiciului moral suferit de reclamant este în sarcina acestuia, iar în speță reclamantul nu a adus un minimum de argumente și indicii din care să rezulte în ce măsură drepturile personale nepatrimoniale i-au fost afectate și nici nu a dovedit legătura de cauzalitate dintre măsura sancționării sale disciplinare prin decizia nr. 22 din 1 martie 2018 și cea anterioară, conform susținerilor reclamantului, și impactul acestor măsuri asupra lui, Curtea apreciază că în mod corect instanța de fond a respins solicitarea de obligare a părâtului la plata în favoarea reclamantului a compensațiilor bănești pentru prejudiciul moral pretins a fi cauzat acestuia.

Potrivit art. 478 alin. (3) C. pr. civ., prin apel nu se poate schimba calitatea părților, cauza sau obiectul cererii de chemare în judecată și nici nu se pot formula pretenții noi. Textul citat, care acorda efect devolutiv apelului, exprimat în regula *tantum devolutum quantum judicatum*, consacră ideea că efectele apelului nu se pot răsfrânge decât numai asupra a ceea ce s-a judecat de către prima instanță. Aceasta înseamnă că prin intermediul apelului nu se poate lărgi cadrul procesual stabilit în fața primei instanțe. Cu alte cuvinte, efectul devolutiv al apelului se răsfrânge numai asupra a ceea ce s-a judecat în prima instanță, legea instituind principiul inadmisibilității modificării, în apel, a elementelor esențiale ale acțiunii civile (obiect, cauză, părți). Regula este că instanța de apel realizează numai un control judiciar asupra hotărârii atacate, control ce nu poate avea în vedere alte pretenții sau elemente care nu au format obiectul primei judecăți, deoarece, în caz contrar, s-ar încălca în mod grav principiul dublului grad de jurisdicție.

De aceea, în speță, susținerile reclamantului apelant vizând o pretinsă hărțuire morală cauzatoare de daune morale, prin provocarea unui stres considerabil și a unei stări de presiune și tensiune psihică care au afectat calitatea muncii sale, combinate cu afectarea serioasă a respectului de sine, anxietate, apatie, iritabilitate, încalcă dispozițiile art. 478 alin. (3) C. pr. civ., întrucât prin acțiunea introductivă de instanță reclamantul nu a invocat în susținerea acțiunii acest aspect.

Față de cele ce preced, având în vedere că în speță nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art. 253 alin. (1) C. muncii pentru obligarea părâtei la plata de daune morale în favoarea reclamantului, în temeiul art. 480 alin. (1) C. pr. civ., Curtea va respinge apelul ca nefondat.

Concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Motivarea succintă a deciziei de concediere

C. muncii, art. 65 alin. (1) și (2), art. 76 lit. a)

Motivarea generică a motivelor concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului [de genul „Ca urmare a comprimării activității care neurmată de o restructurare efectivă a schemei de personal ar face posibilă supraviețuirea unor poziții a căror necesitate nu se mai justifică în actualele împrejurări, respectiv tendința de aliniere a funcțiilor și optimizare a structurii de posturi printr-o restrângere a funcțiilor de management precum și eficientizarea costurilor (de personal administrative, operaționale) în vederea atingerii țințelor strategice de profitabilitate și dezvoltare sustenabilă a societății”] nu pot constitui în sine un motiv de concediere a salariatei, din perspectiva prevederilor art. 65 alin. (1) și (2) C. muncii și nu pot fi considerate că întrunesc cerința prevăzută de art. 76 lit. a) C. muncii, având natura unor simple afirmații și nu constituie o motivare în fapt a deciziei în sensul arătat mai sus ci doar o folosire a unor expresii cu caracter general, care pot fi invocate oricând de angajatorul care face disponibilizări dacă acesta nu ar fi ținut să le justifice și dovedească, însă prin astfel de formulări nu se justifică măsura desfacerii contractului de muncă al unor salariați.

Dacă s-ar considera că un asemenea procedeu este în acord sau respectă prevederile art. 76 alin. (1) lit. a) C. muncii, s-ar ajunge la situația în care ar fi suficientă invocarea „reorganizării/restructurării” și optimizare a structurii de posturi printr-o restrângere a funcțiilor de management” etc., fără a exista posibilitatea înlăturării eventualelor abuzuri comise în acest domeniu de angajatori, întrucât acestea nu ar mai putea fi înlăturate, instanțele de judecată chemate să exercite controlul de legalitate și de temeinicie al concedierii potrivit legii fiind în imposibilitate de a mai stabili legalitatea și temeinicia măsurii luate de angajator.

„Desființarea postului ocupat de salariat”, este de esența acestei forme de concediere, reprezentând cauza concedierii, astfel că pentru a da eficiență prevederii legale, care altfel ar fi lipsită de utilitate, trebuie ca tocmai motivele desființării locului de muncă a salariatului concediat să fie inserate în decizia de concediere pentru a justifica măsura desființării locului de muncă a salariatului concediat, ceea ce presupune că angajatorul trebuie să arate care sunt acele unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana salariatului, dintre cele la care se referă textul art. 65 alin. (1) C. muncii, care au determinat angajatorul să decidă desființarea locului de muncă al salariatului concediat.

Aceste motive fără legătură cu persoana salariatului ce determină desființarea locului de muncă ocupat de salariat, trebuie menționate în actul concedierii pentru a se putea verifica de către instanță respectarea cerințelor prevăzute de alin. (2) al art. 65 C. muncii, respectiv, faptul că desființarea este efectivă dar mai ales că are o cauză reală și serioasă, fără a disimula realitatea și pentru verificarea seriozității cauzei raportat la situația angajatorului și a angajatului.

Astfel, seriozitatea cauzei trebuie raportată la situația angajatorului – stabilirea interesului său legitim pentru concedierea salariatului – pentru a se stabili dacă sunt sau nu posibile și alte soluții în afara concedierii, iar instanța de judecată are dreptul de a verifica dacă sunt întrunite condițiile legale al concedierii, adică, dacă desființarea postului are o cauză reală și serioasă sau dacă este vorba de o disimulare a cauzei.

(C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 906/2017 din 16 februarie 2017, www.rolii.ro)

Prin sentința civilă nr. 478 din 26 mai 2016, pronunțată de Tribunalul Călărași, în dosarul nr. xxx, a fost respinsă cererea formulată de reclamanta F.A., în contradictoriu cu pârâta S.C. U.A. SA.

Pentru a pronunța această sentință, prima instanță a reținut următoarele:

Prin decizia nr. 2125 din 20 noiembrie 2015, societatea pârâtă a dispus încetarea contractului individual de muncă al reclamantei, având funcția de director adjunct în cadrul Sucursalei Călărași, începând cu data de 3 decembrie 2015, în temeiul art. 65 raportat la art. 58 C. muncii.

Potrivit art. 65 alin. (1) C. muncii, „Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia”, iar în conformitate cu alin. (2), „Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.”

Astfel, condiția de legalitate impusă de lege este ca desființarea locului de muncă să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă. Pentru a se justifica măsura concedierii trebuie să se dovedească faptul că a avut loc efectiv o reorganizare și o restrângere reală impusă de nevoile societății.

Desființarea locului muncii este efectivă, astfel cum cere legea, dacă locul de muncă în cauză a fost suprimat din structura angajatorului, respectiv nu se mai regăsește în organigramă acesteia ori în statul de funcții.

În speță, reclamanta susține că prin reorganizarea efectuată pârâta a urmărit doar îndepărtarea sa din cadrul societății și că, în realitate, structura sucursalei Călărași a fost înlocuită cu structura unei agenții, personalul având aceleași atribuții.

Din înscrisurile depuse la dosar de pârâtă rezultă însă că prin Decizia nr. 1842 din 17 februarie 2015 a fost aprobată reorganizarea și eficientizarea structurii rețelei de vânzări a U. Asigurări S.A, iar prin Decizia nr. 1945 din 7 august 2015 a fost aprobată desființarea și radierea de la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul Călărași a Sucursalei Călărași. După obținerea avizului Autorității de Supraveghere Financiară, respectiv Decizia Consiliului de Supraveghere nr. 84 din 3 august 2015, prin Rezoluția nr. 4741 din 15 octombrie 2015 a directorului ORC Călărași s-a efectuat radierea sucursalei Călărași, după cum reiese din Certificatul de radiere eliberat în data de 16 octombrie 2015.

Pârâta a mai depus la dosar deciziile de desființare de posturi din cadrul Sucursalei Călărași, respectiv de înființare de posturi în cadrul Agenției Călărași, organigrama agenției în care nu mai figurează postul de director adjunct, precum și deciziile prin care s-au dispus măsuri cu privire la desființarea a încă 6 sucursale.

Prin urmare, prin desființarea Sucursalei Călărași s-a desființat și postul ocupat de reclamantă.

Din conținutul actelor depuse la dosar, a deciziei de concediere și a preavizului rezultă astfel că desființarea postului reclamantei a fost efectivă, reală și serioasă, pârâta având prerogativa de a-și reorganiza activitatea în condițiile Legii nr. 31/1990, inclusiv prin reorganizare internă, care presupune comasări de sucursale, servicii, stații ca urmare a reducerii de activitate, ceea ce atrage și desființarea de locuri de muncă. În aceste condiții, angajatorul este în măsură să decidă care posturi și care puncte de lucru se impun a fi desființate și, fiind vorba de o reorganizare, instanța nu are prerogativa de a cenzura deciziile angajatorului ce privesc eficientizarea activității unității sau a unei subunități din cadrul acesteia, în prezenta cauză aceste

aspecte rezultând din cuprinsul programului de restructurare aprobat la nivelul societății pârâte.

Data fiind modalitatea în care a fost desființat postul reclamantei, respectiv ca și o consecință a desființării întregii sucursale din care a făcut parte și aceasta, înseamnă că nu mai există o organigramă a funcțiilor și a posturilor în schema de personal și implicit nu mai există nici postul reclamantei, după cum a fost dovedit în speță.

Având în vedere că s-a cerut instanței de judecată să cenzureze modul în care angajatorul decide asupra realizării activității sale și a necesităților de resurse umane, instanța putând verifica doar dacă desființarea unui loc de muncă întrunește condițiile prevăzute de art. 65 C. muncii, tribunalul apreciază că în cauză desființarea postului ocupat de reclamantă este efectivă și are la bază o cauză reală și serioasă, decizia de încetare a contractului individual de muncă ale reclamantei fiind suficient motivată în acest sens.

Cu privire la faptul că reclamantei nu i s-a oferit un post similar ca atribuții și competențe cu cel de director în cadrul uneia dintre subunitățile teritoriale ale angajatorului, în conformitate cu art. 76 alin. (1) lit. d) C. muncii (articol având înaintea de republicare numărul 74), instanța reține că inaplicabilitatea acestor prevederi, în cazul concedierii pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, a fost stabilită de către Înalta Curte de Casație și Justiție prin decizia nr. 6/2011 pronunțată în recurs în interesul legii și, ca urmare, nu poate fi reținut acest considerent drept motiv de nulitate a dispoziției de concediere.

Prin urmare, în raport cu cele mai sus expuse, rezultă cu evidență că postul ocupat de reclamantă a fost efectiv desființat, deoarece acesta nu mai există în structura organizațională a pârâtei, ulterior încetării

contractului individual de muncă al reclamantei, iar cât privește cauza ce a generat opțiunea angajatorului pentru desființarea postului ocupat de reclamantă, se reține că aceasta a fost determinată de motive obiective, fără legătură cu persoana salariatei.

Față de toate aceste considerente, Tribunalul a respins contestația formulată de reclamanta F.A. împotriva deciziei nr. 2125 din 20 noiembrie 2015 de încetare a contractului individual de muncă, reținând și faptul că petitul privind anularea deciziei are caracterul de cerere principală, condiții în care, cererile privind reîncadrarea și plata despăgubirilor egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate, fiind accesorii, nu pot primi o altă rezolvare.

Cu privire la celelalte drepturi salariale solicitate de reclamantă, respectiv sumele cuvenite ca urmare a neefectuării concediului legal de odihnă pe perioada 27 noiembrie 2012 până la 27 noiembrie 2015, contravaloarea cheltuielilor de transport în perioada 2 aprilie 2015 și sumele cuvenite ca bonusuri și diferențe salariale între remunerația de Director Adjunct Sucursală și remunerația cuvenită Directorului de Sucursală pentru perioada 1 august 2015, tribunalul a reținut că nu sunt întemeiate, urmând a le respinge.

Astfel, cu privire la indemnizația pentru concediul de odihnă neefectuat, se reține că pârâta a depus la dosar statul de plată aferent lunii decembrie 2015, potrivit căruia reclamantei i se cuvin 4.000 lei pentru zilele de CO neefectuate, nefiind dovedit de către reclamantă că ar fi avut dreptul la o altă sumă.

De asemenea, tribunalul a reținut că nici contractul individual de muncă încheiat cu pârâta și nici actele adiționale ulterioare nu conțin clauze referitoare la decontarea cheltuielilor de transport efectuate de reclamantă pentru deplasarea la locul de

muncă, astfel că pârâta nu poate fi obligată la plata unor sume de bani cu acest titlu.

Totodată, pretenția reclamantei de a fi remunerată pentru îndeplinirea funcției de director de sucursală în perioada 1 august 2015 este nejustificată față de prevederile contractului individual de muncă și ale actelor adiționale însușite de reclamantă prin semnătură.

Pentru aceste considerente, constatând legalitatea și temeinicia deciziei de concediere contestată în cauză și netemeinicia drepturilor salariale pretinse, tribunalul va respinge în totalitate cererea formulată de reclamantă.

Ca urmare, cum pârâta nu a căzut în pretenții, a fost respinsă și cererea de acordare a cheltuielilor de judecată formulată de reclamantă.

În temeiul art. 40 din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești opinia asistenților judiciari este concordantă cu soluția și considerentele expuse în motivarea prezentei hotărâri.

Văzând și dispozițiile art. 214-215 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel, în termen legal și motivat, reclamanta F.A.

În motivarea apelului, apelanta a susținut următoarele:

I. Scurtă prezentare a situației de fapt:

1. În perioada (...) 2015 a fost angajată la S.C. U.A. S.A (societate cumpărată în anul 2008 de U.A. S.A.) și, ulterior, după achiziție, angajată la U.A. Sucursala Călărași, în funcția de inspector asigurări (1 octombrie 2007), șef serviciu asigurări (1 noiembrie 2009), director adjunct U.A. Sucursala Călărași (1 decembrie 2015). În acest sens atașează copia cărții de muncă și CIM. În perioada (...) a ținut locul Directorului sucursalei, desfășurând activitatea specifică.

2. În toată această perioadă a contribuit la realizarea obiectivelor sucursalei, a coordonat, organizat și instruit personalul din subordine conform atribuțiilor specificate în fișa postului. Îmbunătățind an de an rezultatele sucursalei Călărași inclusiv majorând substanțial nivelul primelor brute subscrise – R.B.S. Dovada rezultatelor obținute sunt premiile acordate an de an de revista de specialitate Xprimm, detaliate în cuprinsul acțiunii și dovedite prin înscrisurile depuse la dosarul cauzei dar prin alte înscrisuri depuse în probațiune.

3. În acest context reiterează următoarele aspecte probate de înscrisurile depuse la dosarul cauzei: (i) faptul că din punct de vedere al realizărilor a ajuns la performanțele județelor mari ca Bihor, Cluj, Prahova, unele fiind chiar depășit. Astfel, în anul 2013 cota de piață a Sucursalei Călărași a fost de 14,41, această unitate teritorială fiind a 5-a ca poziție după B... – 17,43, Bihor – 15,82, Cluj – 15,26, Prahova – 14,71 și (ii) comparația performanțelor Sucursalei Călărași cu cele ale Sucursalei Slobozia – Ialomița (nedesființată) avantajează Sucursala Călărași. Cifrele prezentate în dosar demonstrează fără echivoc această realitate.

4. Înscrisurile depuse la dosarul cauzei referitoare la realizările pentru anul 2014 ale Sucursalei Călărași (sucursala având în subordine Sucursala G.) versus cele ale Sucursalei Slobozia-Ialomița (nedesființată), sucursală aflată în subordinea Sucursalei Ploiești, demonstrează lipsa caracterului real și serios al reorganizării, precum și efectuarea discreționară a acesteia, pe alte criterii decât cele referitoare la rezultatele financiare înregistrate. Conform sumarului de performanță pe anul 2014 sucursala Călărași înregistrează rezultate superioare celor înregistrate de Sucursala Slobozia;

5. Subliniază, de asemenea, și faptul că a fost văzută ca o persoană apropiată de fostul director al sucursalei Călărași, persoană care a fost în conflict cu societatea. A detaliat

în cuprinsul acțiunii aspectele care au determinat-o să facă această afirmație.

Solicită să se țină cont de aceste considerente, aflate la pag. 2 din cererea introductivă;

6. Arată și faptul că a condus sucursala pentru perioada (...), fără însă să beneficieze de venituri suplimentare, deși a solicitat acest lucru. În acest sens angajatorul a emis decizia nr. 1474 referitoare la speciamentele de semnătură prin care Directorul Regional, dl. M. a devenit și directorul Sucursalei Călărași, preluând inventarul sucursalei de la domnul S.G. Totodată, inspectorul de daune M.I. a fost înlocuit cu C.R. – inspector daune angajat al sucursalei Slobozia, care a ținut și continuă să țină locul domnului M.I. și în prezent;

7. Situația faptică existentă în cadrul Sucursalei Călărași, după plecarea Directorului Sucursalei și a inspectorului de daune, s-a caracterizat, astfel după cum a arătat în contestație, de lipsa oricărui suport al Conducerii Centralei U. Asigurări cu privire la probleme cu care se confrunta sucursala Călărași. Astfel, ca o consecință, după aceste două plecări Sucursala Călărași a înregistrat alte 4 plecări, respectiv 3 inspectori și un contabil. A prezentat în cuprinsul acțiunii introductive fluctuația de personal înregistrată, în scopul de a releva dificultățile cu care s-a confruntat și lipsa de sprijin din partea conducerii societății. Volumul mare de muncă, lipsa colegilor care au plecat, problemele frecvente legate de daune, diversele situații care trebuiau transmise la Centrala au ținut-o în Sucursală zilnic până la orele 20,00-21,00 și au împiedicat inclusiv obținerea unor rezultate mai bune.

Arată de asemenea că faptul că, împrejurarea susținută și anume că reorganizarea nu are un caracter real și serios este dovedită de faptul că Societatea a încercat în mai multe rânduri să determine plecarea sa din firmă, fiind relatate în cuprinsul acțiunii mai multe episoade cum ar fi:

Cel din data de 31 octombrie 2014 (interviu organizat la inițiativa Societății cu societatea H.I. în scopul evaluării performanțelor personalului);

Cel din data de 12 februarie 2015 (întâlnire la Centrala U. cu directorul regional domnul M.A. care i-a adus la cunoștință, fără însă a îi oferi explicații suplimentare și fără a motiva în vreun fel decizia sa, comunicată verbal, faptul că a hotărât ca aceasta să nu mai dețină postul de director adjunct și i-a propus să accepte postul de inspector asigurări, în condiții de mizerie): E-mailuri ulterioare datei de 12 februarie 2015, de la director regional M.A. pentru a o determina să își semneze demisia;

– închiderea începând cu data de 5 martie 2015 a adresei de email „directori sucursală” data de 5 martie 2015 în scopul de a nu mai avea acces la informație;

– vizita la sucursala Călărași din data de 12 martie 2015 a directorul regional M.A. și director zonal Ialomița și Călărași, domnul G.V., având ca obiectiv principal al vizitei să o determine să își dea demisia;

– o nouă vizită la Sucursala Călărași, în data de 2 aprilie 2015, a domnului director regional A.M. împreună cu prietenul său domnul G.V. ocazie cu care directorul regional a precizat că nu va pleca până nu își semnează demisia. Tot în acea zi a fost „dată afară din birou pentru a nu participa la discuțiile cu inspectorii sucursalei;

– lipsirea sa de autovehiculul de serviciu, ca un mijloc de presiune asupra sa și în scopul de a o determina să își dea demisia, cunoscându-se faptul că locuiesc la 40 de km distanță de Călărași;

– vizita în sucursală, din luna mai 2015, a colegilor de la audit/antifraudă pentru a căuta nereguli;

– vizita din luna iulie, în Sucursală, a unui domn G. din Centrală, venit în Sucursală pentru verificarea documentelor SSM;

La data de 1 octombrie 2015 a aflat de la colegii că sucursala a fost transformată în agenție.

Ulterior, în luna noiembrie a fost emisă Decizia de desființare a locului de muncă. Atât Decizia cât și Preavizul au fost trimise prin intermediul unui executor judecătoresc, la locuința mea din București deși eram la serviciu și mi-ar fi putut parveni personal, înștiințările au fost lipite pe gard și înscrisurile lăsate la Primărie. Până la sosirea mea acasă aceste înștiințări au fost expuse la vedere, demers care aduce prejudicii imaginii sale. Aceasta întrucât la țară sunt cunoscuți iar un demers efectuat prin intermediul unui executor judecătoresc are un impact nefavorabil.

Motivele de apel

A). Nelegalitatea sentinței civile nr. 478/2016 determinată de lipsa motivării acesteia în raport de toate criticile formulate prin acțiunea introductivă – lipsa „motivării hotărârii judecătorești sub aspectul criticii privind nemotivarea Deciziei de desfacere a CIM.

10. Considerente generale referitoare la motivarea hotărârii judecătorești:

11. Principala critică adusă sentinței civile nr. 478/2016 este legată de lipsa oricărei motivări a hotărârii judecătorești cu privire la criticile aduse Deciziei de concediere, în ceea ce privește nemotivarea acesteia.

12. Indiscutabil, orice parte în cadrul unei proceduri are dreptul să prezinte judecătorului observațiile și argumentele sale și de a pretinde organului judiciar să le examineze pe acestea în mod efectiv. Dreptul la un proces echitabil, prin urmare, nu poate fi considerat efectiv decât dacă observațiile părților sunt corect examinate de către instanța, instanța care are în mod necesar obligația de a proceda la un

examen efectiv ai mijloacelor, argumentelor și elementelor de probă, cel puțin pentru a le aprecia relevanța;

13. Potrivit art. 425 alin. (1) lit. b) C. pr. civ., hotărârea judecătorească trebuie să cuprindă motivele de fapt și de drept care au format convingerea instanței, arătându-se atât motivele pentru care s-au admis, cât și cele pentru care s-au înlăturat cererile părților. În mod necesar, o hotărâre judecătorească trebuie să cuprindă în motivarea sa argumentele pro și contra care au format, în fapt și în drept, convingerea instanței cu privire la soluția pronunțată, argumente care, în mod necesar, trebuie să se raporteze, pe de o parte, la susținerile și apărările părților [art. 425 alin. (1) lit. b) „hotărârea va cuprinde: (...) arătându-se motivele pentru care s-au admis cât și cele pentru care s-au respins cererile părților” ceea ce semnifică obligativitatea de a se pronunța asupra tuturor cererilor părților], în caz contrar fiind lipsită de suport probator și legal și pronunțată cu nerespectarea prevederilor art. 425 alin. (1) lit. b) C. pr. civ.;

14. Motivarea este, așadar, un element esențial al unei hotărâri judecătorești, o puternică garanție a imparțialității judecătorului și a calității actului de justiție, precum și o premisă a examinării corespunzătoare de către instanța superioară a atribuțiilor de control judiciar. Obligativitatea motivării hotărârilor judecătorești constituie o condiție a procesului echitabil, exigență a art. 21 alin. (3) din Constituția României și art. 6 alin. (1) din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale;

15. Atâta timp cât în considerente instanța nu analizează toate criticile formulate de reclamantă, soluția exprimată prin dispozitiv rămâne nesusținută și pur formală, nefiind corolarul motivelor ce o preced, pentru simplul fapt că nu au fost analizate toate motivele invocate în acțiunea introductivă. O astfel de hotărâre devine arbitrară și nu

permite exercitarea controlului judiciar, chiar dacă, strict teoretic, instanța s-a pronunțat pe „fond”, respingând acțiunea ca „neîntemeiată”;

16. Înalta Curte de Casație și Justiție a hotărât că motivarea unei hotărâri judecătorești, în condițiile în care nu sunt analizate raporturile juridice dintre părți prin prisma tuturor susținerilor și apărărilor nu se circumscrie exigențelor art. 425 C. pr. civ. cu privire la elementele pe care trebuie să le cuprindă orice hotărâre judecătorească pentru exercitarea unui control judiciar. În acest sens, Înalta Curte a precizat că motivarea unei hotărâri nu este o problemă de volum, ci una de esență, de conținut, aceasta trebuind să fie clară, concisă și concretă, (nota ns: să se raporteze la motivele invocate în acțiunea introductivă) în concordanță cu susținerile părților;

17. Înalta Curte a mai statuat că motivarea hotărârii constituie o garanție pentru părți în fața eventualului arbitraru judecătoresc, precum și singurul mijloc prin care se dă posibilitatea de a se putea exercita controlul judiciar, circumscriindu-se astfel noțiunii de proces echitabil în condițiile prevăzute de art. 6 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului (Decizia nr. 3338 din 11 aprilie 2011 pronunțată în recurs de secția civilă și de proprietate intelectuală a Înaltei Curți de Casație și Justiție;

„Dezvoltarea motivului de apel privind nemotivarea hotărârii judecătorești

18. Pornind de la aceste aspecte de ordin teoretic, urmează să se constate faptul că, în speță, instanța de fond nu s-a pronunțat în niciun fel asupra primului argument al reclamantei privitor la nemotivarea Deciziei de desfacere a contractului individual de muncă al acesteia, astfel încât, cu privire la fondul cauzei deduse judecătii, motivarea primei instanțe nu întrunește cerințele procedurale prevăzute de art. 425 alin. (1) lit. b) C. pr. civ.;

19. Or, în aceste condiții, a fost încălcat dreptul său, în calitate de apelantă – reclamantă la

un proces echitabil și i s-a cauzat o vătămare procesuală. Întrucât în mod necesar, o hotărâre judecătorească trebuie să cuprindă în motivarea sa argumentele pro și contra care au format, în fapt și în drept, convingerea instanței cu privire la soluția pronunțată, argumente care, în mod necesar, trebuie să se raporteze, pe de o parte, la susținerile și apărările părților, iar, pe de altă parte, la dispozițiile legale aplicabile raportului juridic dedus judecătii, constatând faptul că, în cauza de față acest lucru nu s-a produs, este evident că hotărârea judecătorească este lipsită de suport legal, fiind pronunțată cu nerespectarea prevederilor art. 425 alin. (1) lit. b) C. pr. civ.;

B. Argumentele apelantei referitoare la nemotivarea Deciziei de desfacere a CIM:

20. Astfel după cum a arătat în cuprinsul acțiunii introductive (aspecte la care instanța de fond nu s-a referit), în opinia sa. Decizia de concediere este nelegală întrucât încalcă dispozițiile art. 62 alin. (2) C. muncii și ale art. 76 alin. (1) din același act normativ, în sensul că Decizia de concediere este nemotivată;

21. Conform art. 65 alin. (1) C. muncii, «1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. 2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă»;

22. Dispozițiile art. 62 alin. (2) C. muncii prevăd, de asemenea, faptul că „decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă”. De asemenea, potrivit art. 76 alin. (1) C. muncii, „decizia de concediere trebuie să

conțină în mod obligatoriu: a) motivele care determină concedierea, b) durata preavizului, c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective; d) lista tuturor locurilor disponibile în unitate și termenul în care salariații trebuie să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64”;

23. Dispozițiile legale invocate sunt complementare și susțin, sub sancțiunea nulității absolute a Deciziei, obligația angajatorului de a motiva Decizia de desfacere a contractului individual de muncă în fapt și în drept, aceasta reprezentând în esență garanția angajatului cu privire la lipsa oricărui abuz în adoptarea unor măsuri cu privire la persoana sa de către angajator;

24. În doctrină s-a arătat că motivarea în fapt presupune, în cazul reorganizării activității angajatorului, mențiuni referitoare la considerentele ce au stat la baza reorganizării și desființării locului de muncă.

25. Simplă afirmație că ar fi avut loc o reorganizare a activității nu poate fi considerată că întrunește cerința prevăzută de art. 74 lit. a) C. muncii, ca având natura unei susțineri fără nici un fel de motivare;

26. În opinia sa nu poate echivala cu existența unei motivări a deciziei de încetare a contractului individual de muncă mențiunile din Decizie (singurele) care fac trimitere la Decizia prin care conducerea societății aprobă desființarea Sucursalei Călărași și a posturilor aferente precum și la cea referitoare la înființarea Agenției Călărași;

27. Are în vedere următoarele pasaje din Decizia de încetare a contractului: „Având în vedere Deciziile nr. 1903 din 2 iunie 2015, nr. 1945 din 7 august 2015 și respectiv nr. 1970 din 16 septembrie 2015 prin care s-a aprobat de către Conducerea Societății desființarea Sucursalei Călărași și a posturilor aferente

acesteia, inclusiv cel de Director sucursală și Director Adjunct Sucursală, precum și înființarea Agenției Călărași și a posturilor aferente acesteia (...) „Ca urmare a comprimării activității care neurmată de o restructurare efectivă a schemei de personal ar face posibilă supraviețuirea unor poziții a căror necesitate nu se mai justifică în actualele împrejurări, respectiv tendința de aliniere a funcțiilor și optimizare a structurii de posturi printr-o restrângere a funcțiilor de management precum și eficientizarea costurilor (de personal administrative, operaționale) în vederea atingerii țintelor strategice de profitabilitate și dezvoltare sustenabilă a societății”;

28. În acord cu doctrină și practica judiciară în materie, mențiunile din cuprinsul Deciziei privind (i) existența unor Decizii ale conducerii societății privind desființarea Sucursalei Călărași și înființarea Agenției Călărași și (ii) mențiunea generală referitoare la necesitatea comprimării unor activități și restructurarea schemei de personal, respectiv tendința de aliniere a funcțiilor și optimizarea structurii de posturi printr-o restrângere a funcțiilor de management precum și mențiunea (de asemenea generală) referitoare la necesitatea eficientizării costurilor, nu pot reprezenta motivări în sens concret astfel încât nu se poate susține că Decizia de desfacere a contractului de muncă nr. 125 din 20 noiembrie 2015 este motivată în fapt;

29. Subliniază faptul că intimata a arătat doar în fața instanței faptul că „Decizia privind reorganizarea și eficientizarea structurii rețelei de vânzări a societății intime nr. 1842 din 18 februarie 2015 (anexa 2 la întâmpinare) a fost emisă în baza Referatului din data de 16 februarie 2015, unde sunt detaliate motivele care au determinat reorganizarea structurii de vânzări”.

30. În practica judiciară s-a statuat faptul că arătarea faptelor abia în fața instanței, cu ocazia soluționării contestației, nu înlocuiește

omisiunea angajatorului întrucât, fiind vorba de o nulitate absolută, pentru nerespectarea cerințelor *ad validitatem*, nu poate fi acoperită prin confirmare.

31. Se remarcă așadar o motivare extrinsecă a deciziei, motivele concedierii nefiind menționate în chiar cuprinsul Deciziei de încetare a CTM ci, fiind cuprinse de un Referat emis/întocmit de intimată pentru a susține o altă Decizie a intimatelor (decizia nr. 1842 din 18 februarie 2015), fără ca aceasta să fie o procedură legală din perspectiva angajatorului. Aceasta nu echivalează însă cu o motivare a Deciziei de încetare a contractului de muncă al reclamantei;

32. Am fi fost în această situație dacă motivele existente în Referatul anexat Deciziei de reorganizare nr. 1842 din 18 februarie 2015 erau preluate în motivarea Deciziei de încetare a contractului nr. 2125 din 20 noiembrie 2015;

34. Aplicând aceste dispoziții legale situației de fapt și ținând cont de practică judiciară în materie, se remarcă faptul că în cuprinsul deciziei contestată nu s-a motivat efectiv în ce constă reorganizarea activității și care sunt motivele concrete care au condus la măsuri precum desființarea Sucursalei Călărași și a posturilor aferente acesteia precum și înființarea Agenției Călărași și a posturilor aferente acesteia, și nici nu s-a motivat (prin menționarea unor indicatori economici sau de costuri) de ce în schema de personal a Agenției Călărași nu ar trebui să se mai regăsească posturile de Director și Director Adjunct;

35. De asemenea, nu au fost anexate nici Deciziile menționate în cuprinsul deciziei de încetare a contractului individual de muncă al acesteia pe post de motivare, și nici nu s-a preluat în Decizia de desfacere a contractului, din conținutul acelor decizii, aspectele referitoare la cauzele care au condus la reorganizarea societății prin desființarea Sucursalei Călărași și înființarea

Agenției Călărași, și care, mai departe, ar fi fost de natură să conducă la desființarea unor posturi din cadrul Sucursalei Călărași, măsură neînsoțită însă de înființarea aceluiași posturi în cadrul Agenției Călărași;

35. În acest context, raportându-ne și la probatoriul administrat în fața primei instanțe, învederează că răspunsurile U. la interogatoriul formulat de contestatoare nu sunt convingătoare și evidențiază totodată caracterul haotic discreționar și abuziv al pretensei reorganizări în contextul în care: În respectiva Decizie de reorganizare nu sunt precizate, nominal, sucursalele și agențiile care se vor desființa; Nu sunt evidențiate motivele pentru care au fost desființate doar 7 sucursale și care sunt argumentele care au stat la baza desființării respectivelor sucursale; Nu sunt precizate criteriile în baza cărora au fost transformate unele sucursale în sucursale coordonatoare și care sunt acelea; Intimata U. Asigurări S.A. nu a specificat care au fost motivele pentru care a înființat Agenția Călărași și care sunt, în mod concret, deosebirile de atribuții/funcționalități între sucursală și agenție, în contextul prevederilor R., pag. 105 menționate la pagina 9 din contestație;

36. Astfel după cum a arătat și în acțiunea introductivă de instanță:

B. Nu au fost reținute în Decizie prevederi/motive (eventual în extras) care justifică reorganizarea societății: în acest context face mențiunea că nici Deciziile nr. 1945 din 7 august 2015 privind desființarea Sucursalei Călărași și nr. 1903 din 2 iunie 2015 privind înființarea Agenției Călărași nu sunt motivate!;

– Subliniază de asemenea și faptul că decizia de înființare a agenției Călărași este anterioară deciziei de desființare a sucursalei Călărași;

– Nu s-a motivat dacă această măsură reprezintă doar o măsură locală sau face parte

dintr-un plan mai amplu de restructurare a societății;

– Nu s-a amintit și, în consecință nici nu au fost dezvoltate în cuprinsul deciziei argumente preluate dintr-un (alt) eventual înscris (ex: decizie a directoratului) – dacă acel înscris există – din care să reiasă un plan exact de măsuri luate de societate în sensul reorganizării și care să cuprindă motivele care au condus la această decizie privind reorganizarea generală, motive susținute de indicatori economici;

– conținutul Deciziei de desfacere a CIM evidențiază o diferență între considerentele ofertei de muncă, unde se amintește faptul că „U. S.A. se află într-un proces complex de integrare a standardelor grupului U., sens în care a parcurs câteva etape esențiale privind noi procese interne și standarde de activitate care au ca scop principal creșterea eficienței organizatorice a societății atât la nivel național cât și la nivel teritorial, rezultând că organizarea activității se impune cu necesitate” și considerentele Deciziei de încetare a raporturilor de muncă ale acesteia cu U. Asigurări S.A., unde nu se face vorbire de noile procese interne și standarde de activitate, înserându-se doar acea formulare generală, referitoare la comprimarea activității, care neurmată de o restructurare efectivă a schemei de personal ar face posibilă supraviețuirea unor poziții a căror necesitate nu se mai justifică în actualele împrejurări, respectiv tendința de aliniere a funcțiilor și optimizare a structurii de posturi printr-o restrângere a funcțiilor de management precum și eficientizarea costurilor;

37. Se constată faptul că în Decizia de încetare a contractului individual de muncă nu se face nici o referire la Decizia Directoratului nr. 1874 din 27 martie 2015 privind reorganizarea societății, decizie care cuprinde și schema organizatorică a societății: precizează că această decizie (nr. 1874 din 27 martie 2015) nu i-a fost comunicată/adusă la cunoștință niciodată

având cunoștință de existența ei din cuprinsul emailului din 13 iulie 2015; în acest context, cel mai probabil, desființarea Sucursalei Călărași și înființarea Agenției Călărași, nu a făcut parte din planul de măsuri organizatorice inițiate de Societate, conform Deciziei Directoratului nr. 1874 din 27 martie 2015, ceea ce dovedește, dacă concluzia noastră este corectă, arbitrariul măsurii desființării Sucursalei;

38. În consecință, ca urmare a nemotivării Deciziei și neprezentării deciziilor menționate în conținutul Deciziei nr. 125 din 20 noiembrie 2015, este fără echivoc faptul că i-au fost încălcate dreptul la informare și dreptul la apărare al acesteia, întrucât:

Nu poate verifica cauza reală și serioasă a încetării contractului individual de muncă în temeiul reorganizării;

Nu poate verifica dacă oferta de muncă a angajatorului corespunde, conform noii organigrame, competențelor și atribuțiilor sale conferite de Fișa Postului;

Nu poate verifica așadar, în concret, nici dacă era posibilă angajarea sa pe un (alt) post (decât cel de inspector asigurări propus de unitatea angajatoare), post care să fi fost corespunzător pregătirii sale profesionale și experienței de conducere, atât ca Director Adjunct Sucursală cât și ca Director principal (înlocuitor de Director pe perioada august 2014/aprilie 2015).

38. Cu privire la toate aceste aspecte, evidențiate atât în cuprinsul contestației cât și în cadrul apărărilor formulate pe parcursul procesului și în concluziile scrise depuse la dosarul cauzei, instanța de fond nu s-a pronunțat, ignorându-le complet, ceea ce echivalează, din punctul său de vedere, raportat la dispozițiile (...) cu o nemotivare hotărârii judecătorești.

B) Hotărârea judecătorească este nelegală (hotărârea este nemotivată) întrucât prin

hotărâre instanța de fond nu s-a pronunțat cu privire la apărarea de fond referitoare la desființarea Sucursalei Călărași și înființarea Agenției Călărași.

De asemenea, hotărârea judecătorească este și neîntemeiată întrucât, contrar celor susținute de instanța de fond, desființarea locului de muncă a subsemnatei nu a avut o cauză reală și serioasă:

39. Condiția de legalitate impusă de lege este ca desființarea locului de muncă să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă [art. 65 alin. 2)];

40. Astfel după cum arăta anterior, în lipsa unei motivări (adecvate) a Deciziei nu se poate determina caracterul real și serios al măsurii desfacerii contractului individual de muncă al acesteia;

41. În contextul acestei precizări, văzând și mențiunile cuprinse de Decizie, referitoare la desființarea Sucursalei Călărași și înființarea Agenției Călărași, observând totodată că, și cu privire la acest aspect (desființare Sucursală și înființare Agenție) instanța de fond nu s-a pronunțat, neanalizând apărările sale (ceea ce conduce la lipsa motivării hotărârii), reafirmă, în acord cu doctrina judiciară, și în susținerea criticii privitoare la lipsa cauzei reale și serioase a reorganizării, următoarele aspecte:

42. Reorganizarea nu este efectivă în ipoteza de față întrucât o sucursală a fost înlocuită în schema organizatorică a societății de o agenție, în condițiile în care, potrivit Regulamentului de Organizare și funcționare al U. Asigurări S.A. (R.) – pag 105 –, „atribuțiile agențiilor sunt aceleași ca și în cazul sucursalelor în măsura în care nu se specifică limitări prin decizii ale Directoratului”;

43. Apreciază că, practic, nu contează ce denumire are subunitatea teritorială a angajatorului dacă competențele și atribuțiile

personalului din subordine sunt aceleași, aspect care se verifică în prezenta cauză;

44. În acest context arată că, din cuprinsul deciziei de încetare a contractului individual de muncă reiese că posturile înființate în cadrul Agenției Călărași sunt aceleași, mai puțin postul de Director și Director Adjunct ceea ce semnifică că asta s-a urmărit (înlăturarea conducerii Sucursalei) fără încă ca prin aceasta să se obțină un beneficiu concret și fără ca această măsură să fie una adoptată la nivel național, fiind pusă în practică în mod discriminatoriu, respectiv acolo unde existau persoane incomode conducerii Societății;

45. Pe de altă parte, astfel după cum a arătat și în fața instanței de fond, fără însă ca aceasta să se pronunțe cu privire la aceste apărări, măsura nu a fost susținută de eventuale rezultate financiare negative ale sucursalei, amintind în precedent cazul sucursalei Slobozia care nu a fost desființată deși avea rezultate mai slabe decât sucursala Călărași;

46. Potrivit doctrinei, «nu se poate justifica desființarea locului de muncă și nu poate fi justificată concedierea salariatului dacă: (...) Reorganizarea nu a fost efectuată în scopul real al creșterii sau menținerii competitivității (...). Concluzia care se degajă este aceea că motivul/motivele concedierii, dar și cele ale desființării sucursalei trebuie să prezinte un anumit nivel/importanță (gravitate) care să o justifice și totodată să facă imposibilă, fără a se produce consecințe negative pentru angajator, menținerea contractului individual de muncă» (în acest sens I.T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 353 și urm.);

47. S-a mai arătat în doctrină și faptul că «cauza este reală când prezintă un caracter obiectiv, adică este impusă de dificultăți economice sau transformări tehnologice etc., independent de bună sau rea credință a angajatorului. Este serioasă atunci când

se impune din necesități evidente privind îmbunătățirea activității și nu disimulează realitatea» (a se vedea în acest sens A. Țiclea, coordonator, *Codul muncii comentat și adnotat*, vol. I, Ed. Universul Juridic, București, 2008, p. 450-451);

48. Or, nici din cuprinsul sentinței civile nr. 478/2016 și nici din cuprinsul deciziei de desfacere a contractului individual de muncă (OBS: nici nu avea cum să reiasă din cuprinsul hotărârii dacă în decizie nu sunt menționate aceste aspecte) nu reies astfel de aspecte, de natură a evidenția motivele care au condus la desființarea Sucursalei Călărași și înființarea Agenției Călărași, inclusiv și mai ales din perspectivă economică, nivelul/importanța (gravitatea) măsurii concedierii sub toate aceste aspecte decizia fiind, astfel după cum am arătat anterior, nemotivată!;

49. S-a mai reținut de asemenea în doctrină și motivarea potrivit căreia «Cauza serioasă este cea care face imposibilă continuarea activității la un loc de muncă, fără pagube pentru angajator, excluzându-se însă plata salariului», «Reducerea activității nu poate fi doar un pretext pentru îndepărtarea unui salariat»;

50. În contextul faptic mai sus-evocat, se observă că intenția angajatorului a fost tocmai aceea de a îndepărta un salariat (directorul adjunct), devenit indezirabil față de conducerea Societății, ca urmare a apropierii acestuia de un alt angajat (directorul principal S.G., cu care firma s-a aflat în litigiu). Numai astfel se justifică desființarea unei structuri teritoriale (Sucursală) și înființarea unei alte structuri (Agenție), în cadrul căreia nu există funcții de conducere;

51. Desființarea Sucursalei Călărași nu a avut o cauză reală și serioasă întrucât nu a fost impusă de dificultăți economice la nivelul Sucursalei, aceasta având realizări bune, astfel după cum am arătat:

52. Instanța de fond nu se pronunță cu privire la acest aspect și nu analizează probele administrate de aceasta, atât în dovedirea faptului că Sucursala Călărași a avut realizări bune (ceea ce nu impunea desființarea acesteia) cât și în dovedirea împrejurării că această sucursală a avut realizări financiare mai bune decât alte sucursale care nu au fost desființate. Inclusiv sub acest aspect sentința civilă apelată este netemeinică și se impune a fi modificată;

53. Reiterează faptul că, din punct de vedere economic desființarea Sucursalei Călărași nu a reprezentat o măsură oportună, nejustificându-se desființarea unei unități teritoriale aflată pe profit, din probatoriul administrat în cauză reieșind faptul că:

„desființarea Sucursalei Călărași nu a fost impusă de necesități evidente privind îmbunătățirea activității, (care oricum nu sunt expuse în Decizie);”

„desființarea Sucursalei Călărași și înființarea Agenției Călărași (înființare care oricum a avut loc anterior deciziei de desființare a Sucursalei) disimulează realitatea. Aceasta întrucât, în esență, singură modificare (urmărită de conducere datorită situației faptice înregistrate în anterioritate) a fost desființarea posturilor de director și director adjunct, celelalte posturi (inspectori asigurări) și Manager parteneri rămânând și în organigramă agenției;”

54. Pe de altă parte, angajatorul nu precizează în Decizie niciun criteriu de selecție, prin care să justifice lipsa arbitrariului măsurii și, totodată, caracterul real și serios atât a măsurii dispusă, instanța de fond omițând a se pronunța și cu privire la această apărare esențială;

55. În acest context reiterez susținerile din acțiunea introductivă, arătând faptul că, în lumina dispozițiilor art. 65 C. muncii, a jurisprudenței și doctrinei în materie, cauza

concedierii nu a fost serioasă, deoarece seriozitatea cauzei trebuie raportată atât la situația angajatorului, în sensul de a stabili interesul său legitim pentru concedierea contestatorului (aspect neprobat) și nereieșind din conținutul Deciziei, cât și la situația personală a salariatului, pentru a se stabili dacă erau sau nu posibile și alte soluții în afara concedierii; implicit hotărârea judecătorească apelată este netemeinică, reținându-se eronat cauza reală și serioasă a reorganizării;

56. Înțelege așadar să critice hotărârea judecătorească de fond, arătând faptul că măsurile de desființare Sucursală și înființare Agenție precum și cea referitoare la desființarea postului de director adjunct nu au avut transparența necesară din perspectiva respectării drepturilor sa le ca angajat;

57. În ceea ce o privește, angajatorul a preferat să se dispenseze de serviciile sale, nepunându-i un post corespunzător pregătirii sale profesionale rezultatelor și experienței în funcție de conducere dobândită. Mai mult decât atât, nici măcar nu i s-a oferit un post (similar ca atribuții și competențe cu cel de Director) în cadrul uneia dintre subunitățile teritoriale ale angajatorului, fiind făcută, în mod exclusiv formal, o ofertă de muncă în postul de inspector asigurări, ofertă pe care nu aveam cum să o accepte, mai ales pentru că diferența salarială era semnificativă (3200 lei vs. 1100 lei);

58. Având în vedere toate aceste motive, solicită admiterea apelului declarat urmând să se analizeze dacă există temeieri pentru casarea hotărârii judecătorești și, în măsura în care se va concluziona în acest sens să se dispună casarea hotărârii și trimiterea acesteia spre rejudecare. În situația în care se va aprecia că nu există temeieri de casare și trimitere spre rejudecare solicită să se dispună admiterea apelului și modificarea în tot a hotărârii judecătorești cu consecința admiterii cererii de chemare în judecată și anulării Deciziei de

concediere. De asemenea, urmare a anulării Deciziei de concediere pentru motivele anterior expuse, în condițiile art. 78 alin. (1) C. muncii, solicită ca instanța să oblige pârâta la plata către aceasta a tuturor drepturilor salariale cuvenite și neachitate, pentru perioada cât și-a produs efecte actul nelegal al angajatorului;

Prin întâmpinarea formulată, intimata a arătat următoarele:

Aspecte privind motivele apelului

Contestatoarea F.A. invocă nelegalitatea sentinței civile nr. 478/2016, ca fiind determinată de lipsa motivării în raport de toate criticile formulate prin acțiunea introductivă, în special în ceea ce privește criticile aduse nemotivării deciziei de concediere nr. 2125 din 20 noiembrie 2015, indicând faptul că instanța de fond nu s-a pronunțat asupra primului argument al contestației, privitor la nemotivarea deciziei de concediere.

Această critică nu poate fi reținută din mai multe motive:

În primul rând, așa cum rezultă din chiar contestația depusă de apelantă la prima instanța, la fila 7 a contestației, se invocă faptul că decizia de concediere încalcă dispozițiile art. 62 alin. (2) și ale art. 74 lit. a) și d) C. muncii.

Arată că art. 62 alin. (2) C. muncii face vorbire despre situația în care, dacă intervine concedierea pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a) (concedierea disciplinară, deci pentru motive care țin de persoana salariatului) angajatorul nu poate emite decizia de concediere fără respectarea dispozițiilor art. 247-252 C. muncii, care fac referire la răspunderea disciplinară, ceea ce nu este aplicabil în cazul de față, în prezenta cauză fiind aplicabile dispozițiile art. 65, referitoare la concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

De asemenea, în cuprinsul contestației, la aceeași pagină 7, contestatoarea invoca obligativitatea motivării în fapt și în drept a deciziei, conform art. 62 alin. (2), confundând din nou concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului (concedierea ca sancțiune disciplinară) cu concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului (desființarea locului de muncă).

Abia în apel contestatoarea înțelege să indice corect articolele aplicabile din Codul muncii, prin care înțelege să-și susțină afirmațiile referitoare la nemotivarea deciziei de concediere ca urmare a reorganizării societății, aspect care în opinia sa nu a fost analizat și amintit de instanța de fond cu ocazia pronunțării hotărârii atacate.

Arată că, prin însăși pronunțarea instanței de fond în sensul respingerii contestației, menținând ca legală și temeinică decizia de concediere nr. 2125 din 20 noiembrie 2015, aceasta și-a exprimat opinia privind toate condițiile de formă și de fond pe care ar fi trebuit să le îndeplinească decizia de concediere.

Menținerea de către instanța de fond a Deciziei nr. 2125 din 20 noiembrie 2015 ca legală implică în mod indubitabil faptul că acest act emis de către societatea intimată a îndeplinit toate condițiile prevăzute de lege, așa cum sunt acestea enumerate la art. 76 C. muncii, cuprinzând toate elementele necesare și definitorii pentru a respecta exigențele de ordin formal și de fond care sunt menite să permită persoanei afectate de concedierea ca urmare a reorganizării să conteste măsura ce a fost luată împotriva sa.

Acest drept a fost exercitat de către contestatoarea cu ocazia introducerii cererii de chemare în judecată în fața instanței de fond, ocazie cu care și-a exprimat criticile și nemulțumirile cu privire la motivele care au dus la desființarea postului sau ca urmare a

reorganizării societății, fiind astfel îndeplinit scopul de informare și de oferire a dreptului la contestare.

Cu ocazia judecării fondului cauzei, apreciază că afirmațiile părților au fost cercetate, probele au fost luate în considerare, deci au servit ca suport al concluziilor instanței de fond, concluzii care astfel se fundamentează pe stabilirea unei stări de fapt și pe maniera în care legea devine incidentă în cauză. Instanța de fond a verificat și luat în calcul fiecare susținere a părților și s-a pronunțat pe fiecare capăt de cerere, așa cum au fost acestea indicate în partea introductivă a contestației, respingând contestația și reținând de asemenea faptul că petitul privind anularea deciziei de concediere are caracterul de cerere principală, astfel încât petitul privind drepturile salariale aferente perioadei de timp de la data producerii de efecte a deciziei de concediere și până la momentul pronunțării sentinței, fiind accesoriu, nu poate primi o altă rezolvare.

Decizia de respingere a contestației este exprimată raportat la primul petit, respingerea acestuia însemnând, *per a contrario*, îndeplinirea tuturor condițiilor prevăzute de lege, atât de formă cât și de fond, ale deciziei contestate, inclusiv sub aspectul cauzei efective, reale și serioase a desființării locului de muncă ocupat de către contestatoarea, fiind arătate atât motivele pentru care s-au admis, cât și cele pentru care s-au înlăturat cererile părților, în speță ale apelantei contestatoarea.

Decizia de concediere nr. 2125 din 20 noiembrie 2015 cuprinde toate mențiunile obligatorii reglementate de lege, mai exact de art. 76 C. muncii, având mențiuni despre preavizul acordat, motivele de fapt și de drept ce au condus la desființarea postului ocupat de către contestatoarea, termenul de contestare și instanța competentă.

În decizia mai sus amintită se face mențiune despre motivele de fapt ce au stat la baza

concedierii pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, acestea constând în reorganizarea activității, ca o consecință firească a comprimării activității precum și a nevoii de eficientizare a costurilor, în vederea atingerii țințelor strategice de profitabilitate și dezvoltare sustenabilă a societății, împrejurarea că decizia nu conține alte argumente în afara celor referitoare la reorganizarea activității societății prin redimensionarea structurii teritoriale și de posturi nu poate atrage concluzia nerespectării condiției de formă a actului concedierii referitoare la motivarea măsurii, această mențiune fiind suficientă pentru a acoperi cerința referitoare la motivarea măsurii adoptate de către societatea intimată.

Scopul reglementării prin lege a obligației respectării condiției de formă a deciziei de concediere referitoare la motivele ce au determinat concedierea, vizează pe de o parte recunoașterea dreptului contestatoarei de a fi informată asupra cauzelor ce au determinat desființarea postului său, iar pe de altă parte, asigurarea posibilității controlului de legalitate, respectiv a verificării existenței în fapt a motivelor ce au determinat adoptarea măsurii. Argumentul reorganizării este suficient, întrucât pe baza acestuia se poate verifica dacă, în realitate, intenția societății intimată a fost aceea de a-și eficientiza activitatea, iar hotărârea a fost luată de organele de conducere ale societății, în urma unei analize consistente a activității sucursalelor ce au fost desființate.

În cuprinsul preavizului apelanta a fost informată (anterior deciziei de concediere) despre cauzele desființării postului sau, preavizul conținând mențiuni referitoare la cauzele desființării postului, cum ar fi: procesul complex de integrare a standardelor U., parcurgerea de etape esențiale privind noi procese interne și standarde de activitate, reconfigurarea activității, concomitent cu

recalibrarea necesarului de resurse umane, existența unei analize a activității Sucursalei Călărași și decizia de înființare a Agenției Călărași și a posturilor aferente acestora, agenție în a cărei schemă de personal nu se mai regăsesc posturile de director sucursală și director adjunct sucursală.

De asemenea, la momentul transmiterii ofertei de muncă au fost atașate ofertei Decizia nr. 1903 din 2 iunie 2015, Decizia nr. 1945 din 7 august 2015 precum și Decizia nr. 1970 din 16 septembrie 2015 (anexele 3, 11, 12 și 13 la întâmpinarea depusă la fondul cauzei). Aceste anexe au fost așadar prezentate contestatoarei, motiv pentru care mențiunile din apel, de la filele 6-7, punctul 27, 33 și 34 sunt total neîntemeiate.

Este adevărat că aceste argumente nu se mai regăsesc în detaliu în cuprinsul deciziei de concediere, însă motivarea societății noastre întemeiată pe reorganizare, precedată de comunicarea argumentării mai amănunțite a măsurii prin preavizul transmis contestatoarei, conduc la concluzia că doamna F.A. a fost informată despre motivele concedierii, iar analiza legalității măsurii urmează a se realiza în raport de argumentul reorganizării, determinată de rezultatele financiare ale Sucursalei Călărași, astfel cum rezultă din înscrisurile atașate dosarului cauzei prin care apreciază că poate fi probat faptul că măsura concedierii este legală, în condițiile art. 65 C. muncii, din care rezultă așadar că desființarea locului de muncă a fost efectivă, că are o cauză reală și că este serioasă, fiind impusă de situația economică și astfel că nu disimulează realitatea. În orice societate scăderea cantitativă a activității se traduce în mod obligatoriu în adoptarea unor măsuri menite să redreseze profitabilitatea sau sustenabilitatea, să identifice și să aplice metode de reducere a costurilor departamentelor implicate sau să găsească modalități de optimizare de costuri, inclusiv

prin modificarea și/sau suprimarea tipurilor de posturi existente în cadrul unei direcții sau unui departament și prin redistribuirea atribuțiilor și responsabilităților aferente către posturile deja existente sau ce urmează a fi înființate.

Decizia de restructurare a activității, modalitatea în care aceasta se realizează și oportunitatea măsurilor necesare atingerii țintelor de profitabilitate și dezvoltare sustenabilă reprezintă atribute exclusive ale conducerii societății intime, care poartă responsabilitatea asigurării viabilității și eficienței economice a societății, astfel încât criticile aduse de contestator nu pot viza modalitatea efectivă în care societatea intimă a înțeles să restructureze într-un scop benefic activitatea societății.

Sub aspectul îndeplinirii de către angajator a obligațiilor impuse de legiuitor în cazul concedierii unui angajat în temeiul art. 65 C. muncii, adică din motive ce nu țin de persoana angajatului, vă învederam că U. Asigurări SA și-a îndeplinit obligația de a adopta și aplica măsuri de protecție socială a angajatei, dispuse de prevederile art. 64 coroborate cu cele ale art. 76 lit. d) C. muncii, chiar dacă în situația dată angajatorul nu era obligat să ofere locuri de muncă vacante sau salarii compensatorii, astfel încât consideram total neîntemeiate mențiunile de la punctul 37 al cererii de apel. În aceeași măsură vă rugăm să observați că mențiunile de la punctul 54 din cererea de apel nu au aplicabilitate în prezența cauzei, neaflându-ne în situația unei concedieri colective, pentru a fi necesară menționarea criteriilor de selecție în cadrul deciziei de concediere, motiv pentru care solicită respingerea susținerilor apelantei.

Mențiunile de la punctul B. din cererea de apel, conform căreia desființarea sucursalei Călărași nu a avut o cauză efectivă, reală și serioasă, fiind desființată practic o unitate teritorială aflată pe profit, este lipsită de orice temei, așa cum a demonstrat cu ocazia judecării fondului,

aspecte pe care înțelege să le reia pe scurt în prezenta întâmpinare.

Optimizarea activității companiei a intervenit ca o necesitate la nivelul întregii țări, ca urmare a comprimării activităților curente ale societății și a rezultatelor financiare negative înregistrate de întreaga societate și implicit de Sucursala Călărași. Prin urmare, diminuarea activității generată de condițiile economico-sociale precare prin care trece România în general și societatea intimă în special a presupus o acțiune concertată, ce a determinat nu numai desființarea Sucursalei Călărași, ci și desființarea concomitentă a altor 6 sucursale, alături de standardizarea structurii unităților, ce implică pe de o parte reorganizarea funcțiilor de vânzări prin delimitarea clară a pozițiilor și rolurilor de management de cele de vânzări (aspect realizat prin desființarea posturilor de manageri de zonă, director de sucursală, manager vânzări, director adjunct sucursală, directori de agenție, șef serviciu asigurări, inspectorii coordonatori asigurări și inspectorii de specialitate asigurări) și pe de altă parte relocarea anumitor tipuri de activități.

Economia estimată ca urmare a desființării posturilor de manageri de zonă, directori/directorii adjuncți sucursală manageri vânzări este de 142.096 euro.

Astfel, consideră că premisele reorganizării activității întregii societăți duc, fără putință de tăgadă, la realizarea unei economii reale, ce rezultă tocmai din desființarea unor posturi ce nu se mai regăsesc în intenția de aliniere a strategiilor de vânzare și a căror menținere în schema de organizare ar fi de natură să împiedice acțiunea concertată de eficientizare a activității societății, inclusiv sub aspectul obținerii de venituri și a diminuării cheltuielilor administrative și de personal.

Așa cum rezultă din Decizia nr. 1945 din 7 august 2015 (Anexa 3 la întâmpinarea depusă la fondul cauzei) a fost aprobată desființarea

și radierea de la Oficiul Registrului Comerțului de pe lângă Tribunalul Călărași a Sucursalei Călărași, după obținerea avizului Autorității de Supraveghere Financiară, radiere ce este materializată prin Certificatul eliberat în data de 16 octombrie 2015.

De asemenea, arată că, în urma reducerii activității și a reorganizării și eficientizării structurii rețelei de vânzări a societății intime, au fost desființate în același timp un număr de 6 (șase) sucursale, după cum urmează: Sucursala F., Sucursala D.T. – S., Sucursala A., Sucursala G., Sucursala S. și Sucursala T., conform deciziilor de directorat ce reprezintă anexele 5-10 la întâmpinarea depusă la fondul cauzei. Așa cum rezultă din înscrisurile depuse, fiecare sucursală a fost în mod efectiv radiată din evidențele Oficiului Registrului Comerțului. Așadar toate documentele indicate mai sus confirmă faptul că a avut loc o reorganizare efectivă a activității prin redimensionarea structurii organizaționale la nivelul întregii societăți și nu doar la nivelul Sucursalei Călărași.

Prin acțiunea promovată, reclamanta contesta practic dreptul societății de a decide cu privire la optimizarea activității companiei și rearanjarea structurii teritoriale în condițiile în care din analiza activității sediilor secundare, în speța Sucursala Călărași, a reieșit ca acestea nu sunt profitabile, aducându-și un aport negativ situațiilor financiare ale zonei căreia sunt alocate. Mai mult decât atât, desființarea Sucursalei Călărași a avut la bază analize serioase și pertinente, care au condus către soluția firească a desființării unei unități teritoriale neprofitabile și care genera costuri, așa cum rezultă din detalierea de la punctul 3 de mai jos.

Cu privire la indicatorii economici ai Sucursalei Călărași, subliniază faptul că apelanta face o analiză a lor, rezumându-se însă la a compara indicatorii economici ai Sucursalei Călărași

cu aceia ai Sucursalei Slobozia, așa cum menționează la punctul 45 din cererea de apel.

Solicită să se observe, că în speța de față desființarea Sucursalei Călărași a fost parte dintr-o acțiune concertată, aplicabilă la nivelul întregii societăți. Această acțiune s-a tradus în desființarea unui număr de 7 sucursale, care au dus la desființarea posturilor de conducere aferente respectivelor sucursale, printre care și postul contestatoarei F.A.

Așadar compararea profitabilității sucursalei Călărași trebuie făcută cu a celorlalte sucursale desființate, nu cu a sucursalei Slobozia care nu a fost cuprinsă în această etapă a restructurării organizaționale a societății intime.

Arată că, în Referatul din data de 22 mai 2015 (Anexa 12 la întâmpinarea depusă la fondul cauzei) exista, în susținerea motivelor ce impun înființarea Agenției Călărași și desființarea Sucursalei Călărași un tabel cu indicatorii economici ai sucursalei.

Astfel, sub aspectul activității de vânzare, au fost prezentate următoarele rezultate:

– Nerealizarea planului de vânzări alocat sucursalei (vânzările sucursalei prin canalele pe care le gestionau, angajații proprii și agenții de asigurare persoane fizice și juridice) pentru ianuarie-decembrie 2014 = 54,92%;

– Ponderea vânzărilor franco-comision (polițele încheiate prin angajații sucursalei, care nu se comisionază, adică vânzările directe ale inspectorilor de asigurări ai sucursalei) este modestă – ianuarie - decembrie 2014 = 9%

– Structura portofoliului este axată pe liniile de business auto – ianuarie-decembrie 2014 – 70,67%.

În anii 2013 și 2014, Sucursala Călărași a înregistrat o marjă de contribuție negativă (rata combinată a costurilor de 106%, respectiv de 113%, cu alte cuvinte pentru fiecare leu încasat

de sucursală, compania a cheltuit 1,3 lei) iar rezultatul financiar al Sucursalei Călărași este unul negativ, fiind înregistrată valoarea de - 612.429 ron, sumă ce reprezintă în mod clar o pierdere financiară, nicicum un profit.

Unul dintre efectele desființării sucursalei este desființarea posturilor de conducere, reducerea cu costurile salariale fiind doar o parte din reducerea finală a costurilor la care contribuiau și cheltuielile cu întreținerea spațiului, precum și celelalte cheltuieli pe care le-a enumerat mai sus, care cuprindeau costurile cu papetăria, deplasări, poștă, telefon, marketing, reclamă publicitate, costuri legate de mentenanța sistemelor IT, costuri cu taxele ASF. Ca urmare a înființării Agenției Călărași, a desființării Sucursalei Călărași și a relocării Agenției într-un alt spațiu, stabilit conform normativului societății, s-a realizat o economie de 1.267,75 euro pe lună. Această reducere de costuri rezultată din costul de închiriere, combinată cu economia rezultată din desființarea postului de director adjunct de sucursală, așa cum rezultă din statele de plată aferente lunilor septembrie-decembrie 2015 atașate prezentei (Anexa 24) duce la o economie totală de peste 2.000 de euro pe lună, respectiv mai mult de 25.000 euro/an.

Învederează că, în cadrul acțiunii concertate de reorganizare a structurii teritoriale și organizaționale a societății, au existat sucursale care au avut o marjă de contribuție mai bună decât cea a sucursalei Călărași și rate combinate ale costurilor apropiate de cele ale Sucursalei Călărași și totuși au urmat direcția de desființare a unității teritoriale și implicit a posturilor de conducere aferente, după cum urmează: Sucursala A. a avut un rezultat financiar de - 471.964 ron, Sucursala D.T.S. a avut un rezultat financiar de - 281.179 ron iar Sucursala T. a avut un rezultat financiar de - 102.364 ron. Așadar consideră că rezulta fără echivoc din toate înscrisurile depuse la dosarul cauzei faptul că desființarea Sucursalei Călărași

și, pe cale de consecință, desființarea postului de director adjunct de sucursală a avut un caracter efectiv, real și serios. Postul a fost suprimat din schema de posturi a societății, așa cum rezultă din înscrisurile depuse la dosarul cauzei (statele de plată aferente sucursalei, respectiv agenției Călărași și organigrama societății), iar sucursala a fost în mod efectiv desființată.

În ceea ce privește sumele solicitate de către apelantă, reprezentând concediu de odihnă neefectuat, contravaloare transport și diferențe salariale, arată faptul că pentru calculul efectuat, societatea intimată a luat ca referință perioada 2 decembrie 2015, luând în calcul data încetării contractului individual de muncă. Chiar și în situația în care ați aprecia perioada de referință ca fiind cea indicată de contestatoare, este vorba de același număr de ani, zilele de concediu fiind în număr egal. Pentru această perioadă a avut dreptul la 75 zile concediu (25 pe an) din care a efectuat 2 în 2014 și 45 în 2015, rezultând un număr de 28 zile concediu neefectuate de compensat în bani. Așa cum rezultă din statele de plată aferente lunii decembrie 2015 contestatoarei i-au fost achitate aceste zile de concediu neefectuate, așa cum este corect indicat și de instanța de fond. Așadar, susținerile doamnei F.A. sunt lipsite de temei și solicită a fi respinse.

În ce privește solicitarea decontării cheltuielilor de transport în perioada 2 aprilie 2015, ca urmare a lipsei mașinii de serviciu în acest interval de timp, arată că, la momentul promovării apelantei s-a aprobat promovarea în funcția de director adjunct sucursala și majorarea salarială, nu și acordarea unui autoturism de serviciu. Astfel, solicitarea de „decontare” a cheltuielilor de transport ca urmare a „retragerii mașinii de serviciu” este total nejustificată și vă solicităm respectuos să mențineți dispozițiile instanței de fond.

Remunerația de Director Adjunct Sucursală și remunerația cuvenită Directorului de sucursală,

solicită să se mențină soluția instanței de fond, deoarece din contractul individual de muncă atașat prezentei și din actele adiționale încheiate la acesta nu rezultă că doamna F.A. ar fi avut calitatea de director de sucursală, pentru a putea solicita aceste diferențe salariale.

De asemenea contestatoarea face referire, la punctul 10 din cererea de apel (pagina 4) la transmiterea prin intermediul executorului judecătoresc a documentelor premergătoare emiterii deciziei de concediere, precum și a deciziei de încetare a contractului individual de muncă, arătând că imaginea i-a fost prejudiciată prin acest demers. Ce nu menționează contestatoarea este faptul că i s-au transmis în această modalitate documentele, întrucât a refuzat primirea lor prin înmânarea personală. Mai mult decât atât, nu consideră că ar fi dovedit contestatoarea producerea unui prejudiciu efectiv de imagine, astfel încât solicită respingerea acestor susțineri.

În considerarea tuturor aspectelor de fapt și de drept învederate vă solicităm respingerea în tot a apelului ca neîntemeiat, menținerea ca legală și temeinică a sentinței apelate, constatând pe cale de consecință că decizia de concediere nr. 2125 din 20 noiembrie 2015 a fost întocmită cu respectarea prevederilor Codului muncii, fiind temeinică și legală și menținând dispozițiile acesteia.

Analizând apelul declarat, potrivit dispozițiilor art. 477 C. pr. civ., în raport de actele și lucrările dosarului, Curtea reține următoarele:

Apelul formulat va fi analizat și soluționat, în limitele în care apelanta a înțeles să transmită cauza spre reformare instanței de apel, în virtutea principiului *tantum devolutum quantum appellatum*, care presupune că pricina se transmite către instanța superioară, spre a fi din nou judecată, doar în măsura sau în limitele în care activitatea instanței inferioare

a fost criticată, context în care va constata că apelanta nu a cuprins în motivarea apelului critici cu privire la modalitate de soluționare a capetelor de cerere având ca obiect drepturile salariale solicitate de apelanta reclamantă, respectiv sumele convenite ca urmare a neefectuării concediului legal de odihnă pe perioada 27 noiembrie 2012 până la 27 noiembrie 2015, contravaloarea cheltuielilor de transport în perioada 2 aprilie 2015 și sumele convenite ca bonusuri și diferențe salariale între remunerația de Director Adjunct Sucursală și remunerația convenită Directorului de Sucursală pentru perioada 1 august 2015. Cu aceste considerații, Curtea reține că apelul este fondat, urmând a fi admis pentru următoarele argumente de fapt și de drept:

Curtea reține ca fondat motivul de apel prin care se susține că Decizia contestată este afectată de vicii de formă urmând a fi anulată, criticile din apel cu privire la nelegalitatea actului și la greșita soluționare de către instanța de fond a contestației salariale cu privire la acest aspect fiind fondate și urmând a fi primite, după cum urmează:

Astfel, cu privire la motivul de apel constând în aceea că în mod eronat a reținut prima instanță că decizia contestată este „legală și temeinică”, Curtea reține următoarele:

În mod corect susține apelanta că, instanța fondului, deși a reținut legalitatea actului contestat, nu a efectuat nicio verificare a cerințelor de legalitate ale actului contestat.

Astfel, din examinarea conținutului deciziei de concediere, rezultă că aceasta este afectată de nelegalitate, din perspectiva nerespectării dispozițiilor art. 76 lit. a) C. muncii, întrucât nu cuprinde motivele „concrete” care au determinat concedierea.

Or, motivarea deciziei este indispensabilă aprecierii îndeplinirii cerințelor prevăzute de dispozițiile art. 65 alin. (2) din Legea

nr. 53/2003, în sensul verificării aspectului că desființarea locului de muncă este efectivă și are o cauză reală și serioasă.

Dat fiind caracterul formal al deciziei de concediere, fapt ce rezultă din reglementarea cu caracter imperativ a dispozițiilor art. 76 C. muncii, dispoziție ce se coroborează cu prevederile art. 79 C. muncii, ce prevăd că în caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept, decât cele precizate în decizia de concediere, instanța apreciază că lipsa din cuprinsul deciziei a unor mențiuni obligatorii nu poate fi complinită prin alte acte, anterioare, concomitente și nici ulterioare întocmirii deciziei de concediere și nici cu apărări făcute cu ocazia judecării contestației formulate împotriva acelei decizii.

Or, respectarea prevederilor art. 76 alin. (1) lit. a) C. muncii, presupune inserarea în cuprinsul deciziei de concediere a motivelor concrete care au condus la concedierea salariatului, expunerea completă a motivelor de fapt și de drept ce au determinat măsura respectivă în chiar cuprinsul deciziei de concediere; lipsa motivelor de fapt atrage nulitatea deciziei de concediere prin raportare la prevederile art. 78 C. muncii.

Intimata interpretează de o manieră proprie prevederile art. 76 lit. a) C. muncii, astfel încât, apreciază că simpla menționare în cuprinsul deciziei de concediere a mențiunii prin care se arată că: „având în vedere Deciziile nr. 1903 din 2 iunie 2015, nr. 1945 din 7 august 2015 și respectiv nr. 1970 din 16 septembrie 2015, prin care s-a aprobat de către conducerea societății desființarea Sucursalei Călărași și a posturilor aferente acesteia, inclusiv cel de Director de Sucursală și de Director Adjunct Sucursală, precum și înființarea Agenției Călărași și a posturilor aferente acesteia, în a cărei schemă de personal nu se mai regăsesc posturile de Director Sucursală, respectiv, Director Adjunct Sucursală, post ocupat de către salariața F.A.;

„Ca urmare a comprimării activității care neurmată de o restructurare efectivă a schemei de personal ar face posibilă supraviețuirea unor poziții a căror necesitate nu se mai justifică în actualele împrejurări, respectiv tendința de aliniere a funcțiilor și optimizare a structurii de posturi printr-o restrângere a funcțiilor de management precum și eficientizarea costurilor (de personal administrative, operaționale) în vederea atingerii țințelor strategice de profitabilitate și dezvoltare sustenabilă a societății”; echivalează cu menționarea motivelor de fapt ale concedierii.

A reduce motivarea în fapt a concedierii la menționarea actelor prin care s-a decis aprobarea modificărilor din organigramă sau a structurii organizatorice, în care nu s-ar mai găsi postul salariatului concediat, urmată de o frază de preambul menită să justifice decizia încetarea contractului individual de muncă al salariatei, și care, nu reprezintă în sine vreo motivare concretă a cauzei concedierii, având formularea redată mai sus („Ca urmare a comprimării activității care neurmată de o restructurare efectivă a schemei de personal ar face posibilă supraviețuirea unor poziții a căror necesitate nu se mai justifică în actualele împrejurări, respectiv tendința de aliniere a funcțiilor și optimizare a structurii de posturi printr-o restrângere a funcțiilor de management precum și eficientizarea costurilor (de personal administrative, operaționale) în vederea atingerii țințelor strategice de profitabilitate și dezvoltare sustenabilă a societății”), ar presupune că motivele de fapt ale concedierii individuale pentru motive care nu țin de persoana salariatului pot lipsi, în dezacord cu textul art. 76 alin. (1) lit. a) C. muncii, câtă vreme, nu se poate desprinde dintr-o astfel de „motivare” decât care ar fi cauzele pretensei restructurări (iar nu reorganizări a activității societății cum pretinde prin întâmpinarea formulată intimata, o astfel de justificare nerezultând din motivele de fapt ale deciziei

de concediere), prin modificarea structurii organizatorice a angajatorului, urmată de o „restructurarea efectivă a schemei de personal”, iar nu care sunt cauzele care au condus la desființarea locului de muncă al salariatei concediate pentru motive care nu țin de persoana acesteia, nefiind suficientă simpla menționare a aspectului subsecvent menționat reprezentat de „Înființarea Agenției Călărași și a posturilor aferente acesteia, în a cărei schemă de personal nu se mai regăsesc posturile de Director Sucursală, respectiv, Director Adjunct Sucursală, post ocupat de către salariați F.A.;”

„Desființarea postului ocupat de salariat”, este de esență acestei forme de concediere, reprezentând cauza concedierii, însă, pentru a da eficiență prevederii legale, care altfel ar fi lipsită de utilitate, trebuie ca tocmai motivele desființării locului de muncă a salariatului concediat să fie înserate în decizia de concediere pentru a justifica măsura desființării locului de muncă a salariatului concediat, ceea ce presupune că angajatorul trebuie să arate care sunt acele unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana salariatului, dintre cele la care se referă textul art. 65 alin. (1) C. muncii, care au determinat angajatorul să decidă desființarea locului de muncă al salariatului concediat.

Astfel, potrivit art. 65 C. muncii în forma în vigoare la data emiterii deciziei de concediere pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, „concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.”

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Aceste motive fără legătură cu persoana salariatului ce determină desființarea locului de

muncă ocupat de salariat, trebuie menționate în actul concedierii pentru a se putea verifica de către instanță respectarea cerințelor prevăzute de alin. (2) al art. 65 C. muncii, respectiv, faptul că desființarea este efectivă dar mai ales că are o cauză reală și serioasă, fără a disimula realitatea și pentru verificarea seriozității cauzei raportat la situația angajatorului și a angajatului.

Or, în mod corect a arătat și apelanta că, din verificarea motivelor care determină concedierea menționate în cuprinsul actului concedierii, din perspectiva prevederilor art. 76 lit. a) C. muncii, acestea lipsesc din cuprinsul deciziei de concediere contestată, iar în acord cu apelanta, instanța de control judiciar arată că încetarea contractului individual de muncă al salariatei a fost dispusă fără a se motiva în concret această măsură, motivarea în fapt fiind expusă într-o manieră de maximă generalitate, fără a se putea desprinde o situație de fapt clară și explicită din care să rezulte motivele desființării locului de muncă ocupat de salariați concediați și, pe cale de consecință, motivele concedierii acesteia, fiind evident că simplul deziderat al angajatorului constând în „tendența de aliniere a funcțiilor și optimizare a structurii de posturi printr-o restrângere a funcțiilor de management precum și eficientizarea costurilor (de personal administrative, operaționale) în vederea atingerii țintelor strategice de profitabilitate și dezvoltare sustenabilă a societății”, nu poate în sine să justifice măsura desființării locului de muncă al unor persoane ci, motivul pentru care acesta este necesar trebuie să rezide din actul concedierii, întrucât, așa cum corect susține și apelanta a fost ignorat de prima instanță, nu poate fi primită completarea deciziei de concediere cu motive ulterioare, neindicate în decizie, față de prevederile art. 79 C. muncii ce interzic angajatorului în caz de conflict de muncă invocarea în fața instanței a altor motive de fapt decât cele precizate în decizia de concediere.

De altfel, din Decizia de concediere, astfel cum a fost echivoc redactată în partea introductivă, nici nu se poate desprinde dacă în realitate angajatorul a efectuat o reorganizare a activității unității (așa cum pretinde ulterior), a implementat o nouă structură organizatorică, a urmărit eficientizarea activității sau reducerea costurilor sau măsura a fost luată în alte scopuri (este vorba despre o reorganizare a activității societății în ansamblul ei sau a unei sucursale, departament, compartiment, cauzele obiective ale desființării postului salariații și legătura acestuia cu imperativul reorganizării activității societății („în vederea atingerii țințelor strategice de profitabilitate și dezvoltare sustenabilă a societății”), justificarea măsurii și în ce a constat, sunt în discuție măsuri de eficientizare a activității societății și prin ce metode sau mijloace au fost transpuse, în ce au constat în concret și cum justifică angajatorul „necesitatea” măsurii (reducerea postului trebuie să facă și ea parte dintr-o măsură a angajatorului).

De altfel, Curtea reține că, deși intimata susține că „în Referatul din data de 22 mai 2015 (Anexa 12 la întâmpinarea depusă la fondul cauzei) exista, în susținerea motivelor ce impun înființarea Agenției Călărași și desființarea Sucursalei Călărași un tabel cu indicatorii economici ai sucursalei”, chiar trecând peste faptul că aceste motivații nu au fost nici măcar amintite în rezumat în actul concedierii (nu s-a făcut nicio referire la indicatorii economici ai sucursalei și la necesitatea desființării Sucursalei Călărași și a posturilor aferente acesteia, inclusiv cel de Director de Sucursală și de Director Adjunct Sucursală, precum și cu privire la înființarea Agenției Călărași și a posturilor aferente acesteia), Referatul din data de 22 mai 2015 nu a fost nici măcar amintit în cuprinsul actului concedierii, ca act care ar fundamenta măsura dispusă, făcând parte din considerațiile angajatorului ulterioare actului concedierii, dintre cele prevăzute la art. 79

C. muncii, interzise a fi invocate direct în contestația salariatului.

Astfel, Referatul din data de 22 mai 2015 invocat ca act stând la baza „reorganizării” (restructurare, modificare organigramă, etc. întrucât angajatorul nu precizează ce a urmărit prin „restructurare a efectivă a schemei de personal”) iar nu a desființării postului ocupat de salariați concediați, desființare care ar fi fost aprobată doar prin Decizia nr. 1970 din 16 septembrie 2015 a Directoratului societății, aflată la fila nr. 136 din dosarul de fond, apare ca fiind mai degrabă o adresă, o propunere, a directorului Regional de vânzări Sud, care nu rezultă prin ce act cu putere decizională a angajatorului a fost aprobată și totodată, prin aceasta se propune desființarea Sucursalei Călărași și a posturilor aferente acesteia, precum și înființarea Agenției Călărași și a posturilor aferente acesteia, fără nicio referire la postul ocupat de salariați concediați sau la necesitatea desființării acestuia sau cu privire la justificarea nepreluării în cadrul noii organigrame a posturilor de conducere, și acest „document” cuprinzând aceeași formulare ambiguă, în sensul că, se are în vedere (dar nu se cunoaște pentru ce, întrucât nu se face nici o referire la reducerea sau desființarea definitivă a unor posturi) restructurarea activității „Ca urmare a comprimării activității care neurmată de o restructurare efectivă a schemei de personal ar face posibilă supraviețuirea unor poziții a căror necesitate nu se mai justifică în actualele împrejurări”, (celelalte chestiuni se referă la realizările sucursalei și la intensificarea concurenței, optimizarea costurilor etc., fără relevanță în privința justificării desființării postului ocupat de salariați concediați) să fi condus la concluzia că „reducerea” unor posturi din organigrama de personal este necesară și justificată obiectiv, astfel încât postul nu se mai justifică a fi menținut în organigrama de personal a unității, fără nicio altă argumentare din care să se poată decela în ce constă „optimizare a structurii

de posturi printr-o restrângere a funcțiilor de management”, și cu atât mai puțin, nu se poate înțelege că angajatorul ar fi avut în vedere în privința postului contestatoarei că postul acesteia ar fi vizat, afectat de „restructurare a efectivă a schemei de personal” și nu se mai justifică a fi preluat în noua organigramă și necesitatea acestei măsuri.

Nici Decizia nr. 1903 din 2 iunie 2015 a directoratului prin care se aprobă înființarea Agenției Călărași a U. Asigurări SA, aflată la fila 135 din dosarul de fond, nu aduce nici aceasta nicio justificare suplimentară a desființării postului salariatei, întrucât nici măcar nu se referă la desființarea unor posturi și cu atât mai puțin la desființarea postului ocupat de salariată concediată ci, se limitează la a arăta că: „Se aprobă înființarea Agenției Călărași a U. Asigurări SA, la adresa (...) și înregistrarea acesteia la Registrul Comerțului după obținerea avizului Autorității de Supraveghere Financiară.

La fel este și cazul Deciziei nr. 1945 din 7 august 2015, a directoratului prin care se aprobă doar desființarea și radierea de la Registrul Comerțului a U. Asigurări SA București, Sucursala Călărași, fără nicio referire la posturile salariaților sucursalei.

Așa cum arătam, mai sus, desființarea postului ocupat de salariată concediată, a fost aprobată doar prin Decizia nr. 1970 din 16 septembrie 2015 a Directoratului societății, aflată la fila nr. 136 din dosarul de fond, însă și în această Decizie, justificarea măsurii, în privința desființării postului contestatoarei (interesează aici justificarea măsurii desființării postului de Director Adjunct iar nu a reorganizării/restructurării) este și aceasta redată doar la nivel de argumente de maximă generalitate, întrucât numai angajatorul poate cunoaște ce înțelege prin formulări de genul: „ comprimarea, (activităților curente ale societății s.n.) neurmată de o restructurare efectivă a schemei de personal, ar face posibilă

supraviețuirea unor poziții a căror necesitate nu se mai justifică în actualele împrejurări”; și „în acest context, al reconfigurării activității, concomitent cu recalibrarea necesarului de resurse umane și analizând rezultatele Sucursalei Călărași, corelate cu evaluarea managementului local, prin Referatul din data de 22 mai 2015, întocmit de Directorul Regional de Vânzări Sud dl. A.M., s-a probat de către conducerea societății desființarea Sucursalei Călărași și a posturilor aferente acesteia și înființarea Agenției Călărași și înființarea posturilor aferente acesteia.”

Din această justificare se poate desprinde cu greu și doar pe cale de interpretare că angajatorul invocă împrejurarea că reorganizarea/restructurarea decisă presupune desființarea unor locuri de muncă „a căror necesitate nu se mai justifică în actualele împrejurări”, fără nicio altă precizare sau motivare din care să rezulte în mod clar existența unor motive întemeiate care au avut ca urmare necesitatea desființării acestor posturi (neindividualizate în preambul), care sunt justificările concrete din care rezultă de ce nu mai sunt necesare activității societății, ce se întâmplă cu atribuțiile posturilor desființate, cum ar fi cele de coordonare a activității agenției, de organizare, coordonare, îndrumare și verificare a personalului agenției, de a răspunde de executarea sarcinilor ce revin agenției, stabilirea sectoarelor de activitate ale inspectorilor de asigurare și urmărirea modului de îndeplinire a acestora etc., în condițiile în care, potrivit prevederilor Regulamentului de Organizare și Funcționare al U. Asigurări SA. Atribuțiile agențiilor sunt aceleași ca și în cazul sucursalelor în măsura în care nu se specifică limitări prin decizii ale Directoratului (sunt redistribuite unor salariați ale căror locuri de muncă sunt menținute în schema de personal, au devenit cu totul nefolositoare activității angajatorului, în sensul că nimeni nu mai exercită astfel de atribuții etc.).

De altfel, nu se poate înțelege nici care este legătura dintre „recalibrarea necesarului de resurse umane” și analiza rezultatelor Sucursalei Călărași, „corelate cu evaluarea managementului local, prin Referatul din data de 22 mai 2015” întrucât, recalibrarea necesarului de resurse umane nu rezultă că ar fi fost efectuată prin acest act sau prin altul premergător, respectiv că există o analiză, studiu, date statistice, financiare etc. din care să rezulte că angajatorul a făcut o analiză care a condus la desființarea unor posturi, printre care postul salariatei concediate și care ar justifica necesitatea acestei măsuri, iar evaluarea managementului local, pretins efectuată prin Referatul din data de 22 mai 2015 a privit rezultatele sucursalei și considerații privind „intensificarea concurenței, optimizarea costurilor” etc., fără relevanță în privința justificării desființării postului ocupat de salariața concediată. Totodată, formularea este și ambiguă sau chiar echivocă, întrucât, prin trimiterea făcută la „evaluarea managementului local” s-ar putea înțelege că s-a avut în vedere o desființare a locului de muncă al salariatei și o concediere pe criterii intelectuale, ce țin de persoana salariatei, de necorespondere profesională, respectiv de desființarea unui loc de muncă ocupat de un salariat neperformant iar nu de desființarea unui loc de muncă redundant, excedentar, neutil activității societății etc.

Curtea reține că intimata a invocat ulterior în întâmpinare ca și motiv al „reorganizării” pretinse argumentul că „diminuarea activității generată de condițiile economico-sociale precare prin care trece România în general și societatea intimată în special a presupus o acțiune concertată, ce a determinat nu numai desființarea Sucursalei Călărași, ci și desființarea concomitentă a altor 6 sucursale, alături de standardizarea structurii unităților, ce implică pe de o parte reorganizarea funcțiilor de vânzări prin delimitarea clară a pozițiilor și rolurilor de management de cele

de vânzări (aspect realizat prin desființarea posturilor de manageri de zona, director de sucursala, manager vânzări, director adjunct sucursală, directori de agenție, șef serviciu asigurări, inspectori coordonatori asigurări și inspectori de specialitate asigurări) și pe de altă parte relocarea anumitor tipuri de activități. Economia estimată ca urmare a desființării posturilor de manageri de zona, directori/directori adjuncți sucursală manageri vânzări este de 142.096 euro”, în condițiile în care aceste argumente nu se regăsesc sub nicio formă în cuprinsul actului concedierii și nici măcar nu sunt cuprinse nici în actele premergătoare analizate mai sus și la care se face trimitere în actul concedierii.

Rezultă așadar că Decizia de concediere astfel cum a fost emisă de angajator, este nemotivată în fapt, cuprinzând motivații de maximă generalitate iar nu motive reale și concrete, întrucât nu cuprinde explicit în cuprinsul său motivele de fapt ale desființării locului de muncă al salariatei, iar folosirea pentru justificarea desființării postului, a unor simple expresii de maximă generalitate, neputând avea vocația de a lămuri nici salariața și nici instanța care sunt de fapt motivele care au condus la desființarea locului de muncă al salariatei.

Curtea va reține așadar ca fiind corecte criticile apelantei referitoare la lipsa motivelor concedierii, cât și faptul că instanța fondului nu a analizat nici măcar sumar condițiile de formă ale actului concedierii.

Curtea, în acord cu apelanta apreciază că folosirea unor termeni sau expresii de felul celor mai sus menționate, reprezintă doar o formulare generică și nu poate constitui un motiv de concediere a salariatului, din perspectiva prevederilor art. 65 alin. (1) și (2) C. muncii, întrucât nu se poate înțelege care este motivul care determină desființarea locului de muncă al salariatei și pe cale de consecință concedierea acesteia, respectiv

dacă angajatorul invocă motive de reorganizare a activității societății și în ce constau acestea (excluzând evident desființarea postului salariații), dacă invocă imperative de eficientizare a activității societății și legătura cu postul desființat sau dificultăți economice de o anumită gravitate și în legătură cu postul desființat, astfel încât, o asemenea motivare nu permite verificarea caracterului real al motivelor invocate de angajator și în orice caz nu se poate verifica în ce măsură acest „motiv” a putut conduce la desființarea locului de muncă ocupat de salariați concediați, ceea ce echivalează în fapt cu nemotivarea măsurii desființării postului context în care nu sunt clare cauzele care au dus la desființarea postului ocupat de salariați, aceasta având dreptul de a cunoaște care sunt acele motive care justifică măsura desfacerii contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana sa.

Față de cele mai sus expuse, Curtea apreciază că aceste motivații nu pot constitui în sine un motiv de concediere a salariații, din perspectiva prevederilor art. 65 alin. (1) și (2) C. muncii și nu pot fi considerate că întrunesc cerința prevăzută de art. 76 lit. a) C. muncii, având natura unor simple afirmații și nu constituie o motivare în fapt a deciziei în sensul arătat mai sus ci doar o folosire a unor expresii cu caracter general, care pot fi invocate oricând de angajatorul care face disponibilizări dacă acesta nu ar fi ținut să le justifice și dovedească, însă prin astfel de formulări nu se justifică măsura desfacerii contractului de muncă al unor salariați.

Dacă s-ar considera că un asemenea procedeu este în acord sau respectă prevederile art. 76 alin. (1) lit. a) C. muncii, s-ar ajunge la situația în care ar fi suficientă invocarea „reorganizării/restructurării” și optimizare a structurii de posturi printr-o restrângere a funcțiilor de management” etc., fără a exista posibilitatea înlăturării eventualelor abuzuri comise în acest

domeniu de angajatori, întrucât acestea nu ar mai putea fi înlăturate, instanțele de judecată chemate să exercite controlul de legalitate și de temeinicie al concedierii potrivit legii fiind în imposibilitate de a mai stabili legalitatea și temeinicia măsurii luate de angajator.

Desigur, nu era necesară o descriere în detaliu a acestor aspecte relevate mai sus, însă menționarea motivelor fără legătură cu persoana salariații care au dus la desființarea postului trebuia făcută, deoarece numai în acest fel instanța de judecată poate și este în măsură să determine dacă a avut loc o desființare a locului de muncă ocupat de salariatul concediat și dacă motivele indicate îndeplinesc cerința prevăzută de art. 65 alin. (2) teza finală C. muncii, aceea de a constitui o cauză reală și serioasă a desființării locului de muncă.

Îndeplinirea condițiilor de validitate ale deciziei de concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului trebuie să se dovedească prin însăși conținutul și forma Deciziei de concediere și să se regăsească în însuși actul concedierii iar nu în acte extrinseci acestuia.

Astfel, așa cum rețineam mai sus, nu poate fi primită completarea deciziei de concediere cu motive ulterioare, neindicate în decizie, față de prevederile art. 79 C. muncii ce interzic angajatorului în caz de conflict de muncă invocarea în fața instanței a altor motive de fapt decât cele precizate în decizia de concediere.

Din această perspectivă, în mod incorect a apreciat prima instanță că „decizia este legală” în lipsa analizei legalității acesteia, dimpotrivă, Curtea reținând că, deciziei de concediere îi lipsește un element esențial, poate cel mai important ca și condiție de formă, respectiv aceasta nu cuprinde motivele care determină concedierea, mențiune ce atrage sancțiunea nulității absolute a concedierii astfel efectuate, întrucât a fost dispusă cu nerespectarea

procedurii prevăzute de lege potrivit art. 78 C. muncii procedură care se referă atât la formalitățile și obligațiile anterioare concedierii cât și la actul concedierii.

Astfel, regimul juridic al nulității concedierii prezintă anumite caracteristici specifice determinate de trăsăturile specifice ale raporturilor de muncă și de necesitatea protecției salariatului care ocupă postul în cauză la momentul pronunțării hotărârii prin care s-a dispus anularea deciziei de concediere.

Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 150 din 25 februarie 2010, referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 78 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, a reținut că, raportat la motivele care pot atrage nulitatea contractului de muncă, nulitatea unui act poate fi atrasă de condiții de formă și de fond. Or, ambele categorii de nulități, în cazul de față, sunt de ordine publică, astfel încât încălcarea oricăreia dintre ele atrage anularea deciziei de concediere. Rațiunea care stă la baza acestei orientări, a considerării ambelor categorii de condiții ca fiind de ordine publică și, deci, de o importanță egală, o constituie faptul că în raportul de muncă ce se naște, statul, prin politica sa, trebuie să ocrotească partea aflată în situație de inferioritate economică. În acest sens, Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 356 din 5 iulie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 825 din 13 septembrie 2005, a statut că, „în condițiile în care, de regulă, între părțile contractului de muncă – angajator și salariat – există o discrepanță vădită din punctul de vedere al potențialului economic și financiar în favoarea celui dintâi, de natură să-i permită a-și impune punctul de vedere la negocierea clauzelor contractului, statul – și anume statul de drept, democratic și social, așa cum este definită România în termenii art. 1 alin. (3) din Constituție, – este ținut să intervină legal în sprijinul celui aflat

într-o poziție de inferioritate economică. Obligația statului, în sensul arătat, decurge nemijlocit din prevederile art. 41 alin. (2) din Constituție”.

Este evident în acest caz că decizia de concediere fiind nelegală pentru încălcarea cerințelor de formă obligatorii, care are ca efect desființarea actului concedierii ca nelegal și restabilirea legalității, nu se mai impune analizarea celorlalte motive de nelegalitate și netemeinicie ale actului concedierii sau respectarea dreptului salariatului de a nu fi concediat fără o justificare temeinică, respectiv desființarea locului de muncă ca urmare a unor cauze obiective și respectarea principiului proporționalității, întrucât, așa cum reținea și Curtea Constituțională, ambele categorii de nulități, în cazul de față, sunt de ordine publică, astfel încât încălcarea oricăreia dintre ele atrage anularea deciziei de concediere.

Curtea reține însă, suplimentar, întrucât, față de apărările contestatoarei apelante, este îndrituită în acest sens, că simpla desființare a locului de muncă nu este suficientă pentru temeinicia măsurii concedierii întemeiată pe art. 65 C. muncii ci este necesar ca aceasta să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Curtea arată și că, întrucât „desființarea postului ocupat de salariat”, este de esența acestei forme de concediere, reprezentând cauza concedierii, pentru a da eficiență prevederii legale, care altfel ar fi lipsită de utilitate, trebuie ca tocmai motivele desființării locului de muncă a salariatului concediat să fie înserate în decizia de concediere pentru a justifica măsura desființării locului de muncă a salariatului concediat, ceea ce presupune că angajatorul trebuie să arate care sunt acele unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana salariatului, dintre cele la care se referă textul art. 65 alin. (1) C. muncii, care au determinat angajatorul să decidă desființarea locului de muncă al salariatului concediat.

Aceste motive fără legătură cu persoana salariatului ce determină desființarea locului de muncă ocupat de salariat, trebuie menționate în actul concedierii pentru a se putea verifica de către instanță respectarea cerințelor prevăzute de alin. (2) al art. 65 C. muncii, respectiv, faptul că desființarea este efectivă dar mai ales că are o cauză reală și serioasă, fără a disimula realitatea și pentru verificarea seriozității cauzei raportat la situația angajatorului și a angajatului.

În acest context, Curtea va reține și motivul de nelegalitate constând în aceea că angajatorul a procedat de o manieră lipsită de transparență și nu a asigurat o procedură de concediere echitabilă, în conformitate cu prevederile art. 6 alin. (2) C. muncii, în conformitate cu care, tuturor salariaților care prestează o muncă le este recunoscut dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

În acest context, prima instanță în mod greșit nu a ținut cont de faptul că, pe durata întregului proces în faza fondului, intimata s-a apărut exclusiv cu invocarea unui singur motiv, anume dreptul angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității, prevăzut la art. 40 alin. (1) lit. a) C. muncii.

Este real că instanța nu poate analiza oportunitatea reorganizării activității societății, însă, poate și trebuie să analizeze caracterul real, serios și obiectiv al cauzei desființării postului, aspectul care măsurile, studiile, datele, strategiile invocate ca vizând „eficientizarea activității” există și sunt temeinice și că nu disimulează realitatea.

Pentru ca desființarea locului de muncă să fie considerată reală și serioasă, aceasta trebuie să fie reclamată de o motivație solidă, iar cauza să trebuie să fie precisă, în sensul că reprezintă adevăratul motiv al concedierii, fără a disimula vreun alt motiv. De asemenea, motivele care au determinat măsura trebuie să prezinte o anumită gravitate, adică să existe

o proporționalitate cu importanța măsurii adoptate. Astfel, seriozitatea cauzei trebuie raportată la situația angajatorului – stabilirea interesului său legitim pentru concedierea salariatului – pentru a se stabili dacă sunt sau nu posibile și alte soluții în afara concedierii, iar instanța de judecată are dreptul de a verifica dacă sunt întrunite condițiile legale ale concedierii, adică, dacă desființarea postului are o cauză reală și serioasă sau dacă este vorba de o disimulare a cauzei.

În acest context, instanța de apel reține că prima instanță nu a făcut o judicioasă analiză a condițiilor legale restrictive ale concedierii individuale pentru motive care nu țin de persoana salariatului, stabilite de art. 65 C. muncii în ipoteza juridică în care prin reorganizare se desființează un loc de muncă ocupat de un salariat, anume: „desființarea locului de muncă ocupat de salariat” se realizează „din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia”; „desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă”; „desființarea locului de muncă trebuie (...) să aibă o cauză reală și serioasă”.

Or, din analiza deciziei de concediere și din actele dosarului, Curtea a constatat, spre deosebire de instanța fondului, că, în cauză nu s-a făcut dovada caracterului serios al cauzei concedierii.

Astfel, s-a reținut că, niciunul din actele decizionale premergătoare actului concedierii nu cuprinde nicio analiză, studiu, date statistice, indicatori economici, financiari etc. din care să rezulte că angajatorul a făcut o analiză pertinentă, de resurse umane, iar nu numai financiară, care a condus la desființarea postului salariatei concediate și care ar justifica necesitatea acestei măsuri, nu s-a învederat existența unor motive întemeiate care au avut ca urmare necesitatea desființării acestui post, Curtea ajungând la concluzia că, angajatorul nu a prezentat o analiză din care să rezulte ce se întâmplă cu atribuțiile posturilor

desființate, cum ar fi cele de coordonare a activității agenției, de organizare, coordonare, îndrumare și verificare a personalului agenției, de a răspunde de executarea sarcinilor ce revin agenției, stabilirea sectoarelor de activitate ale inspectorilor de asigurare și urmărirea modului de îndeplinire a acestora etc., în condițiile în care, potrivit prevederilor Regulamentului de Organizare și Funcționare al U. Asigurări SA, atribuțiile agențiilor sunt aceleași ca și în cazul sucursalelor în măsura în care nu se specifică limitări prin decizii ale Directoratului (sunt redistribuite unor salariați ale căror locuri de muncă sunt menținute în schema de personal, au devenit cu totul nefolositoare activității angajatorului, în sensul că nimeni nu mai exercită astfel de atribuții etc.) și totodată, prin trimiterea făcută la evaluarea managementului local, prin Referatul din data de 22 mai 2015” se conturează mai degrabă o desființare a locului de muncă al salariații și o concediere pe criterii intelectuale, ce țin de persoana salariații, de necorespondere profesională, respectiv de desființarea unui loc de muncă ocupat de un salariat neperformant iar nu de desființare a unui loc de muncă redundant, excedentar, neutil activității societății.

În concluzie, cum instanța investită cu controlul concedierii întemeiată pe art. 65 C. muncii, pentru toate argumentele expuse mai sus a ajuns la concluzia nedovedirii de către angajator a caracterului necesar al desființării locului de muncă al salariatului concediat, întrucât nu are la bază o motivație temeinică și are caracter arbitrar iar condițiile reorganizării activității astfel luate nu justifică măsura dispusă, și pe cale de consecință nu rezultă caracterul necesar justificat obiectiv și serios al cauzei desființării postului, Curtea constată că desființarea postului este lipsită de obiectivitate și nu are un caracter serios iar concedierea contestatoarei putea fi evitată, iar aprecierea instanței în acest sens nu poate fi echivalată cu o cenzurare a oportunității măsurii desființării postului ci ca o verificare a legalității actului angajatorului supus controlului judecătoresc.

Față de cele mai sus reținute Curtea apreciază că nu se mai impun a fi analizate și restul criticilor de nelegalitate sau existența în realitate a unor motive subiective care țin de persoana salariatului, o astfel de analiză fiind inutilă față de concluzia la care instanța a ajuns că actul concedierii este oricum afectat de nevalabilitate pentru nerespectarea condițiilor de formă și fond.

Având în vedere cele mai sus reținute din care rezultă nerespectarea condițiilor de fond și de formă ale deciziei de concediere ce determină caracterul nelegal și netemeinic al acesteia, Curtea, văzând prevederile art. 78 și art. 80 C. muncii, urmează să constate contestația întemeiată și să anuleze decizia de concediere și la solicitarea reclamantei să repună părțile în situația anterioară, în sensul reintegrării acesteia și obligării angajatorului la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul, începând cu data desfacerii contractului de muncă și până la efectivă reintegrare.

Prin anularea deciziei de desfacere a contractului de muncă, efectele nulității retroactivează până la momentul emiterii deciziei, părțile fiind puse în situația anterioară printr-o ficțiune a legii prezumându-se existența neîntreruptă a raportului de munca dintre părți în temeiul contractului individual de muncă pe perioada emiterii deciziei și data pronunțării hotărârii judecătorești de anulare și în continuare până la reintegrarea efectivă astfel încât, contractul de muncă fiind în ființă, angajatorul datorează salariatului drepturile salariale și celelalte drepturi de care ar fi beneficiat acesta dacă nu ar fi intervenit concedierea, prevăzute legal sau stabilite contractual (indemnizații pentru concediul de odihnă, prime sau sporuri cu caracter permanent în măsura în care acestea rezultă din prevederile contractuale aplicabile, tichete de masă în măsura în care acestea au fost acordate salariaților angajați,

primele lunare trimestriale sau anuale acordate întreg personalului), drepturi ce urmează a fi majorate în condițiile în care pe perioada de la desfacerea contractului de munca și până la reintegrare prin acte normative sau prin decizii ale angajatorului s-au acordat astfel de majorări personalului angajat.

Sumele plătite cu titlu de despăgubire urmează a fi reactualizate din ziua la care obligația a devenit scadentă și până la plata efectivă în funcție de coeficientul de inflație salariatul având dreptul la repararea integrală a prejudiciului, întrucât salariatul, ca urmare a anulării concedierii trebuie să fie pus în situația de a-și recupera toate drepturile de care a fost deposedat prin actul nelegal al angajatorului: recăpătarea statutului de salariat, funcția și postul, locul de muncă, primește drepturile salariale indexate, majorate și reactualizate cu titlu de despăgubiri, perioada în discuție constituie vechime în muncă și stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Cu privire la cheltuielile de judecată, Curtea constată că, acestea se acordă la cerere, părții care a câștigat procesul în condițiile art. 453 C. pr. civ., potrivit cu care:

Art. 453. – (1) Partea care pierde procesul va fi obligată, la cererea părții care a câștigat, să îi plătească acesteia cheltuieli de judecată.

(2) Când cererea a fost admisă numai în parte, judecătorii vor stabili măsura în care fiecare dintre părți poate fi obligată la plata cheltuielilor de judecată. Dacă este cazul, judecătorii vor putea dispune compensarea cheltuielilor de judecată.

În acest context, la cererea părții care a câștigat procesul, urmează să acorde acesteia cheltuieli de judecată reprezentând onorariu de avocat efectuate în apel, în sumă de 1000 lei dovedit cu chitanța aflată la dosar, sumă la care va obliga pârâta.

Drept consecință, în baza art. 480 alin. (2) C. pr. civ., Curtea va admite apelul, va schimba sentința atacată în sensul că va admite contestația va anula decizia de concediere nr. 2125 din 20 noiembrie 2015, emisă de pârâtă, va dispune reintegrarea reclamantei pe postul avut anterior și va obliga pârâta la plata către reclamantă a unei despăgubiri egale cu salariile majorate, indexate și reactualizate, precum și cu celelalte drepturi ce i s-ar fi cuvenit de la data concedierii și până la efectivă reintegrare.

În temeiul art. 453 C. pr. civ. va fi obligată intimata la 1000 lei cheltuieli de judecată către apelantă, reprezentând onorariu de avocat.



AGORA

Conferința internațională „100 years of Romanian presence at OIT”

În perioada 4 – 6 aprilie 2019 s-a desfășurat la Târgoviște Conferința Internațională „**100 YEARS OF ROMANIAN PRESENCE AT OIT**”. Manifestarea a fost organizată de Asociația pentru Studiul Relațiilor Profesionale de Muncă, Centrul de Cercetări în Științe Juridice și Administrative al Universității Valahia din Târgoviște, Asociația Magistraților, Filiala Dâmbovița, Societatea Antreprenorială Studențească din Universitatea Valahia.

La eveniment au participat cadre didactice universitare din:

România (Prof. dr. Alexandru Țiclea, Prof. dr. Vlad Barbu, Prof. dr. Dan Țop, Conf. dr. Septimiu Panainte, Conf. dr. Carmen Nenu, Conf. dr. Loredana Pădure, Lect. dr. Nicoleta Enache, Lect. dr. Lavinia Savu)

Spania (Prof. Miryam de la Concepción González Rabanal, Lect. GrațIELA Florentina Moraru), Portugalia (Lect. Sandra Tavares), Italia (Prof. Stefano Maria Corso), Albania (Lect. dr. Edvana Tiri), doctoranzi ai Institutului de Cercetări Juridice al Academiei Române, studenți ai Universității Valahia din Târgoviște, magistrați și asistenți judiciari de la Tribunalele Dâmbovița și Dolj.

Au fost prezentate peste 20 de comunicări care au subliniat rolul și importanța OIM în domeniul relațiilor de muncă dar și pentru dezvoltarea generală a societății.

Președintele Comitetului de organizare

*Prof. univ. dr. **Dan ȚOP***

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.	– articolul	CECO	– Comunitatea Europeană a Cărbunelui și Oțelului / Tratatul de instituire a Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului
AUE	– Actul Unic European	CEDO	– Convenția Europeană a Drepturilor Omului / Curtea Europeană a Drepturilor Omului
B. Of.	– Buletinul Oficial, partea I	CEE	– Comunitatea Economică Europeană / Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene
B.N.R.	– Banca Națională a României	CEEA	– Comunitatea Europeană a Energiei Atomice / Tratatul de instituire a Comunității Europene a Energiei Atomice
BCE	– Banca Centrală Europeană	cf.	– a se compara cu
BEJ	– Biroul de executori judecătorești	CEJ	– Curtea Europeană de Justiție
BNP	– Biroul notarului public	CJUE	– Curtea de Justiție a Uniunii Europene (după intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona)
Bul.	– Buletinul fostei Înalte Curți de Casație și Justiție a României	CML Rev	– Common Market Law Review (Kluwer Law International)
Bul. jur. 199'	– Buletinul jurisprudenței Curții Supreme de Justiție a României (1993-1999)	col. civ.	– colegiul civil
C. aer.	– Codul aerian	COMI	– centrul principalelor interese ale debitorului
C. Apel	– Curtea de Apel	compl.	– completat
C. civ.	– Codul civil	Convenție	– Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (Convenția europeană a drepturilor omului)
C. civ. fr. (it.) (g)	– Codul civil francez (italian) (german)	COREPER	– Comitetul reprezentanților permanenți
C. com.	– Codul comercial	Culegere	– Culegere de hotărâri a Curții de Justiție a Comunităților Europene, Tribunalului de Primă Instanță și Tribunalului Funcției Publice
C. com. fr. (it.) (g)	– Codul comercial francez (italian) (german)	D.	– Decretul
C. F.	– cartea funciară	D.L.	– Decretul-lege
C. fam.	– Codul familiei		
C. fisc.	– Codul fiscal		
C. m.	– Codul muncii		
C. pen.	– Codul penal		
C. pr. civ.	– Codul de procedură civilă		
C. pr. fisc.	– Codul de procedură fiscală		
C. pr. pen.	– Codul de procedură penală		
C. silv.	– Codul silvic		
C. vam.	– Codul vamal		
C.A.B.	– Curtea de Arbitraj Comercial Internațional București de pe lângă Camera de Comerț și Industrie a României		
C.C.	– Curtea Constituțională		
C.C.I.	– Camera de Comerț și Industrie		
C.C.I.R.	– Camera de Comerț și Industrie a României		

Dalloz	– „Le Dalloz. Recueil” (<i>jurisprudența franceză</i>)	O.E.C.D.	– Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
dec.	– decizia	O.M.C.	– Organizația Mondială a Comerțului
dec. civ. (pen.)	– decizia civilă (penală) etc.	O.R.C.	– Oficiul Registrului Comerțului
DG	– Direcția Generală (din cadrul Comisiei)	O.S.I.M.	– Oficiul de Stat pentru Invenții și Mărci
Dreptul	– revista Dreptul	ONU	– Organizația Națiunilor Unite
e.g.	– exempli gratia	OP	– ordin de plată
ECR	– European Courts Report (Reports of Cases before the Court of Justice and the Court of First Instance)	<i>op. cit.</i>	– opera citată
Ed.	– Editura	p.	– pagina
ed.	– ediția	p. n.	– paranteza noastră (a autorului)
ELR	– European Law Review	par.	– paragraful
en.	– englez / britanic	<i>passim</i>	– în diverse locuri
etc.	– etcaetera („și celelalte”)	pct.	– punctul
Euratom	– Comunitatea Europeană a Energiei Atomice (v. și CEEA) / Tratatul de instituire a Comunității Europene a Energiei Atomice	PE	– Parlamentul European
ex.	– (de) exemplu	PESC	– 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 (incepând 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)
J. N.	– Revista „Justiția Nouă”	Rep. (eventual urmat- de anul apariției)	
JAI	– Justiție și Afaceri Interne	Repertoriu I	– I. Mihuță, Al. Lesvioudax, Repertoriu de practică judiciară în materie civilă Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1952-1969, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1970
JCP	– „Juris-classeur périodique. éd. Générale. La semaine juridique” (<i>jurisprudența franceză</i>)	Repertoriu II	– I. Mihuță, Repertoriu de practică judiciară în materie civilă a Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1969-1975, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1976
JO	– Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (seria „L” – Legislație, seria „C” – Comunicări și Informații)	Repertoriu III	– I. Mihuță, Repertoriu de practică judiciară în materie civilă a Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1975-1980, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1982
Jud.	– Judecătoria		
Jur. Gen.	– Jurisprudența generală		
Jur. Rom.	– Jurisprudența română		
Juridica	– Revista Juridica		
L. P.	– Revista „Legalitatea Populară”		
l.	– litri		
lit.	– litera		
<i>loc. cit.</i>	– locul citat		
M. Of.	– Monitorul Oficial al României, partea I		
mod.	– modificat		
mp	– metri pătrați		
n. a.	– nota autorului		
n. n.	– nota noastră (a autorului)		
n.r.	– nota redacției		
n.t.	– nota traducătorului		
nr.	– numărul		

Repertoriu IV	– I. MiHuță, Repertoriu de practică judiciară în materie civilă a Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1980-1985, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1986	t.	– tomul
Rev. soc.	– Revue des sociétés	T. J.	– Tribunalul județean
RFD adm.	– Revue française de droit administratif	T. pop. rai.	– Tribunalul popular al raionului
RTD civ.	– Revue trimestrielle de droit civil	T. reg.	– Tribunalul regional
RTD com.	– Revue trimestrielle de droit commercial	T.M.B.	– Tribunalul Municipiului București
RTD eur.	– Revue trimestrielle de droit européen	t.n.	– traducerea noastră
s. civ.	– secția civilă	T.S.	– Tribunalul Suprem
s. com.	– secția comercială	TFP	– Tribunalul Funcției Publice al Uniunii Europene
s. cont. adm.	– secția de contencios administrativ	TFUE	– Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (Tratatul de la Lisabona)
s. pen.	– secția penală	TGI	– Tribunal de grande instance (<i>jurisprudența franceză</i>)
S.C.J.	– Revista „Studii și cercetări juridice”	TPI	– Tribunalul de Primă Instanță al Comunităților Europene
S.D.R	– Revista „Studii de drept românesc”	Tratatul CE	– Tratatul de instituire a Comunității Europene (după 1 noiembrie 1993, ca urmare a modificărilor aduse Tratatului CEE prin Tratatul de la Maastricht)
s.n.	– sublinierea noastră	Tratatul CEE	– Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene (semnat la Roma, la 25 martie 1957, cu modificările ulterioare survenite până la Tratatul de la Maastricht)
S.U.	– Secțiunile Unite ale Curții Supreme de Justiție (Înaltei Curți de Casație și Justiție)	Tratatul UE	– Tratatul privind Uniunea Europeană (în vigoare de la 1 noiembrie 1993)
S.U.B.B.	– Revista „STUDIA Universitatis Babeș-Bolyai” – Series Iurisprudentia	Trib.	– Tribunalul
SA	– societate pe acțiuni	TUE(după intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona)	– Tratatul privind Uniunea Europeană/ Tribunalul Uniunii Europene
SC	– societatea comercială	TVA	– taxa pe valoare adăugată
SEE	– Spațiul Economic European	UE	– Uniunea Europeană
sent. civ. (pen.)	– sentința civilă (penală) etc.	UEM	– Uniunea Economică și Monetară
SNC	– societate în nume colectiv	urm.	– următoarele
soc.	– secția de dreptul muncii (jurisprudența franceză)	V.	– a se vedea
SPPI	– Societate civilă profesională de practicieni în insolvență	V°	– verbo (la cuvântul)
SRL	– societate cu răspundere limitată	vol.	– volumul
supra	– mai sus		
ș. a.	– și alții (altele)		

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 distribuiri în format electronic;
- dreptul de a retipări 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 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.

Revistele Wolters Kluwer România

OFERTA DE PREȚURI PENTRU ABONAMENTE - 2019



The image displays four 3D-rendered book covers for 2019 subscriptions, arranged in a row. Each cover is tilted and features the year '2019' and the Wolters Kluwer logo. The covers are: 1. 'PANDECTELE ROMÂNE' with a classical figure illustration; 2. 'REVISTA ROMÂNĂ DE DREPT AL AFACERILOR' with a hexagonal pattern; 3. 'REVISTA ROMÂNĂ DE DREPT EUROPEAN' with a hexagonal pattern; 4. 'REVISTA ROMÂNĂ DE DREPTUL MUNCII' with a gear icon.

Pandectele Române Preț abonament: 6 apariții - 390 lei	Revista Română de Drept al Afacerilor Preț abonament: 6 apariții - 390 lei	Revista Română de Drept European Preț abonament: 4 apariții - 198 lei	Revista Română de Dreptul Muncii Preț abonament: 6 apariții - 390 lei
---	---	--	--

Abonați-vă la revistele Wolters Kluwer România

Puteți contracta acum abonamente pentru colecția anului 2019

Alexandra Pisargeac
Wolters Kluwer România
Phone: 0312.244.155
Mobil: 0772.146.632
alexandra.pisargeac@wolterskluwer.com

Detalii și informații privind
publicațiile Wolters Kluwer
găsiți pe www.wolterskluwer.ro

Revistele Wolters Kluwer România

Revistele Wolters Kluwer tratează cele mai controversate și actuale probleme juridice, economice și fiscale, constituindu-se într-o sursă de informare și documentare pentru toate categoriile de profesioniști din domeniul juridic: avocați, magistrați, consilieri juridici, notari, executori judecătorești, consultanți fiscali. Revistele au un tipar de calitate, și conțin rezumate (în limba română, engleză sau franceză) la începutul articolelor, cuvinte-cheie și structură pe rubrici. Revistele Wolters Kluwer România sunt cotate în baze de date internaționale: ProQuest, EBSCO și HEINONLINE.



Pandectele Române

Repertoriu de jurisprudență, doctrină și legislație de referință în lumea juridică românească, revista Pandectele Române s-a impus pe piața de specialitate prin înalta ținută științifică a conținutului său, asigurată prin concursul a numeroși practicieni și teoreticieni, autori de prestigiu.

Apariții: 6 numere/an; Număr de pagini: 256



Revista Română de Drept al Afacerilor

Revista Română de Drept al Afacerilor este singura revistă de pe piața românească dedicată Dreptului Afacerilor ca ramură distinctă de drept, oferind informații la zi din toate domeniile specifice: drept societar, drept fiscal, obligații contractuale, insolvență, concurență, drept imobiliar, drept bancar, arbitraj.

Apariții: 6 numere/an; Număr de pagini: 256



Revista Română de Dreptul Muncii

Revista Română de Dreptul Muncii este o tribună de dezbateri în dreptul muncii și totodată o sursă esențială de informație și analiză, menită să contribuie la formarea unei doctrine eficiente și solide și să sprijine crearea unui cadru legislativ modern.

Apariții: 6 numere/an; Număr de pagini: 256



Revista Română de Drept European

Fondată în 2003, Revista Română de Drept European oferă juriștilor și publicului interesat de evoluția dreptului european informații esențiale despre instituțiile dreptului european, modul de aplicare al reglementărilor europene și influența acestora asupra legislației naționale.

Apariții: trimestrial; Număr de pagini: 160

