

REVISTA ROMÂNĂ DE
DREPTUL MUNCII

ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

3/2019




Wolters Kluwer
Romania

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

Romanian Labour Law Review 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 1.04.2019-31.05.2019

DOSAR

- 19 **Ciprian POP, Adrian BUCUR**

UNELM Fest 2019: Manifest spre un viitor mai bun al relațiilor de muncă

- 22 **Raluca DIMITRIU**

Trei documente europene adoptate recent, relevante pentru raporturile de muncă

- 29 **Ana ȘTEFĂNESCU**

Contractul individual de telemuncă al telesalariaților UE și al telesalariaților non-UE. Legea aplicabilă obligațiilor contractuale și implicațiile locurilor de telemuncă

- 36 **Ioan Cosmin CONSTANTIN**

Autoritatea Europeană a Muncii (en. ELA) – de la teorie la practică

DOCTRINĂ

- 43 **Irina-Maria LĂPUȘTE**

Asistența și protecția consulară oferită cetățenilor europeni prin intermediul misiunilor diplomatice/oficiilor consulare ale României

- 52 **Silviu Laurențiu DRĂGAN**

Concediu de acomodare rezultat al Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției

- 59 **Vlad BUTUR**

Aplicarea prevederilor legale în managementul resurselor umane

PRACTICĂ JUDICIARĂ COMENTATĂ

- 77 **Alexandru ȚICLEA**

Cuantumul indemnizației pentru titlul științific de doctor în cazul angajaților încadrați cu fracțiune de normă

PERSPECTIVE ITM

- 87 **Ciprian POP**

Inspekția Muncii a demarat controalele estivale

DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII

Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

- 191 **HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a noua) 8 mai 2019(*)** „Trimitere preliminară – Politica socială – Transfer de întreprinderi – Directiva 2001/23/CE – Articolul 1 alineatul (1) – Domeniu de aplicare – Criterii de apreciere a transferului – Transferul de clientelă – Transferul tuturor serviciilor financiare de la o bancă la o societate de intermediere financiară care exclude transferul de personal”

- 99** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 8 mai 2019(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 96/34/CE – Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului – Clauza 2 punctul (6) – Lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă în situație de concediu parțial pentru creșterea copilului – Concediere – Indemnizație de concediere și alocație de concediu de reorientare profesională – Modalități de calcul – Articolul 157 TFUE – Egalitate de remunerare între lucrătorii de sex feminin și lucrătorii de sex masculin – Concediu parțial pentru creșterea copilului luat în principal de lucrătorii de sex feminin – Discriminare indirectă – Factori justificați în mod obiectiv și străini de orice discriminare bazată pe sex – Inexistență”
- 114** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia) 8 mai 2019(*) „Trimitere preliminară – Egalitate de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale – Directiva 79/7/CEE – Articolul 4 – Interzicerea oricărei discriminări pe criterii de sex – Discriminare indirectă – Munca pe fracțiune de normă – Calculul pensiei pentru limită de vârstă”
- 125** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 8 mai 2019(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Muncă pe durată determinată – Contracte încheiate cu un angajator din sectorul public – Măsuri prin care se urmărește să se sancționeze utilizarea abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată – Transformarea raportului de muncă în raport de muncă pe durată nedeterminată – Limitarea efectului retroactiv al transformării – Lipsa unei indemnizații financiare”
- 135** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 8 mai 2019(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Interdicția oricărei discriminări pe motive de vârstă – Directiva 2000/78/CE – Excluderea experienței profesionale dobândite înaintea vârstei de 18 ani – Sistem nou de salarizare și de promovare – Menținerea diferenței de tratament – Dreptul la o cale de atac efectivă – Articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Justificări”
- 151** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 8 mai 2019(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Interdicția oricărei discriminări pe motive de vârstă – Directiva 2000/78/CE – Excluderea experienței profesionale dobândite înaintea vârstei de 18 ani – Sistem nou de salarizare și de promovare – Menținerea diferenței de tratament – Libera circulație a lucrătorilor – Articolul 45 TFUE – Regulamentul (UE) nr. 492/2011 – Articolul 7 alineatul (1) – Reglementare națională care prevede o luare în calcul parțială a perioadelor de activitate anterioare”
- 169** HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră) 14 mai 2019(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Articolul 31 alineatul (2) de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Directiva 2003/88/CE – Articolele 3 și 5 – Repaus zilnic și săptămânal – Articolul 6 – Timp de lucru maxim săptămânal – Directiva 89/391/CEE – Securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă – Obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător”
- 183** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 15 mai 2019(*) „Trimitere preliminară – Acordul de asociere CEE-Turcia – Protocol adițional – Articolul 59 – Decizia nr. 3/80 – Securitatea socială a lucrătorilor migranți – Eliminarea clauzelor de reședință – Articolul 6 – Prestație de invaliditate – Retragere – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Prestații speciale în numerar de tip necontributiv – Condiția privind reședința – Directiva 2003/109/CE – Statutul de rezident pe termen lung”

JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

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

- 195** Încetarea suspendării de drept a funcționarului public. Emiterea deciziei de reîncadrare cu întârziere (*C. Apel Oradea, secția a II-a civilă de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 4042/2018, www.portal.just.ro*)
- 201** Cadre didactice din învățământul preuniversitar. Plata cu ora. Gradație de merit (*C. Apel Constanța, decizia nr. 77/CM/2019, www.portal.just.ro*)
- 206** Personal auxiliar de specialitate din instanțe și parchete. Recalculare pensie de serviciu. Inexistența obligației Casei județene de pensii de recalculare a pensiilor reclamantilor pe care fostul lor angajator încă nu le-a emis (*C. Apel Constanța, decizia nr. 66/AS/2019, www.portal.just.ro*)
- 215** Acordarea indemnizației lunare pentru titlu științific de doctor prevăzută de art. 14 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (*C. Apel Suceava, decizia nr. 256/2019, www.portal.just.ro*)
- 218** Stabilirea la nivel maxim a salarizării funcționarilor publici ca urmare a interpretării și aplicării dispozițiilor art. 39 și art. 36 și art. 38 din Legea nr. 153/2017. Incidența raționamentului cuprins în Decizia nr. 794/2016 a Curții Constituționale (*C. Apel Suceava, decizia nr. 235/2019, www.portal.just.ro*)
- 223** Abatere disciplinară. Anularea deciziei de sancționare disciplinară în condițiile în care neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu de către salariat nu îi este imputabilă acestuia. Nepunerea la dispoziție a resurselor necesare salariatului pentru realizare (*C. Apel Suceava, decizia nr. 52/2019, www.portal.just.ro*)
- 236** Angajarea răspunderii patrimoniale a salariatului pentru prejudicii produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lui (*C. Apel Suceava, decizia nr. 107/2019, www.portal.just.ro*)

NEWS

13 Legislative news selection: April 1 – May 31, 2019

BRIEF

19 **Ciprian POP, Adrian BUCUR**

UNELM (National Union of Experts in Labour Legislation) Fest 2019: A manifesto towards a better future of employment relations

22 **Raluca DIMITRIU**

Three recently adopted European documents, relevant for employment relations

29 **Ana ȘTEFĂNESCU**

The individual telework contract of EU teleworkers and non-EU teleworkers. Law applicable to contractual obligations and implications of telework places

36 **Ioan Cosmin CONSTANTIN**

The European Labour Authority (ELA) - from theory to practice

DOCTRINE

43 **Irina-Maria LĂPUȘTE**

Consular assistance and protection provided to European citizens through diplomatic missions / consular offices of Romania

52 **Silviu Laurențiu DRĂGAN**

Accommodation leave resulting from Law no. 273/2004 on the adoption procedure

59 **Vlad BUTUR**

Application of legal provisions in human resources management

COMMENTED JUDICIAL PRACTICE

77 **Alexandru ȚICLEA**

The amount of the PhD title indemnity in the case of part-time employees

TERRITORIAL LABOUR INSPECTORATE PERSPECTIVES

87 **Ciprian POP**

The Labour Inspectorate started summer controls

INTERNATIONAL LABOUR LAW

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

91 JUDGMENT OF THE COURT (Ninth Chamber) of 8 May 2019(*) "Reference for a preliminary ruling – Social policy – Transfers of undertakings – Directive 2001/23/EC – Article 1(1) – Scope – Criteria for assessment of the transfer – Transfer of clients – Transfer of all the financial services of a bank, excluding staff, to a stock brokering company"

- 99** JUDGMENT OF THE COURT (First Chamber) of 8 May 2019(*) "Reference for a preliminary ruling – Social policy – Directive 96/34/EC – Framework agreement on parental leave – Clause 2.6 – Worker employed full-time and for indefinite duration on part-time parental leave – Dismissal – Compensation payment for dismissal and redeployment leave allowance – Method of calculation – Article 157 TFEU – Equal pay for male and female workers – Part-time parental leave taken primarily by female workers – Indirect discrimination – Objective factors unrelated to any sex discrimination – None"
- 114** JUDGMENT OF THE COURT (Third Chamber) of 8 May 2019(*) "Reference for a preliminary ruling – Equal treatment for men and women in matters of social security – Directive 79/7/EEC – Article 4 – Prohibition of any discrimination on the ground of sex – Indirect discrimination – Part-time work – Calculation of retirement pension"
- 125** JUDGMENT OF THE COURT (First Chamber) of 8 May 2019(*) "Reference for a preliminary ruling – Social policy – Fixed-term work – Contracts concluded with a public sector employer – Measures to penalise misuse of fixed-term employment contracts – Conversion of the employment relationship into a relationship of indefinite duration – Limitation on the retroactive effect of the conversion – No financial remedies"
- 135** JUDGMENT OF THE COURT (First Chamber) of 8 May 2019(*) "Reference for a preliminary ruling – Social policy – Prohibition of all discrimination on grounds of age – Directive 2000/78/EC – Exclusion of professional experience acquired before the age of 18 – New system of remuneration and advancement – Maintaining a difference in treatment – Right to an effective remedy – Article 47 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union – Justifications"
- 151** JUDGMENT OF THE COURT (First Chamber) of 8 May 2019(*) "Reference for a preliminary ruling – Social policy – Prohibition of all discrimination on grounds of age – Directive 2000/78/EC – Exclusion of professional experience acquired before the age of 18 – New system of remuneration and advancement – Maintaining a difference in treatment – Free movement of workers – Article 45 TFEU – Regulation (EU) No. 492/2011 – Article 7 (1) – National legislation which provides for a partial calculation of previous periods of service"
- 169** JUDGMENT OF THE COURT (Grand Chamber) of 14 May 2019(*) "Reference for a preliminary ruling – Social policy – Protection of the safety and health of workers – Organisation of working time – Article 31(2) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union – Directive 2003/88/EC – Articles 3 and 5 – Daily and weekly rest – Article 6 – Maximum weekly working time – Directive 89/391/EEC – Safety and health of workers at work – Requirement to set up a system enabling the duration of time worked each day by each worker to be measured"
- 183** JUDGMENT OF THE COURT (First Chamber) of 15 May 2019(*) "Reference for a preliminary ruling – EEC-Turkey Association Agreement – Additional Protocol – Article 59 – Decision No 3/80 – Social security for migrant workers – Waiver of residence clauses – Article 6 – Invalidity benefit – Withdrawal – Regulation (EC) No 883/2004 – Special non-contributory cash benefits – Residence condition – Directive 2003/109/EC – Long-term resident status"

NATIONAL CASE LAW

A selection by Senior Lecturer Adelina Oana DUȚU, PhD

- 195** Termination of de jure suspension of the civil servant. Issuing the reinstatement decision with delay (*Oradea Court of Appeal, Section II of fiscal and administrative dispute, decision no. 4042/2018, www.portal.just.ro*)
- 201** Teachers in pre-university education. Payment by the hour. Merit bonus (*Constanța Court of Appeal, decision no. 77/CM/2019, www.portal.just.ro*)
- 206** Specialized auxiliary staff from courts and prosecutors' offices. Recalculation of service pension. Lack of obligation of the County Pension House to recalculate the pensions of the applicants which their former employer has not issued yet (*Constanța Court of Appeal, decision no. 66/AS/2019, www.portal.just.ro*)
- 215** Granting of the monthly indemnity for the PhD title provided by art. 14 of Law no. 153/2017 on the salary of the staff paid from public funds (*Suceava Court of Appeal, decision no. 256/2019, www.portal.just.ro*)
- 218** Setting the salaries of civil servants at the maximum level as a result of the interpretation and application of the provisions of art. 39 and art. 36 and art. 38 of Law no. 153/2017. Incidence of the reasoning contained in Decision no. 794/2016 of the Constitutional Court (*Suceava Court of Appeal, decision no. 235/2019, www.portal.just.ro*)
- 223** Misconduct. Annulment of the disciplinary sanctioning decision considering that the employee's failure to perform his duties is not imputable to him. Non-availability of the necessary resources for the employee (*Suceava Court of Appeal, decision no. 52/2019, www.portal.just.ro*)
- 236** Entailing the employee's patrimonial liability for damage caused to the employer by his fault and in connection with his work (*Suceava Court of Appeal, decision no. 107/2019, www.portal.just.ro*)



NOUTĂȚI

Selecție de noutăți legislative din perioada 1.04.2019-31.05.2019

Aprilie 2019

Legislație națională

Parlamentul

- Legea 69/2019 privind înființarea Consiliului național pentru dezvoltarea resurselor umane din administrația publică
- Legea 307/2006 privind apărarea împotriva incendiilor – Republicare
- Legea 61/2019 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 41/2018 pentru modificarea și completarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice
- Legea 59/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției

Guvernul

- Ordonanța de urgență 27/2019 pentru completarea art. 230 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății

Ministerul Muncii și Justiției Sociale

- Ordinul 635/2019 privind modificarea și completarea Clasificării ocupațiilor din România – nivel de ocupație (șase caractere), aprobată prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1.832/856/2011
- Ordinul 741/2019 privind modificarea și completarea anexei la Ordinul ministrului muncii, familiei și egalității de șanse și al ministrului sănătății publice nr. 762/1.992/2007 pentru aprobarea criteriilor medico-psihosociale pe baza cărora se stabilește încadrarea în grad de handicap
- Ordinul 591/2019 pentru modificarea și completarea art. 3 din Metodologia de acordare a sumelor de la bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Muncii și Justiției Sociale, organizațiilor neguvernamentale prevăzute la art. 98 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, aprobată prin Ordinul ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice nr. 399/2013
- Contract Colectiv de Muncă 49/2019 UNIC la nivel de grup de unități aflate în subordinea Ministerului Tineretului și Sportului pe anii 2019-2020
- Ordinul 721/2019 privind aprobarea Procedurii de acordare a subvențiilor pentru sprijinirea persoanelor cu dizabilități în accesarea și utilizarea de tehnologii și dispozitive asistive și tehnologii de acces, altele decât cele finanțate prin Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate

Uniunea Națională a Barourilor din România

Hotărârea 431/2019 privind modificarea și completarea Statutului profesiei de avocat, adoptat prin Hotărârea Consiliului Uniunii Naționale a Barourilor din România nr. 64/2011

Legislație europeană

Comisia Europeană

Decizia 540/26-mar-2019 privind propunerea de inițiativa cetățenească intitulată „#NewRightsNow – Consolidarea drepturilor lucrătorilor «uberizați»”

Mai 2019

Legislație națională

Parlamentul

Legea 108/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății

Legea 89/2019 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, precum și pentru stabilirea unor măsuri privind recuperarea debitelor reprezentând indemnizație pentru creșterea copilului

Guvernul

Ordonanța de urgență 38/2019 privind modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 28/2013 pentru aprobarea Programului național de dezvoltare locală și pentru modificarea și completarea Legii nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat

Hotărârea 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

Curtea Constituțională

Decizia 138/2019 [A/R] referitoare la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 25 alin. (1), a sintagmei „cu valabilitate permanentă” cuprinsă în art. 52 cu referire la lit. a) și ale art. 63 lit. a) și b) din Legea privind sistemul public de pensii

Decizia 71/2019 [A/R] referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 34 și ale art. 35 alin. (2) și (3) din Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare

Decizia 90/2019 [A] referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 31 din Legea nr. 293/2004 privind Statutul funcționarilor publici cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor

Înalta Curte de Casație și Justiție

Decizia 7/2019 [A] privind recursul în interesul legii pentru interpretarea prevederilor art. 1 din Ordonanța Guvernului nr. 10/2007 privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2007 personalului bugetar salarizat

Legislație europeană

Consiliul Uniunii Europene

Decizia 792/13-mai-2019 de încredințare către Comisia Europeană – Oficiul de Administrare și Plată a Drepturilor Individuale (PMO) – a exercitării anumitor competențe conferite autorității împuternicite să facă numiri și autorității împuternicite să încheie contracte de muncă

Consiliul Uniunii Europene; Parlamentul European

Regulamentul 711/17-apr-2019 de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1303/2013 în ceea ce privește resursele destinate alocării specifice pentru Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor



DOSAR

UNELM Fest 2019: Manifest spre un viitor mai bun al relațiilor de muncă

Ciprian POP

Consilier UNELM

Adrian BUCUR

Consilier UNELM

Uniunea Națională a Experților în Legislația Muncii (UNELM) a organizat în luna mai a acestui an UNELM Fest 2019, cel mai important eveniment dedicat profesioniștilor din domeniul relațiilor de muncă.

Astfel, pe parcursul a 2 zile, personalități de seamă recunoscute la nivel național și internațional, au dezbătut cele mai arzătoare subiecte ale momentului în domeniul legislației muncii și au oferit răspunsuri la toate întrebările venite din partea participanților, oferindu-le acestora soluții la problemele cu care se confruntă în activitățile lor de zi cu zi.

Summitul Internațional al Experților în Legislația Muncii, reuniune căreia i-a fost alocată prima zi a evenimentului, a cunoscut prezența unor importanți reprezentanți ai profesiilor similare din România, Italia, Spania, Japonia, Coreea de Sud și Canada. Astfel, au fost prezenți la București pentru a ne împărtăși din experiența lor și pentru a ne vorbi despre situația profesioniștilor în legislația muncii din țările pe care le reprezintă, personalități de seamă, ca de exemplu:

- **Corneliu Bențe** – Președintele Uniunii Naționale a Experților în Legislația Muncii
- **Alexandru Țiclea** – Avocat, Prof. univ. dr. – Președinte de onoare UNELM
- **Dantes Nicolae Bratu** – Inspector General de Stat Inspekția Muncii detașat Secretar General la Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse
- **Mihai Iulian Munteanu** – Președintele Consiliului de Mediere
- **Vlad Barbu** – Prof. univ. dr. – Membru de onoare UNELM
- **Magda Volonciu** – Avocat, Prof. univ. dr. – Membru de onoare UNELM
- **Raluca Dimitriu** – Prof. univ. dr. – Membru de onoare UNELM
- **Ana Ștefănescu** – Conf. univ. dr. – Membru de onoare UNELM
- **Laura Georgescu** – Conf. univ. dr. – Membru de onoare UNELM
- **Marina Elvira Calderone** – Președintele Ordinului Consultanților de Muncă din Italia
- **Ricardo Gabaldón** – Președintele Consiliului General al Consultanților în Securitate Socială din Spania
- **Anthony Ariganello** – Președintele Ordinului Consilierilor în Resurse Umane Acreditați din Canada
- **Kenzo Onishi** – Președintele Federației Experților în Muncă și Securitate Socială din Japonia
- **Park Young Ki** – Președintele Experților în Muncă Acreditați din Coreea de Sud

De asemenea au participat judecători, avocați, inspectori de muncă, reprezentanți ai patronatelor și sindicatelor, consilieri parlamentari și alți experți în legislația muncii.

În cadrul evenimentului au fost consolidate legăturile instituționale existente și au fost dezbătute subiecte de interes deosebit, precum detașarea transnațională, recunoașterea competențelor profesionale ale lucrătorilor străini, mobilitatea forței de muncă la nivel internațional, Autoritatea Europeană a Muncii, transferul de întreprindere în spațiul UE sau formularul portabil A1.

În deschidere, președintele UNELM Corneliu Bențe, a explicat rolul experților în legislația muncii în România, necesitatea adoptării unei legi specifice de reglementare a profesiei, provocările cu care se confruntă acești profesioniști și a propus înființarea unei asociații internaționale care să promoveze relațiile de muncă stabile și echitabile.

„În România, profesia de expert în legislația muncii nu are încă o lege de reglementare specifică. A fost depusă o inițiativă legislativă prin care se propune, printre altele, înființarea serviciilor externe de resurse umane și concilierea conflictelor de muncă ca procedură prealabilă deschiderii acțiunii în justiție. Sperăm ca împreună cu partenerii sociali, patronatele și sindicatele, să convingem factorii decizionali că România are nevoie ca această profesie liberală să fie recunoscută, și prin urmare ca această inițiativă legislativă să fie adoptată de Parlament. Reamintesc că această profesie există în clasificarea ocupațiilor din România de mai bine de 10 ani, iar competențele profesionale ale acestora au fost stabilite printr-un standard ocupațional aprobate de către Autoritatea Națională pentru Calificări”, a precizat Corneliu Bențe.

„Un obiectiv important al acestor profesioniști este concilierea conflictelor de muncă existente la un moment dat între lucrători și angajatori. Prin legiferarea acestei proceduri vom obține un număr mai mic de reclamații adresat Inspecției Muncii, dar, evident, și diminuarea semnificativă a litigiilor ajunse pe rolul instanțelor de judecată.

Promovarea unui management al relațiilor de muncă onest și echitabil este activitatea principală a experților în legislația muncii. Nu în ultimul rând, reprezentarea extrajudiciară a angajatorilor în fața inspectorilor de muncă constituie o activitate esențială a acestor profesioniști experimentați. Iată că expertul în legislația muncii, prin activitatea sa preventivă, nu face altceva decât să promoveze relațiile de muncă corecte, se sprijine acțiunile comune ale statului, patronatelor și sindicatelor în vederea reducerii muncii nedecarate”, a continuat Corneliu Bențe.

„Această profesie, de expert legislația muncii, reprezintă o binevenită reacție față de evoluția dreptului muncii care se găsește la un moment de modificare de paradigmă ca efect al digitalizării, al modificării contractelor atipice sau ca efect al abandonării sistemului formist. În fața acestor modificări (...) putem să fim pasivi și să constatăm că se schimbă realitatea socială sau putem să fim proactivi și să reacționăm, iar profesia de expert în legislația muncii este unul dintre instrumentele de reacție față de aceste modificări” susține prof. univ. dr. Raluca Dimitriu.

În încheiere, prof. univ. dr. Alexandru Țiclea afirmă că: *„această legislație a muncii nu mai este pură și simplă, este complicată, ea trebuie explicată, trebuie interpretată și trebuie aplicată cu ajutorul unui expert în legislația muncii”.*

Cea de-a doua zi a UNELM FEST 2019 a fost dedicată Conferinței Naționale a Experților în Legislația Muncii eveniment ce a reunit, ca în fiecare an, cele mai importante voci ale

momentului, subiectele abordate fiind de real interes pentru participanți iar lectorii prezenți, profesori universitari, judecători, avocați și reprezentanți ai instituțiilor statului, au oferit soluții practice tuturor problemelor existente în practică. Au fost dezbătute subiecte precum fidelizarea lucrătorilor prin clauze speciale în CIM, recuperarea daunelor în raporturile de muncă, încetarea CIM, flexibilitatea funcțională – gestionarea competențele salariaților, răspunderea disciplinară sau protecția datelor personale la locul de muncă.

Evenimentul s-a încheiat cu propunerea Președintelui UNELM de a înființa o asociație mondială a profesioniștilor în managementul relațiilor de muncă. Propunerea făcută la București cu ocazia Summitului Internațional al Experților în Legislația Muncii, s-a materializat rapid, astfel, în data de 22 iunie 2019, la Milano, a fost înființată Asociația Mondială a Profesiiilor din Legislația muncii (World Association of Labor Professions – WALP), organizație ale carei obiective reprezintă promovarea unor relații de muncă echitabile și sustenabile, promovarea mobilității și cooperării internaționale, crearea unui sistem de colaborare cu Organizația Internațională a Muncii (OIM) precum și identificarea unui model de referință pentru afirmarea valorilor profesionale.

„Pe fondul crizei de forță de muncă și al dinamicii legislației muncii, angajatorii sunt nevoiți să facă față schimbărilor rapide și să înfrunte provocări majore determinate atât de mondializarea piețelor, cât și de introducerea noilor tehnologii. Astfel, firmele trebuie să realizeze un echilibru între nevoile organizației (termenele strânse de livrare, productivitatea, satisfacția clienților, inovarea, creșterea cotei de piață) și interesele lucrătorilor (învățarea și formarea continuă, dezvoltarea competențelor profesionale, evoluția în carieră sau un echilibru mai bun între viața profesională și personală). Din acest motiv, inițiativa noastră de a înființa un corp profesional internațional ar putea constitui o opțiune interesantă pentru promovarea relațiilor de muncă stabile și echitabile. În acest context, al modificărilor complexe ale legislației muncii și securității sociale la nivel european și internațional este necesar să existe un profesionist cu o înaltă calificare care să poată interpreta și aplica normele legale și care să asigure transpunerea acestora în procedurile interne ale fiecărei companii. Expertul în legislația muncii este singura figură profesională, cu competențe multidisciplinare care ar putea ajuta companiile și lucrătorii, deopotrivă. Este important, așadar, să găsim cele mai bune soluții pentru a ne asigura că muncitorii noștri, indiferent de țara în care lucrează, beneficiază de tratament egal pe toată durata detașării transnaționale” a afirmat președintele UNELM Corneliu Bențe.

Trei documente europene adoptate recent, relevante pentru raporturile de muncă

Prof. univ. dr. **Raluca DIMITRIU**

ABSTRACT

European Labor Law has recently undergone a process of transformation, a series of documents of political and normative value being adopted at the level of the European Union. Among these, especially important are the European Pillar of Social Rights, the draft Directive on the transparency and predictability of working conditions in the European Union and the Regulation establishing the future European Labor Authority – three European constructions that are expected to have a significant impact in national legislation of each Member State. They highlight a growing concern for the implementation of coherent social policies across Europe, especially in the context of a growing mobility of European workers. The emphasis in each of these rules is on workers protection, and especially on vulnerable or disadvantaged workers. It may also be noted the tendency to extend the protective rules from the category of employees to the broader category of workers, although there are still some hesitations regarding the exact definition of the latter's sphere.

Keywords: *European Labor Law, European Pillar of Social Rights, the draft Directive on the transparency and predictability of working conditions in the European Union, the draft Regulation establishing the future European Labor Authority.*

REZUMAT

Dreptul european al muncii a suferit în ultimul timp un proces de prefacere, o serie de documente cu valoare politică și normativă fiind adoptate la nivelul Uniunii Europene. Dintre acestea, se detașează ca importantă Pilonul European al drepturilor sociale, proiectul de Directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană și normele privind constituirea viitoarei Autorității Europene a Muncii – trei construcții europene care se estimează că vor avea un semnificativ impact în fiecare dintre legislațiile naționale. Ele relevă o preocupare crescândă pentru implementarea unor politici sociale coerente la nivelul întregii Europe, mai ales în contextul unei mobilități tot mai însemnate a lucrătorilor europeni. Accentul cade, în fiecare dintre aceste norme, asupra protecției lucrătorilor, și cu deosebire a lucrătorilor vulnerabili sau dezavantajați. Se remarcă de asemenea tendința de extindere a normelor protective de la categoria salariaților la categoria mai largă a lucrătorilor, deși continuă să fie prezente unele ezitări în ceea ce privește definirea exactă a sferei acestora din urmă.

Cuvinte-cheie: *dreptul european al muncii, Pilonul European al drepturilor sociale, proiect de directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, proiect privind Regulamentul privind constituirea viitoarei Autorități Europene a Muncii.*

Legislație relevantă: Directiva nr. 91/533/CEE, C. muncii, art. 17

1. Introducere

La nivelul Uniunii Europene se părea că preocuparea pentru adoptarea de noi reglementări în materia raporturilor de muncă a scăzut în intensitate. Cu excepția unor modificări ale regulilor privitoare la detașarea transnațională și munca temporară, în ultimii ani nu au fost adoptate noi directive europene de drept al muncii, iar tendința generală de armonizare a legislațiilor naționale în materie părea a se fi diminuat.

Această aparență a fost însă înlăturată în ultimii doi ani, când la nivelul Uniunii Europene au fost adoptate noi documente fundamentale pentru dreptul european al muncii, cu ecouri în legislația națională a tuturor statelor membre. Dintre acestea, mă voi opri foarte succint în cele ce urmează la trei astfel de documente și luări de poziție, care este de presupus că vor produce modificări și la nivelul legislațiilor naționale, inclusiv al legislației muncii din România. Este vorba despre Pilonul European al drepturilor sociale, proiectul de Directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană și Regulamentul de constituire a viitoarei Autorități Europene a Muncii – trei construcții europene care se estimează că vor avea un semnificativ impact în fiecare dintre legislațiile naționale. Ele relevă o preocupare crescândă pentru implementarea unor politici sociale coerente la nivelul întregii Europe, mai ales în contextul unei mobilități tot mai însemnate a lucrătorilor europeni. De altfel, merită semnalat, ca expresie a preocupărilor sociale actuale ale Uniunii Europene, că procentul Recomandărilor Specifice de Țară cu specific social, formulate statelor membre la propunerea Comisiei Europene, a crescut constant în ultimii cinci ani (ele reprezentând 47% din totalul Recomandărilor Specifice de Țară formulate în 2015, 50% în 2016, 54% în 2017, 60% în 2018 și 63% în 2019^[1]).

2. Pilonul european al drepturilor sociale

Adoptat de Uniunea Europeană la Summit-ul social de la Göteborg, în noiembrie 2017, Pilonul european al drepturilor sociale^[2] este un document politic, dar cu deosebită relevanță în plan juridic. El reprezintă consacrarea programatică a construcției unei Europe sociale, în condițiile promovării egalității de șanse și ale asigurării unei mai bune integrări pe piața muncii a categoriilor dezavantajate și s-a bucurat de o bună primire în rândul partenerilor sociali europeni. Acesta pune în lumină unele direcții în care legislațiile naționale urmează a evolua, prin consacrarea a 20 de principii organizate în trei capitole:

^[1] S. Clauwaert, *The country - specific recommendations (CSRs) in the social field. An overview and comparison. Update including the CSRs 2018-2019*, ETUI, Brussels, 2018, p. 14.

^[2] The European Pillar of Social Rights, COM (2018)130.

- egalitatea de șanse și accesul pe piața forței de muncă,
- condiții de muncă echitabile și
- protecție și incluziune socială.

Documentul este impregnat de un profund caracter social. Astfel, el are în vedere necesitatea protecției celor mai dezavantajate categorii de persoane, prin eliminarea oricăror discriminări și asigurarea unor mijloace de existență demne pentru fiecare persoană. Sunt avute astfel în vedere cele mai variate categorii de grupuri vulnerabile: tinerii^[3], femeile^[4], persoanele în căutarea unui loc de muncă^[5], grupurile subreprezentate pe piața muncii^[6], lucrătorii precari^[7] sau cu salarii inferioare^[8], pensionarii^[9], persoanele cu dizabilități^[10], persoanele vulnerabile sau fără adăpost^[11] etc.

În cuprinsul capitolului 2, prioritar în studiul raporturilor de muncă, documentul consacră dreptul la locuri de muncă sigure, salarii echitabile, informații despre condițiile de angajare și protecția în caz de concediere, dialogul social și participarea lucrătorilor, echilibrul dintre viața profesională și cea personală, un mediu de lucru sănătos, sigur și adaptat și protecția datelor.

Trebuie observat în primul rând că, deși denumirea documentului face referire la „drepturi”, în realitate el cuprinde *principii*. Distanța nu este lipsită de relevanță, deoarece drepturile pot fi invocate în instanță, presupunând existența unei obligații corelative din partea altui subiect de drept, în timp ce principiile au mai degrabă caracter programatic. Spre exemplu, în cuprinsul Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene^[12], această deosebire este exprimată expres în art. 52 (5): „Dispozițiile prezentei cărți care conțin principii pot fi puse în aplicare prin acte legislative și de punere în aplicare adoptate de instituțiile, organele, oficiile și agențiile Uniunii, precum și prin acte ale statelor membre în cazurile în care acestea pun în aplicare dreptul Uniunii, în exercitarea competențelor lor respective. Invocarea lor în fața instanței judecătorești se admite numai în scopul interpretării și controlului legalității unor astfel de acte”. Așadar, un principiu, pentru a fi utilizat în mod concret, necesită preluarea în cuprinsul

^[3] „Tinerii au dreptul la continuarea studiilor, ucenicie, stagiu sau o ofertă de muncă de bună calitate în termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la terminarea studiilor” (principiul nr. 4).

^[4] „Femeile și bărbații au dreptul la remunerare egală pentru muncă de valoare egală” (principiul nr. 2). „Femeile și bărbații au un drept egal de acces la concedii speciale în vederea îndeplinirii responsabilităților de îngrijire și trebuie încurajați să utilizeze aceste concedii în mod echilibrat” (principiul nr. 9) „Bărbații și femeile trebuie să aibă șanse egale de dobândire a drepturilor de pensie” (principiul nr. 15).

^[5] „Persoanele aflate în șomaj au dreptul la un sprijin personalizat, continuu și consistent. Șomerii de lungă durată au dreptul la o evaluare aprofundată individuală cel târziu la 18 luni de la intrarea în șomaj” (principiul nr. 4).

^[6] „Egalitatea de șanse a grupurilor subreprezentate trebuie încurajată” (principiul nr. 3).

^[7] „Raporturile de muncă ce au ca rezultat condiții de muncă precare trebuie prevenite, inclusiv prin interzicerea utilizării abuzive a contractelor atipice” (principiul nr. 5).

^[8] „Sărăcia persoanelor încadrate în muncă trebuie preîntâmpinată” (principiul nr. 6).

^[9] „Lucrătorii pensionați și persoanele care desfășoară activități independente pensionate au dreptul la o pensie proporțională cu cotizațiile plătite și care să le asigure un venit adecvat” (principiul nr. 15).

^[10] „Persoanele cu handicap au dreptul la un sprijin pentru venit care să le asigure o viață demnă, la servicii care să le permită să participe pe piața muncii și în societate și la un mediu de lucru adaptat nevoilor lor” (principiul nr. 17).

^[11] „Trebuie asigurat accesul la locuințe sociale sau la o asistență pentru locuințe de bună calitate pentru persoanele aflate într-o situație dificilă. Persoanele vulnerabile au dreptul la asistență și protecție adecvată împotriva evacuării forțate. Persoanelor fără adăpost trebuie să li se ofere adăpost și servicii adecvate, pentru a promova incluziunea lor socială” (principiul nr. 19).

^[12] J.O. C 326/391.

unui alt act normativ, care să consacre, în temeiul lui, drepturi concrete pentru lucrători. De exemplu, fiecare dintre cele două proiecte de acte normative prezentate în cele ce urmează (Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană și Regulamentul de constituire a viitoarei Autorități Europene a Muncii) se fundamentează expres pe Pilonul european la drepturilor sociale, preiau principii din cuprinsul acestuia și le statornicesc ca drepturi.

În al doilea rând, se observă din cuprinsul documentului tendința de extindere a normelor protective de la *salariați la lucrători*, „indiferent de tipul și de durata raportului de muncă” (principiul nr. 5 și 12).

Pilonul european al drepturilor sociale marchează renunțarea la conceptul de „flexicuritate”. Totuși, principiul nr. 5 face referire la necesitatea flexibilizării raporturilor de muncă, îndeosebi prin încurajarea noilor aranjamente contractuale: „Trebuie asigurată flexibilitatea necesară pentru ca angajatorii să se adapteze rapid la modificările contextului economic, în conformitate cu legislația și cu contractele colective de muncă. Trebuie promovate formele de muncă inovatoare, în cadrul cărora se asigură condiții de muncă de calitate.” Contextul este însă unul de prudență și de evitare a abuzurilor: „Raporturile de muncă ce au ca rezultat condiții de muncă precare trebuie prevenite, inclusiv prin interzicerea utilizării abuzive a contractelor atipice”.

Pilonul face referire la salariile minime, care ar trebui stabilite la nivelul fiecărui stat membru^[13], arătând în principiul nr. 6 că acestea „trebuie fixate într-un mod transparent și previzibil, în conformitate cu practicile naționale și cu respectarea autonomiei partenerilor sociali”.

Deși Pilonul european cuprinde reglementări la nivel de principiu, în încercarea de identificare și eliminare a abuzurilor el coboară uneori la norme mai detaliate. Se prevede astfel, spre exemplu, că „orice perioadă de probă trebuie să aibă o durată rezonabilă” (principiul nr. 5), cu referire firește la sistemele de drept care nu consacră prin lege durată maximă a acesteia.

Dreptul la informare constituie una dintre priorități: „La încadrarea în muncă, lucrătorii au dreptul de a fi informați în scris în legătură cu drepturile și obligațiile care decurg din raportul de muncă. (...). Înainte de concediere, lucrătorii au dreptul de a fi informați în legătură cu motivele acesteia” (principiul nr. 7). Pe acest fundament, după cum vom vedea, avea să fie adoptat proiectul Directivei privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, care va aduce modificări semnificative privind exercițiul dreptului individual la informare.

Dar și componenta colectivă a dreptului la informare este reiterată: „Lucrătorii sau reprezentanții acestora au dreptul de a fi informați și consultați în timp util cu privire la chestiuni relevante pentru ei, în special cu privire la transferul, restructurarea și fuziunea întreprinderilor și la concedierile colective” (principiul nr. 8). Într-adevăr, Pilonul european al drepturilor sociale nu vizează doar componenta dreptului individual al muncii sau doar pe cea a dreptului colectiv, ci urmărește trasarea unor coordonate generale, definitorii pentru dreptul muncii în ansamblu.

^[13] În prezent, 22 dintre statele membre au un salariu minim stabilit prin act normativ.

3. Proiectul de Directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană

Directiva nr. 91/533/CEE privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă a fost transpusă de România prin mai multe mijloace, mai ales prin prevederile art. 17 C. muncii, care impun angajatorului comunicarea unei liste de informații candidatului la angajare. Scopul directivei și, mai apoi, al legislației românești de transpunere, era acela ca salariatul să nu fie surprins de anumite elemente contractuale, de care nu avea cunoștință la data angajării.

În prezent însă, la nivel European, se află în stadiul final, al adoptării, un nou proiect de directivă. Este vorba despre viitoarea directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană^[14]. După cum se arată în expunerea de motive, „creșterea diversității sistemului de reglementare la nivelul UE a sporit riscul unei concurențe bazate pe subminarea standardelor sociale, cu consecințe dăunătoare și pentru angajatori, care sunt supuși unei presiuni concurențiale nesustenabile, precum și pentru statele membre, mai ales sub raport fiscal”. Obiectivul general al directivei propuse este de a promova „o ocupare mai sigură și mai previzibilă a forței de muncă, asigurând în același timp adaptabilitatea pieței muncii și îmbunătățind condițiile de trai și de muncă”.

În loc să abordeze un anumit tip de ocupare a forței de muncă, așa cum fac Directivele privind munca cu fracțiune de normă, munca pe durată determinată sau munca prin agent de muncă temporară, directiva propusă va asigura un nivel de bază de protecție universală în cazul tuturor formelor contractuale *existente și viitoare*. Aceasta înseamnă că ea se va aplica unei largi categorii de lucrători, nu numai celor formal denumiți „salariați” de către legiuitorul național.

Potrivit proiectului de directivă, „în cazul în care angajatorii au posibilitatea de a oferi contracte de muncă cu normă întreagă sau pe durată nedeterminată lucrătorilor care sunt angajați în forme de muncă atipice, ar trebui promovată trecerea la forme de muncă mai sigure. Lucrătorii ar trebui să poată solicita o altă formă de muncă mai previzibilă și mai sigură, dacă este disponibilă, și să primească din partea angajatorului un răspuns în scris care să țină seama de nevoile angajatorului și ale lucrătorului”.

„În cazul în care angajatorii sunt obligați de lege sau de contractele colective de muncă să ofere formare profesională lucrătorilor pentru ca aceștia să presteze munca pentru care sunt angajați, în preambulul directivei se arată că această formare ar trebui oferită în condiții de egalitate, inclusiv celor care sunt angajați în forme de muncă atipice”.

Însă, în transpunerea directivei, statele membre ar trebui să evite impunerea de constrângeri administrative, financiare și juridice susceptibile să frâneze crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii. Prin urmare, statele membre vor trebui să evalueze impactul actelor lor de transpunere asupra IMM-urilor, pentru a se asigura că acestea nu sunt afectate în mod disproporționat.

De asemenea, potrivit proiectului de directivă, un angajator nu va putea interzice lucrătorilor să lucreze pentru alți angajatori, în afara programului de lucru stabilit, cu excepția existenței

[14] COM/2017/0797 final - 2017/0355 (COD).

unor justificări legitime ale unei atare restrângeri, cum ar fi protecția secretelor comerciale sau evitarea conflictelor de interese.

Lucrătorii cu o vechime de cel puțin șase luni la același angajator vor putea cere o formă de muncă cu condiții de muncă mai previzibile și mai sigure, dacă este disponibilă. Chiar dacă refuză, angajatorul va trebui să transmită în scris un răspuns în termen de o lună de la primirea cererii.

Din legislația de protecție împotriva discriminării este preluat conceptul de *victimizare*. Astfel, statele membre vor trebui să introducă „măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii, inclusiv lucrătorii care sunt reprezentanți ai angajaților, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului sau împotriva oricăror consecințe nefavorabile care rezultă în urma unei plângeri înaintate angajatorului sau în urma oricărei proceduri judiciare inițiate cu scopul de a asigura respectarea drepturilor” prevăzute în directivă.

De la momentul adoptării (probabil în cursul acestui an), statele membre vor avea la dispoziție doi ani pentru alinierea la prevederile directive.

Cele mai multe dintre prevederile viitoarei directive se găsesc deja cuprinse în legislația românească a muncii. Totuși, unele aspecte cum ar fi condițiile dreptului la formare profesională sau cele ale rechemării în unitate în afara programului de lucru (mai ales în cazul salariaților cu clauză de consemn la domiciliu) vor trebui avute în vedere și de către legiuitorul român. De asemenea, candidatul la angajare va trebui să fie informat cu privire la „volumul estimat al muncii”, o exprimare care presupune informații detaliate chiar și în cazul muncilor nenormate.

Este de estimat că sarcina determinării categoriilor de lucrători cărora li se aplică aceste prevederi nu va fi ușoară, deoarece intenția legiuitorului european este ca ea să nu fie limitată la salariați. Spre exemplu, sub aspectul transpunerii în legislația românească, s-ar putea ridica problema măsurii în care de aceste drepturi la informare ar putea beneficia și zilierii, internii, sau persoanele care prestează activități ocazionale.

4. Autoritatea Europeană a Muncii

Peste 17 milioane de cetățeni europeni lucrează în alt stat membru, iar Uniunea Europeană a dezvoltat un întreg set de reguli de coordonare a politicilor sociale naționale care să asigure exercițiul efectiv al mobilității lucrătorilor. Cu toate acestea, o atare mobilitate transfrontalieră se confruntă încă cu o serie de obstacole. Dintre acestea, au fost identificate ca probleme importante:

- informarea inadecvată a lucrătorilor și angajatorilor cu privire la contextul în care se exercită această mobilitate, la drepturile, obligațiile și procedurile asociate mobilității transfrontaliere;
- cooperarea limitată între autoritățile naționale și între organele de control din fiecare stat membru.

Plecând de la această realitate, au fost căutate la nivelul Uniunii Europene soluții pentru controlul raporturilor de muncă, pentru eficientizarea activității inspectoratelor naționale de muncă și pentru îmbunătățirea cooperării transfrontaliere între autoritățile naționale. În ceea ce privește munca fără forme legale, semnalăm faptul că încă din 2016 funcționează la nivel european

Platforma europeană pentru combaterea muncii nedeclarate^[15], care analizează acțiunile de cooperare transfrontalieră pe acest subiect, având misiunea „de a furniza contribuții cu valoare adăugată la nivelul Uniunii pentru a aborda problema complexă a muncii nedeclarate, respectând pe deplin competențele și procedurile aplicabile la nivel național”.

Plecând de aici, și prin valorificarea bunelor practici deja identificate în materie de cooperare, un nou organism permanent urmează să funcționeze la nivelul Uniunii Europene, anume Autoritatea Europeană a Muncii. Propunerea legislativă de constituire a noii autorități a fost publicată în 13 aprilie 2018^[16]. Între atribuțiile acesteia se vor număra:

- facilitarea accesului la informațiile referitoare la drepturi și obligații în cazuri de mobilitate transfrontalieră pentru lucrători, angajatori și administrații naționale;
- sprijinirea coordonării dintre statele membre în asigurarea respectării transfrontaliere a legislației UE, inclusiv prin facilitarea inspecțiilor comune și concertate;
- sprijinirea cooperării dintre statele membre în efortul de combatere a muncii nedeclarate;
- sprijinirea autorităților statelor membre în soluționarea litigiilor transfrontaliere.

Autoritatea Europeană a Muncii va asigura suport tehnic și operațional autorităților naționale în scopul realizării schimbului de informații, al cooperării curente între acestea, al realizării de inspecții comune și al soluționării de litigii. Ea va integra o serie de organisme și rețele deja existente și va asigura corelarea activităților în materie între agențiile europene deja existente. La nivelul legislațiilor naționale, este de presupus că noua reglementare va atrage o multiplicare a atribuțiilor inspectorilor de muncă, mai ales în direcția modalităților de cooperare cu colegii lor din celelalte state membre.

Sediul Autorității Europene a Muncii va fi la Bratislava (Slovenia).

5. Concluzii

Documentele prezentate în cele ce preced sunt, firește, diferite – atât sub aspectul substanței cât și al domeniului de reglementare. Dar ele merită avute în vedere nu numai individual, dar și în ansamblu, deoarece anunță o perioadă de transformări în dreptul european – și, mai apoi, național – al muncii. Într-adevăr, aceste norme pun în lumină o optică ușor modificată de raportare la raportul de muncă și la modul de protejare a participanților dezavantajați, din cadrul acestuia.

Cu respectarea principiului subsidiarității, aceste norme europene aflate deja în vigoare sau încă în stadiul de proiect, marchează un interes crescând al legiuitorului european pentru politicile sociale. Fiecare dintre aceste documente europene dă glas unei preocupări a legiuitorului european sub aspectul acestor politici. De la protecția categoriilor de persoane subreprezentate pe piața muncii sau care au resurse insuficiente de existență, la identificarea și sancționarea cazurilor de muncă nedeclarată și de la eliminarea abuzurilor în cadrul raporturilor de muncă la eliminarea deficitului informațional la încheierea acestora, documentele europene avute în vedere urmăresc să răspundă unor solicitări concrete provenind din partea partenerilor sociali și a societății civile europene.

^[15] Constituită pe baza Deciziei (UE) nr. 2016/344 a Parlamentului European și a Consiliului din 9 martie 2016 privind instituirea unei platforme europene pentru intensificarea cooperării în materie de combatere a muncii nedeclarate.

^[16] Strasbourg, 13 martie 2018 COM(2018) 131 final 2018/0064 (COD).

Contractul individual de telemuncă al telesalariaților UE și al telesalariaților non-UE. Legea aplicabilă obligațiilor contractuale și implicațiile locurilor de telemuncă^[1]

Conf. univ. dr. Ana ȘTEFĂNESCU

Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați

Facultatea de Științe Juridice, Sociale și Politice

Membru al Centrului de Cercetări Juridice, Administrative Sociale și Politice din cadrul facultății

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

ABSTRACT

This particular individual labor contract raises problems in practice through differences in law enforcement for the Romanian employer party to such a contract with either a EU teleworker or a non-EU teleworker who works in the country of origin, as a rule – at his or her domicile (or at his/her place of residence) as well as in other places not organized by the employer – but also occasionally / as an exception in other places.

Differences are in relation to the legislation applicable to another individual employment contract („standard” or special, different from the one of teleworking). As, mainly, problems and solutions are the same – they are related to general international mobility.

There are aspects that we want to develop in the following, given the relatively character of novelty, especially from the point of view of the teleworking site – fixed, mobile, virtual – also from the perspective of measures to prevent the risk of isolation of the teleworker.

Keywords: *telework, domestic norms, European norms, EU teleworker, non-EU teleworker, law applicable to contractual obligations, teleworking site – fixed, mobile, virtual, place to prevent the isolation of the teleworker.*

^[1] Prezentul material a fost prezentat la Summitul internațional al Experților în Legislația Muncii, ed. a II-a, pe 7 mai 2019 la Institutul Național de Statistică în București.

REZUMAT

Acest contract individual de muncă special pune probleme în practică prin diferențierile de aplicare a legislației pentru angajatorul român parte într-un asemenea contract fie cu un telesalariat UE, fie cu un telesalariat non-UE care lucrează în țara de origine, ca regulă – la domiciliul său (ori la reședința sa) precum și în alte locuri neorganizate de angajator – dar și ocazional/ca excepție în alte locuri.

Diferențierile sunt în raport cu legislația care se aplică în cazul unui alt contract individual de muncă („standard” ori special, diferit deci de cel de telemuncă). Pentru că, în rest, problemele și soluțiile sunt aceleași – țin de mobilitatea internațională cu caracter general.

Sunt aspecte pe care dorim să le dezvoltăm în cele ce urmează, dat fiind caracterul de relativă noutate, mai ales din perspectiva problematicii locului de telemuncă – fix, mobil, virtual – inclusiv din perspectiva măsurilor de prevenire a riscului izolării telesalariatului.

Cuvinte-cheie: *telemuncă, norme naționale, norme europene, telesalariat UE, telesalariat non-UE, lege aplicabilă obligațiilor contractuale, loc de muncă în telemuncă – fix, mobil, virtual – ,loc pentru prevenirea izolării telesalariatului.*

Legislație relevantă: Legea nr. 81/2018

1. Problematică

Acest contract individual de muncă special, relativ recent numit în România, (poate) pune probleme în practică prin diferențierile de aplicare a legislației pentru angajatorul român parte într-un asemenea contract fie cu un telesalariat UE, fie cu un telesalariat non-UE^[2] care lucrează în țara de origine, ca regulă – la domiciliul său (ori la reședința sa) precum și în alte locuri neorganizate de angajator – dar și ocazional/ca excepție în alte locuri din afara țării sale, locuri situate fie în țări din spațiul UE, fie în țări din spațiul non-UE, după o mobilitate aleasă, desigur, de el și nu de angajator dar neapărat aprobată/convenită cu acesta în condițiile asigurării legăturii telematice.

Diferențierile sunt în raport cu legislația care se aplică în cazul unui alt contract individual de muncă („standard”^[3] ori special, diferit deci de cel de telemuncă) cu un salariat UE sau non-UE care lucrează la un loc de muncă organizat de angajator în România – sediul social sau orice alt loc.

^[2] Cetățeanul/lucrătorul european este cel care are cetățenia unui stat membru al Uniunii Europene sau din Spațiul Economic European ori cetățenia Confederației Elvețiene. *Per a contrario*, vorbim de cetățeni străini. Aceștia mai sunt diferențiați în limbajul juridic prin sintagmele cetățeni UE și cetățeni non-UE; în speță, vorbim de telesalariați UE respectiv telesalariați non-UE.

^[3] Am preluat atributul „standard” din M. Ioan, *Contractul individual de muncă și convenția civilă de prestări servicii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2009, p. 57.

Pentru că, în rest, problemele și soluțiile sunt aceleași – țin de mobilitatea internațională cu caracter general^[4].

Pentru a aborda aspectele în discuție sunt necesare și unele precizări în legătură cu locul muncii, utilizarea T.I.C. și legătura telematică dintre locul ori locurile efective de telemuncă și sediul angajatorului ori alte locuri de muncă organizate de el, precum și privind caracterul regulat vs ocazional al telemuncii, în cazul acestor caractere existând contradicții în legislația națională, față de cea europeană ori a altor țări.

2. Precizări privind specificul telemuncii – felul muncii, locul muncii și legătură telematică^[5]

Ceea ce diferențiază, în esență, contractul individual privind telemunca de altele, inclusiv de contractul individual de muncă la domiciliu potrivit dreptului comun este „felul muncii”. Acesta „constă în prestarea unei activități cu mijloace informatice”, cu sublinierea că^[6] utilizarea tehnologiei informației trebuie să fie elementul esențial și nu accesoriul al prestației nu atât și nu numai în faza de trimitere a rezultatului către sediul central de apartenență, cât în reala și efectivă fază de executare a prestației însăși, în relația de subordonare față de angajator.

Individualizarea exactă a locului prestației constituie în mod sigur un element esențial în formarea acordului de voință a părților. În acest sens s-a pronunțat instanța judecătorească din Milano, în soluționarea unui litigiu având ca obiect determinarea concretă a locului de muncă la încheierea unui contract privind telemunca (pentru transformarea unui raport „standard” de muncă) ca urmare a schimbului de adrese între părți; astfel, instanța a respins pretenția lucrătorului, care susținea că în contractul privind telemunca nu ar putea fi vorba de un „loc de muncă” decât în sens „telematic”, astfel încât nu ar dezvălui angajatorului (și deci pentru încheierea valabilă a contractului) locul în care lucrătorul alesese să-și desfășoare prestația, afirmând, dimpotrivă, că era vorba de un element esențial pentru formarea acordului de voință al părților^[7].

Ceea ce caracterizează noțiunea legală de telemuncă este combinația din punct de vedere funcțional – organizatoric a două elemente, topografic și tehnologic. Cu alte cuvinte, pentru a se configura un raport de telemuncă, respectiva prestație executată în afara locurilor de muncă ale angajatorului, prin intermediul elementului tehnologic, trebuie atât din punct de vedere funcțional, cât și din punct de vedere juridic să poată fi legată cu sediul angajatorului^[8].

^[4] A se vedea pentru detalii: A. Țiclea, L. Georgescu, D. Ilie, D. Purcaru, *Noutăți legislative, jurisprudențiale și doctrinare în relațiile de muncă*, Ed. Universul Juridic, București, 2018, Cap. IV și Cap. VII; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, Ed. Universul Juridic, București, 2017, pp. 1034-1047.

^[5] A se vedea: A. Ștefănescu, *Munca la domiciliu și telemunca – drept intern și comparat*, Ed. Universul Juridic, București, 2011, pp. 192-193, pp. 195-196; R. Dimitriu, *Telemunca*, Ed. Rentrop & Straton, București, 2019, p. 11.

^[6] F. Lucafo, *Il Raporto di telelavoro. Regole Giuridiche e prassi contrattuali*, Ed. Cosa e come, Milano, 2007, p. 38.

^[7] *Idem*, p. 93.

^[8] *Idem*, p. 38.

3. Precizări privind contradicțiile legate de caracterul regulat vs ocazional al telemuncii în România^[9]

Prin Legea nr. 81/2018^[10], în premieră în țara noastră, a fost reglementată activitatea de telemuncă aparent, în ceea ce privește caracterul ei „regulat”, în concordanță cu Acordul-cadru asupra telemuncii încheiat la 16 iulie 2002 între Uniunea Industriașilor din Comunitatea Europeană, Uniunea Europeană a Artizanilor și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii, Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică și a Întreprinderilor de Interes Economic General și Confederația Europeană a Sindicatelor^[11].

În timp ce Acordul-cadru european asupra telemuncii o definește ca fiind „o formă de organizare sau/și de realizare a muncii utilizând tehnologiile informatice în cadrul unui contract sau a unei relații de muncă, în care aceasta – ce ar putea fi realizată, în egală măsură, în localurile angajatorului – este efectuată, în mod regulat, în afara acestora” [art. 2 alin. (1)], Legea nr. 81/2018, precizează că telemunca este „forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor” [în art. 2 lit. a)].

Astfel, remarcăm clar o contradicție în ultimele prevederi; într-adevăr, după cea mai simplă și imparabilă logică, după cum se știe, caracterul regulat al unei activități se referă la desfășurarea ei cu regularitate, adică preponderent, în mod obișnuit în regimul specific al telemuncii (în speță); or, dacă perioada față de care se stabilește, în general, contraprestația părților unui contract individual de muncă este luna, așa cum corect se reține și de legiuitorul român (putându-se „cobori” la intervalul săptămânii), este clar că îndeplinirea atribuțiilor specifice funcției în acest regim „cel puțin o zi pe lună” nu are caracter regulat ci, dimpotrivă, ocazional, incidental.

De altfel, am arătat încă din 2010, în primul studiu amplu (de nivel de doctorat)^[12], în acord, de exemplu, cu un altul de referință^[13], că prin caracterul „regulat” se are în vedere o muncă prestată trei zile din săptămâna de lucru de cinci zile, făcându-se mai departe convenita raportare la luna de muncă; altfel, am conchis, vorbim doar de o clauză telemuncă într-un contract individual de muncă „standard” care se comportă la nivel *micro* după modelul contractului special.

Recent, în literatura juridică^[14] s-a dat, în acest sens, și exemplul reglementării telemuncii în Franța – conform art. Legii nr. 1222-9 din Codul muncii (modificat prin Legea nr. 2018-217 din

^[9] A. Ștefănescu, *Criticism regarding the regulation of the „regular” character for telework activity in Romania and de lege ferenda*, în Jurnalul de studii juridice nr. 3-4/2018.

^[10] Publicată în M. Of. nr. 296 din 2 aprilie 2018.

^[11] <http://www.teleorg.org/ro/index.htm> (accesat la data de 3 mai 2018).

^[12] A. Ștefănescu, *Munca la domiciliu și telemunca – drept intern și comparat, op. cit.*, pp. 219-220.

^[13] A. Goldman, în R. Blanpain, M. Colucci, C. Dirks, C. Engels, A. Goldman, F. Hendrickx, A. Jacobs, E. Keating, J. Morin, A. Neal, B. Nyström, J.-E. Ray, J. Rojot, A. Swiatkowski, Di van den Broek, M. Weiss, *European Framework Agreements and Telework. Law and Practice, A European and Comparative Study*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2007, p. 247.

^[14] www.interphiliv.com › Droit › Droit Public, *Code du travail 80e éd., Annotations jurisprudentielles* (A. Țiclea, L. Georgescu, D. Ilie, D. Purcaru, *Noutăți legislative, jurisprudențiale și doctrinare în relațiile de muncă, op. cit.*, p. 206.

29 martie 2018)^[15]: telemunca este acea formă de organizare a muncii potrivit căreia lucrătorul, care poate să își desfășoare activitatea în localurile angajatorului, o îndeplinește în afara acestor localuri de o manieră regulată și voluntară utilizând tehnologiile informației și comunicației în cadrul unui contract de muncă sau a unui act de modificare a acestuia.

4. Identificarea legislației aplicabile pentru contractul individual de telemuncă al telesalariaților UE și al telesalariaților non-UE

4.1. Aspecte comune celor două situații

Cu toată contradicția arătată la punctul anterior, dacă un telesalariat UE ori non-UE prestează activitatea pentru un angajator român în regim de telemuncă, potrivit art. 2 din Legea nr. 81/2018, „cel puțin o zi pe lună” – acesta fiind elementul esențial de diferențiere față de normele europene și ale altor țări – , atunci se va lua în considerare calificarea juridică stabilită de legea română, în conformitate cu art. 2558 alin. (1) C. civ.

Contractul individual de telemuncă se va încheia în formă scrisă și va conține elementele prevăzute în art. 5-8 iar angajatorul și telesalariatul se vor conforma dispozițiilor art. 1-4 și art. 9-10 din Legea nr. 81/2018.

În ceea ce privește legea aplicabilă obligațiilor contractuale, vom distinge, în funcție de tipul de telesalariat – UE sau non-UE.

4.2. Identificarea legislației aplicabile pentru situația angajator român și telesalariat UE

Norma europeană [art. 6, art. 7 alin. (2) și art. 16 ale Convenției de la Roma, art. 3, art. 8 din Regulamentul CE nr. 593/2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale^[16]], stabilește următoarele reguli^[17]:

- a) prima – părțile au ales legea aplicabilă. Această alegere însă, subiectiv aplicabilă, nu poate fi niciodată mai dezavantajoasă pentru salariat decât legea obiectiv aplicabilă;
- b) a doua – părțile nu au ales legea aplicabilă. În acest caz, legea obiectiv aplicabilă va fi în ordine:
 - legea țării unde se desfășoară activitatea în mod obișnuit de către telesalariat;
 - legea țării în care își are sediul angajatorul;
 - legea țării cu care contractul individual de muncă are cea mai strânsă legătură.

Regulamentul, după cum se știe, nu se aplică aspectelor privind starea civilă și capacitatea persoanelor fizice.

^[15] www.interphiliv.com > Droit > Droit Public, Code du travail 80e éd., Annotationsjurisprudentielles.

^[16] Publicat în J.O. L 177 din 4 iulie 2008. Acest regulament, România îl aplică, evident, direct, în calitate de membră a Uniunii Europene.

^[17] A se vedea R. Dimitriu, *Diversitate versus discriminare în dreptul comunitar al muncii*, în R.R.D.M. nr. 2/2009, p. 26-27.

4.3. Identificarea legislației aplicabile pentru situația angajator român și telesalariat non-UE

Art. 2640 alin. (2) C. civ. stabilește că „în materiile care nu intră sub incidența reglementărilor Uniunii Europene sunt aplicabile dispozițiile prezentului cod privind legea aplicabilă actului juridic, dacă nu se prevede altfel prin convenții internaționale sau prin dispoziții speciale”. Acestea, după cum se știe, nu se aplică aspectelor privind starea civilă și capacitatea persoanelor fizice.

Rezultă din art. 2637-2638 ale Codului că, de asemenea, există două posibilități:

- a) fie (prima) părțile aleg legea aplicabilă,
- b) fie:
 - se aplică legea statului cu care actul juridic prezintă legăturile cele mai strânse, adică în care salariatul are, la data încheierii actului, reședința obișnuită;
 - iar, în subsidiar, dacă aceasta nu poate fi identificată, se aplică legea locului unde actul juridic a fost încheiat.

Potrivit art. 2570 din Cod, „reședința obișnuită a persoanei fizice este în statul în care persoana își are locuința principală, chiar dacă nu a îndeplinit formalitățile legale de înregistrare. Reședința obișnuită a unei persoane fizice acționând în exercițiul activității sale profesionale este locul unde această persoană are stabilimentul său principal.” [alin. (1)] „Pentru determinarea locuinței principale vor fi avute în vedere acele circumstanțe personale și profesionale care indică legături durabile cu statul respectiv sau intenția de a stabili asemenea legături.” [alin. (2)]

4.4. Importanța locului de telemuncă pentru determinarea legii aplicabile în lipsa alegerii legii aplicabile

Față de cele de mai sus, se cuvine să precizăm că potrivit art. 5 alin. (2) lit. c) din Legea nr. 81/2018 în contractul individual de telemuncă cu un salariat UE sau non-UE se vor preciza „locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți”, acesta/acestea determinând în înțelesul:

- Regulamentului CE nr. 593/2008, „legea țării unde se desfășoară activitatea”, încât, în lipsa „legii subiectiv aplicabile”, aceasta va determina și „legea obiectiv aplicabilă”, dacă nu este înlocuită în subsidiar, în ordine, de legea țării în care își are sediul angajatorul, respectiv de legea țării cu care contractul individual de telemuncă are cea mai strânsă legătură;
- art. 2637-2638 C. civ., legea statului în care telesalariatul are, la data încheierii actului, reședința obișnuită, încât, în lipsa altei „legi alese”, aceasta va determina legea aplicabilă obligațiilor contractuale, dacă nu este înlocuită în subsidiar de legea locului unde actul juridic a fost încheiat.

Se înțelege că este vorba de locurile în care se prestează telemunca în mod obișnuit și unde se vor putea face controale de către angajator, organele de stat sau au acces reprezentanții organizațiilor sindicale, pentru că telesalariatul nu este „arestat” la propriul domiciliu sau în locurile comunicate pentru activitatea sa de telemuncă (fie on-line, fie off-line), el putând fi în deplasare cu condiția să existe o convenție în acest sens cu angajatorul și să fie în legătură telematică cu acesta și să respecte condițiile de securitate și sănătate în muncă din contract (este soluția similară pentru

salariatul „standard” care se află în mobilitate dirijată de angajator și în deplasare lucrează) și pune în discuție inclusiv realitatea de netăgăduit a unui „loc de muncă virtual” temporar (când acesta este în avion, pe tren etc.).

De aceea, considerăm că desfășurarea ocazională/exceptională a activității în alte locuri decât cele obișnuite – fie la angajatorul român (pentru prevenirea izolării), fie în alt loc în care se află telesariatul, în condițiile de mai sus, loc situat fie în spațiul UE, fie în cel non-UE nu afectează soluțiile de mai sus.

În concluzie, locurile de muncă ale telesariatului, convenite de părți, pot fi *fixe* sau pot fi *mobile* (în considerarea specificului muncii), putându-se referi la o anumită arie geografică – ca, de altfel, în cazul contractului „standard”.

De asemenea, așa cum am arătat pot fi, după convenția părților, inclusiv *virtuale* – în considerarea acestui contract special – atâta timp cât există *legătura telematică* între părți și, după caz, clienți, beneficiari ai angajatorului.

În ceea ce privește elementul specific din contractul de telemuncă prevăzut de art. 5 alin. (2) lit. i) din Legea nr. 81/2018 – „măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat”, acesta, considerăm, trebuie înțeles din perspectiva principiului de a se preveni riscul izolării telesariatului (obligație a angajatorului), așa cum impune Acordul-cadru asupra telemuncii din 2002.

Astfel încât, măsurile acestea se pot lega fie de un loc fix, fie de un loc mobil, fie de un loc „virtual” (pe internet – inclusiv rețea de socializare „organizată” de angajator).

Autoritatea Europeană a Muncii (en. ELA) – de la teorie la practică

Consilier Ioan Cosmin CONSTANTIN

Echipa de negociere a Regulamentului ELA

ABSTRACT

The article presents the legal and social context of the establishment of the European Labor Authority (ELA) and its objectives. ELA will start operations in 2019 and will be fully operational in 2024. ELA will facilitate access to information on rights and obligations regarding labour mobility, enhance cooperation between Member States in the enforcement of relevant Union law, mediate and facilitate a solution in cases of cross-border disputes between Member States and support cooperation between Member States in tackling undeclared work.

Keywords: *European Labor Authority, transnational provision of services, free movement of workers.*

REZUMAT

Articolul prezintă contextul legal și social al înființării Autorității Europene a Muncii (ELA) și obiectivele acesteia. ELA va începe activitatea în anul 2019, urmând a fi complet operațională în anul 2024. ELA va facilita accesul la informații privind drepturile și obligațiile privind mobilitatea forței de muncă, va spori cooperarea dintre Statele Membre în ceea ce privește aplicarea legislației relevante a Uniunii, va media și facilita soluționarea litigiilor transfrontaliere între Statele Membre și va sprijini cooperarea dintre Statele Membre în combaterea muncii nedeclarate.

Cuvinte-cheie: *Autoritatea Europeană a Muncii, prestări de servicii transnaționale, libera circulație a lucrătorilor.*

Înființarea unei noi agenții europene care să gestioneze aspecte legate de mobilitatea forței de muncă a fost anunțată încă din septembrie 2017. În acest context, Parlamentul European a solicitat încă din anul 2012 Comisiei Europene să înființeze un **punct de coordonare centrală la nivel european**^[1] cu scopul de a centraliza atât părerile lucrătorilor mobili, ale angajatorilor cât și a unor terți interesați să găsească soluții și să prevină problemele ce pot apărea, inclusiv în ceea ce privește detașarea în cadrul prestărilor de servicii transnaționale.

[1] Rezoluția „20 de probleme pe agenda cetățenilor și afaceriștilor 2012 europeni cu privire la funcționarea pieței unice” 2012.

Pentru a cunoaște temeiul ce a stat la baza propunerii de înființare a ELA, trebuie să înțelegem problemele cu care se va confrunta această agenție. În conformitate cu art. 56 din Tratatul de Funcționare al Uniunii Europene^[2], sunt interzise toate restricțiile cu privire la prestarea de servicii pe piața unică. Modalitatea efectivă prin care acestea se pot realiza, este reglementată de către Directiva nr. 96/71/CE – privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii^[3]. În conformitate cu această directivă, prestarea de servicii transnaționale se efectuează dacă sunt îndeplinite o serie de condiții: societatea prestatoare este înființată într-un stat membru EEA, există un contract de prestări servicii între beneficiar și prestator, lucrătorii detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale desfășoară în mod constant activitate în statul de origine și lucrează temporar în alt stat EEA^[4]. Trebuie menționat faptul că pe perioada prestării de servicii, lucrătorii rămân salariații prestatorului, având dreptul la anumite condiții de muncă și de încadrare în muncă, aplicabile în statul unde sunt detașați. Contribuțiile sociale se plătesc în statul membru unde este înființată societatea care detașează, cu condiția obținerii în prealabil a documentului portabil A1 (fost E101/103).

Au existat diverse probleme de-a lungul timpului în implementarea directivei cum ar fi lipsa de informații clare privind condițiile de muncă și încadrarea în muncă, interpretări diverse cu privire la elementele constitutive ale salariului, diversitatea pieței muncii europene (salarii minime stabilite prin negocieri colective la nivel de ramură, sector, zonă geografică etc.), înființarea unor firme de apartament în state cu un nivel de taxare mai redus, în vederea detașării. Această ultimă practică a generat discuții ample atât cu privire la concurență neloială, distorsiuni pe piața muncii prin dumping social^[5], pierderea unor locuri de muncă la nivel local, dar și cu privire la drepturile lucrătorilor detașați, raportate la cele ale lucrătorilor locali și așa mai departe. În vederea identificării unor soluții care să prevină aceste probleme, a fost înființat Comitetul de Experți Privind Detașarea Lucrătorilor^[6], a fost realizat sistemul informatic prin care se schimbă informații cu privire la cazurile de detașare, respectiv IMI (Internal Market Information System^[7]), a fost adoptată Directiva nr. 2014/67/UE – privind asigurarea respectării aplicării Directivei nr. 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”)^[8]. De asemenea a fost înființată Platforma Europeană pentru Intensificarea Cooperării în materie de combatere a muncii nedeclarate^[9], a fost adoptată modificarea Directivei nr. 96/71/CE (respectiv Directiva nr. 2018/957/UE^[10]) și urmează implementarea unui sistem electronic de schimb de informații privind contribuțiile sociale (EESSI).

^[2] https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0001.02/DOC_2&format=PDF

^[3] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=RO>

^[4] <https://www.efta.int/eea>

^[5] http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-8-2015-008441_RO.html

^[6] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009D0017&from=GA>

^[7] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:02012R1024-20170101&from=PL>

^[8] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0067&from=ro>

^[9] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016D0344&from=EN>

^[10] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018L0957&from=RO>

Aceste măsuri au fost menite să îmbunătățească funcționarea pieței unice prin acumularea de expertiză în cazul Comitetului și a Platformei, să faciliteze cooperarea între autoritățile abilitate (IMI și Directiva nr. 2014/16/UE) și de a defini clar anumite concepte (D2014/16/UE și D2018/957/UE). În sprijinul acestui aspect vin măsurile legislative precum **Directiva nr. 2014/16/UE**, deoarece a pus bazele unei cooperări reale între autorități prin înființarea birourilor de legătură, a definit pe baza unor indicatori, ce reprezintă o detașare reală, a impus statelor obligația de a furniza transparent informații cu privire la condițiile de muncă și încadrare în muncă aplicabile, a stabilit noi obligații pentru prestatori (de a pune la dispoziția autorităților de control din statul unde sunt detașați lucrătorii orice document solicitat și de a desemna un reprezentant în acel stat pe perioada prestării serviciului), a împuternicit sindicatele permițându-le să acționeze în numele lucrătorilor detașați, a stabilit reguli clare pentru executarea unei amenzi aplicate de autoritățile abilitate din alte state, a permis statelor să dispună măsuri în vederea combaterii practicilor abuzive (responsabilitate pe lanț de subcontractare cu privire la plata salariilor și contribuțiilor restante de exemplu) și a stabilit termene clare pentru a răspunde la solicitări de informații prin IMI. **Directiva nr. 2018/957/UE** a limitat durata unei detașări la maximum 18 luni (perioadă maximă cumulativă în cazul înlocuirii unui lucrător cu altul), a definit mult mai clar elementele care compun reprezintă salariul minim și a eliminat discrepanțele ce existau între prevederile art. 3 din Directiva nr. 96/71/CE și art. 5 din Directiva nr. 2008/104/CE – privind munca prin agent de muncă temporară^[11], cu privire la egalitatea de tratament și a extins aplicarea contractelor colective de muncă și asupra lucrătorilor detașați.

Trebuie menționat și motivul includerii Platformei în lista de măsuri luate pentru a combate practicile abuzive în cadrul prestării de servicii transnaționale, respectiv faptul că în cazul unei false detașări (conform indicatorilor din Directiva nr. 2014/67/UE) și/sau a lipsei formularului A1 autoritățile de control abilitate consideră societatea prestatoare răspunzătoare pentru plata contribuțiilor sociale și a taxelor în statul în care prestează, situație care poate fi simplu definită ca fiind muncă nedeclarată.

În acest context al prestării de servicii transnaționale, ELA este menită să rezolve problemele rămase și să asiste statele în implementarea și aplicarea eficientă a legislației europene cu privire la mobilitatea lucrătorilor și al coordonării securității sociale, inclusiv în sectorul transporturilor prin: facilitarea accesului la informații cu privire la drepturile și obligațiile părților în cazul mobilității forței de muncă, încurajând cooperarea între autoritățile responsabile, inclusiv prin organizare de controale simultane și în comun, medierea de dispute între state, întărirea capacității autorităților de abilitate contribuind inclusiv la combaterea muncii nedeclarate.

ELA va începe activitatea în anul 2019, urmând a fi complet operațională în anul 2024 când va prelua sub egida sa, Comitetul Tehnic cu privire la libera circulație a lucrătorilor^[12], Platforma Europeană pentru Intensificarea Cooperării în Materie de Combatere a Muncii Nedeclarate, Comitetul de Experti Privind Detașarea Lucrătorilor și rețeaua EURES^[13]. ELA va avea un număr total de 140 de lucrători în care sunt incluși și ofițerii naționali de legătură și va funcționa în primii doi ani la Bruxelles, Regatul Belgiei, urmând a fi mutată la Bratislava, Slovacia, în sediul permanent.

În situația actuală este destul de dificil pentru lucrători, dar și pentru societăți să înțeleagă/aplice corect condițiile de muncă și de încadrare în muncă, în cazul unei detașări transnaționale,

[11] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104&from=EN>

[12] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011R0492&from=RO>

[13] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0589&from=EN>

datorită multitudinii de sisteme diferite de relații industriale. În acest context, ELA va acționa ca un Hub electronic, acumulând informații utile, inclusiv privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă, de la toate statele EEA, simplificând considerabil accesul la acestea.

Deși există o cooperare între autoritățile responsabile, în practică au apărut întârzieri justificative ale răspunsurilor la solicitările IMI (informațiile solicitate nu intră în sfera de competență a autorității responsabile cu IMI de exemplu), neînțelegerea reciprocă a sistemului de inspecție, limitările evidente ale sistemului IMI etc.

Deși Directiva nr. 2014/67/UE a impus ca societatea care detașează în cadrul prestării de servicii transnaționale să desemneze un reprezentant în statul unde se prestează activitatea și să pună la dispoziție documente relevante desfășurării controlului, au apărut diverse probleme atât legate de bariera lingvistică, de analiza documentelor (întocmite în conformitate cu legislația statului de origine și nu de destinație), cât și legate de veridicitatea informațiilor incluse în aceste documente. În acest sens, desfășurarea unor controale simultane (în același timp în statul de origine și de destinație) sau în comun (fie în statul de origine fie în cel de destinație) permite confruntarea informațiilor obținute în prealabil cu realitatea și va reduce considerabil timpul necesar realizării controlului (care ar fi fost desfășurat doar de autoritățile din țara de destinație).

Controalele simultane și în comun se desfășoară la nivel european de foarte mult timp, de cele mai multe ori în baza unor protocoale de cooperare între autorități (de exemplu în BENELUX^[14]), Sursa de finanțare pentru aceste controale, a reprezentat-o până în prezent bugetul propriu al autorităților implicate, sau fondurile europene utilizate sub egida îmbunătățirii cooperării între autorități. Noutatea o reprezintă faptul că ELA va oferi sprijin operațional pentru desfășurarea de controale simultane și în comun (sprijin tehnic, lingvistic, logistic și financiar). Acest tip de controale vor fi inițiate la solicitarea unui stat sau a ELA, dar se vor desfășura doar cu acordul celuilalt sau a celorlalte state implicate.

Fără a aduce atingere sferei de activitate a Comisiei Administrative înființate în baza Regulamentului nr. 883/2004 – privind coordonarea sistemelor de securitate socială^[15], ELA va media cazuri ce implică state membre, la solicitarea acestora și va emite opinii cu privire la disputa apărută. Totodată ELA va deveni un centru de expertiză în ceea ce privește mobilitatea forței de muncă pe piața unică, va contribui la combaterea fraudelor și a muncii nedecarate, va realiza diverse studii și analiză de risc pentru a identifica trenduri specifice, va disemina bune practici, va participa la întărirea capacității administrative a autorităților prin formarea profesională a inspectorilor de muncă și va desfășura campanii europene de conștientizare.

În concluzie, ELA reprezintă pentru părțile interesate o sursă directă de informare menită să faciliteze libertatea de mișcare a lucrătorilor și prestarea de servicii transnaționale, pentru autorități un nou nivel de cooperare cu resurse considerabile, iar pentru societățile înființate pentru a abuza de legislația europeană, o piedică semnificativă în desfășurarea activităților ilicite. *(ELA will facilitate access to information on rights and obligations regarding labour mobility, enhance cooperation between Member States in the enforcement of relevant Union law (through concerted and joint inspections), mediate and facilitate a solution in cases of cross-border disputes between Member States and support cooperation between Member States in tackling undeclared work.)*

^[14] <https://www.britannica.com/topic/Benelux>

^[15] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0883-20140101&from=RO>



DOCTRINĂ

Asistența și protecția consulară oferită cetățenilor europeni prin intermediul misiunilor diplomatice/oficiilor consulare ale României

Irina-Maria LĂPUȘTE

Academia de Poliție „Alexandru Ioan Cuza”

ABSTRACT

The theme chosen for the article is a topical one, on which many opinions have been formulated by many specialists, but in practice there are still questions that have not found the answers. I mention that in the studied literature I have found studies undergoing systematic researches to highlight the issues addressed: *Consular assistance and protection offered to European citizens through diplomatic missions/consular offices of Romania.*

The choice of theme was not accidental. As a legal adviser within the Ministry of Foreign Affairs, the Consular Department was given the opportunity to participate repeatedly at meetings that had as a central issue the provision of assistance and consular protection to persons with European citizenship.

Throughout the work, we have tried to address the main aspects of providing European citizens with consular assistance and protection, starting from the notion of consular assistance and protection to consular procedures.

The conclusions of this article are those that result from the analysis of the aspects related to the studied elements, but also found in the specialized literature in the field of diplomatic and consular law.

Keywords: *consular assistance and protection, European citizens, diplomatic missions, diplomatic and consular law, Ministry of Foreign Affairs.*

REZUMAT

Tema aleasă pentru realizarea articolului este una de actualitate, asupra căreia s-au formulat numeroase opinii de către foarte mulți specialiști, însă în practică încă mai există întrebări care nu și-au găsit răspunsurile. Precizez că în literatura de specialitate studiată am găsit studii supuse unor cercetări sistematice care să evidențieze

problematica abordată și anume: *Asistența și protecția consulară oferită cetățenilor europeni prin intermediul misiunilor diplomatice/oficiile consulare ale României.*

Alegerea temei nu a fost întâmplătoare. În calitatea mea de consilier juridic în cadrul Ministerul Afacerilor Externe, Departamentul Consular am fost pusă în situația de a participa în repetate rânduri la reuniuni care aveau ca subiect central acordarea asistenței și protecției consulare persoanelor care au cetățenia europeană.

Pe parcursul întregii lucrări am încercat să ating aspectele principale ale acordării asistenței și protecției consulare cetățenilor europeni plecând de la noțiunea de asistență și protecție consulară până la procedurile consulare.

Concluziile acestui articol sunt cele ce rezultă din analiza aspectelor legate de elementele studiate, dar și regăsite în literatura de specialitate în domeniul dreptului diplomatic și consular.

Cuvinte-cheie: *asistență și protecție consulară, cetățeni europeni, misiuni diplomatice, drept diplomatic și consular, Ministerul Afacerilor Externe.*

Legislație relevantă: Legea nr. 156/2000; H.G. nr. 780/1995

I. Ce se înțelege prin asistență și protecție consulară

Prin asistență consulară se înțelege complexul de sarcini pe care personalul consular este chemat să îl îndeplinească în favoarea cetățenilor români sau ai Uniunii Europene, în scopul facilitării șederii acestora pe teritoriul statului de reședință.

Protecția consulară constă într-o intervenție menită să sprijine o persoană care se află într-o situație dificilă, a cărei cauză nu poate fi imputată autorităților locale^[1].

Intervenția la autoritățile statului de reședință trebuie să se desfășoare în limitele admise de reglementările interne ale statului respectiv, a acordurilor bilaterale care conțin clauze referitoare la tratamentul cetățenilor unei părți contractante pe teritoriul celeilalte și a convențiilor internaționale aplicabile, urmărindu-se respectarea riguroasă a prevederilor acestora, astfel încât cetățenii români să nu fie supuși discriminărilor și să li se acorde un tratament similar cu cel aplicat tuturor cetățenilor Uniunii Europene.

II. Situații ce presupun intervenția autorității consulare

Există anumite situații în care autoritățile consulare vin în sprijinul cetățenilor români sau ai Uniunii Europene, după cum urmează:

- pierdere sau furt al pașaportului, biletului de călătorie, mijloacelor bănești;
- îmbolnăviri grave;
- urgențe medicale;

^[1] Convenția de la Viena referitoare la relațiile consulare – 24 aprilie 1963.

- accidente de circulație;
- decese;
- rețineri;
- arestări etc.

Modalități de intervenție pentru asigurarea asistenței consulare

O misiune diplomatică/oficiul consular din raza teritorială poate interveni prin următoarele modalități:

- audiențe la autorități, corespondență sau comunicări telefonice;
- comunicări scrise către Ministerul Afacerilor Externe local sau direct, adresate autorităților competente;
- asigurarea reprezentării legale a cetățenilor români în cazul în care aceștia sunt absenți sau, din alte motive, se află în imposibilitatea de a-și apăra personal interesele;
- consulul nu poate îndeplini acte de reprezentare avocațială propriu-zisă, acțiunea lui limitându-se doar până în momentul desemnării unui mandatar de către persoanele interesate.

Realizarea asistenței consulare se face prin primirea la sediul ambasadei sau al consulatului a cetățenilor români sau ai UE care solicită sprijin și asistență consulară, vizitarea sau comunicarea cu aceștia, în scopul îndrumării lor.

Simultan solicitării primite reprezentanții misiunilor diplomatice întreprind demersuri pe lângă autoritățile statului de reședință:

- organe administrative;
- poliție;
- organe judiciare;
- organe financiare.

Un aspect important îl reprezintă acțiunea consulului care trebuie să se desfășoare de pe poziția colaborării cu autoritățile statului de reședință, fără a putea fi interpretată ca o ingerință în afacerile interne sau ca presiune pentru rezolvarea unor probleme.

Modalități de realizare a protecției consulare

Realizarea propriu-zisă a intervenției oficiale se face la autoritățile statului de reședință în favoarea cetățenilor statului trimitător în situația în care acestea le-au aplicat un tratament contrar legii.

Demersurile au în vedere înlăturarea urmărilor păgubitoare ale unor acte abuzive și obținerea reparației prejudiciului suferit ca urmare a încălcării, de către autoritățile străine, a unor norme ale legislației interne.

Consulul acționează în baza raportului de cetățenie, predominând calitatea de organ al statului care valorifică un drept rezultat și legitimitatea ce i-a fost conferită de dreptul internațional de a proteja conaționalul său.

III. Asistență și protecție consulară acordată cetățenilor altor state membre UE

În conformitate cu prevederile H.G. nr. 868/2008, misiunile diplomatice sau oficiile consulare au obligația de a asigura protecția cetățenilor Uniunii Europene, așa cum se exercită pentru cetățenii români în cazul în care se află pe teritoriul unui stat terț unde România nu are reprezentanță diplomatică^[2].

Cetățenii europeni beneficiază de asistență și protecție diplomatică după cum urmează:

- solicită asistență consulară misiunii diplomatice sau oficiului consular permanent al statului al cărui cetățean este, iar în cazul în care acesta nu are reprezentanță în statul în care cetățeanul se află se poate adresa oricărei ambasade a unui stat membru UE;
- de asemenea cetățeanul aflat în dificultate se poate adresa consulului onorific accesibil și competent al propriului stat membru sau al altui stat care îi reprezintă în mod permanent.

Solicitanții de asistență consulară dintr-un stat membru al Uniunii Europene trebuie să-și dovedească cetățenia în baza unui document valabil (pașaport sau carte de identitate). În cazul în care documentele sunt expirate, pierdute sau furate, dovada cetățeniei se poate face cu orice alt document valabil, după verificarea acestuia la autoritățile centrale ale statului membru al Uniunii Europene sau la cea mai apropiată misiune diplomatică a statului respectiv.

Personalul consular poate acorda asistență cetățenilor UE în următoarele situații:

- deces;
- accident;
- îmbolnăviri grave;
- victime ale unor acte de violență;
- victime ale unor calamități naturale;
- pierdere a documentelor de călătorie;
- repatrierea persoanelor aflate în dificultate în statele de proveniență.

IV. Proceduri consulare

Furtul/pierderea documentelor de călătorie, a banilor și a altor bunuri sau obiecte

În cazul pierderii sau al furtului documentelor de călătorie personalul consular poate întreprinde următoarele demersuri:

- să elibereze cetățeanului român un titlu de călătorie sau un pașaport simplu temporar, pentru continuarea călătoriei, reglementarea șederii sau reîntoarcerea în țară;
- să elibereze cetățeanului altui stat membru al UE un document de călătorie provizoriu („Emergency Travel Document”) pentru aceleași motive ca și pentru cetățeanul român;

^[2] H.G. nr. 868/2008 privind protecția cetățenilor Uniunii Europene prin misiunile diplomatice și oficiile consulare.

- să contacteze familia cetățeanului român sau cea mai apropiată misiune diplomatică a cetățeanului altui stat membru UE pentru a o anunța despre incident și pentru a transmite eventuale cereri ale acestuia;
- să recomande un avocat sau un translator local (din lista existentă la sediul misiunii diplomatice) care să-i asigure reprezentarea în fața autorităților, pentru eventuale cereri sau proceduri penale sau civile legate de incidentul în care a fost implicat;
- să recomande denunțarea imediată a evenimentului autorităților competente locale sau centrale, solicitând și dovada respectivei sesizări.

Accident de circulație

În cazul unui accident rutier personalul consular poate întreprinde următoarele demersuri:

- dacă accidentul s-a soldat cu distrugerea sau pierderea pașaportului, eliberează cetățeanului român un titlu de călătorie, respectiv un Emergency Travel Document pentru cetățeanul unui stat membru UE, în vederea reîntoarcerii în țară;
- contactează familia cetățeanului român sau cea mai apropiată ambasadă a cetățeanului altui stat membru UE implicat, pentru a anunța accidentul și pentru a comunica eventualele solicitări ale acestuia;
- recomandă avocați sau traducători locali care să asigure reprezentarea în fața autorităților, pentru eventuale cereri sau proceduri civile/penale legate de accident;
- intervine pentru acordarea ajutorului medical necesar.

Îmbolnăvire sau accident ce necesită asistență medicală

În cazul îmbolnăvirii sau a accidentului care necesită îngrijiri de specialitate personalul consular poate întreprinde următoarele demersuri:

- să contacteze familia cetățeanului român sau cea mai apropiată ambasadă a cetățeanului altui stat membru UE, pentru a informa despre situația medicală și pentru a transmite eventuale solicitări ale acestuia;
- să recomande unități medicale competente;
- să viziteze cetățeanul în cauză, în cazul în care internarea este mai lungă, dacă acesta dorește;
- să intervină pentru îndeplinirea formalităților de transport în țară în condiții speciale, dacă se impune acest lucru;
- să verifice situația asigurării medicale a celui implicat.

Arestare sau reținere

În conformitate cu normele de drept internațional în cazul arestării sau reținerii, printre drepturile cetățenilor români sau ai altui stat membru al UE se numără următoarele:

- dreptul de a cere ca ambasada sau consulatul României să fie notificat despre arestare;
- dreptul la asistență consulară, în limitele stabilite de legislația locală și normele de drept internațional;
- dreptul de a contacta familia (o poate face și personalul consular numai cu acordul cetățeanului român sau cetățeanului altui stat membru UE arestat sau reținut);

- dreptul la asistență juridică (avocat numit din oficiu sau angajat de cetățeanul român sau cetățeanul altui stat membru UE);
- dreptul la asistență medicală;
- dreptul la traducere în limba țării respective (cu interpret numit din oficiu sau angajat de cetățeanul român sau cetățeanul altui stat membru UE);
- dreptul la corespondență prin poștă (cu respectarea regulilor prevăzute de legislația locală);
- dreptul de a primi vizite (din partea familiei sau a personalului consular);
- dreptul de a fi transferat pentru executarea pedepsei în România sau în statul de cetățenie (numai după pronunțarea sentinței de condamnare și numai din țările care acceptă această procedură, pe baza unor acorduri internaționale și a legislațiilor lor naționale);
- dreptul la asistență din partea unor ONG-uri internaționale.

În cazul arestării sau reținerii unei persoane pe teritoriul altui stat personalul consular poate întreprinde următoarele demersuri:

- să insiste să ia legătura cu cetățeanul român sau cu cetățeanul altui stat membru UE, după primirea notificării de arest sau reținere din partea autorităților locale (notificarea autorităților constituie documentul oficial care declanșează procedura asistenței consulare în raport cu autoritățile locale);
- să viziteze cetățeanul român sau cetățeanul altui stat membru UE la locul de detenție (cu respectarea regulilor prevăzute de legislația națională a țării respective);
- să recomande avocați sau traducători pe care cetățeanul român să-i poată angaja pentru asigurarea reprezentării juridice în fața autorităților;
- să semnaleze autorităților locale eventualele neregularități constatate de cetățeanul român în aplicarea regimului de detenție;
- să semnaleze autorităților locale eventualele afecțiuni medicale care necesită o atenție specială pe durata detenției;
- să fie prezent, la cererea persoanei în cauză, în sala de judecată;
- să transmită mesaje familiei, la solicitarea cetățeanului român sau cetățeanul altui stat membru UE.

Foarte important de reținut este faptul că personalul consular nu poate acorda asistență consulară dacă cetățeanul român sau cetățeanul altui stat membru UE este și cetățean al țării în care a fost arestat sau reținut (asistența consulară în cazul persoanelor cu dublă cetățenie este limitată de normele dreptului internațional și de principiul suveranității statului pe teritoriul căruia se află și al cărui cetățean este); în acest caz, personalul consular se asigură că sunt respectate drepturile procedurale ale persoanei în cauză.

Personalul consular are obligația de a transmite în țară toate datele oferite de autoritățile competente din țara de reședință, respectiv datele de identitate ale celui arestat/reținut, înfractiunea comisă, coordonatele locului de detenție și numărul de telefon, responsabilul de caz, datele de contact ale avocatului sau procurorului/judecătorului de instrucție, precum și opțiunea celui reținut/arestat, referitoare la informarea familiei.

Caz special – greva foamei

Obligațiile personalului consular atunci când se comunică începerea unei astfel de acțiuni de protest:

- se deplasează de urgență la locul de detenție al cetățeanului român sau al altui stat membru UE (cu anunțarea prealabilă în scris a vizitei și aprobarea acesteia de către conducerea penitenciarului);
- solicită deținutului informații privitoare la motivul/motivale pentru care a început această formă de protest (recomandabilă este luarea unei declarații scrise a acestuia în care să expună motivația protestului);
- insistă în demersul său pentru a determina deținutul să înceteze protestul;
- solicită informații (zilnic, dacă situația o impune) la serviciile medicale ale penitenciarului cu privire la starea sănătății deținutului;
- contactează avocatul acestuia (dacă este cazul) pentru a afla amănunte despre stadiul procesului;
- sesizează conducerea penitenciarului (verbal și în scris) eventualele nemulțumiri ale deținutului cu privire la un posibil tratament discriminatoriu aplicat acestuia, care au determinat protestul;
- se informează (dacă este cazul) la procurorul de caz și la judecătorul de instrucție despre stadiul procesului și le sesizează eventualele încălcări ale drepturilor procesuale ale deținutului;
- transmite ministerului de externe al țării de reședință informații privitoare la situația deținutului aflat în greva foamei;
- contactează, în măsura posibilului, familia deținutului și o informează în legătura cu acțiunea de protest, solicitând intervenția acesteia pentru a-l determina să renunțe la protest;
- întreprinde orice alte demersuri ce se impun, în funcție de specificul situației, pentru soluționarea situației create;
- se va preciza persoanei în cauză că recurgerea la astfel de forme de protest nu are nici o influență asupra deciziilor judecătorești.

Deces

În cazul decesului unei persoane pe teritoriul altui stat personalul consular poate întreprinde următoarele demersuri:

- să înregistreze decesul cetățeanului român la ambasadă și eliberează un certificat de deces românesc (pe baza certificatului de deces emis de autoritățile locale și a altor documente prevăzute de legislația română);
- să ofere, atât cetățenilor români cât și cetățenilor altui stat membru UE, informații privind procedurile ce trebuie urmate în caz de deces, precum și coordonate de contact ale caselor funerare care se ocupă de incinerare/înmormântare și transportul corpului neînsuflăit;
- să elibereze pașaportul mortuar necesar transportului internațional al corpului neînsuflăit, dacă acest lucru este necesar^[3].

^[3] Manualul de proceduri consulare 2017.

V. Concluzii

Prin protecție consulară se înțelege acțiunea pe care consulul este îndreptățit să o desfășoare pe lângă autoritățile locale ale statului de reședință în favoarea cetățenilor români sau ai Uniunii Europene, rezidenți sau nerezidenți în circumscripția consulară, în cazuri în care autoritățile le-au aplicat un tratament neconform cu cel datorat.

Cetățenii europeni pot solicita în caz de nevoie asistență consulară la orice misiune diplomatică/ oficiu consular a unui stat membru UE.

De asemenea, orice cetățean are dreptul de a beneficia de protecție consulară pe teritoriul statului în care se află, asistență acordată de reprezentanții misiunilor diplomatice sau a oficiilor consulare.

Bibliografie

1. Acte normative interne și internaționale

Ordinul ministrului afacerilor externe nr. 400/2016 privind modalitățile tehnice de prestare a serviciilor consulare și controlul încasărilor rezultate din aceste servicii la misiunile diplomatice și oficiile consulare ale României în străinătate;

Convenția de la Viena referitoare la relațiile consulare – 24 aprilie 1963;

Convențiile consulare bilaterale;

Acordurile bilaterale privind asistența juridică în materie civilă și penală;

Constituția României;

H.G. nr. 780/1995 privind modul și condițiile în care misiunile diplomatice și oficiile consulare pot să acorde asistență, precum și unele servicii în favoarea cetățenilor români aflați temporar în străinătate, în situații deosebite;

H.G. nr. 760/1999 privind aprobarea Regulamentului consular, cu modificările și completările ulterioare;

Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate (agenți de ocupare a forței de muncă);

H.G. nr. 384/2001 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate;

Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului;

Hotărârea Guvernului României nr. 1443/2004 privind metodologia de repatriere a copiilor români neînsoțiți și asigurarea măsurilor de protecție specială în favoarea acestora;

Legea nr. 302/ 2004 privind cooperarea judiciară internațională în materie penală;

H.G. nr. 868/2008 privind protecția cetățenilor Uniunii Europene prin misiunile diplomatice și oficiile consulare.

II. Tratat. Cursuri. Monografii

Marin, Voicu, *Introducere în dreptul european*, Ed. Universul Juridic, București, 2007;

Augustin, Fuerea, *Drept comunitar al afacerilor*, ed. a II-a revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2006;

Mariana Rudareanu, *Drept comunitar*, Note de curs, Ed. Fundației România de Măine, București, 2007.

Manualul de proceduri consulare, Ministerul Afacerilor Externe București, 2017.

III. Principalele site-uri internet accesate

https://europa.eu/european-union/law/find-legislation_ro

www.mae.ro

<https://ro.wikipedia.org>

Concediu de acomodare rezultat al Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției

Jurist **Silviu Laurențiu DRĂGAN**

ABSTRACT

In its general sense, the terms of leave determines any period of time in which employees are not required, according to the law, to perform work. As a result, all holidays are a form of leisure, but not of leisure time. Theoretical and practical leave of accomodation is de result of the adoption of the Law no. 273/2004, which stipulates the right of obligation of employers and employees, similar to those regulated by the Labor Code. Accommodating leave is the entitlement of a person who earns income subject to income tax undet the Tax Code, and that person is entitled, on the basis o his application to the employer, to a maximum of one year of accomodation, the period including, the period entrusting the child with adoption and receiving a monthly allowance, in relation to the social benchmark, in the amount of 3,4 ISR. During the period o accomodation, the person in law benefits from the payment of the individual social healt insurance contribution.

Keywords: *adoption, leave, beneficiary, rights and of the parties, obligations.*

REZUMAT

În sensul său general, termenul de concediu determină orice perioadă de timp în care salariații nu au obligația, potrivit legii, de a presta munca. Ca atare, toate concediile sunt forme ale timpului liber, dar nu și ale timpului de odihnă. Teoretic și practic concediul de acomodare este rezultatul Legii adopției nr. 273/2004 care prevede drepturi și obligații ale angajatorilor și salariaților asemănătoare cu cele reglementate de Codul muncii. Concediul de acomodare reprezintă acel drept al unei persoane care realizează venituri supuse impozitului pe venit potrivit Codului fiscal, acea persoană având dreptul pe baza cererii acestuia către angajator, să beneficieze de un concediu de acomodare cu durata de maxim un an, perioadă care include și perioada încredințării copilului în vederea adopției, și să beneficieze de o indemnizație lunară, raportată la indicatorul social de referință, în cuantum de 3,4 ISR. Pe perioada concediului de acomodare persoana îndreptățită beneficiază de plata contribuției individuale de asigurări sociale de sănătate.

Cuvinte-cheie: *adopție, concediu, beneficiar, drepturi și obligații ale părților.*

Legislație relevantă: Legea nr. 273/2004

1. Reglementare

Concediu de acomodare este reglementat de Legea nr. 273/2004 privind dreptul oricărui angajat de a beneficia la cerere, de un concediu de maxim un an de zile în cazul adopției unui copil.

Acest tip de concediu vine însoțit și de anumite drepturi și obligații vizând exprimarea consimțământului la adopție.

Potrivirea dintre copil și persoana sau familia adoptatoare, este condiția de bază a legii adopției și etapa premergătoare încredințării copilului în vederea adopției^[1].

Nu poate adopta persoana care a fost condamnată definitiv pentru trafic de droguri, pornografie infantilă sau o infracțiune contra persoanei ori a familiei.

Nu poate adopta nici persoana ori familia al cărei copil beneficiază de o măsură de protecție specială sau care este decăzută din drepturile părintești.

Nu poate adopta nici persoana al cărei soț este bolnav psihic sau care suferă de un handicap mintal.

Așa cum prevede legea, beneficiarul concediului de acomodare trebuie să îndeplinească anumite condiții de fond pe care le vom enumera în următoarele rânduri. Două persoane nu pot adopta împreună, cu excepția cazului în care sunt soț și soție.

Un alt caz este acela în care copilul adoptat are un singur părinte necăsătorit, iar acesta se află într-o relație stabilă și conviețuiește cu o persoană de sex opus, necăsătorită. Persoana respectivă poate adopta doar dacă declară prin act autentic notarial că a participat direct și nemijlocit la creșterea copilului pentru o perioadă neîntreruptă de cel puțin 5 ani.

Într-o altă formă, concubinajul unei persoane cu altă persoană de sex opus care are un copil dintr-o altă căsătorie, concubinajul depășind o perioadă mai mare de 5 ani, dar care nu și-a legalizat căsătoria în fața ofițerului stării civile.

Dispozițiile legale privitoare la adopția copilului de către soțul părintelui firesc sau adoptiv, precum și cele privitoare la nume, domiciliu, drepturile succesoriale și actele de identitate aplicabile pentru copilul născut în afara căsătoriei cu filiația stabilită față de ambii părinți se aplică corespunzător.

Copilul din afara căsătoriei, recunoscut de tată pe cale administrativă, precum și copilul a cărui paternitate, a fost stabilită prin hotărâre judecătorească prin care s-a luat act de recunoașterea de către tată sau care consfințește învoiala părților, fără a se fi cercetat temeinicia cererii, pot fi adoptați de către soția tatălui numai dacă filiația este confirmată prin expertiza ADN.

^[1] Legea nr. 273/2004, republicată în M. Of. nr. 739 din 20 septembrie 2018.

În cazul adopției copilului de către soția celui care a recunoscut copilul, născut în afara căsătoriei, paternitatea fiind confirmată prin expertiza ADN, instanța judecătorească va admite cererea de încuviințare a adopției.

Adopția se poate considera desfăcută în cazul în care adoptatorul sau soții adoptatori au decedat.

2. Terminologie

Legea nr. 273/2004 definește la art. 2 termenii cu care operează astfel:

1. adoptat – persoana care a fost sau urmează să fie adoptată, în condițiile prezentei legi;
2. adoptator – persoana care a adoptat sau dorește să adopte, în condițiile prezentei legi;
3. adopție internă – adopție în care atât adoptatorul sau familia adoptatoare cât și adoptatul au reședința obișnuită în România;
4. atestat – documentul, eliberat în condițiile prezentei legi, care certifică existența abilităților parentale ale solicitantului;
5. familie adoptatoare – soțul și soția care au adoptat sau doresc să adopte, în condițiile prezentei legi;
6. familie – părinții și copiii aflați în întreținerea acestora;
7. familie extinsă – rudele copilului până la gradul al patrulea;
8. familie substitutivă – persoanele, altele decât cele care aparțin familiei extinse, care, în condițiile legii, asigură creșterea și îngrijirea copilului;
9. părinte firesc – persoana față de care copilul are stabilită filiația firească, în condițiile legii;
10. planul individualizat de protecție – documentul prin care se realizează planificarea serviciilor, prestațiilor și măsurilor de protecție specială a copilului.

3. Principii

În cursul procedurii adopției, în mod obligatoriu, conform prezentei legi următoarele principii trebuie respectate: (art. 1)

1. principiul interesului superior al copilului;
2. principiul creșterii și educării copilului într-un mediu familial;
3. principiul continuității în educarea copilului, ținându-se seama de originea sa etnică, culturală și lingvistică;
4. principiul informării copilului și luării în considerare a opiniei acestuia în raport cu vârsta și gradul său de maturitate;
5. principiul celerității în îndeplinirea oricăror acte referitoare la procedura adopției;
6. principiul garantării confidențialității în ceea ce privește datele de identificare ale adoptatorului sau după caz, ale familiei adoptatoare. (art. 1)

4. Durata concediului de acomodare

Concediul de acomodare se acordă pentru o perioadă de maxim un an de zile, din care 90 de zile reprezintă perioada de încredințare a copilului în vederea adopției, persoanei îndreptățite sau familiei adoptatoare, în vederea adaptării fizice și psihice a copilului la noul mediu familial.

Concediul de acomodare se acordă, la cerere, în ziua următoare celei în care a fost pusă în executare hotărârea judecătorească de încredințare în vederea adopției.

Persoanele care beneficiază de concediul de acomodare și de drepturile stabilite prin legea adopției, nu pot să beneficieze și de drepturile privind concediul pentru creșterea copiilor prevăzute de O.U.G. nr. 111/2010 și de indemnizația lunară pentru creșterea copiilor. În următoarele situații concediul de acomodare se suspendă: când s-a dispus plasarea copilului în regim de urgență și în situația în care instanța de judecată a revocat hotărârea judecătorească privind adopția copilului. Suspendarea concediului de acomodare încetează în ziua următoare celei în care a rămas definitivă hotărârea judecătorească prin care s-a dispus revenirea copilului la persoana/familia la care fusese încredințat în vederea adopției.

Reluarea concediului de acomodare și a plății indemnizației aferente suspendate se face la cererea persoanei îndreptățite, începând cu data depunerii acesteia. Arătăm tot aici conform art. 51 din Legea nr. 273/2004 a adopției situațiile în care concediul de acomodare încetează:

- a) când a expirat perioada maximă de un an;
- b) la cererea persoanei îndreptățite;
- c) copilul a împlinit 18 ani;
- d) a avut loc decesul copilului;
- e) persoana îndreptățită să adopte a decedat;
- f) a rămas definitivă hotărârea instanței de revocare a adopției.

Legea nr. 273/2004 republicată în temeiul art. X din Legea nr. 57/2016 este în strânsă legătură cu Legea nr. 53/2003, Codul muncii, în sensul că persoana îndreptățită, care beneficiază de concediul de acomodare, i se suspendă contractul individual de muncă din inițiativa acestuia, așa cum prevede art. 51 C. muncii. Avem datoria de a explica aici care este noțiunea suspendării contractului individual de muncă și care sunt cazurile de suspendare. Executarea contractului individual de muncă reprezintă un proces ce se desfășoară în timp iar în acest interval pot interveni împrejurări, prevăzute chiar de lege, care să împiedice temporar înfăptuirea obiectului și efectelor contractului, deci a obligațiilor reciproce ale părților. În acest fel apare suspendarea contractului, iar reglementarea generală a suspendării contractului individual de muncă se regăsește în Codul muncii. Suspendarea contractului este în realitate o suspendare a principalelor sale efecte, prestarea muncii și plata acesteia ce se manifestă printr-o încetare temporară în viața cotidiană^[2]. Efectele contractului vor reîncepe de îndată ce cauza suspendării a luat sfârșit. Cazurile de suspendare a contractului individual al muncii sunt prevăzute de Codul muncii și sunt următoarele:

- a) suspendarea de drept;
- b) suspendarea din inițiativa salariatului și aici intră și concediul de acomodare;
- c) suspendarea din inițiativa angajatorului;
- d) suspendarea prin acordul părților.

Concediul de acomodare se aprobă la cererea salariatului asemănător cu celelalte cazuri de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, în următoarele situații prevăzute de Codul muncii:

^[2] A. Ticlea, *Tratat de dreptul muncii – Legislație – Doctrină – Jurisprudență*, ed. a X-a actualizată în Tratat 2016, p. 709-710.

- concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1-2 ani, sau în cazul copilului cu handicap până la 3 ani;
- concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- concediul paternal;
- concediul pentru formare profesională;
- participarea la grevă;
- exercitarea unor funcții electivă, pe toată durata mandatului^[3].

Și Legea nr. 273/2004 actualizată per 2018 prevede la punctul 2) al art. 50 faptul că acest tip de concediu se acordă pe baza cererii persoanei îndreptățite, urmând să intervină suspendarea contractului individual de muncă, fapt prevăzut și de Codul muncii, la care se anexează certificatul de grevă în baza căruia se execută hotărârea judecătorească de încredințare în vederea adopției^[4].

În cele ce urmează vom enumera etapele premergătoare adopției.

Prima etapa așa cum prevede art. 18 al Legii nr. 273/2004 este aceea a evaluării adoptatorului sau a familiei adoptatoare în vederea obținerii atestatului.

Obținerea atestatului de adoptator sau familie adoptatoare presupune parcurgerea următorilor pași:

- evaluarea adoptatorului sau a familiei adoptatoare, prin care se realizează identificarea abilităților parentale și impedimentele de orice natură, potrivirea practică dintre copil și adoptator/familie adoptatoare, personalitatea și starea sănătății familiei adoptatoare sau a adoptatorului, condițiile de locuit, situația economică și motivele celui care dorește să adopte;
- caracteristicile psihologice, sociale și medicale ale celorlalți membri ai familiei.

Atestatul este eliberat de direcția în a cărei rază teritorială domiciliază adoptatorul sau familia adoptatoare, prin decizia președintelui A.N.P.D.C.A. cu o valabilitate de 5 ani cu drept de prelungire la solicitarea persoanei/familiei, conform modificărilor din data de 20 septembrie 2018. Valabilitatea atestatului încetează de drept, ca urmare a expirării, a modificării configurației familiale, în cazul căsătoriei sau decesului persoanei atestate și după ce și-a produs efectele pentru care a fost eliberat.

Deschiderea procedurii adopției este a doua etapă a Legii nr. 273/2004 care are un plan individualizat de protecție și promovare a drepturilor copilului.

Teoretic și practic, orice copil care după instituirea măsurii de protecție specială, a trecut un an și părinții firești sau rudele, nu realizează niciun demers pentru integrarea în familie a copilului, are ca rezultat încredințarea copilului în vederea adopției. În cazul în care după instituirea măsurii de protecție specială au trecut 6 luni și părinții sau rudele copilului nu sunt găsite sau nu doresc să se ocupe de creșterea copilului are același rezultat. Excepția, este cazul în care copilul a fost înregistrat din părinți necunoscuți, adopția se stabilește în maxim 30 de zile.

Situația copilului pentru care s-a instituit plasamentul la o familie în urma solicitării de adopție, ca și plan individualizat de protecție, acesta bucurându-se de viața de familie pentru o perioadă

^[3] Art. 49 C. muncii.

^[4] A. Țiclea, *op. cit.*, p. 718.

de minim 6 luni de zile, familia are obligația să depună cererea privind eliberarea atestatului de familie adoptatoare în maxim 30 de zile de la data semnării procesului-verbal în vederea stabilirii adopției.

Dosarul planului individualizat de protecție a copilului se transmite compartimentului de adopții și postadopții din cadrul direcției în care domiciliază copilul, aceasta urmând a sesiza instanța judecătorească competentă în vederea deschiderii procedurii adopției.

Instanța va încuviința deschiderea procedurii adopției doar dacă planul individualizat de protecție are ca finalitate adopția internă iar părinții copilului după caz, sau tutorele își exprimă consimțământul la adopție. În situația copilului pentru care s-a instituit tutela, direcția în a cărei rază domiciliază copilul solicită încuviințarea deschiderii adopției instanței judecătorești, doar dacă este în interesul superior al copilului.

A treia etapă premergătoare încredințării în vederea adopției este potrivirea dintre copil și persoana/familia adoptatoare.

Procesul de potrivire se realizează de compartimentul de adopții și postadopții din structura direcției pentru copiii care au deschisă procedura adopției, aflați în evidența Registrului național pentru adopții prin selectarea din cadrul acestui registru a tuturor persoanelor/famiilor atestate care răspund nevoilor fiecărui copil.

Registrul național pentru adopții pune la dispoziția direcției de la domiciliul copilului, lista persoanelor/famiilor atestate care răspund nevoilor fiecărui copil, urmând a avea loc selecția celei mai potrivite persoane/familii de către compartimentul adopții în vederea parcurgerii etapei de potrivire. La finalul procedurii de potrivire direcția întocmește un raport și propune sesizarea instanței judecătorești pentru încredințarea copilului în vederea adopției.

Încredințarea în vederea adopției este a 4-a etapă a Legii nr. 273/2004.

Doar după 90 de zile după ce copilul a fost încredințat persoanei sau familiei adoptatoare, instanța poate să aprecieze, în mod rațional, dacă adopția poate fi încuviințată sau nu.

În cazul încuviințării adopției, vor avea relevanță condițiile de natură socioprofesională, economică, culturală și religie, determinând capacitatea de adaptare, fizică și psihică, a copilului la noul mediu familial. Încredințarea se dispune de către instanța judecătorească de la domiciliul copilului. Încredințarea în vederea adopției nu este necesară în următoarele cazuri:

- a) pentru persoana care a dobândit capacitate deplină de exercițiu;
- b) pentru adopția copilului de către soțul firesc sau adoptiv;
- c) pentru adopția copilului pentru care a fost deschisă procedura adopției și acesta se află în plasament la unul dintre soții familiei adoptatoare de cel puțin 6 luni;
- d) pentru adopția copilului de către tutore sau, dacă au trecut cel puțin 6 luni de la data instituirii tutelei, putând fi solicitată în mod direct instanța judecătorească.

Dreptul de a reprezenta copilul în actele juridice, precum și dreptul de a administra bunurile copilului se exercită de către președintele consiliului județean sau primarul sectorului municipiului București.

Încuviințarea adopției reprezintă a 5-a etapă a procesului.

În situația adopției persoanei care a dobândit capacitate deplină de exercițiu sau de către soțul părintelui firească sau adoptiv, cererea de încuviințare a adopției poate fi introdusă direct de către adoptator. În toate celelalte cazuri cererea de încuviințare a adopției va fi introdusă fie de către adoptator sau familia adoptatoare la sfârșitul perioadei de încredințare în vederea adopției.

Pentru încuviințarea adopției sunt necesare următoarele acte:

- a) certificatul de naștere al copilului în copie legalizată;
- b) certificatul medical privind starea de sănătate a copilului;
- c) raportul de consiliere al copilului care a împlinit vârsta de 10 ani, în vederea exprimării consimțământului;
- d) atestatul valabil al adoptatorului sau familiei adoptatoare;
- e) hotărârea judecătorească definitivă de încredințare în vederea adopției;
- f) certificatele de naștere ale adoptatorului sau soțului/soției din familia adoptatoare în copie legalizată;
- g) certificatul de căsătorie al adoptatorului sau al soților din familia adoptatoare;
- h) cazierul judiciar al adoptatorului;
- i) certificatul medical privind stare de sănătate a adoptatorului;
- j) hotărârea judecătorească definitivă de deschidere a procedurii adopției copilului;
- k) raportul de consiliere și informare a părinților firești;
- l) documentul care consemnează rezultatul expertizei pentru confirmarea filiației față de tată.

Judecarea cererii de încuviințare a adopției se face cu citarea direcției în a cărei rază teritorială se află domiciliul copilului, iar în cazul în care persoana adoptată a dobândit capacitatea deplină de exercițiu, aceasta se face cu citarea adoptatorului sau a familiei adoptatoare. Pe baza probelor administrate instanța va admite cererea de încuviințare doar dacă adopția este în interesul superior al copilului.

Aplicarea prevederilor legale în managementul resurselor umane

Vlad BUTUR

ABSTRACT

The Human Resources Departments' management tasks can be divided in relation to the following main activities, such as: efficient management and administration according to legislation, abilities acquisition and development and employee loyalty. Some of the human resources management activities necessitate the management requirements. However, most of the human management activities are ruled, in particular, by labor law norms. The regulatory sphere of labor law is represented by a set of legal norms which have as distinct object, namely the regulation of the social work relations. The tasks in which legal norms are fundamental in human resource management are: recruitment, contract management activities (achievement, executing, modifying, suspending and termination of individual employment contracts) and the the legal liability of employees. The article aims, is to present succinctly, the legislative norms governing these important tasks of the Human Resources Component.

Keywords: *human resources management, Human Resources Department, labor law.*

REZUMAT

Atribuțiile de management ale Compartimentelor de Resurse Umane, pot fi grupate în raport de următoarele activități principale, astfel: *gestionarea și administrarea eficientă în conformitate cu legislația, obținerea și dezvoltarea abilităților și fidelizarea angajaților*. O parte dintre activități, referitoare la politică, strategii, planificare, marketing și comunicare, din gestiunea resurselor umane, respectă în principal cerințele de management. Cea mai mare parte a atribuțiilor privind gestionarea personalului sunt însă guvernate mai ales de reglementările din legislația muncii. Sfera de reglementare proprie dreptului muncii este reprezentată de un ansamblu de norme juridice care are ca obiect distinct, reglementarea relațiilor sociale de muncă. Atribuțiile în care reglementările legale, sunt primordiale în managementului resurselor umane sunt: *recrutarea, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă; precum și răspunderea juridică a angajaților*. Articolul își propune să prezint în mod succint reglementările legislative care guvernează aceste atribuții importante ale Compartimentului de Resurse Umane.

Cuvinte-cheie: *managementul resurselor umane, compartimentul de resurse umane, dreptul Muncii.*

Introducere

Compartimentul de resurse umane (CRU) este cel care asigură la nivelul companiilor elaborarea și aplicarea politicii de personal inclusiv privind salarizarea, cu respectarea riguroasă a legislației în vigoare privind organizarea și disciplina muncii, respectarea normelor de ordine interioară, răspunderea materială, protecția muncii și prelucrarea cu datele cu caracter personal ale angajaților.

Noțiunea de resurse umane este strâns legată de aceea de muncă, iar în acest sens Declarația Organizației Internaționale a Muncii de la Philadelphia din anul 1944 proclamă: „*Munca, fiind o expresie a personalității umane, nu poate fi tratată ca o marfă!*”.

Un adevăr care a fost confirmat de mii de ani este acela, că prin muncă, omul transformă nu numai natura, dar evoluează, se transformă chiar pe sine însuși. S-a afirmat, pe bună dreptate, că „respectul demnității lucrătorilor este cel mai prețios patrimoniu al întreprinderii”^[1].

„*Dar dacă munca face omul, ea, în același timp, poate să-i amenințe condiția, să-l dezumanizeze, să-i amenințe demnitatea. În prezent, progresul științific și tehnologic, mondializarea piețelor, surse de dezvoltare și progres, expun lucrătorii riscului de a fi exploatați de agentul economiei de piață. Esențial este că munca îi conferă fiecărui individ o identitate personală și socială, îi conferă un anumit prestigiu în societate. Ea este matricea activității umane și reprezintă, în același timp, expresia individualității.*”^[2]

Milkovich și Boudreau scriu în prefața lucrării lor „Human Resource Management” despre o nouă concepție referitoare la resursele umane. Aceștia au început să „*regândească modul în care își conduc angajații, descoperind că succesul lor propriu, ca și succesul companiei lor, depinde de decizia lor în ceea ce privește angajații*”^[3]. În aceste condiții, activitățile desfășurate de compartimentul resurse umane au devenit tot mai „importante” pentru a putea asigura mărirea performanței firmei, cu referire la eficiența cu care aceasta își utilizează resursele (financiare, tehnice, informaționale și umane)^[4],^[5]

Reglementări legale care guvernează relația între angajatori și angajați

În domeniul resurselor umane este necesară existența unor *reglementări* referitoare la aspectele fundamentale, în privința principalelor activități pe care le desfășoară compartimentul de resurse umane dintr-o companie.

^[1] P. Adam, *La dignité du salarié, et le droit du travail (Première partie)*, în *Revue de droit du travail* no. 3 mars 2014, p. 175.

^[2] A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2016, p. 7-8.

^[3] George T. Milkovich, John W. Boudreau, *Human Resource Management*, Homewood, Boston, 1991, p. 3.

^[4] L. Hăhăianu, *Managementul Resurselor Umane*, Ed. Rentrop&Straton, București, 2000, p. 3.

^[5] A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 10. *Idem*, p. 12.

Ca urmare a acestui fapt există reglementări respectate la nivel european, concepute pentru a defini clar raporturile ce se stabilesc între angajatori și angajați sau pentru protecția forței de muncă.

România ca parte a Uniunii Europene trebuie să pună în practică hotărârile statelor membre ale acestei alianțe în toate domeniile de activitate, deci și referitor la resursele umane.

Însă în cadrul general al reglementărilor europene fiecărui stat i se lasă libertatea de a elabora propriile reglementări legale, care să corespundă cerințelor și intereselor naționale.

Toate reglementările ce trebuie să fie respectate sunt incluse într-un „*ansamblu de norme juridice cu un obiect distinct de reglementare: relațiile sociale de muncă. Aceste relații se stabilesc între cei ce utilizează forța de muncă – angajatori (patroni) și cei care prestează munca – salariați (angajați)*”^[6].

Sfera de reglementare ce este proprie dreptului muncii include și unele raporturi juridice conexe reprezentate de (formarea profesională, securitatea și sănătatea în muncă, organizarea, funcționarea și atribuțiile sindicatelor și patronatelor, jurisdicția muncii), care sunt denumite în acest mod deoarece derivă din încheierea contractelor de muncă contribuind la organizarea muncii și la asigurarea condițiilor necesare pentru desfășurarea acesteia^[7].

„Izvoarele dreptului muncii pot fi definite ca acele acte normative care reglementează raporturile juridice de muncă, inclusiv raporturile juridice grefate de raportul de muncă (cele privind pregătirea profesională, securitatea și sănătatea în muncă, patronatele și sindicatele, jurisdicția muncii)”^[8].

Constituția este legea fundamentală a unui stat în care sunt prevăzute unele drepturi fundamentale ce au legătură cu munca (dreptul la asociere la art. 40, dreptul la securitate și sănătate al salariaților ca și cel la odihnă la art. 41, dreptul la grevă la art. 43)^[9].

Izvorul cel mai relevant al dreptului muncii, care constituie chiar esența acestuia, este, în mod firesc, **Codul muncii**, importanța lui în privința reglementării relațiilor de muncă fiind deosebită deoarece a realizat consacrarea autonomiei dreptului muncii ca ramură a sistemului unitar al dreptului din România, a asigurat și asigură un regim unitar (privit din punctul de vedere al principiilor și trăsăturilor sale esențiale) pentru persoanele care prestează o muncă, în calitate de salariați^[10].

Codul muncii sau (Legea nr. 53/2003) este aplicabil atât în cazul raporturilor de muncă ce fac obiectul unor legi speciale [art. 1 alin. (2)], cât și celor ce nu se întemeiază pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale existente nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul pe care îl prezintă raporturile de muncă respective. [art. 295 alin. (2)].

^[6] A. Țiclea, *op. cit.*, p. 10.

^[7] *Idem*, p. 12.

^[8] *Idem*, p. 16.

^[9] Informații preluate din A. Țiclea, *op. cit.*, p. 10.

^[10] Informații preluate din A. Țiclea, *op. cit.*, p. 12.

Codul muncii sau (Legea nr. 53/2003) este aplicabil atât în cazul raporturilor de muncă ce fac obiectul unor legi speciale [art. 1 alin. (2)], cât și celor ce nu se întemeiază pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale existente nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul pe care îl prezintă raporturile de muncă respective [art. 295 alin. (2)].

În afară de legea fundamentală pe care se bazează funcționarea statului (Constituția), și de legea cadru (Codul muncii), sunt aplicabile o serie de **alte legi** ce se constituie în izvoare ale dreptului muncii, deoarece au în vedere reglementarea relațiilor sociale de muncă. Exemple în acest sens pot fi (cu mențiunea că și aceste legi pot fi modificate și completate ulterior ca și Codul muncii): – Legea nr. 62/2011 privind dialogul social; Legea nr. 108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii; Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal; Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor care lucrează în străinătate; Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă etc.

Potrivit art. 107 alin. (1)-(3) din Constituție, **Guvernul poate adopta hotărâri și ordonanțe**, primele dintre acestea fiind emise pentru organizarea și executarea legilor, iar hotărârile de guvern în temeiul unei legi speciale de abilitare în limitele și condițiile prevăzute de acestea. Exemple de ordonanțe și hotărâri de guvern care au calitatea de a fi izvoare ale dreptului muncii sunt: Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților; Ordonanța Guvernului nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora; O.U.G. nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă; Hotărârea Guvernului nr. 567/2005 privind organizarea și desfășurarea studiilor universitare de doctorat; Hotărârea Guvernului nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă etc.

Constituie izvoare ale dreptului muncii ordinele, **instrucțiunile și alte acte normative** ce sunt emise de miniștri și conducătorii altor organe central ce sunt elaborate în vederea executării legilor, a ordonanțelor și hotărârilor Guvernului.

Scopul acestora este acela de a stabili măsuri din punct de vedere tehnico-organizatoric, detalii neprevăzute în dispozițiile legale superioare, precum și îndrumări ce sunt necesare în vederea executării întocmai a acestora.

Cele mai multe din asemenea acte normative sunt emise de Ministerul Muncii altele fiind emise de Ministerul Educației, Ministerul Economiei, Ministerul Finanțelor etc.

După adoptarea Legii nr. 13/1991 (care a înlocuită cu Legea nr. 130/1996), modificare efectuată în spiritul noii concepții ce privește restructurarea legislației muncii, **contractele colective de muncă** au devenit unele dintre cele mai importante izvoare ale dreptului muncii.

Regulamentele interne se constituie în izvoare specifice ale dreptului muncii, care au un rol foarte important pentru activitatea oricărui angajator. Codul muncii conține o prevedere privind obligativitatea întocmirii regulamentelor cu consultarea sindicatelor sau, în lipsa acestora, a reprezentanților salariaților (art. 257). Ele trebuie să cuprindă, de exemplu reguli: cu privire la protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității; privind respectarea principiului

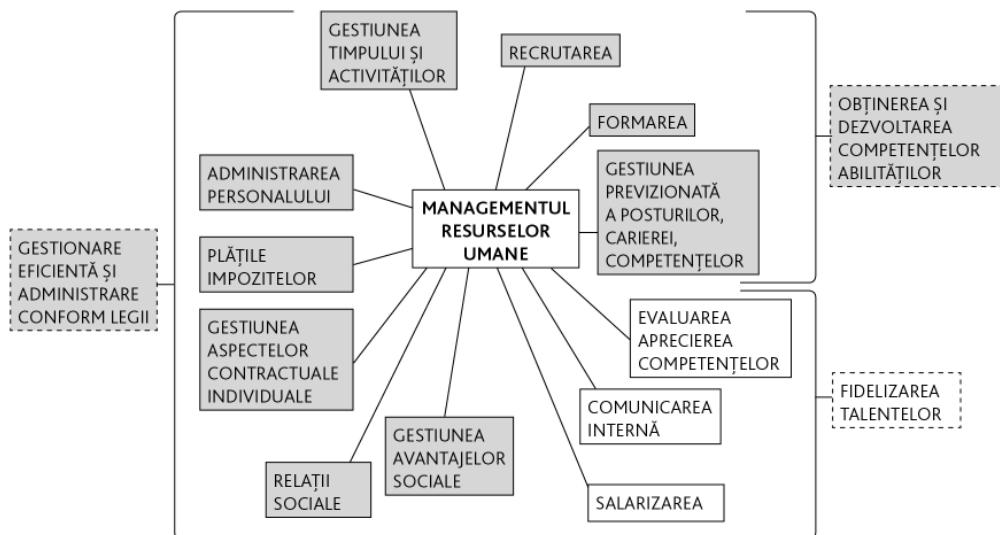
nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității; precum și drepturile și obligațiile pe care le au angajatorul și al ale salariații; o procedură în prin care vor fi rezolvate cererile sau reclamațiile individuale ale salariaților; chiar și reguli concrete ce se referă la disciplina muncii în unitate sau la abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile salariaților.

Regulamentele de organizare și funcționare sunt tot acte interne ale angajatorilor iar elaborarea lor nu constituie o obligație pentru organizații, ci un drept, iar conținutul lor are o altă natură diferită de aceea a regulamentelor interne.

De aceea, conform art. 40 alin. (1) lit. a) C. muncii, angajatorul are dreptul de a stabili „organizarea și funcționarea unității” și regulamentul menționat este instrumentul prin care se poate materializa acest drept. Angajații CRU trebuie să asigure aplicarea acestora în toate sectoarele de activitate din cadrul companiei.

Atribuțiile compartimentului de resurse umane guvernate de legislația muncii

Pe scurt, acest ansamblu de activități poate fi grupat în raport de următoarele funcții principale: a) gestionarea și administrarea eficientă în conformitate cu legislația, b) obținerea și dezvoltarea abilităților, c) fidelizarea angajaților.



Activitățile compartimentului de resurse umane, sursa: „Livre blanc sur la gestion des ressources humaines” <https://www.oliverwyman.fr>

Per ansamblu activitățile CRU trebuie să respecte regulile fundamentale, esențiale și hotărâtor din sistemului legislativ al dreptului muncii. În Dispozițiile generale din Codul muncii sunt prevăzute „principiile fundamentale privind munca și relațiile de muncă”^[11].

Recrutarea, selecția personalului și încheierea Contractului individual de muncă

O atribuție importantă a CRU și esențială pentru toate companiile, indiferent de specificul, dimensiunile și domeniul lor de activitate, este recrutarea și selecția candidaților pentru posturile devenite vacante, întrucât angajații sunt singurele resurse creatoare care pot asigura progresul firmei. Pe scurt activitățile de recrutare și selecție sunt: elaborarea și difuzarea ofertei pe diferitele canale de comunicare, identificarea sursei de recrutare, organizarea selecției pe baza documentelor, interviului candidaților, anunțarea rezultatelor și convocarea viitorilor angajați.

Procesul de recrutare și selecție în vederea angajării de personal, trebuie să respecte cerințele din art. 5 Cap. II C. muncii care prevede că trebuie aplicat principiul egalității pentru toți salariații și angajatorii și deci să nu existe nicio discriminare de ori ce natură (sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, religie etc.).

Conform art. 17 din Titlul II, Cap. 1, alin. (1)-(3), angajatorul trebuie: „*Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice; obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz. În plus trebuie ca „Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz „să fie informată cu privire o serie de elemente” cum ar fi: identitatea părților; locul de muncă; funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România; fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului; criteriile de evaluare a activității profesionale; riscurile specifice postului etc.*

Încheierea și semnarea unui contract individual de muncă

Conform Codului muncii definiția legală pentru Contractul individual de muncă este: *Contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu*^[12].

„Încheierea contractului individual de muncă reprezintă acea operațiune juridică, consecință a negocierii individuale, ce presupune realizarea acordului de voință a celor două părți: salariatul și angajatorul”^[13].

^[11] Codul muncii Titlul I, Cap. II, art. 3 – art. 9, Principii fundamentale.

^[12] Codul muncii Titlul II, Cap. I, Încheierea contractului individual de muncă, art. 10.

^[13] A. Țiclea, *op. cit.*, 2016, p. 248.

Operațiune de încheiere a contractului individual de muncă trebuie să îndeplinească o serie de condiții legale pentru a fi asigurată validitatea contractului, ca act juridic. Codul muncii Titlul II, Capitolul 1 – Încheierea contractului individual de muncă, art. 11 până la art. 21 enumeră cerințele legislative obligatorii ale unui CIM. Art. 20 prevede posibilitatea ca în CIM să fie cuprinse și alte clauze speciale, cum ar fi cele privind: formarea profesională; clauza de neconcurență; clauza de mobilitate; clauza de confidențialitate. Există o serie de condiții pentru încheierea a contractului individual de muncă.

Între acestea se numără și *capacitatea juridică a salariatului* esențială pentru încheierea diferitelor acte juridice așa cum este și CIM. Acest aspect este reglementat în Codul civil^[14], care definește *capacitatea de dispoziție* ca fiind „aptitudinea persoanei de a încheia singură acte juridice civile” (art. 37)^[15]. Vârsta legală pentru a încheia un contract de muncă, atât în privința dreptului la muncă, cât și în privința exercitării acestui drept, este la 18 ani.

O altă condiție se referă la *incompatibilități* în sensul că trebuie ținut seama ca viitorul angajat să nu aparțină unor categorii de incompatibilități, reglementate în mod expres și restrictiv de lege pentru a putea ocrotirea persoanei sau al apărării unor interese generale ale societății^[16]. Reglementările se găsesc în diferite alte acte normative care aparțin legislației muncii, altele legislației administrative, comerciale sau chiar penale.

Conform art. 27 alin. (1) C. muncii *examenul medical* este o condiție obligatorie care înseamnă un certificat medical care să ateste că persoana respectivă are și aptitudinea de a munci în sens biologic sau, cu alte cuvinte, **capacitatea de muncă**. Legea nr. 319/2006 a *securității și sănătății în muncă* prevede examenul medical la angajare și periodic pentru angajați^[17].

Este o cerință obligatorie pentru încheierea unui contract individual de muncă valid juridic, conform art. 14 alin. (2) C. muncii că „*persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice*”. La art. 209 C. civ., persoana juridică își exercită drepturile și își îndeplinește obligațiile prin care organele sale de administrare, de la data constituirii lor. Au această calitate „*persoanele fizice sau persoanele juridice care, prin lege, actul constitutiv sau statut sunt desemnate să acționeze în raporturile cu terții, individual sau colectiv, în numele și pe seama persoanei juridice*”.

Obiectul contractului este o altă condiție obligatorie pentru încheierea CIM reglementat de art. 962 C. civ. precizând că „obiectul în cazul convențiilor este acela la care părțile sau numai una din părți se obligă”. CIM este sinalagmatic și bilateral, obiectul său fiind format din două elemente inseparabile și intercondiționate: *prestarea muncii* de către salariat și *salarizarea ei* de către angajator. În cazul în care un contract de muncă nu ar cuprinde unul din aceste două elemente este nul^[18].

[14] T. Țiclea, *Capacitatea civilă a persoanei fizice*, în M. Uliescu – coordonator –, *Noul Cod civil. Studii și comentarii*, Volumul 1, Cartea I și Cartea a II-a (art. 1-534), Ed. Universul Juridic, București, 2012, pp. 185-221.

[15] A. Țiclea, *op. cit.*, p. 407.

[16] I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 240.

[17] Publicată în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006.

[18] A. Țiclea, *op. cit.*, 2015, p. 424.

Cauza **contractului individual de muncă** este condiție *obligatorie* la încheierea CMI pentru că este motivul care determină fiecare parte să încheie contractul (art. 1235 C. civ.) și care împreună cu consimțământul, *formează voința juridică*.

Repartizarea în muncă este reglementată de diferite actele normative cum sunt: *Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*^[19]; *Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat*^[20]; *Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap*^[21].

Codul muncii prevede art. 29 alin. (1) următoarea cerință: „CMI se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea” iar la art. 29 alin. (2) sunt precizate modalitățile prin care se face verificarea.

O modalitate prin care sunt verificate aptitudinile este *perioada de probă* reglementată în art. 31 C. muncii. Perioada de probă este *facultativă și subsidiară concursului sau examenului*. Ea nu se prezumă și nici nu constituie un act unilateral al angajatorului, ci trebuie prevăzută *expres*, în CIM conform art. 17 alin. (3) lit. (n), coroborat cu art. 17 alin. (4) C. muncii^[22].

Informarea persoanei care solicită angajarea este o cerință ce a rezultat din preluarea dispozițiilor dreptului comunitar (Directiva Consiliului nr. 91/533/CEE din 14 octombrie 1991)^[23]. Ca cerință obligatorie ea există în Codul muncii la art. 17 alin. (3) unde sunt enumerate elementele obligatorii despre care trebuie informat viitorul angajat.

În conformitate cu art. 16 alin. (1) C. muncii „Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, *în formă scrisă*, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Tot în art. 16 alin. (2) și (3) se menționează necesitatea existenței a *două exemplare* ale CIM: *unul pentru angajator*, care se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, celălalt, înmănat obligatoriu salariatului de către angajator. Aceeași cerință privind *dublul exemplar* este valabilă și pentru *Fișa postului*^[24].

Compartimentul de resurse umane are obligația, conform Codului muncii art. 34, să înființeze registrul de evidență a salariaților. În aplicarea acestui text, a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 247/2003 privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților^[25] abrogată și înlocuită cu Hotărârea Guvernului nr. 161/2006, prin Hotărârea Guvernului nr. 500/2011^[26], iar apoi prin Hotărârea nr. 905/2017^[27].

^[19] Publicată în M. Of. nr. 103 din 6 februarie 2002, modificată ulterior.

^[20] Publicată în M. Of. nr. 401 din 20 iulie 2001, modificată ulterior.

^[21] Republicată în M. Of. nr. 1 din 3 ianuarie 2008, modificată ulterior.

^[22] Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu, *Perioada de probă în reglementarea Codului muncii*, în Dreptul nr. 8/2003, p. 25.

^[23] Legea nr. 467/2006 (publicată în M. Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006), care transpune Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2002/14/CE.

^[24] A. Țiclea, *op. cit.*, 2015, p. 452.

^[25] Publicată în M. Of. nr. 164 din 14 martie 2003.

^[26] Publicată în M. Of. nr. 372 din 27 mai 2011, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 1105/2011 (publicată în M. Of. nr. 798 din 10 noiembrie 2011).

^[27] Publicată în M. Of. nr. 1005 din 19 decembrie 2017.

O cerință esențială prevăzută în Codul muncii la art. 16 alin. (2) și (3) este înregistrarea CIM în registrul general de evidență a salariaților, (REVISAL) care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

În conformitate cu art. 5 din Hotărârea Guvernului nr. 500/2011^[28] transmiterea angajatorului la inspectoratul teritorial de muncă, în format electronic, se poate face *on-line*, *e-mail*, sau *prin depunerea la sediul inspectoratului*.

La încheierea CIM angajatul primește un alt document important, *Fișa postului*. Acest document este obligatoriu pentru orice angajat potrivit reglementărilor existente în Codul muncii. Fișa postului este o anexă la contract CIM ce trebuie adus la cunoștința angajatului de către angajator, atunci când contractul de muncă este încheiat sau este necesară o actualizare a acestuia. Elementele constitutive principale ale oricărei fișe de post sunt: *identificarea postului, descrierea postului, specificația postului și denumirea în COR, relațiile de subordonare, scopul principal al postului, relațiile postului, responsabilitățile principale, competențele/abilitățile precum și experiența necesare ocupării postului, responsabilitățile și obligațiile privind siguranța și sănătatea muncii și condițiile de muncă*. Uneori în fișa postului sunt incluse și beneficiile, formele de recompensare și volumul acestora, acest fapt rămânând la latitudinea angajatorului. La art. 39 alin. (2) lit. a) C. muncii este prevăzut că salariatul are obligația precisă de a respecta fișa postului. La întocmirea Fișei postului, conform Codul muncii, art. 40 alin. (1) lit. b) angajatorul are dreptul să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat și să dea dispoziții cu caracter obligatoriu sub rezerva legalității art. 40 alin. (1) lit. c) C. muncii.

În anumite situații și condiții, angajatorii pot utiliza pe lângă CIM pe perioadă nedeterminată și alte tipuri de contracte de muncă, care fac obiectul Capitolelor VI, VII, VIII și IX C. muncii unde se găsesc normele legislative care le reglementează. Este cazul *CIM pe perioadă determinată* (Cap. VI alin. 88-87). Acest tip de contract se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie. *CIM temporară* (Cap. VII, art. 88-102) se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni, iar în art. 94 alin. (2) se precizează că în afara elementelor prevăzute la art. 17 și art. 18 alin. (1), trebuie precizate și condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii, identitatea și sediul utilizatorului, precum și cuantumul și modalitățile remunerației salariatului temporar. În *CIM cu timp parțial*, (Cap. VIII, art. 103-107) salariatul are un număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, inferioare ca număr de ore normale de lucru ale unui salariat cu normă întreagă. În acest contract, art. 105 precizează că, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3), trebuie precizate: durata muncii și repartizarea programului de lucru; condițiile în care se poate modifica programul de lucru; interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora. *CIM la domiciliu* se încheie numai în formă scrisă și trebuie să conțină, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3), și următoarele precizări: (expresă) ca salariatul lucrează la domiciliu; programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului sau și modalitatea concretă de realizare a controlului; obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

^[28] Privind registrul general de evidență a salariaților (publicată în M. Of. nr. 372 din 7 mai 2011), modificată ulterior.

Executarea contractului individual de muncă

Reglementările legale privind executarea CIM se găsesc în Codul muncii la Cap. II. art. 37 prezintă succint tematica acestui capitol și anume care sunt drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat, obținute prin negociere în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă, cu respectarea legii, cu precizarea formulată la art. 38 „salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege”. Drepturile și obligațiile salariatului sunt stipulate de lege fiind enumerate în art. 39. În oglindă, art. 40 face enumerarea drepturilor și obligațiilor angajatorului.

Modificarea contractului individual de muncă

Modificarea și încetarea CIM poate interveni numai în condițiile prevăzute de lege^[29]. În mod normal modificările contractului se fac conform art. 41 și urm. C. muncii în aceleași condiții în care acesta a fost încheiat și anume prin acordul ambelor părți. Alin. (3) din art. 41 enumeră elementele care permit modificarea CIM și anume: locul muncii; felul muncii; condițiile de muncă; salariul; timpul de muncă și timpul de odihnă. Art. 42 prevede că angajatorul poate modifica unilateral locul de muncă „*prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă*”. Este prevăzut de lege ca pe perioada detașării sau a delegării, salariatul „își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă”. La art. 43 și urm. legiuitorul face precizări privind delegarea și detașarea salariaților.

Suspendarea contractului individual de muncă

În timpul executării CIM sunt anumite situații, care sunt prevăzute și de lege, care pot împiedica temporar îndeplinirea obiectului și efectelor CIM, deci a obligațiilor reciproce ale părților, care atrag, în mod inerent suspendarea contractului^[30]. În Codul muncii la Cap. IV, art. 49-54, sunt reglementările generale privind suspendarea CIM. Art. 50 enumeră care sunt situațiile în care are loc suspendarea de drept (de exemplu concediul de maternitate, concediul pentru incapacitate temporară de muncă, carantină; îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat; forță majoră etc.). La art. 51 sunt enumerate situațiile de suspendat *din inițiativa salariatului* și anume: concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani; concediu paternal; concediu pentru formare profesională; participarea la grevă etc. CIM mai poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, dar în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern. Art. 52 și art. 53 detaliază situațiile în care CIM poate fi suspendat *din inițiativa angajatorului*, dar și cuantumul de indemnizație, plătită din fondul de salarii acolo unde este cazul. Conform art. 54 „*Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.*” În cazul acestui

^[29] Este aplicarea principiului general prevăzut în art. 1270 alin. (1) C. civ., conform căruia „contractul valabil încheiat are putere de lege între părțile contractante”.

^[30] S. Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, ed. a II-a, Ed. Lumina Lex, București, 2001, p. 290 și urm.

tip de suspendare trebuie ca angajatul și angajatorul să realizeze o convenție, cu prilejul încheierii contractului ori pe parcursul executării acestuia, cu privire la suspendarea principalelor sale efecte reprezentate de prestarea muncii și plata salariului.

Încetarea contractului individual de muncă

În cazul de încetarea contractului individual de muncă acționează, *principiul legalității; modurile și cazurile în care poate interveni, motivele, condițiile, procedura, efectele și controlul său*, precum și *răspunderea părților*, acestea sunt reglementate pe larg în lege^[31].

Contractul individual de muncă este un act juridic bilateral, iar principiul libertății de voință trebuie să se manifeste nu numai la încheierea, ci și la încetarea sa.

Potrivit art. 55 C. muncii, **contractul individual de muncă** poate înceta în următoarele situații: *de drept; prin acordul părților; ca urmare a voinței unilaterale*.

SECȚIUNEA 1, *Încetarea de drept a contractului individual de muncă*, la art. 56 alin. (1) lit. a) și urm. sunt enumerate și explicitate situațiile în care are loc încetarea de drept a CIM, (de exemplu decesul, pensionarea, constatarea nulității absolute a CIM constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă, ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate etc.). Art. 57 face precizări privind situațiile de nulitatea CIM. Temeiul legal al încetării CIM prin acordul părților este reglementat de art. 55 lit. b) C. muncii.

Încetarea CIM prin acordul părților. Cum încheierea acestui tip de contract este rezultatul *consimțământului reciproc* al celor implicați, tot *acordul lor de voință* va duce la încetarea sa, ca o aplicare a principiului simetriei actelor juridice. În Codul muncii nu există dispoziții privind condițiile și procedura încetării contractului, prin acordul părților^[32] ca atare operațiunea nu constituie o tranzacție în sistemul dreptului comun – așadar nu reprezintă un acord întemeiat pe concesi reciproc^[33]. În această situație angajatorul trebuie să aibă în vedere o eventuală cerere ori altă manifestare neîndoielnică (înscris), din care să rezulte intenția clară a salariatului de a părăsi unitatea^[34]. Acordul părților va produce efecte juridice numai dacă *oferta uneia dintre părți, referitoare la încetarea contractului, se întâlnește cu acceptarea din partea celeilalte părți*^[35].

O modalitate de încetare a CIM ca urmare a voinței unilaterale este Concedierea. Codul muncii introduce această noțiune pentru orice încetare a unui contract de acest tip din *inițiativa angajatorului*, conform art. 58 alin. (1). În Codul muncii la art. 58 alin. (2) se stipulează – „*Concedierea poate fi dispusă pentru motive ce țin de persoana salariatului sau pentru motive*

[31] A. Athanasiu, L. Dima, *Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii*, Partea a IV-a, în *Pandectele Române* nr. 6/2003, p. 203; *Idem*, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2005, p. 105.

[32] R. Dimitriu, *Contractul individual de muncă – prezent și perspective*, Ed. Tribuna Economică, București, 2005, p. 264.

[33] O. Ținca, *Comentarii referitoare la încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților*, în *Revista Română de Dreptul Muncii* nr. 2/2009, p. 41; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2010, p. 387.

[34] Curtea de Apel Ploiești, decizia civilă nr. 227/1994, în *Buletinul jurisprudenței* ... p. 58. Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 5815/R/2009.

[35] Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă, pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurările sociale, decizia nr. 1816/R/2010.

care nu țin de persoana lui. Pentru a realiza protejarea salariatului de eventualele abuzuri ale angajatorului și garantarea drepturilor pe care acesta le are, Codul muncii stabilește în mod expres și limitativ situațiile în care angajatul nu poate fi concediat. La art. 59 se precizează când este *interzisă concedierea salariaților*: pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasa, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale. Situațiile când concedierea salariaților *nu poate fi dispusă* sunt precizate în art. 61 lit. a) și urm. Secțiunea 3 art. 61 precizează când este posibilă concedierea pentru *motive care țin de persoana salariatului*. Secțiunea 4 tratează reglementările în cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului, de exemplu prevederile art. 65, această concediere reprezintă încetarea contractului, care este „*determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana acestuia*” alin. (1). De menționat că alin. (2) precizează faptul că „*Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă*”. Concedierea poate fi individuală sau colectivă. Art. 69 precizează că „*în cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților*”.

Demisia este o modalitate de încetare a CIM ca urmare a voinței unilaterale. Art. 81 alin. (1) C. muncii definește demisia ca „actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz”.

Răspunderea juridică a angajaților din unitate

Conform art. 40 alin. (1) lit. c) C. muncii este: „*Dreptul angajatorului de a da dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor*”. Din această reglementare reiese relația de subordonare a salariatului față de angajator și obligația pe care și-a asumat-o de a presta o anumită muncă în beneficiul acestuia. Angajatul trebuie să respecte îndatoririle din: *CIM, Regulamentul Intern și cel de Organizare și Funcționare*, documente proprii companiei unde lucrează salariatul, cerințele din *fișa postului, confidențialitatea, normele de protecția muncii, normele igienico-sanitare specifice activității profesionale și buna păstrare și gestionare a bunurilor din inventarul departamentului*. În cazul în care salariații nu execută/respectă ordinul legal, ei vor răspunde disciplinar. Pe parcursul activității lor pot răspunde: *disciplinar, patrimonial, contravențional și penal*.

Răspunderea disciplinară este tratată în Codul muncii, în Titlul XI, Cap. 2, art. 247 și urm. C. muncii enunță în art. 39 alin. (2) lit. b) importanța îndatoririi de a *respecta disciplina muncii*, ca pe o obligație distinctă a salariaților, referitoare la totalitatea îndatoririlor de serviciu asumate de aceștia prin încheierea contractului individual de muncă^[36]. Răspunderea disciplinară este o *răspundere specifică dreptului muncii*, care are ca izvor încheierea contractului individual de muncă. Conform art. 39 alin. (2) lit. b) C. muncii - respectarea disciplinei muncii constituie o *obligație* de bază a fiecărui salariat. Pentru disciplina muncii sunt două categorii de mijloace^[37]:

^[36] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2010, pp. 767-768.

^[37] S. Ghimpu, A. Țiclea, *Dreptul muncii*, 1997, p. 560.

cu caracter **organizatoric, preventiv și stimulat**iv. (salariului de merit, promovarea în grad sau treaptă profesională, calificative bune la evaluare) și cu caracter punitiv și anume **sancțiunile**. Răspunderea disciplinară poate fi definită „acea formă a **răspunderii juridice, specifică dreptului muncii**, ce constă în **sancționarea faptelor de încălcare cu vinovăție** de către **orice salariat a normelor legale, regulamentului intern, contractului individual și/sau colectiv de muncă, ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici calificate de lege ca fiind abateri disciplinare**^[38].

Pentru a fi considerată ca răspundere disciplinară, aceasta trebuie să întrunească următoarele elemente constitutive ale abaterii disciplinare conform art. 250 C. muncii: obiectul, latura obiectivă (respectiv fapta), subiectul (salariatul), subiectivă (vinovăția). Repercusiunile sunt **sancțiunile disciplinare** care constituie mijloace de constrângere prevăzute de lege, având ca scop apărarea ordinii disciplinare, dezvoltarea spiritului de răspundere pentru îndeplinirea conștiințioasă a îndatoririlor de serviciu și respectarea normelor de comportare, precum și prevenirea producerii unor acte de indisciplina. Ele sunt măsuri **specifice dreptului muncii**, în legătură cu executarea contractului individual de muncă, reflectându-se prin consecințele lor, numai asupra raportului juridic de muncă, fără a afecta celelalte drepturi personale și patrimoniale ale salariaților^[39]. Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt: **avertismentul scris, retrogradarea din funcție** (pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile), **reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%**; **reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%**; **desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă**. Acestea sunt prevăzute la art. 248 C. muncii. În vederea aplicării sancțiunilor trebuie respectat art. 251 C. muncii „cercetarea disciplinară”, cu respectarea alin. (1), (2), (3) și (4). Codul muncii reglementează la art. 252 reglementează „decizia de sancționare: termene, conținut, comunicare. La alin. (1) **termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare**, conform acestui text, „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”.

Răspunderea patrimonială a angajatorului și a salariatului este reglementată în Codul muncii, Titlul XI, Cap. 3, art. 253 și urm. C. muncii prevede la art. 254 alin. (1) că „salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor”. În acest sens, răspunderea patrimonială este o formă a **răspunderii juridice contractuale, care constau în obligația salariaților de a repara pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor**^[40]. Cerințele care trebuie respectate pentru a putea fi considerată răspundere patrimonială sunt următoarele^[41]: să fie o răspundere contractuală care este **condiționată de existența raportului juridic de muncă** dintre salariatul răspunzător și angajatorul păgubit, raportul juridic este CIM; să aibă la bază **vinovăția (culpa)** celui în cauză și nu prezumția de culpă; să fie o **răspundere individuală** în cadrul raporturilor juridice de muncă, ea excluzând ca principiul solidaritatea; să dispună de **reglementarea răspunderii patrimoniale prin norme legale imperative**, modificarea ei prin clauze ale

[38] A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 452.

[39] A. Țiclea, *op. cit.*, 2017, p. 463.

[40] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed. a III-a revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 816.

[41] A. Țiclea, *op. cit.*, 2017, p. 489-450.

contractului de muncă, derogatorii de la lege în defavoarea salariatului, este inadmisibilă; să fie o *răspundere integrală*, nu numai pentru dauna efectivă și actuală (*damnum emergens*), ci și pentru foloasele nerealizate (*lucrum cessans*), spre deosebire de răspunderea materială care este, limitată (numai în ceea ce privește *damnum emergens*). Potrivit Codul civil, art. 1531 prejudiciul cuprinde pierderea efectivă suferită de creditor și beneficiul de care acesta este lipsit.

Spre deosebire de răspunderea civilă (contractuală) *clasică*, răspunderea patrimonială *prezintă un caracter limitat sub aspectul executării silite*, care se efectuează, de regulă, numai asupra unei cote din salariu (art. 257 C. muncii).

Răspunderea patrimonială poate fi și a *angajatorului* față de salariat, conform art. 253 C. muncii. În cazul acesta, situațiile cele mai des întâlnite când salariatul a fost prejudiciat sunt următoarele: neacordarea concediului de odihnă, total sau parțial; împiedicarea sub orice formă sau din orice motive a salariatului de a munci; întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia; instanța care a fost sesizată cu o contestație împotriva concedierii salariatului constată faptul că măsura dispusă de angajator este nelegală sau netemeinică și, în consecință, dispune acordarea de despăgubiri morale sau daune morale. Deci, angajatorul datorează despăgubiri atât în ipoteza prejudicierii materiale a salariatului sau, cât și pentru eventualele prejudicii morale produse acestuia.

Răspunderea patrimonială presupune un rezultat dăunător care să se concretizeze într-o pagubă cu valoare economică, iar aceasta să fi fost „adusă” angajatorului – deci determinată, cauzată, generată – de către salariați „*din vina și în legătură cu munca lor*” conform art. 254 alin. (1) C. muncii. Sunt situații când răspunderea patrimonială a angajatului este exclusă, atunci când este constatată existența unor cauze care, potrivit legii, înlătură caracterul ilicit al faptei salariatului respectiv, constituind cauze de nerăspundere. De exemplu: existența stării de necesitate; executarea unei obligații legale sau contractuale; cazul de forța majoră și cazul fortuit.

Pentru a fi considerată răspundere *patrimonială pentru angajați*, Codul muncii art. 254 prevede o serie de condiții cumulative de fond, iar lipsa uneia înlătură această răspundere: calitatea de salariat al angajatorului păgubit a celui ce a produs paguba; fapta ilicită și personală a salariatului, săvârșită în legătură cu munca sa; *prejudiciul cauzat patrimoniului angajatorului; raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu; vinovăția (culpa) salariatului*. Prejudiciul este reprezentat de acea modificare a patrimoniului din cauza faptei ilicite a salariatului care poate consta fie într-o diminuare a activului, fie într-o creștere a pasivului patrimonial^[42].

Importanța prejudiciului în ceea ce privește răspunderea patrimonială rezidă în aceea că dreptul la reparație se naște în ziua cauzării lui, „*chiar dacă acest drept nu poate fi valorificat imediat*” art. 1381 alin. (2) C. civ. Dacă angajatorul nu poate dovedi existența prejudiciului salariatul poate fi exonerat. Este important ca prejudiciul, în cazul răspunderii patrimoniale a salariatului, trebuie să fie:

- **real** (deoarece salariatul răspunde pentru valorile efectiv pierdute din patrimoniul angajatorului nu și pentru valorile stabilite ca pierdere numai nominal);
- **cert** (prejudiciul trebuie să fie evaluat precis într-o sumă de bani);
- **actual** (de regulă, un prejudiciu este cert în măsura în care este și actual, și un prejudiciu viitor ar trebui luat în considerare în cazul în care producerea lui este certă);

^[42] A. Țiclea, *Răspunderea pentru daune în raporturile de muncă. Teorie și Jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, pp. 125-126.

- **direct** (să fie cauzat angajatorului său);
- **material** (salariatul nerăspunzând și pentru daunele morale).

Pentru recuperarea prejudiciului și obligația de restituire în cazul răspunderii patrimoniale există două posibilități: *învoiala părților sau acțiunea în justiție*. Art. 257 alin. (1) C. muncii reglementează reținerea din salariul angajatului a prejudiciului.

Răspunderea contravențională este reglementată în Codul muncii, Cap. 4, art. 260 sub titulatura contravenții: enumerare și sancționare. Răspunderea contravențională intervine în cazul săvârșirii unei fapte ilicite, denumită contravenție, prevăzută și sancționată ca atare de un anumit act normativ. *Deci contravenția este o faptă ilicită săvârșită cu vinovăție, care prezintă pericol pentru societate și constituie temeiul răspunderii contravenționale*^[43].

Răspunderea contravențională reprezintă o formă de *răspundere juridică de sine stătătoare*^[44]. Codul muncii face referiri doar la sancționarea anumitor contravenții, și nu la răspunderea contravențională în ansamblul ei. După cum am amintit multe contravenții sunt reglementate și prin alte acte normative aparținând legislației muncii și celei civile ca: O.G. nr. 2/2001 și Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă.

Constatarea tuturor contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se realizează, de regulă, de *inspectorii de muncă* art. 22 alin. (3) C. muncii, care stabilesc și cuantumul amenzii contravenționale pentru fiecare caz, în conformitate cu actele normative în vigoare. Persoanele competente să constate și să sancționeze contravențiile sunt denumite generic *agenți constatatori* care au deci abilitatea să constate și să sancționeze aceste fapte *ilicite*^[45].

În funcție de domeniul de activitate ei pot fi: inspector de muncă, inspector de poliție sanitară etc. În baza constatărilor făcute și a probelor administrate, inspectorul de muncă întocmește procesul-verbal de constatare, în care este individualizată fapta și persoana incriminată. Actele normative care reglementează contravențiile prevăd celor vinovați aplicarea de regulă a unei amendă, deci o sancțiune pecuniară.

Concluzii

Atribuțiile de management ale Compartimentelor de Resurse Umane, vizează o serie de activități referitoare la gestionarea și administrarea eficientă în conformitate cu legislația, obținerea și dezvoltarea abilităților și fidelizarea angajaților. Cea importantă parte a atribuțiilor acestui compartiment trebuie să aplice, în principal, cerințele proprii dreptului muncii, reprezentate de ansamblul de norme juridice, care au ca obiect reglementarea relațiilor sociale de muncă. Ca urmare, datorită multitudinii și diversității de reglementări legislative, aplicabile în gestiunea personalului, pare o cerință obligatorie prezența în structura Compartimentului de Resurse Umane a cel puțin unui angajat cu studii juridice, eventual cu specializare în dreptul muncii. În acest fel companiile se pot asigura de aplicarea corectă a legislației muncii pentru toți salariații.

^[43] M.E. Mihăilescu, *Sancțiunile contravenționale. Aspecte de drept material în dreptul românesc comparat*, Ed. Hamangiu, București, 2013, pp. 94-95.

^[44] M.E. Mihăilescu, *Sancțiunile contravenționale. Aspecte de drept material în dreptul românesc comparat*, Ed. Hamangiu, București, 2013, p. 155.

^[45] A. Iorgovan, *Tratat de drept administrativ*, Vol. I, ed. a 4-a, Ed. All Beck, București, 2005, p. 422.

Bibliografie

1. Codul muncii 2019 actualizat
2. Codul civil al României
3. Monitorul Oficial al României
4. Atanasiu A., Dima L., *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, București, 2005.
5. Beligrădeanu Ș., Ștefănescu I.T., *Perioada de probă în reglementarea Codului muncii*, în 3. revista *Dreptul* nr. 8/2003.
6. Dimitriu R., *Contractul individual de muncă – prezent și perspective*, Ed. Tribuna Economică, București, 2005.
7. Ghimpu S., Ștefănescu I.T., Beligrădeanu Ș., Mohanu G., *Dreptul muncii, Tratat*, vol. I, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1978.
8. Ghimpu S, Țiclea A., *Dreptul muncii*, Casa de editură și presă ȘANSA-SRL 1997.
9. Hăhăianu L., *Managementul Resurselor Umane*, Ed. Rentrop&Straton, București, 2000.
10. Iorgovan A., *Tratat de drept administrativ*, Vol. I, ed. a 4-a, Ed. All Beck, București, 2005, p. 422.
11. Hotca M.A., *Drept contravențional. Parte Generală*, Ed. Editas, București, 2003, p. 59 și urm.
12. Milkovich G.T., Boudreau J.W., *Human Resource Management*, Ed. Homewood, Boston, 1991.
13. Mihăilescu M.E., *Sanctiunile contravenționale. Aspecte de drept material în dreptul românesc comparat*, Ed. Hamangiu, București, 2013.
14. Ștefănescu I.T., *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2010.
15. Ștefănescu I.T., *Tratat teoretic și practic de dreptul muncii*, ed. a III-a revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014.
16. Țiclea A., *Răspunderea pentru daune în raporturile de muncă. Teorie și Jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, București, 2014.
17. Țiclea A., *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2017.
18. Țiclea A., *Capacitatea civilă a persoanei fizice*, în M. Uliescu – coordonator –, *Noul Cod civil. Studii și comentarii*, Volumul 1, Cartea I și Cartea a II-a, Ed. Universul Juridic, București, 2012.
19. Ținca O., *Comentarii referitoare la încetarea contractului individual de muncă pînă la cordul părților*, în *Revista Română de Dreptul Muncii* nr. 2/2009.
20. <https://www.oliverwyman.fr>



**PRACTICĂ
JUDICIARĂ COMENTATĂ**

Cuantumul indemnizației pentru titlul științific de doctor în cazul angajaților încadrați cu fracțiune de normă

Prof. univ. dr. Alexandru ȚICLEA

Speța I

Apelantul a contestat cuantumul indemnizației pentru titlul științific de doctor, susținând că „procentul de 50%” **se aplică la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată și nu proporțional cu timpul efectiv lucrat, așa cum a argumentat instanța de fond.**

Curtea de apel a menținut hotărârea tribunalului și a reținut: „Pentru a proba temeinicia și legalitatea apelului în sensul că procentul de 50% se aplică la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, invocă Legea nr. 153/2017, art. 14 alin. (1), arătând că legiuitorul nu a înțeles să aplice vreo diferențiere cu normă întreagă, față de persoanele care au un timp de lucru parțial, așa cum este în cazul apelantului, care este încadrat cu jumătate de norma. Textul de lege nu distinge, în consecință, – *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus.*

Instanța de fond, deși a constatat că într-adevăr cuantumul se aplică la un element de reper fix (salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată), totuși în mod incorect face coroborarea cu dispozițiile art. 106 alin. (2) C. muncii. *Consideră că nu este corectă aplicarea acestui articol, deoarece Lege-Cadru nr. 153 din 28 iunie 2017, are caracter special față de norma generală prevăzută în Codul muncii, având prioritate în aplicare.*

Mai mult în cauză nu erau neclarități în aplicarea acestui cuantum al procentului,

pentru a se face apel la normele de drept comun incidente, astfel că aplicarea art. 106 C. muncii nu este necesară în cauză.

Angajatorul a arătat că, întrucât potrivit contractului de muncă, angajarea s-a făcut cu o fracțiune de normă de 4 ore/zi, 20 ore/săptămână, salariatul are dreptul, în temeiul art. 106 alin. (2) C. muncii, la o indemnizație de doctorat proporțional cu timpul efectiv lucrat.

„Salariatul cu fracțiune de normă are aceleași drepturi ca cel încadrat cu normă întreagă, numai că drepturile salariale și celelalte drepturi grefate pe acestea (indemnizații, pensii) i se calculează raportându-se la timpul efectiv lucrat, iar stagiul de cotizare în sistemul de șomaj se stabilește, de asemenea, *pro rata temporis* (proporțional cu timpul efectiv lucrat)].

Salariatul cu fracțiune de normă desfășoară un număr de ore normale de muncă care, calculate săptămânal sau ca medie lunară, se situează sub cel realizat de salariatul cu norma întreagă comparabil, care are același tip de contract individual de muncă și fișă de post.

Dimpotrivă, există doar două diferențieri determinate de durata timpului de lucru diferită:

– una se referă la drepturile salariale care se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru, deci, *pro rata temporis* [art. 106 alin. (2)];

– cealaltă se referă la stagiul de cotizare în sistemul de asigurări pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă și constă în faptul că acesta se stabilește proporțional cu timpul efectiv lucrat, prin cumularea stagiilor realizate în baza contractelor individuale de muncă cu timp parțial, deci tot *pro rata temporis* [art. 34 alin. (12) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul de asigurări pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, modificată și completată ulterior].

Diferențierile limitative de mai sus sunt de strictă reglementare și interpretare, neputându-se extrapola la alte drepturi, decât de natură salarială, respectiv la alte sisteme publice de asigurări pentru determinarea stagiilor de cotizare decât cel pentru șomaj.”

În motivarea sa, instanța de control judiciar a reținut, mai întâi, că Legea-cadru nr. 153/2017 nu are un caracter special față de norma generală prevăzută de Codul muncii, aceasta având „**ca obiect de reglementare salarizarea personalului plătit din fonduri publice, așadar un domeniu distinct de Codul muncii care reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii**” (art. 1). În consecință, cele două acte normative reglementează aspecte diferite și se aplică concomitent, negăsindu-se într-o relație regulă-excepție.

Este indiferentă opțiunea legiuitorului de a raporta cuantumul indemnizației la un element de reper fix (salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată), această modalitate de determinare legală neavând vreo relevanță din punctul de vedere al aplicării art. 106 alin. (2) C. muncii.

În ceea ce privește faptul că legiuitorul nu a înțeles să aplice vreo diferențiere cu normă întregă, față de persoanele care au un timp de lucru parțial, trebuie subliniat prioritar că

Legea nr. 153/2017 nu particularizează, prin reglementările sale, situația contractelor pe timp parțial, care rămân supuse dispozițiilor înscrise în Codul muncii. Or, dispozițiile art. 106 alin. (2) C. muncii, citate și de prima instanță prevăd că drepturile salariale pentru salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru. Indemnizația solicitată, obiect al prezentei acțiuni este reglementată legal în Secțiunea a 2-a din Legea nr. 153/2017 intitulată „Alte drepturi salariale”/, „Drepturi salariale pentru deținerea titlului științific de doctor”. Astfel, natura juridică a indemnizației are o calificare legală expresă, făcând parte din categoria drepturilor salariale și, în consecință, este supusă regulii înscrise în art. 106 C. muncii, în condițiile în care nu există vreo regulă derogatorie expresă de la această normă cu aplicabilitate generală. De altfel, regula enunțată transpune prevederile Clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, care este cuprins în anexa la Directiva nr. 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCPE, CEIP și CES, astfel cum a fost modificată prin Directiva nr. 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998. Clauza, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede:

„(1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

(2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.”

Or, în jurisprudența sa, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat că „deși este

adevărat că numeroase tipuri de drepturi bănești acordate de un angajator răspund de asemenea unor considerații de politică socială, caracterul de remunerație al unei prestații nu poate fi pus la îndoială de vreme ce lucrătorul este îndreptățit să primească de la angajatorul său prestația în discuție ca urmare a existenței raportului de muncă (Hotărârea Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, punctul 18). (...) Rezultă că, dacă, potrivit termenilor acestui raport de muncă, lucrătorul este angajat pe fracțiune de normă, trebuie să se considere că efectuarea calculului (...) în temeiul principiului *pro rata temporis* este justificată de motive obiective, în sensul clauzei 4 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, și [se aplică] acolo unde este cazul, în sensul clauzei 4 punctul 2 din acest acord-cadru [a se vedea prin analogie Hotărârea Heimann și Toltschin, C-229/11 și C-230/11, EU:C:20, cauza C-476/12, Hotărârea Curții (camera întâi) din 5 noiembrie 2014, *Österreichischer Gewerkschaftsbund împotriva Verband Österreichischer Banken und Bankiers*, ECLI:EU:C:2014:2332, paragraf 18 și 20].

Nu în ultimul rând, tocmai aplicarea textului legal în sensul solicitat de apelantul reclamant ar conduce la o încălcare a principiului egalității, reglementat de art. 16 din Constituție, ce impune cu necesitate păstrarea egalității juridice reală. Egalitatea în fața legii și a autorităților publice nu poate implica ideea de uniformizare, iar principiul egalității presupune ca la situații egale să se aplice un tratament juridic egal, dar în același timp, presupune și dreptul la diferențiere în tratament juridic, dacă situațiile sunt diferite. În acest sens, jurisprudența Curții Constituționale, în deplin acord cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, a stabilit că acest principiu nu este sinonim cu uniformitatea și că pentru situații diferite poate exista un tratament juridic deosebit, recunoscându-se dreptul la diferență. În acest sens Curtea Constituțională s-a

pronunțat prin mai multe decizii, printre care se află Decizia nr. 70 din 15 decembrie 1993, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 307 din 27 decembrie 1993, și Decizia nr. 139 din 19 noiembrie 1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 7 din 20 ianuarie 1997. *Or, acordarea unei indemnizații în cuantum egal cu al salariatului cu normă întreagă, ar conduce la aplicarea aceluiași tratament juridic unor situații diferite, creându-se un avantaj patrimonial salariatului încadrat cu contract de muncă cu timp parțial, care ar beneficia de aceleași drepturi salariale deși numărul de ore lucrate este inferior timpului de muncă al salariatului comparabil”* (Curtea de Apel Iași, decizia nr. 825/2018).

Speța II

Reclamantul, medic, a solicitat ca Spitalul unde își desfășoară activitatea să-i acorde indemnizația lunară pentru titlul științific de doctor, nu în cuantum de 950 lei, raportat la fracțiunea de normă în care este încadrat, ci integral, în cuantum de 100%, așa cum este prevăzută de art. 14 din Legea nr. 153/2017. În aceste condiții el este discriminat față de ceilalți medici, care primesc indemnizația respectivă nediminuată.

Cu privire la „discriminare, instanța reține că art. 16 din Constituția României reglementează egalitatea în drepturi [alin. (1): „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”], iar egalitatea este unul dintre principiile fundamentale ale dreptului național, ce garantează tratarea tuturor persoanelor în mod egal, fără nicio discriminare nejustificată, bazată pe unul dintre motivele interzise de lege; egalitatea în fața legii presupune că toate persoanele se supun aceluiași norme juridice, fără niciun fel de deosebire și fără privilegii, având dreptul la protecție egală împotriva oricărei discriminări.

Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale reglementează prin art. 14 interzicerea discriminării: „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

Această reglementare a fost completată de Protocolul nr. 12, care prevede la art. 1:

„1. Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nicio discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.

2. Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1.”

Reclamantul invocă discriminarea, însă dispozițiile de lege criticate se aplică în mod egal tuturor persoanelor prevăzute în ipoteza normei, fără privilegii și discriminări. O diferențiere de tratament este discriminatorie dacă nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, dacă nu urmărește un scop legitim sau dacă nu există un raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele utilizate și scopurile care trebuie atinse.

Art. 2 din O.G. nr. 137/2000 definește discriminarea ca fiind „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în

condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice” [alin. (1)].

Astfel, discriminarea directă intervine atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană, aflată într-o situație analogă și comparabilă, pe baza unui motiv interzis de lege.

Discriminarea indirectă intervine atunci când o prevedere, un criteriu sau o practică aparent neutră dezavantajează anumite persoane, pe baza motivelor prevăzute de legislația în vigoare, cu excepția cazurilor în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare. De asemenea, discriminare indirectă poate fi orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat, supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de altele care se află în situații analoge și comparabile.

Această formă de discriminare este reglementată de art. 2 alin. (4) din O.G. nr. 137/2000, modificată și republicată: „Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu penale.”

Din motivarea acțiunii reclamantului, se reține că acesta invocă discriminarea salarială în raport cu medicii încadrați cu normă întregă în cadrul spitalului, însă acestora le sunt aplicabile alte dispoziții legale.

Prin Deciziile Curții Constituționale nr. 820 și nr. 821 din 3 iulie 2008 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 537 din 16 iulie 2008, s-a constatat că prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, sunt neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative.

În considerentele deciziei nr. 820/2008, obligatorie de la publicare, Curtea subliniază următoarele:

„Prin art. 27 alin. (1) al ordonanței, reprodus mai sus, se instituie dreptul persoanei care se consideră discriminată de a cere instanței de judecată, între altele, restabilirea situației anterioare și anularea situației create prin discriminare.

Așa cum lesne se poate observa, art. 2 alin. (3) din ordonanță caracterizează ca discriminatorii, între altele, prevederile care dezavantajează anumite persoane, față de alte persoane, fără să facă vreo distincție cu privire la natura juridică a acestor prevederi, ceea ce poate fi înțeles că se referă și la acte normative cu putere de lege, cum sunt cele adoptate de Parlament și ordonanțele Guvernului, emise în virtutea delegării legislative prevăzute de art. 115 din Constituție.

Luând în considerare și dispozițiile art. 27 alin. (1) din ordonanță, prin care se instituie

dreptul persoanei care se consideră discriminată de a cere instanței de judecată, între altele, restabilirea situației anterioare și anularea situației create prin discriminare, deci și a prevederilor cu caracter discriminatoriu, instanța de judecată poate să înțeleagă că are competența să anuleze o dispoziție legală pe care o consideră discriminatorie și, pentru a restabili situația de echilibru între subiectele de drept, să instituie ea însăși o normă juridică nediscriminatorie sau să aplice dispoziții prevăzute în acte normative aplicabile altor subiecte de drept, în raport cu care persoana care s-a adresat instanței se consideră discriminată.

Un asemenea înțeles al dispozițiilor ordonanței, prin care se conferă instanțelor judecătorești competența de a desființa norme juridice instituite prin lege și de a crea în locul acestora alte norme sau de a le substitui cu norme cuprinse în alte acte normative, este evident neconstituțional, întrucât încalcă principiul separației puterilor, consacrat în art. 1 alin. (4) din Constituție, ca și prevederile art. 61 alin. (1), în conformitate cu care Parlamentul este unica autoritate legiuitoare a țării.

În virtutea textelor constituționale menționate, Parlamentul și, prin delegare legislativă, în condițiile art. 115 din Constituție, Guvernul au competența de a institui, modifica și abroga norme juridice de aplicare generală. Instanțele judecătorești nu au o asemenea competență, misiunea lor constituțională fiind aceea de a realiza justiția – art. 126 alin. (1) din Legea fundamentală –, adică de a soluționa, aplicând legea, litigiile dintre subiectele de drept cu privire la existența, întinderea și exercitarea drepturilor lor subiective.”

Astfel fiind, față de considerentele de fapt și de drept expuse, instanța va respinge ca neîntemeiată acțiunea formulată de reclamant.” (Tribunalul Arad, Decizia nr. 38/2019).

Nota aprobativă

Fiind de acord cu soluția pronunțată de cele două instanțe, vom face unele precizări pe care le considerăm necesare pentru clarificarea cauzelor deduse judecătii.

Prima întrebare la care vom răspunde este dacă indemnizația pentru titlul științific de doctor se acordă potrivit principiului *pro rata temporis*, adică în funcție de timpul de muncă înscris în contractul individual de muncă, sau nu. Se poate susține că indemnizația în discuție a fost prevăzută de legiuitor în considerarea titlului științific deținut de salariat și nu în funcție de timpul de lucru, ea fiind un beneficiu, o răsplată sau recompensă pentru specializarea într-un domeniu, în care este angajat lucrătorul, atestată de titlul științific de doctor. Conform unei atari susțineri, indemnizația nu este influențată de timpul de muncă. Mai mult, ea nici nu se integrează în noțiunea de drepturi salariale.

Pentru a răspunde la această primă întrebare urmează să clarificăm dacă indemnizația în discuție face sau nu parte din noțiunea de *drepturi salariale*.

Art. 160 C. muncii, care enumeră elementele salariului, are în vedere însă doar cu caracter general, indemnizațiile și nu o evidențiază, în mod special, pe cea privind titlul științific de doctor. La fel procedează și Legea nr. 153/2007 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

Dar, de aici însă nu se poate deduce că indemnizația respectivă nu intră în categoria drepturilor salariale. Fiind o sumă de bani acordată lunar, aceasta nu poate fi extrasă din categoria elementelor salariului. Mai mult, cuantumul său depinde de salariul minim brut pe țară garantat în plată (art. 14 din Legea nr. 153/2017). Chiar în acest text este utilizată sintagma „cuantumul salarial” al indemnizației.

Făcând parte din categoria drepturilor salariale, este aplicabil art. 106 alin. (2) C. muncii, în sensul că acestea „se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat” în cazul *salariaților încadrați cu contract de muncă cu timp parțial*.

Într-adevăr, alin. (1) al art. 106 consacră principiul nediscriminării în raporturile de muncă, dar egalitatea de tratament nu este absolută, există deosebiri determinate de durata timpului de lucru, diferită între salariații cu timp normal de lucru, și cei cu timp parțial. Este logic ca cei cu timp normal să aibă un salariu mai mare decât cei cu timp parțial. Diferențierea nu va privi doar salariul de bază, ci și sporurile, indemnizațiile etc. între care se află și indemnizația pentru titlul științific de doctor. Chiar și salariul minim brut pe țară este stabilit pentru programul normal de lucru. „În cazul în care acest program este mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului de lucru aprobat” [art. 164 alin. (1) C. muncii]. Dacă însuși salariul minim brut pe țară garantat în plată se calculează în funcție de programul de lucru, este logic și normal ca aceeași soartă să aibă și indemnizația pentru sporul științific de doctor.

Principiul nediscriminării în raporturile de muncă întărește concluzia de mai sus.

Consacrat cu caracter general de art. 16 alin. (1) din Constituția României, *principiul nediscriminării* este dezvoltat de mai multe acte normative (art. 5 C. muncii, O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea

și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei).

Curtea Constituțională a statuat că „principiul constituțional al egalității în fața legii presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite” (Decizia nr. 794/2016).

La rândul ei, Legea nr. 153/2007 consacră *principiul nediscriminării* în privința salarizării personalului plătit din fonduri publice în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în funcție și în muncă. De asemenea, consacră principiul egalității prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală [art. 6 lit. b) și c)]. Acest principiu urmează să fie extrapolat și în ceea ce privește indemnizația pentru titlul științific de doctor.

Dacă ambele categorii de personal, și cei cu timp normal și cei cu timp parțial, ar primi același cuantum al indemnizației, ar fi discriminată prima categorie și avantajată cea de a doua, fiind astfel nesocotit principiul nediscriminării. Înfăptuirea și respectarea acestui principiu presupune acordarea diferențiată a indemnizației pentru titlul științific de doctor.



PERSPECTIVE ITM

Inspecția Muncii a demarat controalele estivale

Inspecția Muncii, prin intermediul inspectoratelor teritoriale de muncă, desfășoară în această perioadă acțiuni de control cu scopul de a verifica modalitatea în care angajatorii respectă prevederile O.U.G. nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă.

Măsurile prevăzute în conținutul O.U.G. nr. 99/2000 se aplică pentru asigurarea protecției persoanelor încadrate în muncă în perioadele în care, datorită condițiilor meteorologice nefavorabile, microclimatul prevăzut de normele generale de protecție a muncii este afectat, respectiv existența unor temperaturi de peste +37°C vara și sub -20°C în perioada anotimpului rece, corelate cu alte fenomene atmosferice.

Astfel, în perioada anotimpului cald, în zilele cu temperaturi ridicate, cu mult peste valorile normale, pentru ameliorarea condițiilor de muncă și pentru menținerea stării de sănătate a angajaților, angajatorii au obligația să asigure următoarele măsuri minimale:

- reducerea intensității și ritmului activităților fizice;
- asigurarea ventilației la locurile de muncă;
- alternarea efortului dinamic cu cel static;
- alternarea perioadelor de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite, cu curenți de aer;
- reducerea duratei zilei de lucru, după caz;
- întreruperea colectivă a lucrului, după caz;
- asigurarea apei, câte 2-4 litri/persoană/schimb;
- asigurarea echipamentului individual de protecție;
- asigurarea de dușuri.

Încălcarea prevederilor O.U.G. nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă constituie contravenție iar inspectorul de muncă poate aplica o amendă cuprinsă între 1500 și 2500 lei.

Concomitent cu acțiunile de verificare a respectării prevederilor O.U.G. nr. 99/2000, au continuat și acțiunile de control privind depistarea angajatorilor care primesc la locul de muncă persoane pentru a desfășura muncă fără forme legale. Aceste controale au avut ca rezultat aplicarea unor amenzi în valoarea de peste 4 milioane de lei, în domeniul relațiilor de muncă fiind sancționați peste 600 de antreprenori.

„Inspecția Muncii își concentrează atenția pe sectoarele economice în care se lucrează în spații deschise și se desfășoară activități ce necesită efort fizic deosebit, caz în care angajatorul poate reduce durata zilei de muncă sau poate eșalona ziua de lucru pe două perioade.

Ciprian POP

Angajatorii care nu pot asigura aceste condiții, trebuie să stabilească de comun acord cu reprezentanții sindicatelor sau cu reprezentanții aleși ai salariaților, alte măsuri pentru ca activitatea să se desfășoare în condiții optime pentru securitatea și sănătatea în muncă a lucrătorilor”, declară Mihail Adrian Oprescu, inspector general de stat.

Sinteză realizată de Ciprian Pop, consilier Uniunea Națională a Experților în Legislația Muncii, pe baza informațiilor puse la dispoziție de Inspekția Muncii pe site-ul oficial inspectiamuncii.ro



DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII

Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a noua)

8 mai 2019(*)

„Trimitere preliminară – Politica socială – Transfer de întreprinderi – Directiva 2001/23/CE – Articolul 1 alineatul (1) – Domeniu de aplicare – Criterii de apreciere a transferului – Transferul de clientelă – Transferul tuturor serviciilor financiare de la o bancă la o societate de intermediere financiară care exclude transferul de personal”

În cauza C-194/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Vrhovno sodišče (Curtea Supremă, Slovenia), prin decizia din 20 februarie 2018, primită de Curte la 19 martie 2018, în procedura

Jadran Dodič

împotriva

**Banka Koper,
Alta Invest**

CURTEA (Camera a noua),

compusă din doamna K. Jürimäe, președintă de cameră, și domnii D. Šváby și N. Piçarra (raportor),
judecători,

avocat general: domnul G. Hogan,
grefier: domnul A. Calot Escobar,

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

- pentru domnul Dodič, de M. Blatnik și de M. Dodič, juriști;
- pentru Comisia Europeană, de M. Kellerbauer și de B. Rous Demiri, în calitate de agenți,

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

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau

părți de întreprinderi sau unități (JO 2001, L 82, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 20).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Jadran Dodič, pe de o parte, și Banka Koper și Alta Invest, pe de altă parte, în legătură cu legalitatea rezilierii contractului său de muncă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3. Considerentul (3) al Directivei 2001/23 subliniază că „[s]unt necesare dispoziții pentru protecția lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului, în special pentru a asigura că drepturile acestora sunt menținute”.

4. Articolul 1 alineatul (1) din această directivă prevede:

„(a) Prezenta directivă se aplică în cazul oricărui transfer al unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni convenționale sau al unei fuziuni.

(b) Sub rezerva literei (a) și a următoarelor dispoziții ale prezentului articol, se consideră transfer în sensul prezentei directive cel al unei unități care își menține identitatea, înțelegându-se ca ansamblu organizat de mijloace, care are obiectivul de a desfășura o activitate economică, indiferent dacă acea activitate este centrală sau auxiliară.”

Dreptul sloven

5. Articolul 73 alineatul 1 din Zakon o delovnih razmerih (Legea privind raporturile de muncă) (Uradni list RS, nr. 21/13, denumită în continuare „ZDR”) prevede:

„În cazul în care intervine o schimbare a angajatorului în urma transferului unei întreprinderi sau al unei părți de întreprindere, în temeiul legii, al unei alte dispoziții, al unui act juridic sau al unei hotărâri judecătorești cu autoritate de lucru judecat sau ca urmare a unei fuziuni sau a unei divizări, drepturile și obligațiile contractuale și altele rezultate din raporturile de muncă pe care lucrătorii le aveau în raport cu angajatorul cedent la data transferului sunt transferate angajatorului cesionar.”

6. Articolul 88 alineatul 1 primul paragraf din ZDR prevede:

„Motivul de reziliere obișnuită a contractului de muncă la inițiativa angajatorului sunt:

Încetarea necesității de a desfășura anumite atribuții în condițiile prevăzute de contractul de muncă, pentru motive cu caracter economic, organizatoric, tehnologic sau structural ori pentru motive similare care privesc angajatorul.”

7. Potrivit articolului 89 alineatul 1 al șaptelea paragraf din ZDR:

„[...] este de asemenea considerat motiv neîntemeiat de reziliere obișnuită a unui contract de muncă schimbarea angajatorului în sensul articolului 73 alineatul 1 din prezenta lege.”

8. Articolul 159 alineatul 1 din Zakon o trgu finančnih instrumentov (Legea privind piețele de instrumente financiare) (Uradni list RS, nr. 108/10, denumită în continuare „ZTFI”) precizează normele aplicabile în ipoteza în care „adunarea generală a unei societăți de intermediere financiară adoptă o hotărâre de încetare a activității societății de intermediere financiară și de inițiere a procedurii de lichidare sau adoptă o hotărâre de modificare a activității de intermediere financiară astfel încât societatea nu va mai presta servicii și activități de investiții”.

9. Articolul 159 alineatul 3 din ZTFI prevede:

„În cazul indicat la alineatul 1 al prezentului articol, societatea de intermediere financiară trebuie:

1. să ia toate măsurile necesare pentru transferul:
 - instrumentelor financiare și al altor active patrimoniale ale clienților pe care îi gestionează;
 - conturilor aferente titlurilor de creanță ne-corporale ale clienților și al

– altor servicii prestate în beneficiul clienților către o altă entitate care, potrivit articolului 32 din prezenta lege, este autorizată să presteze servicii și activități de investiții în Slovenia;

2. să garanteze că entitatea menționată la punctul 1 al prezentului alineat obține:

– întreaga documentație referitoare la serviciile și la activitățile de investiții pe care societatea de intermediere financiară avea obligația să o țină și

– toate obligațiile și responsabilitățile societății de intermediere financiară în ceea ce privește gestionarea și păstrarea documentației respective, precum și accesul la aceasta.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

10. La 23 decembrie 2011, Banka Koper a adoptat o decizie privind încetarea activității sale de prestări de servicii și a activităților de investiții, precum și de intermediere financiară.

11. La 27 iunie 2012, aceasta a încheiat cu Alta Invest un contract de transfer în temeiul articolului 159 din ZTFI care prevede că cea dintâi transfera la cea de a doua instrumentele financiare și celelalte active ale clienților pe care îi gestiona, administrarea conturilor de titluri de valoare necorporale ale clienților săi, alte servicii de investiții și servicii auxiliare, în sensul ZTFI, precum și arhivele, și anume documentația referitoare la serviciile și la activitățile de investiții pe care trebuia să le desfășoare pentru clienții respectivi. În plus, s-a convenit că Banka Koper ar realiza pentru Alta Invest activități de broker la bursă neindependent.

12. În luna iulie a anului 2012, Banka Koper i-a informat pe clienții cărora le furniza servicii de intermediere financiară că urma să înceteze această activitate. În acest cadru, ea le-a comunicat în mod specific posibilitatea de

a se adresa Alta Invest, oferindu-le, în acest sens, avantaje specifice cum ar fi suportarea cheltuielilor de transfer. Banka Koper i-a informat de asemenea pe clienții săi că tăcerea lor ar fi interpretată drept acceptarea transferului lor către Alta Invest. 91% din clienții Banka Koper s-au orientat într-adevăr către Alta Invest, majoritatea exprimându-și în mod expres dorința de a stabili raporturi cu aceasta din urmă.

13. Ulterior, Banka Koper a fost exclusă de la tranzacționarea la bursa din Ljubljana (Slovenia), iar Banca Centrală a Sloveniei a adoptat o decizie prin care i se acorda o autorizație în calitate de prestator neindependent de servicii de intermediere financiară.

14. La 17 septembrie 2012, Banka Koper a adoptat un nou regulament privind raționalizarea locurilor de muncă prin care a desființat unitatea de servicii de investiții, mai precis posturile de brokeri la bursă.

15. În acest context, contractele de muncă ale tuturor angajaților unității de servicii de investiții din cadrul Banka Koper au fost reziliate din motive economice, inclusiv contractul de muncă pe durată nedeterminată de broker la bursă încheiat de domnul Dodič la 30 iunie 2011 și reziliat la 11 octombrie 2012.

16. Banka Koper a propus, între timp, tuturor lucrătorilor din această unitate de servicii de investiții să încheie noi contracte de muncă pentru alte posturi.

17. Domnul Dodič a refuzat această ofertă, întrucât postul astfel propus nu îi convenea. Ulterior, el a contestat concedierea sa și a solicitat instanțelor slovene reintegrarea sa în funcție la Banka Koper sau chiar la Alta Invest. El consideră că Banka Koper și-a transferat activitatea de tranzacționare la bursă la Alta Invest, în sensul articolului 73 din ZDR, care transpune în dreptul sloven articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23. Așadar, în urma transferului prevăzut de contractul de

transfer din 27 iunie 2012, activitatea de servicii de investiții va continua în cadrul Alta Invest cu unitățile operaționale și cu rețelele Banka Koper.

18. În fața instanțelor respective, Banka Koper a susținut că, după ce a decis să înceteze să presteze clienților săi servicii de intermediere financiară, aceasta avea obligația, în temeiul articolului 159 din ZTFI, de a efectua transferul conturilor de titluri de valoare necorporale către o altă persoană juridică abilitată să furnizeze aceleași servicii în Slovenia. Aceasta a subliniat că transferul nu privea nici lucrătorii, nici sediul, nici modalitățile de lucru, iar clienții aveau posibilitatea de a-și alege noul prestator de servicii de investiții.

19. De asemenea, Alta Invest a arătat că contractul de transfer este consecința directă a aplicării articolului 159 din ZTFI.

20. Instanța națională de prim grad a decis că nu erau îndeplinite condițiile unui transfer al unei întreprinderi în vederea menținerii identității întreprinderii din punct de vedere economic sau funcțional. Aceasta a subliniat, pe de o parte, că contractul de transfer încheiat între Banka Koper și Alta Invest nu prevedea transferul niciunui bun material, al niciun drept și al niciunui lucrător și, pe de altă parte, că clienții au ales în mod liber să își transfere titlurile la Alta Invest „sau la orice altă societate de intermediere financiară”. În aceste condiții, transferul în temeiul contractului respectiv nu putea fi calificat drept „transfer al unei întreprinderi” sau al unei „părți a unei întreprinderi”, în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23.

21. Instanța de apel a considerat, de asemenea, că nu a existat un transfer al unei întreprinderi în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 în măsura în care contractul de transfer încheiat între Banka Koper și Alta Invest nu implica o schimbare a angajatorului în sensul acestei dispoziții. Această instanță a considerat decisivă lipsa unui transfer de

clientelă de la cea dintâi către cea de a doua întreprindere. Ea a precizat, în această privință, că împrejurarea că cvasitotalitatea acestei clientele a decis să apeleze la Alta Invest era insuficientă pentru a decide în sensul existenței unui „transfer de întreprinderi” conform Directivei 2001/23. Pe de altă parte, împrejurarea că Banka Koper a continuat să desfășoare o activitate de intermediere financiară, inclusiv pentru Alta Invest, ar confirma, în opinia aceleiași instanțe, lipsa unui transfer al unei întreprinderi.

22. Această din urmă hotărâre este cea împotriva căreia domnul Dodič a formulat recurs la instanța de trimitere, susținând, printre altele, că faptul că 91% din clienții Banka Koper și-au transferat efectiv titlurile la Alta Invest permitea să se decidă în sensul existenței unui transfer al unei întreprinderi.

23. Această instanță a respins recursul menționat pentru motivul că încetarea activității de intermediere financiară, exercitarea unei activități neintermediere financiare și inexistența unui transfer de resurse materiale, de lucrători sau de structură organizatorică nu permiteau să se decidă în sensul existenței unui „transfer al unei întreprinderi” în sensul Directivei 2001/23. Ea a subliniat de asemenea libertatea de alegere de care dispuneau clienții Banka Koper, precum și obligația impusă acesteia de a asigura continuitatea protecției drepturilor clienților săi, transferând toată documentația la o altă societate de intermediere financiară în ipoteza în care clienții menționați nu și-ar lua măsurile ca urmare a anunțului privind încetarea activității.

24. Domnul Dodič a formulat atunci o acțiune constituțională la Ustavno sodišče (Curtea Constituțională, Slovenia), invocând o interpretare vădit eronată și arbitrară a Directivei 2001/23, precum și respingerea, fără motive, a cererii sale de trimitere preliminară la Curte. Această instanță a anulat hotărârea pronunțată de Vrhovno sodišče (Curtea

Supremă, Slovenia) și a trimis cauza spre rejudecare. Aceasta a considerat în esență că instanța de trimitere nu a răspuns la întrebările adresate de reclamant în ceea ce privește existența unui „transfer al unei întreprinderi” în sensul Directivei 2001/23.

25. În cadrul acestei a doua examinări a cauzei în discuție, instanța de trimitere se întreabă dacă, în împrejurările speței, se poate considera că există un „transfer al unei întreprinderi”, în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23.

26. Aceasta subliniază, mai întâi, că transferul instrumentelor financiare și al celorlalte active ale clienților, al ținerii evidenței conturilor de titluri de valoare necorporale, al celorlalte servicii de investiții, precum și al arhivelor către o altă întreprindere autorizată constituia o condiție legală pe care Banka Koper trebuia să o îndeplinească în cazul încetării activității sale de intermediere financiară. Instanța de trimitere arată, în continuare, că clienții Banka Koper nu erau ținuți de acest transfer în măsura în care își mențineau libertatea de a-și alege noua societate de intermediere financiară. Ea amintește, în sfârșit, că Banka Koper nu și-a transferat lucrătorii și nici mijloacele materiale sau structurile organizatorice către Alta Invest. În această privință, instanța de trimitere precizează că, în cazul constatării existenței unui transfer al unei întreprinderi, este evident că respectiva clauză din contract care exclude preluarea lucrătorilor ar fi lipsită de orice efect, deși îndoielile sale nu se referă la aspectul dacă părțile la contractul de transfer puteau exclude transferul lucrătorilor.

27. În aceste condiții, Vrhovno sodišče (Curtea Supremă, Slovenia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că trebuie să fie calificat drept transfer juridic

al unei întreprinderi sau al unei părți de întreprindere inclusiv un transfer precum cel realizat în împrejurările din prezenta cauză, care a avut ca obiect instrumentele financiare și celelalte active patrimoniale ale clienților (în concret, valorile mobiliare), conturile aferente titlurilor de creanță necorporale ale clienților și alte servicii financiare și accesorii precum și arhiva, având în vedere că, după încetarea activității de intermediere bursieră de către prima intimată, atribuirea prestării acestor servicii celei de a doua intimată depindea, în final, de decizia beneficiarilor (clienților)?

2) În împrejurările descrise, este determinant numărul de clienți în beneficiul cărora, în urma încetării activității de intermediere bursieră de către prima intimată, a doua intimată prestează în prezent serviciile menționate?

3) Împrejurarea că prima intimată își continuă activitatea cu beneficiarii în calitate de societate de consultanță financiară subordonată și, în cadrul acestei funcții, cooperează cu a doua intimată, influențează în vreo măsură constatarea existenței unui transfer al unei întreprinderi sau al unei unități?”

Cu privire la întrebările preliminare

28. Prin intermediul întrebărilor preliminare formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că preluarea de către o a doua întreprindere a instrumentelor financiare și a altor active ale clienților celei dintâi întreprinderi, ca urmare a încetării activității economice a acesteia, în temeiul unui contract a cărui încheiere este prevăzută de legislația națională, constituie un transfer al unei întreprinderi sau al unei părți a întreprinderii, în timp ce, pe de o parte, clienții celei dintâi întreprinderi își păstrează libertatea de a nu încredința celei de a doua întreprinderi gestionarea titlurilor lor de valoare la bursă și, pe de altă parte, cea dintâi întreprindere continuă să

lucreze în calitate de societate neindependentă de intermediere financiară și colaborează în acest sens cu cea de a doua întreprindere.

29. Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, domeniul de aplicare al articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2001/23 nu poate fi apreciat pe baza unei interpretări exclusiv textuale. Ca urmare a diferențelor dintre versiunile lingvistice ale directivei, precum și a divergențelor dintre legislațiile naționale cu privire la noțiunea de cesiune convențională, această noțiune trebuie să primească o interpretare suficient de flexibilă pentru a răspunde obiectivului directivei menționate, care, astfel cum rezultă din considerentul (3) al acesteia, este acela al protecției salariaților în caz de schimbare a angajatorului (a se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, punctul 29, și Hotărârea din 20 iulie 2017, Píscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, punctul 37).

30. În continuare, trebuie subliniat că Directiva 2001/23 este aplicabilă în cazul transferului unei întreprinderi care se referă la o activitate economică organizată în mod stabil. Noțiunea de unitate, menționată la articolul 1 alineatul (1) din această directivă, face trimitere la un ansamblu organizat de persoane și de elemente ce permite exercitarea unei activități economice care urmărește un obiectiv propriu (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 decembrie 1998, Hidalgo și alții, C-173/96 și C-247/96, EU:C:1998:595, punctul 25, precum și Hotărârea din 29 iulie 2010, UGT-FSP, C-151/09, EU:C:2010:452, punctul 26).

31. În cauza principală, nu se contestă că unitatea de servicii de investiții Banka Koper constituia o entitate economică, întrucât această unitate dispunea de resurse umane și logistice care să permită exercitarea unei activități economice constând în furnizarea

de servicii de intermediere financiară și a unor activități de investiții pentru clienți.

32. În aceste condiții, împrejurarea potrivit căreia, după ce a încetat, în sensul articolului 159 din ZTFI, furnizarea de servicii și de activități de investiții, precum și de servicii auxiliare, Banka Koper continuă să lucreze, în calitate de societate neindependentă de intermediere financiară și colaborează în acest sens cu contractanții, printre care se numără Alta Invest, nu are, în principiu, efect asupra calificării operațiunii în discuție în litigiul principal drept „transfer al unei părți a unei întreprinderi”, în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23.

33. În sfârșit, trebuie amintit că criteriul decisiv pentru a dovedi existența unui transfer al unei întreprinderi sau al unei părți a unei întreprinderi în sensul acestei directive constă, așadar, în împrejurarea că entitatea economică își menține identitatea, ceea ce rezultă în special din continuarea efectivă a exploatării sau din reluarea acesteia (Hotărârea din 10 decembrie 1998, Hidalgo și alții, C-173/96 și C-247/96, EU:C:1998:595, punctul 21, precum și Hotărârea din 9 septembrie 2015, Ferreira da Silva e Brito și alții, C-160/14, EU:C:2015:565, punctul 25, precum și jurisprudența citată).

34. Pentru a stabili dacă această condiție este îndeplinită, trebuie să se ia în considerare ansamblul împrejurărilor de fapt ce caracterizează operațiunea în cauză, printre care figurează și tipul de întreprindere sau de unitate în cauză, dacă sunt transferate elemente corporale precum clădirile și bunurile mobile, valoarea elementelor necorporale la momentul transferului, dacă majoritatea personalului a fost sau nu preluat de noul angajator, dacă a fost sau nu transferată clientela, precum și gradul de similitudine între activitățile exercitate înainte și după transfer și durata unei eventuale suspendări a acestor activități (Hotărârea din 9 septembrie 2015, Ferreira da Silva e Brito și alții, C-160/14, EU:C:2015:565, punctul 26, precum și jurisprudența citată).

35. Aceste elemente nu constituie însă decât aspecte parțiale ale evaluării globale care se impune și de aceea nu pot fi apreciate izolat (Hotărârea din 9 septembrie 2015, Ferreira da Silva e Brito și alții, C-160/14, EU:C:2015:565, punctul 26, precum și jurisprudența citată). În special, importanța respectivă care trebuie acordată diverselor criterii variază în mod necesar în funcție de activitatea desfășurată, chiar de metodele de producție sau de exploatare utilizate în întreprindere, în unitate sau în partea de unitate în cauză (Hotărârea din 9 septembrie 2015, Ferreira da Silva e Brito și alții, C-160/14, EU:C:2015:565, punctul 27, precum și jurisprudența citată).
36. În cauza principală, este cert, astfel cum a arătat Comisia în observațiile sale scrise, că activitatea economică desfășurată de entitatea în cauză nu necesită elemente corporale semnificative pentru funcționarea acesteia. În schimb, această activitate economică bazându-se în principal pe elemente necorporale, transferul lor are o anumită importanță în sensul calificării drept transfer al unei părți a unei întreprinderi.
37. Astfel, activele necorporale precum instrumentele financiare și alte active ale beneficiarilor, în speță clienți, ținerea conturilor, alte servicii de investiții și servicii auxiliare și arhive, și anume documentația referitoare la serviciile și la activitățile de investiții furnizate clienților, contribuie la identitatea entității economice în cauză, în sensul jurisprudenței amintite la punctele 33-35 din prezenta hotărâre.
38. Or, transferul acestor elemente este în mod necesar condiționat de acceptarea expresă sau tacită a clienților, întrucât, într-un context precum cel în discuție în litigiul principal, o întreprindere care își încetează activitatea nu le poate impune clienților săi să încredințeze gestiunea titlurilor lor întreprinderii pe care o alege aceasta.
39. Rezultă, pe de o parte, că împrejurarea că clienții Banka Koper nu erau ținute de contractul de transfer încheiat cu Alta Invest și puteau decide în mod liber să își transfere titlurile acesteia din urmă, astfel cum arată instanța de trimitere, nu poate, în sine, să se opună calificării drept „transfer al unei părți a unei întreprinderi”, în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23.
40. Rezultă, pe de altă parte, că existența unui transfer de clientelă trebuie dovedită în scopul calificării operațiunii în discuție în litigiul principal drept „transfer al unei părți a unei întreprinderi”.
41. În acest scop, trebuie să se facă o apreciere globală a situației, luând în special în considerare măsurile de natură să stimuleze clienții Banka Koper să încredințeze Alta Invest gestiunea titlurilor lor.
42. Revine astfel instanței de trimitere sarcina de a lua în considerare existența unei opțiuni explicite sau nu a clienților în ceea ce privește transferul conturilor lor la Alta Invest sau chiar existența unui transfer implicit al arhivelor privind conturile acestora. În acest cadru, acesteia îi revine sarcina de a stabili dacă articolul 159 alineatul 3 din ZTFI obligă o societate de intermediere financiară care decide să înceteze această activitate să transfere documentația referitoare la conturile clienților săi unei singure persoane împuternicite în Slovenia să furnizeze servicii și activități de investiții sau dacă această documentație poate fi transferată mai multor persoane.
43. Constituie, de asemenea, un element care trebuie luat în considerare existența stimulentei financiare precum costurile de transfer către Alta Invest.
44. În plus, dacă împrejurarea că 91% din clienții Banka Koper au acceptat ca gestiunea titlurilor lor să fie încredințată Alta Invest pare de natură să confirme eficacitatea unor astfel

de stimulente, calificarea drept „transfer”, în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23, nu poate fi însă efectuată pe baza simplei constatări, care, în plus, intervine ulterior încheierii contractului de transfer între cele două întreprinderi.

45. În definitiv, revine în final instanței de trimitere, singura competentă să aprecieze faptele în discuție în litigiul principal și să interpreteze legislația națională, sarcina de a dovedi existența sau nu a unui „transfer al unei părți a unei întreprinderi” în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 august 2018, Colino Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646, punctul 45, și Hotărârea din 6 decembrie 2018, Montag, C-480/17, EU:C:2018:987, punctul 34).

46. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că preluarea de către o a doua întreprindere a instrumentelor financiare și a altor active ale clienților celei dintâi întreprinderi, ca urmare a încetării activității economice a acesteia, în temeiul unui contract a cărui încheiere este prevăzută de legislația națională, în condițiile în care clienții celei dintâi întreprinderi își păstrează libertatea

de a nu încredința celei de a doua întreprinderi gestionarea titlurilor lor la bursă, poate constitui un transfer al unei întreprinderi sau al unei părți a unei întreprinderi, întrucât este dovedită existența unui transfer de clientelă, aspect a cărui apreciere revine în sarcina instanței de trimitere. În acest cadru, numărul, chiar foarte mare, de clienți efectiv transferați nu este, în sine, determinant în ceea ce privește calificarea drept „transfer”, iar împrejurarea că cea dintâi întreprindere colaborează, în calitate de societate neindependentă de intermediere financiară, cu a doua întreprindere este, în principiu, lipsită de incidență.

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:

Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități trebuie interpretat în sensul că preluarea de către o a doua întreprindere a instrumentelor financiare și a altor active ale clienților celei dintâi întreprinderi, ca urmare a încetării activității economice a acesteia, în temeiul unui contract a cărui încheiere este prevăzută de legislația națională, în condițiile în care clienții celei dintâi întreprinderi își păstrează libertatea de a nu încredința celei de a doua întreprinderi gestionarea titlurilor lor la bursă, poate constitui un transfer al unei întreprinderi sau al unei părți a unei întreprinderi, întrucât este dovedită existența unui transfer de clientelă, aspect a cărui apreciere revine în sarcina instanței de trimitere. În acest cadru, numărul, chiar foarte mare, de clienți efectiv transferați nu este, în sine, determinant în ceea ce privește calificarea drept „transfer”, iar împrejurarea că cea dintâi întreprindere colaborează, în calitate de societate neindependentă de intermediere financiară, cu a doua întreprindere este, în principiu, lipsită de incidență.

Semnături

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

8 mai 2019(*)

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 96/34/CE – Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului – Clauza 2 punctul (6) – Lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă în situație de concediu parțial pentru creșterea copilului – Concediere – Indemnizație de concediere și alocație de concediu de reorientare profesională – Modalități de calcul – Articolul 157 TFUE – Egalitate de remunerare între lucrătorii de sex feminin și lucrătorii de sex masculin – Concediu parțial pentru creșterea copilului luat în principal de lucrătorii de sex feminin – Discriminare indirectă – Factori justificați în mod obiectiv și străini de orice discriminare bazată pe sex – Inexistență”

În cauza C-486/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Cour de cassation (Curtea de Casație, Franța), prin decizia din 11 iulie 2018, primită de Curte la 23 iulie 2018, în procedura

RE

împotriva

Praxair MRC SAS,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul J.-C. Bonichot, președinte de cameră, doamna C. Toader și domnii A. Rosas, L. Bay Larsen și M. Safjan (raportor), judecători,

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

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

- pentru RE, de J. Buk Lament, avocate;
- pentru Praxair MRC SAS, de J.-J. Gatineau, avocat;
- pentru guvernul francez, de E. de Moustier și de R. Coesme, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de A. Szymkowska și de C. Valero, 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 157 TFUE, precum și a clauzei 2 punctele (4) și (6) din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului încheiat la 14 decembrie 1995 (denumit în continuare „acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului”), care figurează în anexa la Directiva 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES (JO 1996, L 145, p. 4, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 160), astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 (JO 1998, L 10, p. 24, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 31) (denumită în continuare „Directiva 96/34”).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între RE, pe de o parte, și Praxair MRC SAS, pe de altă parte, în legătură cu modalitățile de calcul al indemnizației de concediere și al alocației de concediu de reorientare profesională care i-au fost plătite în cadrul concedierii sale pentru motive economice, intervenită în perioada în care se afla în situație de concediu parțial pentru creșterea copilului.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 96/34 și acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului

3. Directiva 96/34 a fost abrogată cu efect de la 8 martie 2012 în temeiul articolului 4 din Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34 (JO 2010, L 68, p. 13). Având însă în vedere data faptelor din litigiul principal, acestuia continuă să îi fie aplicabile

Directiva 96/34 și acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului.

4. Directiva 96/34 urmărește punerea în aplicare a acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat de organizațiile interprofesionale cu vocație generală, și anume Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UCIPE), Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEIP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (CES).

5. Potrivit primului paragraf al preambulului acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului:

„Prezentul acord-cadru [privind concediul pentru creșterea copilului] reprezintă angajamentul UNICE, CEEP și CES de a introduce cerințe minime privind concediul pentru creșterea copilului și absența de la locul de muncă din motive de forță majoră, ca mijloc important de conciliere a vieții profesionale și familiale și de promovare a șanselor egale și a egalității de tratament între bărbați și femei.”

6. Punctele (4)-(6) din considerațiile generale ale acordului-cadru enunțau:

„(4) Întrucât Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale prevede la punctul 16, privind egalitatea de tratament, că trebuie să se ia măsuri care să permită bărbaților și femeilor să își concilieze obligațiile profesionale cu cele familiale;

(5) Întrucât Rezoluția Consiliului din 6 decembrie 1994 recunoaște că o politică efectivă a șanselor egale presupune o strategie globală integrată care să permită o mai bună organizare a programului de lucru și o mai mare flexibilitate, precum și o revenire mai ușoară la viața profesională și ia act de rolul important pe care îl joacă partenerii sociali în acest domeniu și în a oferi, atât bărbaților, cât și femeilor, posibilitatea de a-și concilia responsabilitățile profesionale cu obligațiile familiale;

(6) Întrucât măsurile de conciliere a vieții profesionale și familiale ar trebui să încurajeze introducerea unor metode noi și flexibile de organizare a muncii și a timpului mai bine adaptate necesităților în schimbare ale societății și care ar trebui să țină seama atât de nevoile întreprinderilor, cât și de cele ale lucrătorilor”.

7. Clauza 1 din acordul-cadru menționat, intitulată „Obiectul și domeniul de aplicare”, prevedea:

„(1) Prezentul acord enunță cerințele minime menite să faciliteze concilierea responsabilităților profesionale și familiale pentru părinții care lucrează.

(2) Prezentul acord se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care au un contract sau o relație de muncă definită în legislație, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.”

8. Clauza 2 din același acord-cadru, intitulată „Concediul pentru creșterea copilului”, avea următorul cuprins:

„(1) În temeiul prezentului acord, sub rezerva clauzei 2.2, se acordă lucrătorilor, bărbați și femei, un drept individual la concediu pentru creșterea copilului, pe baza nașterii sau adopției unui copil, pentru a le da posibilitatea să îngrijească acel copil, pe o perioadă de cel puțin trei luni, până la o vârstă dată de maximum opt ani care urmează să fie stabilită de statele membre și/sau de partenerii sociali.

[...]

(4) Pentru a se asigura că lucrătorii își pot exercita dreptul la concediu pentru creșterea copilului, statele membre și/sau partenerii sociali iau măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii împotriva concedierii pe motiv de solicitare sau efectuare a concediului pentru creșterea copilului în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile la nivel național.

[...]

(6) Drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului se mențin ca atare până la sfârșitul acestui concediu. La sfârșitul concediului pentru creșterea copilului se aplică aceste drepturi, inclusiv orice modificare conformă cu legislația, convențiile colective sau practica la nivel național.

[...]

Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă

9. Clauza 4 alineatele (1) și (2) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997 (denumit în continuare „acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă”), care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 (JO 1998, L 131, p. 10, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 46), enunță:

„(1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

(2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.”

Dreptul francez

10. Potrivit articolului L. 1233-71 din code du travail [Codul muncii], în versiunea în vigoare la data faptelor din litigiul principal (denumit în continuare „Codul muncii”):

„În întreprinderile sau instituțiile cu cel puțin o mie de salariați, precum și în întreprinderile menționate la articolul L. 2331-1 și în cele menționate la articolul L. 2341-4, din momentul în care angajează în total cel puțin o mie de salariați, angajatorul oferă fiecărui salariat pe care intenționează să îl concedieze pentru motive economice un concediu de reorientare profesională care are ca obiect să permită salariatului să beneficieze de acțiuni de formare și de prestațiile unei celule de sprijin în demersurile de căutare a unui loc de muncă.

Durata concediului de reorientare profesională nu poate depăși nouă luni.

Acest concediu începe, dacă este necesar, cu un bilanț al competențelor, care are vocația să permită salariatului să definească un proiect profesional și, dacă este cazul, să determine acțiunile de formare necesare în vederea reorientării sale profesionale. Acestea sunt puse în aplicare în perioada prevăzută la primul paragraf.

Angajatorul finanțează toate aceste acțiuni.”

11. Articolul L. 1233-72 din Codul muncii prevede:

„Concediul de reorientare profesională este luat în timpul preavizului, pe care salariatul este scutit să îl execute.

Atunci când durata concediului de reorientare profesională depășește durata preavizului, termenul acestuia din urmă este amânat până la finalul concediului de reorientare profesională.

Cuantumul remunerației care depășește durata preavizului este egal cu valoarea alocației de reconversie menționate la punctul 3° al articolului L. 5123-2. Dispozițiile articolelor L. 5123-4 și L. 5123-5 sunt aplicabile în mod corespunzător acestei remunerații.”

12. Articolul L. 1234-9 din Codul muncii prevede:

„Salariatul titular al unui contract de muncă pe durată nedeterminată, concediat după un an de vechime neîntreruptă în serviciul aceluiași angajator, are dreptul, mai puțin în caz de culpă gravă, la o indemnizație de concediere.

Modalitățile de calcul al acestei indemnizații variază în funcție de remunerația brută de care salariatul beneficia anterior încetării contractului de muncă. [...]”

13. Articolul L. 3123-13 din Codul muncii prevede:

„Indemnizația de concediere și indemnizația de pensionare ale salariatului care a fost angajat cu normă întreagă și cu fracțiune de normă în aceeași întreprindere sunt calculate proporțional cu perioadele de încadrare în muncă efectuate potrivit uneia sau alteia dintre aceste două modalități începând de la angajarea sa în întreprindere.”

14. Articolul R. 1233-32 din Codul muncii, privind alocația de concediu de reorientare profesională, are următorul cuprins:

„În perioada concediului de reorientare profesională care depășește durata preavizului, salariatul beneficiază de o remunerație lunară în sarcina angajatorului.

Cuantumul acestei remunerații este egal cu cel puțin 65% din remunerația sa lunară brută medie supusă contribuțiilor menționate la articolul L. 5422-9 pentru cele douăsprezece luni anterioare notificării concedierii.

Acesta nu poate fi inferior unui salariu lunar egal cu 85% din produsul dintre salariul minim pe economie prevăzut la articolul L. 3231-2 și numărul de ore corespunzător duratei colective de muncă stabilite în întreprindere.

Acesta nu poate fi inferior nici pragului de 85% din cuantumul garanției de remunerare plătite de angajator în conformitate cu dispozițiile articolului 32 din loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (Legea nr. 2000 37 din 19 ianuarie 2000 privind reducerea negociată a duratei de muncă).

„În fiecare lună, angajatorul furnizează salariatului un buletin în care sunt precizate cuantumul și modalitățile de calcul ale acestei remunerații.”

15. Articolul R. 1234-4 din Codul muncii prevede:

„Salariul care trebuie luat în considerare pentru calculul indemnizației de concediere este, potrivit formulei celei mai avantajoase pentru salariat:

1) fie a douăsprezecea parte din remunerația pentru cele douăsprezece luni anterioare concedierii;

2) fie a treia parte a ultimelor trei luni. În acest caz, orice primă sau bonificație cu caracter anual sau excepțional plătită salariatului în această perioadă este luată în considerare numai în limita unei sume calculate conform proporției corespunzătoare.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

16. La 22 noiembrie 1999, RE a fost angajată de Materials Research Corporation, devenită Praxair MRC, în calitate de asistent comercial, în cadrul unui contract de muncă pe perioadă determinată și cu normă întreagă. Printr-un act adițional din 21 iulie 2000, acest contract de muncă a fost transformat într-un contract cu normă întreagă pe durată nedeterminată începând cu 1 august 2000.

17. RE a beneficiat de un prim concediu de maternitate pentru perioada cuprinsă între 4 februarie și 19 august 2001, urmat de un concediu pentru creșterea copilului de la 6 septembrie 2001 până la 6 septembrie 2003. În continuare, ea a beneficiat de un al doilea concediu de maternitate pentru perioada cuprinsă între 6 noiembrie 2007 și 6 iunie 2008, urmat de un concediu pentru creșterea copilului începând cu 1 august 2008, sub forma unei reduceri cu o cincime a timpului de lucru. Acest din urmă concediu trebuia să se încheie la 29 ianuarie 2011.

18. La 6 decembrie 2010, RE a fost concediată în cadrul unei proceduri de concediere colectivă pentru motive economice. Ea a acceptat un concediu de reorientare profesională cu o durată de nouă luni.

19. După ce a renunțat, începând cu 1 ianuarie 2011, la reducerea timpului său de muncă, RE a părăsit definitiv Praxair MRC la 7 septembrie 2011.

20. La 30 septembrie 2011, RE a sesizat conseil de prud’hommes de Toulouse (Tribunalul Muncii din Toulouse, Franța) pentru a contesta concedierea sa, formulând diverse cereri, printre care și una de plată a sumei de 941,15 euro, cu titlu de indemnizație restantă de concediere, și a sumei de 1 423,79 euro, cu titlu de alocație restantă pentru concediul de reorientare profesională.

21. Prin hotărârea din 12 septembrie 2013, această instanță a respins aceste două cereri ale RE.

22. Prin hotărârea din 14 octombrie 2016, cour d’appel de Toulouse (Curtea de Apel din Toulouse, Franța) a confirmat respingerea acestor cereri formulate de RE în fața conseil de prud’hommes de Toulouse (Tribunalul Muncii din Toulouse).

23. La 14 decembrie 2016, RE a formulat recurs împotriva hotărârii menționate, susținând că

cour d'appel de Toulouse (Curtea de Apel din Toulouse) a încălcat clauza 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului.

24. Cour de cassation (Curtea de Casație, Franța) subliniază că, potrivit jurisprudenței sale, ar trebui, în temeiul articolului L. 3123-13 din Codul muncii, să se calculeze valoarea indemnizației de concediere datorate RE ținând seama în mod proporțional de perioadele de muncă efectuate cu normă întreagă și cu fracțiune de normă. În ceea ce privește alocația de concediu de reorientare profesională, aceasta ar trebui să fie stabilită, în conformitate cu articolul R. 1233-32 din Codul muncii, pe baza remunerației lunare brute medii din ultimele douăsprezece luni care preced notificarea de concediere a RE.

25. Această instanță subliniază însă că, în Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), Curtea a statuat că, în cazul unei rezilieri unilaterale de către angajator, fără motiv grav sau fără a se respecta termenul legal de preaviz, a contractului de muncă al unui lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă în perioada în care acesta din urmă beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, indemnizația care trebuie plătită acestui lucrător nu poate să fie determinată pe baza remunerației reduse pe care o primește în momentul concedierii. Curtea ar fi urmat aceeași interpretare în Hotărârea din 27 februarie 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), referitoare la calculul cuantumului unei indemnizații forfetare de protecție.

26. Instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă clauza 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului este aplicabilă dispozițiilor privind modalitățile de calcul al alocației de concediu de reorientare profesională, care

este plătită ulterior concedierii lucrătorului în cauză.

27. În ipoteza în care Curtea ar considera că este necesar, pentru a calcula cuantumul indemnizației de concediere și al alocației de concediu de reorientare profesională, să se ia ca bază munca efectuată cu normă întreagă, lipsa efectului direct al directivelor Uniunii Europene în cadrul unui litigiu care se poartă exclusiv între particulari ar determina instanța de trimitere să ia în considerare ansamblul dispozițiilor dreptului său național în vederea unei interpretări conforme. Cu toate acestea, interpretarea articolului L. 3123-13 din Codul muncii în conformitate cu Directiva 96/34 și cu acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului ar putea conduce la efectuarea unei interpretări *contra legem* a acestei dispoziții naționale. În plus, nu ar fi sigur dacă articolul R. 1233-32 din Codul muncii poate fi interpretat în conformitate cu clauza 2 punctele (4) și (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului.

28. Pe de altă parte, instanța de trimitere consideră că articolul 157 TFUE se aplică într-un litigiu precum cel din acțiunea principală, în care prestațiile în cauză intră în sfera noțiunii de „remunerație”, în sensul acestui articol. Ea subliniază că un număr considerabil mai mare de femei decât de bărbați optează să beneficieze de concediu parțial pentru creșterea copilului și că rezultă din aceasta o discriminare indirectă față de lucrătorii de sex feminin.

29. În cadrul examinării elementelor obiective care justifică o astfel de discriminare, ar trebui să se ia în considerare clauza 4 alineatele (1) și (2) din acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă. Instanța de trimitere subliniază însă că, la punctul 51 din Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), Curtea a arătat că un lucrător care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului și un lucrător care este în

activitate cu normă întreagă nu se află într-o situație diferită în raport cu contractul de muncă inițial încheiat cu angajatorul lor.

30. În aceste condiții, Cour de cassation (Curtea de Casație) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Clauza 2 punctele (4) și (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului [...] trebuie interpretată în sensul că se opune aplicării în privința unui salariat aflat în concediu parțial pentru creșterea copilului la momentul concedierii sale a unei dispoziții de drept intern precum articolul L. 3123-13 din Codul muncii, aplicabil la acea dată, potrivit căruia «[i]ndemnizația de concediere și indemnizația de pensionare ale salariatului care a fost angajat cu normă întreagă și cu fracțiune de normă în aceeași întreprindere sunt calculate proporțional cu perioadele de încadrare în muncă efectuate potrivit uneia sau alteia dintre aceste două modalități începând de la angajarea sa în întreprindere»?

2) Clauza 2 punctele (4) și (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului [...] trebuie interpretată în sensul că se opune aplicării în privința unui salariat aflat în concediu parțial pentru creșterea copilului la momentul concedierii sale a unei dispoziții de drept intern precum articolul R. 1233-32 din Codul muncii, potrivit căruia în perioada concediului de reorientare profesională care depășește durata preavizului, salariatul beneficiază de o remunerație lunară în sarcina angajatorului, al cărei quantum este egal cu cel puțin 65% din remunerația sa lunară brută medie supusă contribuțiilor menționate la articolul L. 5422-9 din Codul muncii pentru cele douăsprezece luni anterioare notificării concedierii?

3) În ipoteza în care va fi dat un răspuns afirmativ la una dintre cele două întrebări anterioare, articolul 157 [TFUE] trebuie

interpretat în sensul că se opune unor dispoziții de drept intern precum cele ale articolului L. 3123-13 din Codul muncii, aplicabil la acea dată, și ale articolului R. 1233-32 din același cod, în măsura în care un număr considerabil mai mare de femei decât de bărbați optează pentru a beneficia de un concediu parțial pentru creșterea copilului, iar discriminarea indirectă care rezultă astfel în ceea ce privește perceperea unei indemnizații de concediere și a unei alocații de concediu de reorientare profesională reduce în raport cu salariații care nu au luat un concediu parțial pentru creșterea copilului nu este justificată de elemente obiective străine de orice discriminare?”

Cu privire la prima și la a doua întrebare

31. Prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 2 punctele (4) și (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului trebuie interpretată în sensul că se opune ca, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, indemnizația de concediere și alocația de concediu de reorientare profesională care trebuie plătite acestui lucrător să fie determinate, cel puțin parțial, pe baza remunerației reduce pe care o primește când intervine concedierea.

Cu privire la admisibilitate

32. Praxair MRC și guvernul francez susțin că, întrucât litigiul principal se poartă între doi particulari și în lipsa posibilității de interpretare a reglementării naționale în discuție în acțiunea principală în conformitate cu dreptul Uniunii, RE nu poate invoca acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului pentru a împiedica aplicarea acestei reglementări în ipoteza în care aceasta din urmă ar fi contrară

dreptului Uniunii. În consecință, prima și a doua întrebare nu ar fi utile pentru soluționarea litigiului principal. Aceste întrebări ar fi deci ipotetice și, prin urmare, inadmisibile.

33. În această privință, trebuie amintit că revine doar instanței naționale sesizate cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată competența să aprecieze, în raport cu particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinenta întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate au ca obiect interpretarea unei norme de drept al Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (Hotărârea din 10 decembrie 2018, Wightman și alții, C-621/18, EU:C:2018:999, punctul 26, precum și jurisprudența citată).

34. În consecință, întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de pertință. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea unei norme de drept al Uniunii solicitată nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (Hotărârea din 10 decembrie 2018, Wightman și alții, C-621/18, EU:C:2018:999, punctul 27, precum și jurisprudența citată).

35. În această privință, reiese din jurisprudența Curții că aceasta este competentă să se pronunțe, cu titlu preliminar, asupra interpretării dispozițiilor de drept al Uniunii, indiferent dacă au efect direct sau nu (a se vedea Hotărârea din 27 noiembrie 2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, punctul 89 și jurisprudența citată).

36. Pe de altă parte, în ceea ce privește obligația de interpretare conformă, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, obligația statelor membre care rezultă dintr-o directivă de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și obligația lor, în temeiul articolului 4 alineatul (3) TUE și al articolului 288 TFUE, de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare pentru a asigura îndeplinirea acestei obligații revin tuturor autorităților statelor membre, inclusiv, în limitele competențelor lor, autorităților jurisdicționale (Hotărârea din 4 octombrie 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, punctul 57, precum și jurisprudența citată).

37. În vederea executării acestei obligații, principiul interpretării conforme impune ca autoritățile naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare ansamblul dreptului intern și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, pentru a garanta efectivitatea deplină a dreptului Uniunii și pentru a identifica o soluție conformă cu finalitatea urmărită de acesta (Hotărârea din 4 octombrie 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, punctul 58, precum și jurisprudența citată).

38. Totuși, acest principiu al interpretării conforme a dreptului național cunoaște anumite limite. Astfel, obligația instanței naționale de a se raporta la conținutul dreptului Uniunii atunci când interpretează și aplică normele relevante ale dreptului intern este limitată de principiile generale ale dreptului și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național (Hotărârea din 4 octombrie 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, punctul 59, precum și jurisprudența citată).

39. În speță, din decizia de trimitere reiese, astfel cum s-a precizat la punctul 27 din prezenta hotărâre, că instanța de trimitere, deși exprimă îndoieli în această privință, nu exclude posibilitatea unei interpretări conforme a

reglementării naționale menționate în prima și în a doua întrebare pe care le adresează. Or, această instanță este cea care trebuie să stabilească dacă este în măsură să efectueze o interpretare conformă cu dreptul Uniunii a reglementării naționale în discuție în litigiul principal.

40. În aceste condiții, prima și a doua întrebare trebuie să fie considerate ca fiind admisibile.

Cu privire la fond

41. Cu titlu introductiv, trebuie arătat că, astfel cum reiese atât din primul paragraf al preambulului acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, cât și din cuprinsul punctelor (4) și (5) din considerațiile generale ale acestui acord-cadru, precum și din clauza 1 punctul (1) din acesta, acordul-cadru menționat constituie un angajament al partenerilor sociali de a aplica, prin cerințe minime, măsuri menite să permită atât bărbaților, cât și femeilor să își concilieze responsabilitățile profesionale și familiale (Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 35, și Hotărârea din 27 februarie 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, punctul 30).

42. În temeiul clauzei 1 punctul (2) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, acesta se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care au un contract sau o relație de muncă definită în legislație, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.

43. Este cert că acesta era cazul doamnei RE în cadrul litigiului principal, astfel încât aceasta intră în domeniul de aplicare al acordului-cadru menționat.

44. În cadrul primei și al celei de a doua întrebări, instanța de trimitere se referă la clauza 2 punctele (4) și (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului.

În această privință, clauza 2 punctul (4) din acordul-cadru menționat enunță că, pentru a se asigura că lucrătorii își pot exercita dreptul la concediul pentru creșterea copilului, statele membre și/sau partenerii sociali iau măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii împotriva concedierii „pe motiv de solicitare sau efectuare a concediului pentru creșterea copilului”, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile la nivel național.

45. În speță, RE a fost concediată în cadrul unei concedieri colective pentru motive economice. Nu reiese din decizia de trimitere că ea a făcut obiectul acestei concedieri din cauza solicitării sau a efectuării unui concediu pentru creșterea copilului.

46. În aceste condiții, nu este necesar să se răspundă la prima și la a doua întrebare din perspectiva clauzei 2 punctul (4) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, singura relevantă fiind clauza 2 punctul (6) din acest acord-cadru.

47. Potrivit termenilor acestei din urmă dispoziții, drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului se mențin ca atare până la sfârșitul acestui concediu, iar la sfârșitul acestui concediu se aplică aceste drepturi, inclusiv orice modificare conformă cu legislația, convențiile colective sau practica la nivel național.

48. În această privință, atât din textul clauzei 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, cât și din contextul în care aceasta se înscrie reiese că această dispoziție are drept obiectiv evitarea pierderii sau a reducerii drepturilor derivate din raportul de muncă, dobândite sau în curs de a fi dobândite, la care lucrătorul poate pretinde atunci când începe concediul pentru creșterea copilului și garantarea că, la sfârșitul concediului menționat, acesta se va regăsi,

în ceea ce privește aceste drepturi, în aceeași situație precum cea în care se afla înaintea concediului (Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 39, și Hotărârea din 27 februarie 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, punctul 43).

49. Având în vedere obiectivul egalității de tratament între bărbați și femei urmărit de acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, clauza 2 punctul (6) din acesta trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care prezintă o importanță deosebită și, prin urmare, nu poate fi interpretată în mod restrictiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 42).

50. Din obiectivele acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului rezultă că noțiunea de „drepturi dobândite sau în curs de a fi dobândite”, în sensul clauzei 2 punctul (6) menționate, include toate drepturile și avantajele, în bani sau în natură, derivate direct sau indirect din raportul de muncă, pe care lucrătorul le poate pretinde de la angajator la data la care începe concediul pentru creșterea copilului (Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 43).

51. Printre asemenea drepturi și avantaje figurează toate acelea referitoare la condițiile de muncă, precum dreptul la o perioadă de preaviz al unui lucrător cu normă întreagă care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului în cazul în care angajatorul reziliază unilateral un contract de muncă pe durată nedeterminată, durata perioadei de preaviz variind în funcție de vechimea în muncă a lucrătorului în cadrul întreprinderii, iar scopul acesteia fiind acela de a facilita căutarea unui nou loc de muncă (Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 44).

52. Este adevărat că, în perioada în care beneficiază de un concediu parțial pentru

creșterea copilului, un lucrător angajat în cadrul unui contract de muncă cu normă întreagă nu efectuează același număr de ore de lucru precum un lucrător care este în activitate cu normă întreagă. Totuși, această împrejurare nu înseamnă că cei doi lucrători se află în situații diferite în ceea ce privește contractul de muncă inițial încheiat cu angajatorul lor (Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 51).

53. Astfel, după cum Curtea a statuat deja, referitor la un lucrător angajat în cadrul unui contract de muncă cu normă întreagă care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, rezilierea unilaterală de către angajator trebuie privită în sensul că se referă la un contract de muncă cu normă întreagă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 55).

54. În aceste condiții, Curtea a declarat că clauza 2 punctele (6) și (7) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului trebuie interpretată în sensul că se opune ca, în cazul unei rezilieri unilaterale de către angajator, fără motiv grav sau fără a respecta termenul legal de preaviz, a contractului de muncă al unui lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă în perioada în care acesta din urmă beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, indemnizația care trebuie plătită acestui lucrător să fie determinată pe baza remunerației reduse pe care o primește în momentul concedierii (Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 56).

55. În speță, în ceea ce privește, în primul rând, o indemnizație de concediere precum cea în discuție în litigiul principal, este necesar să se constate că această indemnizație este plătită în temeiul raportului de muncă dintre beneficiar și fostul său angajator. Prin urmare, o astfel de indemnizație intră în domeniul de aplicare al

clauzei 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului.

56. Or, astfel cum rezultă din jurisprudența citată la punctul 54 din prezenta hotărâre, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, indemnizația sa de concediere trebuie determinată în întregime pe baza remunerației aferente prestațiilor de muncă efectuate cu normă întreagă de acest lucrător.

57. Astfel, o legislație națională care ar conduce la o reducere a drepturilor care decurg din raportul de muncă în cazul unui concediu pentru creșterea copilului ar putea descuraja lucrătorul să ia un astfel de concediu și ar putea încuraja angajatorul să concedieze în special lucrătorii care se află în concediu pentru creșterea copilului. Aceasta ar fi în directă contradicție cu finalitatea acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, printre obiectivele căruia se numără acela al unei mai bune concilierii a vieții familiale și profesionale (Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 47).

58. În aceste condiții, clauza 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului se opune unei dispoziții naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care implică luarea în considerare a remunerației reduse pe care lucrătorul aflat în concediu parțial pentru creșterea copilului o primește atunci când intervine concedierea, prevăzând că indemnizația de concediere pentru un lucrător care a fost angajat cu normă întreagă și cu fracțiune de normă în cadrul aceleiași întreprinderi este calculată proporțional cu perioadele de muncă realizate în conformitate cu una și cu cealaltă dintre aceste două modalități de la intrarea în întreprindere.

59. În ceea ce privește, în al doilea rând, alocația de concediu de reorientare profesională prevăzută de reglementarea națională în discuție în litigiul principal, aceasta este legată de concediul de reorientare profesională. Din decizia de trimitere reiese că, în întreprinderile vizate de această reglementare, angajatorul oferă fiecărui salariat pe care intenționează să îl concedieze pentru motive economice un concediu de reorientare profesională care are ca obiect să permită salariatului să beneficieze de acțiuni de formare și de prestațiile unei celule de sprijin în demersurile de căutare a unui loc de muncă.

60. Trebuie să se examineze dacă o prestație precum alocația de concediu de reorientare profesională intră în domeniul de aplicare al clauzei 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului și, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă această dispoziție se opune modalităților de calcul al alocației menționate care rezultă dintr-o reglementare precum cea în discuție în litigiul principal.

61. Ținând seama de jurisprudența citată la punctul 50 din prezenta hotărâre, având în vedere condițiile de atribuire a acesteia, o prestație precum alocația de concediu de reorientare profesională constituie un drept derivat din raportul de muncă, pe care lucrătorul o poate pretinde de la angajator. Numai faptul că plata unei asemenea alocații nu are caracter automat, întrucât ea trebuie să fie solicitată de lucrătorul concediat de la angajatorul său, și că această plată intervine în perioada concediului de reorientare profesională care excede perioadei de preaviz nu este de natură să modifice această constatare.

62. În aceste condiții, clauza 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului este aplicabilă unei prestații precum alocația de concediu de reorientare profesională.

63. În ceea ce privește modalitățile de calcul al acestei alocații, din decizia de trimitere reiese

că reglementarea în discuție în litigiul principal prevede că, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, alocația menționată este calculată, cel puțin parțial, pe baza remunerației reduse pe care o primește atunci când intervine concedierea.

64. Or, la fel ca în cazul indemnizației de concediere, o prestație precum alocația de concediu de reorientare profesională trebuie, în temeiul clauzei 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, să fie determinată în întregime pe baza remunerației aferente prestațiilor de muncă efectuate cu normă întreagă de acest lucrător.

65. Având în vedere cele de mai sus, trebuie să se răspundă la prima și la a doua întrebare că clauza 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului trebuie interpretată în sensul că se opune ca, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, indemnizația de concediere și alocația de concediu de reorientare profesională care trebuie plătite acestui lucrător să fie determinate, cel puțin parțial, pe baza remunerației reduse pe care o primește când intervine concedierea.

Cu privire la a treia întrebare

66. Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 157 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede că, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, acel lucrător primește o indemnizație de concediere

și o alocație de concediu de reorientare profesională determinate, cel puțin parțial, pe baza remunerației reduse pe care o primește când intervine concedierea, în situația în care un număr considerabil mai mare de femei decât de bărbați optează să beneficieze de concediu parțial pentru creșterea copilului și atunci când diferența de tratament care rezultă din aceasta nu se poate explica prin factori justificați în mod obiectiv și străini de orice discriminare bazată pe sex.

67. Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, întrucât articolul 157 TFUE are un caracter imperativ, interdicția discriminărilor între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin se impune nu doar acțiunii autorităților publice, ci se extinde în egală măsură asupra tuturor convențiilor care au ca scop reglementarea în mod colectiv a muncii salariate, precum și asupra contractelor între particulari (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punctul 39, și Hotărârea din 18 noiembrie 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, punctul 25).

68. Astfel, principiul instituit prin acest articol este susceptibil să fie invocat în fața instanțelor naționale, în special în cazul unor discriminări care își au originea direct în dispoziții legislative sau în convenții colective de muncă, precum și în cazul în care munca este efectuată în cadrul aceleiași unități sau al aceleiași serviciu, privat sau public (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punctul 40, și Hotărârea din 13 ianuarie 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, punctul 45).

69. Conform articolului 157 alineatul (2) TFUE, prin „remunerație” se înțelege salariul sau suma obișnuite de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta.

70. Reiese din jurisprudența Curții că noțiunea de „remunerație”, în sensul articolului 157 alineatul (2) TFUE, trebuie interpretată într-un sens larg. Ea cuprinde în special toate avantajele, în numerar sau în natură, prezente sau viitoare, cu condiția să fie acordate, chiar dacă indirect, de angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta, în temeiul unui contract de muncă, al unor dispoziții legislative sau de bunăvoie. În plus, împrejurarea că anumite prestații sunt plătite după încetarea raportului de muncă nu exclude faptul că acestea pot avea un caracter de remunerație în sensul acestei dispoziții (Hotărârea din 6 decembrie 2012, Dittrich și alții, C-124/11, C-125/11 și C-143/11, EU:C:2012:771, punctul 35, precum și Hotărârea din 19 septembrie 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punctul 33).

71. În ceea ce privește indemnizațiile acordate de un angajator unui lucrător cu ocazia concedierii sale, Curtea a constatat deja că acestea constituie o formă de remunerație amânată la care lucrătorul are dreptul în temeiul încadrării sale în muncă, dar care îi este plătită la încetarea raportului de muncă în scopul de a facilita adaptarea sa la noile circumstanțe care rezultă din aceasta (Hotărârea din 17 mai 1990, Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, punctul 13, și Hotărârea din 19 septembrie 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punctul 35).

72. În speță, trebuie să se arate că prestații precum indemnizația de concediere și alocația de concediu de reorientare profesională îndeplinesc condițiile amintite la punctele 70 și 71 din prezenta hotărâre. În aceste împrejurări, astfel de prestații trebuie să fie calificate drept „remunerație” în sensul articolului 157 TFUE.

73. Pentru a stabili dacă există o discriminare, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, o discriminare constă în aplicarea unor reguli diferite unor situații comparabile sau în aplicarea aceleiași reguli unor situații diferite (Hotărârea din 13 februarie 1996,

Gillespie și alții, C-342/93, EU:C:1996:46, punctul 16, precum și Hotărârea din 14 iulie 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, punctul 39).

74. În această privință, guvernul francez susține că un lucrător în concediu parțial pentru creșterea copilului nu trebuie comparat cu un lucrător care își exercită funcțiile cu normă întreagă, făcând trimitere la clauza 4 alineatul (2) din acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, potrivit căreia „[a]colo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*”.

75. Acest guvern, precum și Praxair MRC invocă și punctul 63 din Hotărârea din 16 iulie 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462), în care Curtea a declarat că principiul egalității de tratament între bărbați și femei nu se opune ca, în perioada de concediu parțial pentru creșterea copilului, un lucrător să dobândească drepturi de pensie de invaliditate permanentă în funcție de timpul de lucru efectuat și de salariul primit, iar nu ca și cum ar fi exercitat o activitate cu normă întreagă. Prin urmare, un lucrător în concediu parțial pentru creșterea copilului nu ar trebui comparat cu un lucrător care își exercită funcțiile cu normă întreagă.

76. Cu toate acestea, trebuie să se facă o distincție între, pe de o parte, drepturile care iau în considerare în mod specific situația de concediu parțial pentru creșterea copilului și, pe de altă parte, drepturile care nu rezultă în mod specific din această situație.

77. În această privință, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 53 din prezenta hotărâre, în ceea ce privește un lucrător angajat în cadrul unui contract de muncă cu normă întreagă care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, rezilierea unilaterală de către angajator trebuie să fie considerată ca privind contractul de muncă cu normă întreagă.

78. Prin urmare, astfel cum rezultă din cuprinsul punctelor 51 și 55 din Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), în ceea ce privește dreptul la prestații precum indemnizația de concediere și alocația de concediu de reorientare profesională, situația unui lucrător în concediu parțial pentru creșterea copilului este, raportat la asemenea prestații, comparabilă cu cea a unui lucrător cu normă întreagă. O asemenea constatare se aplică și în cadrul articolului 157 TFUE.

79. Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, principiul egalității de remunerare consacrat la articolul 157 TFUE se opune nu numai aplicării unor dispoziții care stabilesc discriminări întemeiate direct pe sex, ci și aplicării unor dispoziții care mențin diferențe de tratament între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin în aplicarea unor criterii care nu se întemeiază pe sex, din moment ce aceste diferențe de tratament nu pot fi explicate prin factori justificați în mod obiectiv și străini de orice discriminare bazată pe sex (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 decembrie 1994, Helmig și alții, C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 și C-78/93, EU:C:1994:415, punctul 20, precum și Hotărârea din 17 iulie 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, punctul 40).

80. Mai exact, reiese din jurisprudența Curții că există discriminare indirectă pe motive de sex atunci când aplicarea unei măsuri naționale, deși formulată în mod neutru, dezavantajează în fapt un număr mult mai mare de **lucrători** de un sex în raport cu lucrătorii de celălalt sex. O astfel de măsură nu este compatibilă cu principiul egalității de tratament decât cu condiția ca diferența de tratament între cele două categorii de **lucrători** pe care o determină să fie justificată de factori obiectivi și străini de orice discriminare bazată pe sex (a se vedea în acest sens Hotărârea 17 iulie 2014, Leone, C-173/13,

EU:C:2014:2090, punctul 41 și jurisprudența citată).

81. În speță, rezultă din aplicarea unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care este formulată în mod neutru, că, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, acel lucrător este dezavantajat în raport cu un lucrător care este concediat în timpul în care este în activitate cu normă întreagă întrucât pentru lucrătorul aflat în concediu parțial pentru creșterea copilului indemnizația de concediere și alocația de concediu de reorientare profesională se determină, cel puțin parțial, pe baza remunerației reduse pe care o primește în momentul concedierii sale.

82. Instanța de trimitere arată, în cea de a treia întrebare adresată, că un număr considerabil mai mare de femei decât de bărbați optează să beneficieze de un concediu parțial pentru creșterea copilului. Ea indică în decizia de trimitere că, potrivit avocatului general de pe lângă Cour de cassation (Curtea de Casație), rezultă din statisticile naționale din luna martie 2016 că, în Franța, 96% dintre lucrătorii care iau concediu pentru creșterea copilului sunt femei.

83. Într-o astfel de ipoteză, o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal nu este compatibilă cu principiul egalității de tratament decât cu condiția ca diferența de tratament între lucrătorii de sex feminin și lucrătorii de sex masculin care intervine astfel să poată fi justificată, dacă este cazul, de factori obiectivi străini de orice discriminare bazată pe sex.

84. Rezultă în special din modul de redactare a celei de a treia întrebări că instanța de trimitere consideră că această diferență de tratament nu este justificată prin astfel de elemente obiective.

85. În ceea ce privește guvernul francez, el nu invocă în observațiile sale scrise, referitor la o astfel de diferență de tratament, factori justificați în mod obiectiv de motive străine oricărei discriminări bazate pe sex.

86. În aceste condiții, o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal nu este conformă cu principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, astfel cum este prevăzut la articolul 157 TFUE.

87. Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se răspundă la a treia întrebare că articolul 157 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede că, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, acel lucrător primește o indemnizație de concediere și o alocație de concediu de

reorientare profesională determinate, cel puțin parțial, pe baza remunerației reduse pe care o primește când intervine concedierea, în situația în care un număr considerabil mai mare de femei decât de bărbați optează să beneficieze de concediu parțial pentru creșterea copilului și atunci când diferența de tratament care rezultă din aceasta nu se poate explica prin factori justificați în mod obiectiv și străini de orice discriminare bazată pe sex.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

1) Clauza 2 punctul (6) din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat la 14 decembrie 1995, care figurează în anexa la Directiva 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES, astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997, trebuie interpretată în sensul că se opune ca, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, indemnizația de concediere și alocația de concediu de reorientare profesională care trebuie plătite acestui lucrător să fie determinate, cel puțin parțial, pe baza remunerației reduse pe care o primește când intervine concedierea.

2) Articolul 157 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede că, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, acel lucrător primește o indemnizație de concediere și o alocație de concediu de reorientare profesională determinate, cel puțin parțial, pe baza remunerației reduse pe care o primește când intervine concedierea, în situația în care un număr considerabil mai mare de femei decât de bărbați optează să beneficieze de concediu parțial pentru creșterea copilului și atunci când diferența de tratament care rezultă din aceasta nu se poate explica prin factori justificați în mod obiectiv și străini de orice discriminare bazată pe sex.

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

8 mai 2019(*)

„Trimitere preliminară – Egalitate de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale – Directiva 79/7/CEE – Articolul 4 – Interzicerea oricărei discriminări pe criterii de sex – Discriminare indirectă – Munca pe fracțiune de normă – Calculul pensiei pentru limită de vârstă”

În cauza C-161/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Curtea Superioară de Justiție din Castilia și León, Spania), prin decizia din 17 ianuarie 2018, primită de Curte la 27 februarie 2018, în procedura

Violeta Villar Láiz

împotriva

**Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),
Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS),**

CURTEA (Camera a treia),

compusă din doamna A. Prechal (raportoare), președintă de cameră, domnii F. Biltgen, J. Malenovsky și C. G. Fernlund și doamna L. S. Rossi, judecători,

avocat general: domnul H. Saugmandsgaard Øe,
grefier: doamna L. Carrasco Marco, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 10 ianuarie 2019,
luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Villar Láiz, de R. M. Gil López, abogada;
- pentru Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) și Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), de A. Alvarez Moreno și de G. Guadaño Segovia, letradas;
- pentru guvernul spaniol, de L. Aguilera Ruiz și de V. Ester Casas, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de S. Pardo Quintillán și de C. Valero, 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 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) și a articolului 4 din

Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (JO 1979, L 6, p. 24, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 192).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Violeta Villar Láiz, pe de o parte, și Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) [Institutul Național de Securitate Socială (INSS), Spania] și Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) [Trezoreria Generală a Securității Sociale (TGSS), Spania], pe de altă parte, cu privire la calculul pensiei sale pentru limită de vârstă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 79/7

3. Articolul 1 din Directiva 79/7 prevede:

„Obiectul prezentei directive îl constituie aplicarea treptată, în domeniul securității sociale și al altor elemente ale protecției sociale prevăzute la articolul 3, a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale, denumit în continuare principiul egalității de tratament.”

4. Potrivit articolului 3 alineatul (1) din această directivă:

„Prezenta directivă se aplică:

(a) regimurilor juridice care asigură protecția împotriva următoarelor riscuri:

[...]

– limită de vârstă;

[...]”

5. Articolul 4 alineatul (1) din directiva menționată prevede:

„Principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex, în raport, direct sau indirect, în special cu starea civilă sau familială, îndeosebi în ceea ce privește:

– domeniul de aplicare al regimurilor și condițiile de acces la acestea;

– obligația de a cotiza și calculul cotizațiilor;

– calculul prestațiilor, inclusiv sporurile datorate celuilalt soț și persoanelor aflate în întreținere și condițiile care reglementează durata și menținerea dreptului la prestații.”

Directiva 2006/54/CE

6. Considerentul (30) al Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262) are următorul cuprins:

„Adoptarea unor reguli referitoare la sarcina probei joacă un rol important în ceea ce privește posibilitatea de a pune efectiv în aplicare principiul egalității de tratament. După cum a afirmat Curtea de Justiție, este necesar, prin urmare, să se adopte dispoziții astfel încât sarcina probei să revină părâtului atunci când există un caz aparent de discriminare, cu excepția procedurilor în care investigarea faptelor revine jurisdicției sau instanței naționale competente. Cu toate acestea, trebuie precizat că evaluarea faptelor care permit să se presupună existența unei discriminări directe sau indirecte rămâne de competența instanței naționale respective, în conformitate cu dreptul național și/sau cu practicile naționale. În plus, statelor membre le revine sarcina de a prevedea, indiferent de stadiul procedurii, un regim probatoriu mai favorabil reclamantului.”

7. Articolul 2 alineatul (1) din această directivă prevede:

„În sensul prezentei directive se înțelege prin:

[...]

(b) «discriminare indirectă»: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare;

[...]"

Dreptul spaniol

8. Articolul 209 alineatul 1 din Ley General de la Seguridad Social (Legea generală privind securitatea socială), în versiunea consolidată aprobată prin Real Decreto Legislativo 8/2015 (Decretul regal legislativ 8/2015) din 30 octombrie 2015 (BOE nr. 261 din 31 octombrie 2015, p. 103291, rectificare în BOE nr. 36 din 11 februarie 2016, p. 10898) (denumită în continuare „LGSS”), prevede:

„Cuantumul de bază al pensiei pentru limită de vârstă este coeficientul rezultat din împărțirea la 350 a bazelor de cotizare ale persoanei interesate în cursul celor 300 de luni imediat anterioare lunii care precedă evenimentul care dă naștere dreptului la prestație [...]"

9. A opta dispoziție tranzitorie din LGSS prevede:

„[...] Începând cu data de 1 ianuarie 2016, cuantumul de bază al pensiei pentru limită de vârstă este rezultatul împărțirii la 266 a bazelor de cotizare în cursul celor 228 de luni imediat anterioare lunii care precedă evenimentul care dă naștere dreptului la prestație [...]"

10. Conform articolului 210 alineatul 1 din LGSS:

„Cuantumul pensiei pentru limită de vârstă este stabilit prin aplicarea la cuantumul de bază, calculat în conformitate cu dispozițiile articolului precedent, a următoarelor procente:

a) 50% pentru primii 15 ani de cotizare;

b) din al 16-lea an, fiecare lună suplimentară de cotizare conduce la aplicarea unui procent de 0,19% între prima și cea de a 248-a lună și a unui procent de 0,18% pentru lunile ulterioare acesteia din urmă, fără ca procentul aplicabil la cuantumul de bază să depășească 100% [...]"

[...]"

11. Pentru anul 2016, în conformitate cu cea de a noua dispoziție tranzitorie din LGSS, din al 16-lea an se aplică, pentru fiecare lună suplimentară de cotizare, un procent de 0,21% între prima și cea de a 163-a lună, iar pentru fiecare din următoarele 83 de luni, un procent de 0,19% până la procentul maxim de 100%.

12. Articolele 245-248 din LGSS stabilesc normele aplicabile lucrătorilor angajați pe fracțiune de normă în scopul acordării de prestații economice ale sistemului de securitate socială.

13. Articolul 245 din LGSS, intitulat „Protecția socială”, prevede:

„1. Protecția socială aferentă contractelor de muncă pe fracțiune de normă este guvernată de principiul asimilării lucrătorului pe fracțiune de normă cu un lucrător cu normă întregă [...]"

2. Normele stabilite în prezenta secțiune se aplică lucrătorilor cu contract pe fracțiune de normă, cu contract de suplinire pe fracțiune de normă și cu contract denumit «*fijo-discontinuo*», în conformitate cu articolele 12 și 16 din versiunea reformată a Ley del Estatuto de los Trabajadores [(Legea privind statutul lucrătorilor)], care intră în domeniul de aplicare al sistemului general, inclusiv lucrătorilor pe fracțiune de normă sau cu contract *fijo-discontinuo* care intră sub incidența sistemului special pentru lucrătorii casnici.”

14. Potrivit articolului 246 din LGSS, intitulat „Cotizare”:

„1. Baza cotizărilor la securitatea socială și a contribuțiilor colectate împreună cu acestea este întotdeauna lunară și este constituită din remunerațiile primite în mod efectiv în funcție de orele lucrate, atât cele normale, cât și cele suplimentare.

2. Baza cotizărilor astfel stabilită nu poate fi inferioară valorilor stabilite pe cale normativă.

3. Orele suplimentare dau naștere unor cotizării de securitate socială potrivit aceluiași baze și procente ca orele normale.”

15. Articolul 247 din LGSS, referitor la calculul perioadelor de cotizare, prevede:

„În scopul justificării perioadelor de cotizare necesare pentru a avea dreptul la prestații pentru limită de vârstă, de incapacitate permanentă, de deces și de supraviețuire, de incapacitate temporară, de maternitate și de paternitate, se aplică următoarele norme:

a) Diferitele perioade în care lucrătorul a fost asigurat în baza unui contract pe fracțiuni de normă sunt luate în considerare indiferent de durata timpului de lucru corespunzător fiecăreia dintre acestea.

În acest scop, coeficientul de reducere aferent muncii pe fracțiuni de normă, care este determinat prin procentul din timpul de lucru pe fracțiuni de normă realizat în comparație cu timpul de lucru realizat de un lucrător cu normă întreagă comparabil, se aplică asupra perioadei de afiliere efectuate în baza unui contract pe fracțiuni de normă, rezultatul fiind numărul de zile considerate ca fiind efectiv cotizate pentru fiecare perioadă.

Dacă este cazul, trebuie să se adauge la numărul de zile care rezultă din acest calcul zilele de cotizare cu normă întreagă, rezultatul

fiind numărul total al zilelor de cotizare care intră în calcul pentru accesul la prestații.

b) Odată determinat numărul zilelor de cotizare atestate, este necesar să se calculeze coeficientul de reducere global referitor la munca pe fracțiuni de normă, acesta corespunzând procentului pe care îl reprezintă numărul de zile lucrate și contabilizate ca făcând obiectul cotizării, în conformitate cu dispozițiile literei a) de mai sus, raportat la numărul total de zile de afiliere de-a lungul vieții profesionale a angajatului. [...]

c) Perioada minimă de cotizare impusă lucrătorilor pe fracțiuni de normă pentru fiecare dintre prestațiile economice pentru care o astfel de perioadă este stabilită este obținută după aplicarea generală la perioada vizată a coeficientului global aferent muncii pe fracțiuni de normă menționat la litera b).

În ipotezele în care, pentru accesul la prestația economică corespunzătoare, este necesar ca o parte sau întreaga perioadă minimă de cotizare impusă să fie cuprinsă într-un anumit termen, coeficientul de reducere global referitor la munca pe fracțiuni de normă se aplică pentru stabilirea perioadei de cotizare exigibile. Spațiul temporal în care perioada exigibilă va trebui să fie cuprinsă este, în orice caz, cel stabilit în mod general pentru prestația în cauză.”

16. Articolul 248 din LGSS, intitulat „Cuantumul prestațiilor economice”, prevede:

„1. Stabilirea cuantumului de bază al prestațiilor economice este reglementată de următoarele norme:

a) Cuantumul de bază al prestațiilor pentru limită de vârstă și de incapacitate permanentă este calculat în conformitate cu norma generală.

[...]

2. În scopul calculării pensiilor pentru limită de vârstă și de incapacitate permanentă care rezultă dintr-o boală comună, perioadele care nu fac obiectul obligației de cotizare vor fi luate în considerare ținând seama de baza minimă de cotizare aplicabilă în fiecare moment, pentru numărul de ore prevăzute în contractul de muncă.

3. În vederea stabilirii cuantumului pensiilor pentru limită de vârstă și de incapacitate permanentă care rezultă dintr-o boală neprofesională, numărul zilelor de cotizare calculat în conformitate cu dispozițiile articolului 247 alineatul 2 litera a) este majorat prin [...] aplicarea unui coeficient de 1,5, fără ca numărul de zile astfel obținut să poată depăși perioada de angajare pe fracțiune de normă.

Procentul care trebuie aplicat la cuantumul de bază respectiv se stabilește în conformitate cu grila generală la care face trimitere articolul 210 alineatul 1, cu următoarea excepție:

[...]”

Litigiul principal și întrebările preliminare

17. Din decizia de trimitere reiese că doamna Villar Láiz a solicitat INSS plata unei pensii pentru limită de vârstă.

18. INSS i-a acordat o pensie pentru limită de vârstă de la data de 1 octombrie 2016, a cărei valoare a fost calculată prin înmulțirea cuantumului de bază cu un coeficient de reducere de 53%, acest coeficient ținând seama de faptul că doamna Villar Láiz a lucrat pe fracțiune de normă în cursul unei părți semnificative a vieții sale profesionale.

19. Conform explicațiilor instanței de trimitere, acest cuantum de bază rezultă din media bazelor de cotizare, calculate în funcție de salariile primite efectiv pentru orele efectuate și pentru care s-au plătit cotizații de-a lungul unui număr de ani înainte de pensionare.

20. Doamna Villar Láiz a solicitat ca, pentru calculul cuantumului pensiei sale pentru limită de vârstă, să fie aplicat un coeficient de 80,04%, astfel încât perioadele de muncă pe fracțiune de normă să fie luate în considerare în același mod ca și când ar fi vorba despre perioade cu normă întregă.

21. Întrucât această cerere a fost respinsă, doamna Villar Láiz a formulat o acțiune la Juzgado de lo Social n° 4 de Valladolid (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 4 din Valladolid, Spania). Ea a arătat că diferența de tratament instituită prin reglementarea națională se află la originea unei discriminări indirecte pe criterii de sex, întrucât majoritatea lucrătorilor pe fracțiune de normă sunt femei.

22. Prin hotărârea din 30 iunie 2017, Juzgado de lo Social n° 4 de Valladolid (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 4 din Valladolid) a respins acțiunea, pentru motivul că tratamentul diferit aplicat lucrătorilor pe fracțiune de normă cu ocazia calculului pensiei pentru limită de vârstă nu constituie o discriminare, din moment ce formula aplicată urmărește să adapteze calculul la cotizațiile plătite, în conformitate cu principiul *pro rata temporis*.

23. Doamna Villar Láiz a declarat apel împotriva acestei hotărâri în fața instanței de trimitere.

24. Potrivit explicațiilor instanței menționate, sistemul de calcul al pensiei pentru limită de vârstă a fost introdus în urma pronunțării Hotărârii nr. 61/2013 a Tribunal Constitutional (Curtea Constituțională, Spania) din 14 martie 2013. În această hotărâre, Tribunal Constitutional (Curtea Constituțională), ținând seama de Hotărârea Curții din 22 noiembrie 2012, Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746), a declarat neconstituțional sistemul anterior, care, pentru accesul la pensia pentru limită de vârstă, lua în considerare perioadele de muncă pe fracțiune de normă proporțional cu timpul de lucru cu normă întregă, aplicând însă un coeficient multiplicator de 1,5. În temeiul acestui sistem,

dacă timpul lucrat astfel calculat nu depășea 15 ani, lucrătorul nu avea acces la o pensie pentru limită de vârstă. În temeiul reformei intervenite, legiuitorul a modificat sistemul de acces la pensia pentru limită de vârstă, introducând totodată, pentru calculul cuantumului pensiei, un coeficient de reducere pentru lucrătorii care au lucrat pe fracțiune de normă.

25. Ca regulă generală, cuantumul pensiei ar corespunde cuantumului de bază, întemeiat pe media bazelor de cotizare din anii precedenți pensionării, înmulțit cu un procent stabilit în funcție de numărul anilor de cotizare.

26. În ceea ce îi privește în special pe lucrătorii pe fracțiune de normă, modalitățile de calcul al acestui procent sunt prevăzute la articolul 247 din LGSS. Ar rezulta din articolul menționat că perioadele de muncă pe fracțiune de normă nu sunt luate în calcul în mod integral, ci proporțional cu caracterul lor parțial, prin aplicarea unui coeficient de reducere corespunzător procentului pe care îl reprezintă timpul de lucru pe fracțiune de normă al lucrătorului în raport cu cel al unui lucrător comparabil angajat cu normă întreagă.

27. În sfârșit, conform articolului 248 alineatul 3 din LGSS, numărul zilelor de cotizare stabilit pe baza acestui calcul este majorat prin aplicarea unui coeficient de 1,5, fără ca numărul zilelor care rezultă de aici să poată depăși numărul celor care au determinat efectiv o cotizare.

28. Potrivit aceleiași instanțe, rezultă că, în cazul unor perioade de muncă pe fracțiune de normă, dreptul spaniol are de cele mai multe ori efecte nefavorabile pentru lucrătorii pe fracțiune de normă în raport cu lucrătorii cu normă întreagă și numai în anumite cazuri, minoritare, efectele sunt neutre, atunci când coeficientul de reducere aferent muncii pe fracțiune de normă este mai mare sau egal cu două treimi din munca cu normă întreagă.

29. Rezultă că sistemul de calcul al pensiei ar fi dublu prejudiciabil în cazul unei munci pe fracțiune de normă. Astfel, pe lângă faptul că salariul unui lucrător pe fracțiune de normă și, prin urmare, cuantumul de bază aplicabil sunt inferioare celor ale unui lucrător cu normă întreagă, acest sistem ar reduce, proporțional cu caracterul parțial al timpului de lucru, perioada de cotizare luată în considerare pentru stabilirea procentului aplicabil la cuantumul de bază.

30. Or, potrivit explicațiilor instanței de trimitere, caracterul prejudiciabil al sistemului național de calcul al pensiei pentru limită de vârstă în cazul muncii pe fracțiune de normă privește în principal femeile, dat fiind că, potrivit Instituto Nacional de Estadística (Institutul Național de Statistică, Spania), în primul trimestru al anului 2017, 75% dintre lucrătorii pe fracțiune de normă erau femei.

31. În aceste condiții, instanța de trimitere consideră că dispozițiile în discuție în litigiul principal atrag o discriminare indirectă pe criterii de sex, contrară articolului 4 alineatul (1) din Directiva 79/7 și articolului 21 din cartă. Astfel, dispozițiile naționale în discuție nu ar părea să urmărească un obiectiv legitim de politică socială sau, cel puțin, nu ar fi proporționale cu un asemenea obiectiv.

32. Instanța de trimitere consideră că este imposibil să interpreteze LGSS într-un mod conform cu articolul 4 alineatul (1) din Directiva 79/7. În această privință, ea precizează în plus că o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal nu ar putea, în temeiul jurisprudenței Tribunal Constitucional (Curtea Constituțională), să fie înlăturată de o instanță spaniolă, cu excepția cazului în care aceasta a sesizat Curtea cu o trimitere preliminară sau Tribunal Constitucional (Curtea Constituțională) cu o chestiune prealabilă de constituționalitate.

33. În aceste condiții, Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Curtea Superioară

de Justiție din Castilia și Leon) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) În conformitate cu legislația spaniolă, pentru a calcula pensia pentru limită de vârstă, trebuie să se aplice la baza de calcul stabilită pe baza salariilor din ultimii ani un procent în funcție de anii pentru care au fost plătite cotizații pe durata întregii vieți profesionale. O normă de drept intern precum cea prevăzută la articolele 247 litera a) și 248 alineatul 3 din [LGSS], care reduce anii de cotizare luați în considerare pentru aplicarea procentului în cazul perioadelor lucrate pe fracțiune de normă trebuie considerată contrară articolului 4 alineatul (1) din Directiva [79/7] a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale? Articolul 4 alineatul (1) din Directiva [79/7] impune ca anii de cotizare luați în considerare pentru stabilirea procentului aplicabil la calcularea pensiei pentru limită de vârstă să fie determinați în același mod pentru lucrătorii cu normă întreagă și pentru lucrătorii pe fracțiune de normă?

2) O normă de drept intern precum cea în discuție în prezenta cauză trebuie considerată, de asemenea, contrară articolului 21 din [cartă], astfel încât instanța națională are obligația de a garanta deplina eficacitate a cartei și de a lăsa neaplicate dispozițiile legislative de drept intern în discuție, fără să solicite sau să aștepte abrogarea sa prealabilă de către legiuitor sau prin intermediul oricărei alte proceduri constituționale?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

34. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 4 alineatul (1) din Directiva 79/7

trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări a unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia cuantumul pensiei pentru limită de vârstă de tip contributiv al unui lucrător pe fracțiune de normă este calculat prin înmulțirea unui quantum de bază, stabilit pornind de la remunerațiile efectiv percepute și cotizațiile efectiv plătite, cu un procent care este proporțional cu durata perioadei de cotizare, această perioadă fiind ajustată cu un coeficient de reducere egal cu raportul dintre timpul de lucru pe fracțiune de normă realizat efectiv și timpul de lucru realizat de un lucrător cu normă întreagă comparabil și majorată prin aplicarea unui coeficient de 1,5.

35. Articolul 4 alineatul (1) din această directivă interzice orice discriminare pe criterii de sex, directă sau indirectă, în ceea ce privește printre altele calculul prestațiilor în domeniul securității sociale.

36. În această privință, este necesar să se constate de la bun început că o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal nu constituie o discriminare directă pe criterii de sex, din moment ce se aplică fără a face distincție între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin.

37. În ceea ce privește problema dacă o astfel de reglementare constituie o discriminare indirectă, trebuie amintit că, în contextul Directivei 79/7, această noțiune trebuie să fie înțeleasă în același mod ca în contextul Directivei 2006/54 [a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 iunie 2018, MB (Schimbare de sex și pensie pentru limită de vârstă), C-451/16, EU:C:2018:492, punctul 34]. Or, reiese din articolul 2 alineatul (1) litera (b) din Directiva 2006/54 că reprezintă o discriminare indirectă pe criterii de sex situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar defavoriza în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică

este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare.

38. Existența unui asemenea dezavantaj special ar putea fi stabilită, printre altele, dacă s-ar dovedi că o reglementare precum cea în discuție în litigiul principal afectează în mod negativ o proporție mult mai mare a persoanelor de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 aprilie 2015, Cachaldora Fernández, C-527/13, EU:C:2015:215, punctul 28 și jurisprudența citată). Revine instanței naționale sarcina de a aprecia dacă această situație se regăsește în cauza principală.

39. În ipoteza în care, precum în speță, instanța națională dispune de date statistice, Curtea a statuat deja că cea mai bună metodă de comparație constă în compararea, pe de o parte, a proporțiilor de lucrători care sunt și, respectiv, care nu sunt afectate de norma în discuție în cadrul forței de muncă masculine și, pe de altă parte, a aceluiași proporții în cadrul forței de muncă feminine. Nu este suficientă luarea în considerare a numărului de persoane afectate, dat fiind că acest număr depinde de numărul de lucrători activi în statul membru în ansamblu, precum și de repartizarea lucrătorilor de sex masculin și a lucrătorilor de sex feminin în statul membru respectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 februarie 1999, Seymour-Smith și Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, punctul 59).

40. În această privință, revine instanței naționale sarcina de a aprecia în ce măsură datele statistice prezentate în fața sa, care caracterizează situația forței de muncă, sunt valabile și dacă acestea pot fi luate în considerare, cu alte cuvinte dacă în special ele nu sunt expresia unor fenomene pur fortuite sau conjuncturale și dacă, în general, sunt semnificative (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 februarie 1999, Seymour-Smith

și Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, punctul 62, precum și jurisprudența citată).

41. În speță, din decizia de trimitere reiese că dispozițiile naționale în discuție în litigiul principal au cel mai adesea efecte nefavorabile pentru lucrătorii pe fracțiune de normă în raport cu lucrătorii cu normă întreagă. Doar într-un număr redus de cazuri aceste dispoziții sunt lipsite de astfel de efecte grație caracterului atenuant al măsurii care constă, pentru lucrătorii pe fracțiune de normă, în majorarea numărului zilelor de cotizare reținut prin aplicarea unui coeficient de 1,5.

42. Pe de altă parte, datele statistice menționate de instanța de trimitere în cererea sa de decizie preliminară arată că, în primul trimestru al anului 2017, Spania avea 15 906 700 de salariați, dintre care 8 332 000 de bărbați și 7 574 600 de femei. În aceeași perioadă, numărul salariaților pe fracțiune de normă era de 2 460 200 (15,47% din totalul salariaților), dintre care 613 700 de bărbați (7,37% din totalul salariaților de sex masculin) și 1 846 500 de femei (24,38% din totalul salariaților de sex feminin). Din aceste date rezultă că, în perioada respectivă, aproximativ 75% dintre lucrătorii pe fracțiune de normă erau femei.

43. Guvernul spaniol invocă însă faptul că, din totalul dosarelor de pensie pentru limită de vârstă tratate cu un rezultat favorabil de INSS în anii 2014-2017 și în care perioadele de muncă și de cotizare pe fracțiune de normă au fost luate în considerare ținând cont de indicele global privind munca pe fracțiune de normă, aproximativ 60% priveau femei și 40% bărbați.

44. În aceste condiții, este important de subliniat că, în ceea ce privește grupul lucrătorilor afectați în mod specific de dispozițiile naționale în discuție în litigiul principal, reiese din dosarul de care dispune Curtea că, pentru 65% dintre lucrătorii pe fracțiune de normă, și anume cei care au lucrat, în medie, mai puțin de două treimi din durată normală a unui

lucrător cu normă întreagă, coeficientul de reducere aplicabil la cuantumul de bază este mai mic decât cel aplicabil la cuantumul de bază al lucrătorilor cu normă întreagă. Rezultă că lucrătorii pe fracțiune de normă redusă suferă un dezavantaj ca urmare a aplicării acestui coeficient de reducere.

45. După cum s-a arătat deja la punctul 40 din prezenta hotărâre, este de competența instanței de trimitere să verifice dacă aceste date sunt valabile, reprezentative și semnificative. În această privință, trebuie amintit în special că comparația prezentată la punctul 39 din prezenta hotărâre trebuie să vizeze, în speță, grupul de lucrătorii pe fracțiune de normă redusă ca grup de lucrători afectat în mod real de reglementarea în discuție în litigiul principal.

46. Pe de altă parte, după cum rezultă de asemenea din considerentul (30) al Directivei 2006/54, evaluarea faptelor care permit să se presupună existența unei discriminări indirecte rămâne de competența instanței naționale, în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale care pot prevedea, printre altele, că discriminarea indirectă poate fi dovedită prin orice mijloace, nu numai pe baza unor date statistice (a se vedea prin analogie Hotărârea din 19 aprilie 2012, Meister, C-415/10, EU:C:2012:217, punctul 43).

47. În cazul în care instanța de trimitere, în temeiul datelor statistice prezentate și, după caz, al altor elemente pertinente, ar ajunge la concluzia că reglementarea națională în discuție în litigiul principal le dezavantajează în special pe femeile în raport cu bărbații, o astfel de reglementare ar fi contrară articolului 4 alineatul (1) din Directiva 79/7, cu excepția cazului în care ar fi justificată de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe criterii de sex.

48. Aceasta ar fi situația dacă mijloacele alese răspund unui obiectiv legitim al politicii sociale a statului membru a cărui legislație este în discuție, sunt apte să atingă obiectivul urmărit

de aceasta și sunt necesare în acest scop (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2012, Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, punctul 32 și jurisprudența citată).

49. În această privință, INSS și guvernul spaniol susțin că o reducere proporțională a pensiei pentru limită de vârstă în cazul muncii pe fracțiune de normă constituie expresia unui obiectiv general de politică socială urmărit de legiuitorul național, întrucât această corecție este esențială în cadrul unui sistem de securitate socială de tip contributiv. Astfel, o asemenea reducere s-ar impune în raport cu principiile contribuției și egalității între lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă și ar fi justificată în mod obiectiv prin faptul că, în cazul muncii pe fracțiune de normă, pensia este contrapartida unei prestații de muncă și a unei contribuții la sistem mai puțin importante.

50. În această privință, trebuie amintit că simpla împrejurare că cuantumul unei pensii pentru limită de vârstă sunt ajustate *pro rata temporis*, pentru a ține seama de o durată de lucru redusă a lucrătorului pe fracțiune de normă în raport cu cea a lucrătorului cu normă întreagă, nu poate fi considerată ca fiind contrară dreptului Uniunii (a se vedea în acest sens Ordonanța din 17 noiembrie 2015, Plaza Bravo, C-137/15, EU:C:2015:771, punctul 27 și jurisprudența citată).

51. Cu toate acestea, Curtea a statuat de asemenea că o măsură care determină reducerea cuantumului unei pensii pentru limită de vârstă a unui lucrător într-un mod mai mult decât proporțional cu luarea în considerare a perioadelor sale de activitate pe fracțiune de normă nu poate fi considerată justificată în mod obiectiv de faptul că pensia este în acest caz contrapartida unei prestații de muncă mai puțin importante (Hotărârea din 23 octombrie 2003, Schönheit și Becker, C-4/02 și C-5/02, EU:C:2003:583, punctul 93).

52. În speță, din decizia de trimitere reiese că reglementarea națională în discuție în litigiul principal conține două elemente care pot reduce cuantumul pensiilor pentru limită de vârstă ale lucrătorilor pe fracțiune de normă. În primul rând, cuantumul de bază al pensiei pentru limită de vârstă este stabilit în funcție de bazele de cotizare, constituite din remunerațiile primite în mod efectiv în funcție de orele lucrate. Rezultă de aici că acest cuantum de bază este, pentru un lucrător pe fracțiune de normă, mai mic decât cuantumul de bază al unui lucrător cu normă întreagă comparabil. În al doilea rând, deși acest cuantum de bază este înmulțit cu un procent care este proporțional cu numărul zilelor de cotizare, acest număr de zile este el însuși ajustat cu un coeficient de reducere egal cu raportul dintre timpul de lucru pe fracțiune de normă realizat efectiv de lucrătorul în cauză și timpul de lucru realizat de un lucrător cu normă întreagă comparabil.

53. Desigur, acest al doilea element este atenuat de faptul că, în conformitate cu articolul 248 alineatul 3 din LGSS, numărul zilelor de cotizare stabilit după aplicarea coeficientului de reducere este majorat prin aplicarea unui coeficient de 1,5.

54. Cu toate acestea, trebuie subliniat că primul element, și anume faptul că cuantumul de bază este, pentru un lucrător pe fracțiune de normă, în calitate de contrapartidă a unei prestații de muncă mai puțin importante, inferior cuantumul de bază al unui lucrător cu normă întreagă comparabil, este deja de natură să permită atingerea obiectivului urmărit, care constă printre altele în protejarea sistemului de securitate socială de tip contributiv.

55. Prin urmare, aplicarea în plus a unui coeficient de reducere aferent muncii pe fracțiune de normă depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului menționat și atrage în privința grupului lucrătorilor care au lucrat pe fracțiune de normă redusă, adică mai puțin de două treimi dintr-o muncă cu normă întreagă

comparabilă, o reducere a cuantumulului pensiei pentru limită de vârstă superioară celei care ar rezulta exclusiv din luarea în considerare *pro rata temporis* a timpului lor de lucru.

56. În aceste împrejurări, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 4 alineatul (1) din Directiva 79/7 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări a unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia cuantumul pensiei pentru limită de vârstă de tip contributiv al unui lucrător pe fracțiune de normă este calculat prin înmulțirea unui cuantum de bază, stabilit pornind de la remunerațiile efectiv percepute și cotizațiile efectiv plătite, cu un procent care este proporțional cu durata perioadei de cotizare, această perioadă fiind ea însăși ajustată cu un coeficient de reducere egal cu raportul dintre timpul de lucru pe fracțiune de normă realizat efectiv și timpul de lucru realizat de un lucrător cu normă întreagă comparabil și majorată prin aplicarea unui coeficient de 1,5, în măsura în care reglementarea menționată îi dezavantajează în special pe lucrătorii de sex feminin în raport cu lucrătorii de sex masculin.

Cu privire la a doua întrebare

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

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

Articolul 4 alineatul (1) din Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări a unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia quantumul pensiei pentru limită de vârstă de tip contributiv al unui lucrător pe fracțiune de normă este calculat prin înmulțirea unui quantum de bază, stabilit pornind de la remunerațiile efectiv percepute și cotizațiile efectiv plătite, cu un procent care este proporțional cu durata perioadei de cotizare, această perioadă fiind ea însăși ajustată cu un coeficient de reducere egal cu raportul dintre timpul de lucru pe fracțiune de normă realizat efectiv și timpul de lucru realizat de un lucrător cu normă întreagă comparabil și majorată prin aplicarea unui coeficient de 1,5, în măsura în care reglementarea menționată îi dezavantajează în special pe lucrătorii de sex feminin în raport cu lucrătorii de sex masculin.

Semnături

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

8 mai 2019(*)

„Trimitere preliminară – Politica socială – Muncă pe durată determinată – Contracte încheiate cu un angajator din sectorul public – Măsuri prin care se urmărește să se sancționeze utilizarea abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată – Transformarea raportului de muncă în raport de muncă pe durată nedeterminată – Limitarea efectului retroactiv al transformării – Lipsa unei indemnizații financiare”

În cauza C-494/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Corte d'appello di Trento (Curtea de Apel din Trento, Italia), prin decizia din 13 iulie 2017, primită de Curte la 14 august 2017, în procedura

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR

împotriva

Fabio Rossato,
Conservatorio di Musica F. A. Bonporti,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă a Curții, îndeplinind funcția de președinte al Camerei întâi, domnii A. Arabadjiev (raportor), E. Regan, C. G. Fernlund și S. Rodin, judecători,

avocat general: domnul M. Szpunar,
grefier: domnul R. Schiano, administrator,

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

- pentru F. Rossato, de A. Mastrolia, avocata;
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de L. Fiandaca, de C. Colelli și de G. D'Avanzo, avvocati dello Stato;
- pentru Comisia Europeană, de G. Gattinara și de M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 6 decembrie 2018,
pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 5 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Ministero dell'Istruzione, dell'Università et della Ricerca – MIUR (Ministerul Educației, Universităților și Cercetării – MIUR, Italia), pe de o parte, și domnul Fabio Rossato și Conservatorio di Musica F. A. Bonporti (Conservatorul de muzică F. A. Bonporti, Italia), pe de altă parte, în legătură cu repararea prejudiciului pe care domnul Rossato pretinde că l-a suferit ca urmare a recurgerii la contracte de muncă pe durată determinată succesive în perioada 18 noiembrie 2003-2 septembrie 2015.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3. Directiva 1999/70 urmărește, conform articolului 1, „punerea în aplicare a acordului-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat [...] între organizațiile de tip confederativ generale [Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UNICE), Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP)]”.

4. Conform clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, pe de o parte, îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, iar, pe de altă parte, stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta

din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

5. Clauza 5 din acordul-cadru, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, prevede:

„(1) Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe din următoarele măsuri:

(a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;

(b) durata totală maximă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;

(c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.

(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă:

(a) sunt considerate «succesive»;

(b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.”

Dreptul italian

6. Articolul 1 din legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (Legea nr. 107 privind reforma sistemului național de educație și de formare și delegare pentru modificarea dispozițiilor legislative în vigoare) din 13 iulie 2015 (GURI

nr. 162 din 15 iulie 2015, denumită în continuare „Legea nr. 107/2015”), prevede la alineatul (95):

„Pentru anul școlar 2015/2016, [MIUR] este autorizat să pună în aplicare un plan extraordinar de recrutare a cadrelor didactice pe durată nedeterminată pentru unitățile școlare publice de toate nivelurile, în vederea tuturor posturilor comune și de susținere a efectivelor «de drept», care sunt încă vacante și disponibile ca urmare a periațiunilor de titularizare efectuate pentru același an școlar în temeiul articolului 399 din textul unic prevăzut de [decreto legislativo n. 297 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione (Decretul legislativ nr. 297 privind textul unic al dispozițiilor legislative aplicabile în materie de învățământ) din 16 aprilie 1994 (supliment ordinar la GURI nr. 115 din 19 mai 1994) (denumit în continuare „Decretul nr. 297/1994”), în urma cărora listele de candidați eligibili ale concursurilor pe bază de dosare și examene publicate înainte de 2012 sunt eliminate [...]”

7. Conform articolului 1 alineatul (131) din Legea nr. 107/2015:

„Începând cu data de 1 septembrie 2016, contractele de muncă pe durată determinată încheiate cu personal didactic, educativ, administrativ, tehnic și auxiliar din unitățile școlare și educaționale de stat pentru a ocupa posturile vacante și disponibile nu pot depăși în total o perioadă de 36 de luni, chiar și neconsecutive.”

8. Articolul 1 alineatul (132) din Legea nr. 107/2015 prevede:

„Situția estimativă a [MIUR] prevede crearea unui fond pentru efectuarea plăților în executarea hotărârilor judecătorești având ca obiect repararea prejudiciilor cauzate de o reînnoire a contractelor [de muncă] pe durată determinată pentru o durată totală mai mare de 36 de luni, chiar și neconsecutive, pentru posturi vacante și disponibile, cu o ajustare de

10 milioane de euro pentru fiecare dintre anii 2015 și 2016 [...]”

9. Articolul 399 din Decretul nr. 297/1994 prevede că recrutarea personalului didactic se efectuează prin intermediul concursului și al listelor permanente de candidați eligibili.

Litigiul principal și întrebarea preliminară

10. Domnul Rossato a fost angajat în calitate de profesor de acordeon de Conservatorul de muzică F. A. Bonporti, în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată, dintre care primul a fost încheiat la 18 noiembrie 2003. Acest raport de muncă a continuat fără întrerupere în temeiul a 17 contracte de muncă pe durată determinată succesive, pentru exercitarea aceleiași funcții.

11. La 20 decembrie 2011, domnul Rossato a sesizat Tribunale di Rovereto (Tribunalul din Rovereto, Italia) cu cereri având ca obiect constatarea caracterului ilicit al clauzelor care prevedeau un termen pentru diferitele contracte pe durată determinată încheiate cu angajatorul său și obținerea transformării raportului său de muncă pe durată determinată în contract de muncă pe durată nedeterminată cu efect retroactiv de la data încheierii primului contract. El solicită, de asemenea, cu titlu subsidiar, repararea prejudiciului cauzat prin folosirea abuzivă a acestor contracte de muncă pe durată determinată, precum și luarea în calcul, în temeiul clauzei 4 din acordul-cadru, pentru calcularea remunerației sale, a vechimii dobândite în cadrul acestui raport de muncă. Tribunale di Rovereto (Tribunalul din Rovereto) a admis doar cererea cu privire la recunoașterea vechimii dobândite în vederea remunerării. Acesta a respins pretențiile întemeiate pe recurgerea abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive.

12. Corte d'appello di Trento (Curtea de Apel din Trento), sesizată la 5 martie 2013 cu un apel

declarat de MIUR împotriva acestei hotărâri și ulterior la 31 mai 2013 cu un apel incident declarat de domnul Rossato, a suspendat cauza în mai multe rânduri în așteptarea, pe de o parte, a Hotărârii din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401), și, pe de altă parte, a hotărârilor Corte costituzionale (Curtea Constituțională, Italia) și a Corte suprema di cassazione (Curtea Supremă de Casație, Italia) cu privire la Legea nr. 107/2015, care fusese adoptată la 13 iulie 2015, ca urmare a Hotărârii din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401), pentru adaptarea reglementării naționale la obligațiile care decurg din acordul-cadru, degajate de Curte în hotărârea respectivă.

13. La 2 septembrie 2015, în cursul procedurii în fața instanței de apel, angajatorul domnului Rossato a efectuat titularizarea sa cu efect retroactiv de la 1 ianuarie 2014, conferind astfel o durată nedeterminată raportului lor de muncă. Instanța de trimitere precizează că titularizarea domnului Rossato, efectuată în temeiul articolului 399 din Decretul legislativ nr. 297/1994, rezultă din poziția acestuia pe lista de candidați eligibili și nu dintr-o punere în aplicare a planului de recrutare extraordinară instituit prin Legea nr. 107/2015.

14. Instanța de trimitere menționează că Corte suprema di cassazione (Curtea Supremă de Casație), întemeindu-se pe jurisprudența Corte costituzionale (Curtea Constituțională), a statuat că dispozițiile tranzitorii prevăzute la articolul 1 alineatul (95) din Legea nr. 107/2015 privind recrutarea extraordinară a cadrelor didactice înscrise în ordine utilă pe listele de candidați eligibili, puneau în aplicare normele reținute de Curte în Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401). Aceasta a considerat, printre altele, că transformarea raportului de muncă în raport de muncă pe durată nedeterminată,

prevăzută de această lege în temeiul planului extraordinar de recrutare, la fel ca, și cu același efect, celelalte transformări eventuale ale raportului de muncă pe durată nedeterminată, precum titularizarea ca urmare a ascensiunii pe lista de candidați eligibili, constituiau, în ceea ce privește cazurile de abuz anterioare intrării în vigoare a Legii nr. 107/2015, măsuri proporționale, suficient de efective și de disuasive, de natură a sancționa acest abuz, astfel încât un lucrător care a beneficiat de o transformare a raportului său de muncă, indiferent de motiv, nu putea pretinde nicio indemnizație financiară în acest sens.

15. Instanța de trimitere are, cu toate acestea, îndoieli în ceea ce privește legalitatea unei astfel de interpretări jurisprudențiale având în vedere acordul-cadru și normele reținute de Curte în Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401).

16. În aceste condiții, Corte d'appello di Trento (Curtea de Apel din Trento) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru [...] trebuie interpretată în sensul că se opune aplicării articolului 1 alineatele (95), (131) și (132) din Legea nr. 107/2015, ale căror dispoziții prevăd, pentru cadrele didactice, transformarea pentru viitor a raportului de muncă pe durată determinată într-un raport de muncă pe durată nedeterminată, fără efect retroactiv și fără repararea prejudiciului, ca măsuri care prezintă un caracter proporțional, suficient de efectiv și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor din acordul-cadru, în ceea ce privește încălcarea acestuia prin utilizarea abuzivă a contractelor pe durată determinată succesive în perioada anterioară celei în care măsurile prevăzute de normele menționate sunt destinate să își producă efectele?”

Cu privire la admisibilitatea cererii de decizie preliminară

17. Guvernul italian contestă admisibilitatea cererii de decizie preliminară. El arată în această privință că întrebarea adresată, în măsura în care privește articolul 1 alineatele (95), (131) și (132) din Legea nr. 107/2015, este ipotetică pentru motivul că această reglementare nu se aplică situației în discuție în litigiul principal. Acesta precizează că raportul de muncă al domnului Rossato ar fi fost transformat nu în temeiul articolului 1 alineatul (95) din legea menționată, ci pe baza „instrumentelor de selecție și de concurs precedente”, astfel cum se aplicau înainte de intrarea în vigoare a legii respective, în speță titularizarea în funcție de poziția pe lista de candidați eligibili.

18. Cu toate acestea, reiese din decizia de trimitere că Corte costituzionale (Curtea Constituțională) și Corte suprema di cassazione (Curtea Supremă de Casație), în aplicarea Legii nr. 107/2015, care exclude, ca regulă generală, indemnizarea lucrătorului în cauză în condițiile în care a beneficiat de transformarea raportului său de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată, nu fac distincție între cazurile de transformare a raportului de muncă în temeiul acestei legi, în special în temeiul planului extraordinar de recrutare prevăzut la articolul 1 alineatul (95), și cele care decurg din punerea în aplicare a instrumentelor de selecție și de concurs instituite înainte de adoptarea respectivei legi. Instanța de trimitere arată că aceste instanțe au extins astfel domeniul de aplicare al Legii nr. 107/2015 la cadrele didactice, precum domnul Rossato, care au beneficiat de o transformare a raportului lor de muncă pe baza instrumentelor menționate, cu efectul excluderii, și pentru aceste cadre didactice, a oricărui drept la o indemnizație financiară.

19. În acest context, trebuie amintit că întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul

normativ și factual pe care îl definește sub răspunderea sa și a cărei exactitate Curtea nu are competența să o verifice, beneficiază de o prezumție de relevanță. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei cereri de decizie preliminară adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (Hotărârea din 4 decembrie 2018, Minister for Justice and Equality și Commissioner of An Garda Síochána, C-378/17, EU:C:2018:979, punctul 27 și jurisprudența citată).

20. În speță, având în vedere informațiile conținute în decizia de trimitere, este necesar să se considere că întrebarea adresată Curții cu titlu preliminar nu are un caracter ipotetic și, prin urmare, că cererea de decizie preliminară este admisibilă.

Cu privire la întrebarea preliminară

21. Trebuie amintit că, în cadrul procedurii de cooperare între instanțele naționale și Curte instituite prin articolul 267 TFUE, este de competența acestora să ofere instanței naționale un răspuns util, care să îi permită să soluționeze litigiul cu care este sesizată. Din această perspectivă, Curtea trebuie, dacă este cazul, să reformuleze întrebările care îi sunt adresate (a se vedea printre altele Hotărârea din 27 martie 2014, Le Rayon d'Or, C-151/13, EU:C:2014:185, punctul 25 și jurisprudența citată).

22. În această privință, reiese din motivarea deciziei de trimitere că domnul Rossato a beneficiat, la 2 septembrie 2015, de o transformare a raportului său de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată cu efect retroactiv de la 1 ianuarie 2014.

23. Este necesar, prin urmare, să se înțeleagă întrebarea adresată în sensul că urmărește, în esență, să se stabilească dacă clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care, astfel cum este aplicată de instanțele supreme naționale, exclude, pentru cadrele didactice din sectorul public care au beneficiat de transformarea raportului de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată cu un efect retroactiv limitat, orice drept la despăgubire financiară ca urmare a utilizării abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

24. Cu titlu introductiv, trebuie amintit că clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru impune statelor membre, pentru a preveni folosirea abuzivă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, adoptarea a cel puțin uneia dintre măsurile enumerate de această clauză, în cazul în care dreptul lor intern nu cuprinde măsuri legale echivalente (Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 26 și jurisprudența citată, și Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punctul 32).

25. Statele membre dispun în această privință de o marjă de apreciere, întrucât pot alege să recurgă la una sau la mai multe dintre măsurile enunțate la respectiva clauză 5 punctul 1 literele (a)-(c) sau, în plus, la măsuri legale echivalente existente, ținând cont în același timp de nevoile sectoarelor specifice și/sau ale categoriilor de **lucrători** (Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 27 și jurisprudența citată, și Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punctul 33).

26. În acest mod, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru impune statelor membre un obiectiv general care constă în prevenirea unor astfel de abuzuri, acordându-le în același timp libertatea de a alege mijloacele pentru

îndeplinirea acestui obiectiv, cu condiția să nu repună în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru (Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 28 și jurisprudența citată, și Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punctul 34).

27. În plus, atunci când, precum în speță, dreptul Uniunii nu prevede sancțiuni specifice în ipoteza în care au fost totuși constatate abuzuri, revine autorităților naționale obligația de a adopta măsuri care trebuie să aibă un caracter nu numai proporțional, ci și suficient de efectiv și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru (Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 29 și jurisprudența citată).

28. Rezultă că, în cazul în care s-a recurs abuziv la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, trebuie să poată fi aplicată o măsură care să prezinte garanții efective și echivalente de protecție a lucrătorilor pentru a sancționa în mod corespunzător acest abuz și pentru a înlătura consecințele încălcării dreptului Uniunii (Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 64; Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 79, și Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 31).

29. Nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dreptului intern, această misiune revenind exclusiv instanței de trimitere, care trebuie, în speță, să determine dacă cerințele amintite la punctele anterioare sunt îndeplinite de dispozițiile reglementării naționale în cauză. Cu toate acestea, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate oferi, dacă este cazul, precizări destinate să orienteze instanța națională în aprecierea pe care aceasta o va

efectua (a se vedea, printre altele, Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 45).

30. Este necesar, în primul rând, să se constate că, în Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401), Curtea a considerat că reglementarea anterioară Legii nr. 107/2015 nu conținea o sancțiune care sa aibă un caracter suficient de efectiv și disuasiv care să permită garantarea deplinei eficacități a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru. În special, Curtea a considerat că singura posibilitate a cadrelor didactice în discuție în această cauză de a obține transformarea raportului lor de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată, depindea de titularizarea obținută ca urmare a ascensiunii pe lista permanentă de candidați eligibili și, prin urmare, de împrejurări care trebuiau privite ca fiind imprevizibile și aleatorii în măsura în care acestea se realizau în funcție de durata globală a contractelor de muncă pe durată determinată, precum și de posturile care au devenit între timp vacante (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 107).

31. Curtea s-a bazat, în această privință, pe împrejurarea că termenul pentru titularizarea cadrelor didactice era la fel de variabil pe cât era de incert (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 105).

32. În speță, din dosarul aflat la dispoziția Curții reiese că legiuitorul național, în scopul de a asigura tranziția către un nou sistem care cuprinde măsuri care urmăresc să prevină și să sancționeze recurgerea abuzivă la contractele de muncă pe durată determinată, a adoptat un plan de recrutare extraordinară care prevede transformarea, în cursul anului școlar 2015/2016, a tuturor raporturilor de muncă

pe durată determinată încheiate cu cadre didactice cu statut „precar”, prin epuizarea progresivă și definitivă a listelor de candidați eligibili și a încadrărilor de care administrația se folosea pentru recrutarea pe durată determinată a cadrelor didactice.

33. Guvernul italian a indicat, de asemenea, că urmarea în paralel procedurile de titularizare în curs a cadrelor didactice care erau deja înscrise în capul listelor de candidați eligibili, până la finalizarea acestora. Astfel, articolul 1 alineatul (95) din Legea nr. 107/2015 prevede, în această privință, că planul de recrutare extraordinară este pus în aplicare „în vederea ocupării tuturor posturilor [...] care sunt încă libere și vacante în urma operațiunilor de titularizare efectuate pentru același an școlar în temeiul articolului 399 din [Decretul legislativ nr. 297/1994]”, și anume titularizarea în temeiul ascensiunii încadrării pe lista permanentă de candidați eligibili.

34. Rezultă astfel, sub rezerva verificărilor care trebuie efectuate de instanța de trimitere, că recrutarea extraordinară și procedurile în temeiul articolului 399 din Decretul legislativ nr. 297/1994, precum cea care a condus la titularizarea domnului Rossato, privesc aceeași categorie de personal didactic și că, prin urmare, raportul de muncă pe durată determinată al domnului Rossato trebuia să fie transformat cel târziu la sfârșitul anului școlar 2015/2016 în raport de muncă pe durată nedeterminată, fie ca urmare a încheierii unei proceduri de titularizare deja în curs, fie în temeiul planului de recrutare extraordinară.

35. Această împrejurare, presupunând că este dovedită, permite să se considere că situația domnului Rossato se încadrează, ca urmare a reformei instituite prin Legea nr. 107/2015, într-un context semnificativ diferit, din punct de vedere factual și juridic, de cel în discuție în Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401).

36. Astfel, spre deosebire de situația cadrelor didactice în discuție în cauza în care s-a pronunțat hotărârea menționată, transformarea raportului de muncă al domnului Rossato nu era incertă și nu avea un caracter imprevizibil și aleatoriu, în condițiile în care aceasta devenise obligatorie prin Legea nr. 107/2015.

37. Prin urmare, caracterul suficient de efectiv și de disuasiv al sancțiunii prevăzute de o astfel de reglementare nu poate fi repus în discuție în temeiul caracterului pretins imprevizibil și aleatoriu al transformării raportului de muncă.

38. În ceea ce privește, în al doilea rând, lipsa indemnizării în caz de transformare a unui astfel de raport de muncă, este necesar să se amintească, astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 24-26 din prezenta hotărâre, că statele membre dispun de o largă marjă de apreciere în alegerea măsurilor susceptibile să realizeze obiectivele politicii lor sociale.

39. Pe de altă parte, trebuie arătat că rezultă din clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru că statele membre dispun de facultatea, în temeiul măsurilor de natură să prevină recurgerea abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive, de a transforma raporturile de muncă pe durată determinată în raporturi de muncă pe durată nedeterminată, stabilitatea locului de muncă procurat de acestea din urmă constituind elementul major al protecției lucrătorilor.

40. În această privință, trebuie amintit că Curtea a considerat, în esență, că o reglementare care prevede o normă imperativă potrivit căreia, în caz de recurgere abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată, acestea din urmă sunt transformate în raport de muncă pe durată nedeterminată, este susceptibilă să comporte o măsură de sancționare efectivă a unei asemenea utilizări abuzive (a se vedea, printre altele, Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044,

punctul 70 și jurisprudența citată) și, prin urmare, să satisfacă cerințele amintite la punctele 27 și 28 din prezenta hotărâre.

41. Jurisprudența nu impune însă un cumul de măsuri (a se vedea în acest sens Hotărârea din 2 august 1993, Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, punctul 25, și Hotărârea din 17 decembrie 2015, Arjona Camacho, C-407/14, EU:C:2015:831, punctele 32 și 35).

42. În plus, nici principiul reparării integrale a prejudiciului suferit, nici principiul proporționalității nu impun plata de daune interese punitive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 decembrie 2015, Arjona Camacho, C-407/14, EU:C:2015:831, punctul 37).

43. Astfel, aceste principii impun statelor membre obligația de a prevedea o reparație adecvată, care depășește o indemnizare pur simbolică, fără să depășească, în același timp, o compensație integrală (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 aprilie 1984, von Colson et Kamann, C-14/83, EU:C:1984:153, punctul 28; Hotărârea din 2 august 1993, Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, punctul 26, și Hotărârea din 17 decembrie 2015, Arjona Camacho, C-407/14, EU:C:2015:831, punctul 33).

44. În plus, în măsura în care domnul Rossato invocă o diferență de tratament în raport cu lucrătorii care au obținut o hotărâre împotriva angajatorului lor pentru folosirea abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată înainte de intrarea în vigoare a Legii nr. 107/2015 și care ar fi putut, în temeiul reglementării anterioare, să cumuleze o despăgubire și beneficiul unei recrutări cu contract de muncă pe durată nedeterminată, este suficient să se amintească faptul că diferența de tratament între două categorii de **lucrători** pe durată determinată care decurge dintr-o reformă a legislației aplicabile nu intră sub incidența principiului nediscriminării consacrat la clauza 4 din acordul-cadru (a se vedea Hotărârea din 21 noiembrie 2018, Viejobueno Ibáñez și de

la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, EU:C:2018:934, punctele 50 și 51).

45. Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se constate că acordul-cadru nu impune statelor membre să prevadă, în caz de folosire abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată, un drept la reparație care s-ar adăuga la transformarea raportului de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată.

46. În al treilea rând, instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe cu privire la compatibilitatea efectului retroactiv limitat al transformării raportului de muncă de care a beneficiat domnul Rossato, având în vedere clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru. Ea subliniază, în această privință, că domnul Rossato a predat în calitate de profesor de muzică pe baza a 17 contracte de muncă pe durată determinată, pentru o perioadă deosebit de lungă, cuprinsă între 18 noiembrie 2003 și 2 septembrie 2015, înainte de a beneficia, în luna septembrie 2015, de o transformare a raportului său de muncă cu efect de la 1 ianuarie 2014. Instanța de trimitere arată, în plus, că transformarea unui astfel de raport de muncă în sectorul privat ca urmare a unei recurgeri abuzive la contracte de muncă pe durată determinată ar fi avut efect retroactiv de la data încheierii primului contract de muncă. Din această situație ar fi rezultat pentru reclamantul din litigiul principal, printre altele, o recunoaștere integrală a vechimii dobândite în temeiul contractelor sale de muncă pe durată determinată succesive, în vederea determinării remunerației acestuia.

47. În această privință, trebuie amintit că, pe de o parte, împrejurarea că o măsură adoptată de legiuitorul național în sectorul privat constituie cea mai întinsă protecție care poate fi recunoscută unui lucrător nu poate, în sine, să aibă drept consecință atenuarea caracterului efectiv al măsurilor naționale aplicabile lucrătorilor din sectorul

public (Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 51).

48. Pe de altă parte, este necesar să se constate că luarea în considerare a integralității anilor lucrați în temeiul contractelor de muncă pe durată determinată cu ocazia titularizării lucrătorului în cauză ar echivala cu a efectua o reconstituire integrală a carierei, precum cea care este rezervată funcționarilor care au reușit la un concurs. În acest context, trebuie amintit că dreptul Uniunii nu impune statelor membre să trateze în mod identic funcționarii de carieră recrutați în urma unui concurs general și cei care sunt recrutați după dobândirea unei experiențe profesionale în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată, având în vedere că această diferență de tratament rezultă din necesitatea, pe de o parte, de a se ține cont de calificările impuse și de natura sarcinilor a căror responsabilitate trebuie să și-o asume funcționarii de carieră și, pe de altă parte, de a evita apariția unor discriminări inverse față de aceștia din urmă (a se vedea, printre altele, Hotărârea din 20 septembrie 2018, Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, punctele 46 și 47 și jurisprudența citată).

49. Prin urmare, nu poate fi exclus ca limitarea efectului retroactiv al transformării raportului de muncă de care a beneficiat domnul Rossato să poate fi justificată, cel puțin în parte, ca urmare a particularităților sectorului public.

50. Cu toate acestea, în speță, trebuie subliniat că luarea în considerare a vechimii în muncă, acordată domnului Rossato, rămâne cu mult inferioară perioadei lucrate în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată.

51. Deși un stat membru are, desigur, dreptul, cu ocazia punerii în aplicare a clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru, să țină seama de nevoile unui sector specific cum este învățământul, acest drept nu poate fi înțeles în sensul că îi permite să fie exonerat de

respectarea obligației de a prevedea o măsură adecvată pentru a sancționa în mod corespunzător recurgerea abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive (Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 118). O astfel de măsură trebuie să aibă, printre altele, astfel cum a fost amintit la punctul 28 din prezenta hotărâre, un caracter proporțional.

52. În consecință, revine instanței de trimitere sarcina de a aprecia dacă, ținând seama, pe de o parte, de justificarea eventuală a limitării luării în considerare a vechimii dobândite în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată, și, pe de altă parte, de durata deosebit de lungă a abuzului căruia i-a făcut obiect domnul Rossato, recunoașterea retroactivă a vechimii sale la 1 ianuarie 2014 constituie o măsură care are un caracter proporțional pentru a sancționa în mod corespunzător acest abuz și pentru a elimina consecințele încălcării dreptului Uniunii în sensul jurisprudenței citate la punctul 28 din prezenta hotărâre.

53. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care, astfel cum este aplicată de instanțele supreme naționale,

excluse, pentru cadrele didactice din sectorul public care au beneficiat de transformarea raportului lor de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată cu un efect retroactiv limitat, orice drept la despăgubire financiară ca urmare a utilizării abuzive a unor contracte de muncă pe durată determinată succesive, în cazul în care o astfel de transformare nu este nici incertă, nici imprevizibilă, nici aleatorie, iar limitarea luării în considerare a vechimii dobândite în temeiul respectivelor contracte de muncă pe durată determinată succesive constituie o măsură proporțională pentru a sancționa acest abuz, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

Clauza 5 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care, astfel cum este aplicată de instanțele supreme naționale, exclude, pentru cadrele didactice din sectorul public care au beneficiat de transformarea raportului lor de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată cu un efect retroactiv limitat, orice drept la despăgubire financiară ca urmare a utilizării abuzive a unor contracte de muncă pe durată determinată succesive, în cazul în care o astfel de transformare nu este nici incertă, nici imprevizibilă, nici aleatorie, iar limitarea luării în considerare a vechimii dobândite în temeiul respectivelor contracte de muncă pe durată determinată succesive constituie o măsură proporțională pentru a sancționa acest abuz, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

8 mai 2019(*)

„Trimitere preliminară – Politica socială – Interdicția oricărei discriminări pe motive de vârstă – Directiva 2000/78/CE – Excluderea experienței profesionale dobândite înaintea vârstei de 18 ani – Sistem nou de salarizare și de promovare – Menținerea diferenței de tratament – Dreptul la o cale de atac efectivă – Articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Justificări”

În cauza C-396/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Bundesverwaltungsgericht (Tribunalul Administrativ Federal, Austria), prin decizia din 30 iunie 2017, primită de Curte la 3 iulie 2017, în procedura

Martin Leitner

împotriva

Landespolizeidirektion Tirol,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă a Curții, îndeplinind funcția de președinte al Camerei întâi, și domnii A. Arabadjiev (raportor), E. Regan, C. G. Fernlund și S. Rodin, judecători,

avocat general: domnul H. Saugmandsgaard Øe,

grefier: domnul K. Malacek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 12 septembrie 2018, luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Leitner, de M. Riedl și de V. Treber-Müller, Rechtsanwälte;
- pentru guvernul austriac, de G. Hesse și de J. Schmoll, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de B.-R. Killmann și de D. Martin, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 6 decembrie 2018, pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolelor 21 și 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), precum și a articolelor 1,

2, 6, 9, 16 și 17 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Martin Leitner, pe de o parte, și Landespolizeidirektion Tirol (Direcția Regională de Poliție din Tirol, Austria), pe de altă parte, privind promovarea și poziția în grila de salarizare a reclamantului din litigiul principal.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 2000/78

3. Potrivit articolului 1, Directiva 2000/78 „are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament”.

4. Articolul 2 din această directivă prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau

de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare sau

[...]”

5. Articolul 6 din directiva menționată prevede:

„(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

(a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;

(b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;

(c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înaintea pensionării.

(2) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex.”

6. Articolul 9 din aceeași directivă are următorul cuprins:

„(1) Statele membre veghează ca proceduri judiciare și/sau administrative, inclusiv, atunci când se consideră adecvat, proceduri de conciliere, menite să ducă la respectarea obligațiilor care rezultă din prezenta directivă, să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate de nerespectarea, în ceea ce le privește, a principiului egalității de tratament, chiar după ce relațiile în care se presupune că s-a produs discriminarea au luat sfârșit.

(2) Statele membre asigură ca asociațiile, organizațiile sau persoanele juridice care au, în conformitate cu criteriile stabilite de legislația lor națională, un interes legitim în garantarea respectării dispozițiilor prezentei directive pot, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea acestuia, să inițieze orice fel de procedură juridică și/sau administrativă prevăzută, pentru a face să fie respectate obligațiile care rezultă din prezenta directivă.

(3) Alineatele (1) și (2) nu aduc atingere normelor naționale privind termenele acordate pentru a introduce o acțiune în ceea ce privește principiul egalității de tratament.”

7. Potrivit articolului 16 din Directiva 2000/78:

„Statele membre iau măsurile necesare:

(a) anulării actelor cu putere de lege și actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament;

(b) declarării drept nule și neavenite sau modificării dispozițiilor care contravin principiului egalității de tratament, prevăzute în contractele sau convențiile colective, în regulamentele interne ale întreprinderilor, precum și în statutele profesiilor independente și ale organizațiilor lucrătorilor și angajaților.”

8. Articolul 17 din această directivă prevede:

„Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Sancțiunile astfel prevăzute, care pot consta în despăgubirea victimei, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive. Statele membre notifică aceste dispoziții Comisiei până la 2 decembrie 2003, iar toate modificările ulterioare aferente, în cel mai scurt timp.”

Dreptul austriac

9. Instanța de trimitere arată că legislația națională în materie de salarizare și de promovare a funcționarilor statului a fost modificată în numeroase rânduri întrucât anumite dispoziții contraveneau dreptului Uniunii. Noul sistem de salarizare și de promovare a acestor funcționari, rezultat din modificările legislative promulgate în cursul anilor 2015 și 2016, ar tinde să pună capăt unei discriminări pe motive de vârstă care rezulta din sistemul de salarizare și de promovare anterior în vigoare.

Legea privind salarizarea funcționarilor

10. Articolul 8 din Gehaltsgesetz 1956 (Legea privind salariile din 1956, BGBl. 54/1956), astfel cum a fost modificată prin Legea federală din 30 august 2010 (BGBl. I,

82/2010) (denumită în continuare „Legea privind salarizarea funcționarilor”), prevede la alineatul (1):

„La promovare se va ține seama de data de referință. Dacă nu se prevede altfel, perioada de activitate necesară pentru promovarea în a doua treaptă salarială din cadrul fiecărei grupe de încadrare în muncă este de cinci ani, respectiv de doi ani pentru promovarea în celelalte trepte.”

11. Articolul 12 din Legea privind salarizarea funcționarilor prevede:

„Sub rezerva restricțiilor enunțate la alineatele (4)-(8), data de referință pentru promovare se stabilește prin devansarea datei angajării cu perioadele ulterioare datei de 30 iunie din anul în cursul căruia, după intrarea în primul ciclu de studiu, au fost realizați sau ar fi trebuit să fie realizați nouă ani de studii:

1. perioadele enumerate la alineatul (2) sunt luate în considerare în totalitate;
2. alte perioade.”

Legea privind salarizarea funcționarilor modificată

12. În vederea remedierii discriminării pe motive de vârstă constatate în Hotărârea Curții din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), și în Hotărârea Curții din 11 noiembrie 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), Legea privind salarizarea funcționarilor a fost modificată cu efect retroactiv prin Bundesbesoldungsreform 2015 (Legea federală privind reforma salarială din 2015, BGBl. I, 32/2015) și prin Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (Legea privind reforma salarială din 2016, BGB1 I, 104/2016) (denumită în continuare „Legea privind salarizarea funcționarilor modificată”).

13. Sub titlul „Încadrarea și promovarea”, articolul 8 din Legea privind salarizarea funcționarilor modificată prevede la alineatul (1):

„[...] Încadrarea și promovarea se realizează în funcție de vechimea în treapta salarială.”

14. Potrivit articolului 12 din Legea privind salarizarea funcționarilor modificată, intitulat „Vechimea în treapta salarială”:

„(1) Vechimea în treapta salarială constă în durata perioadelor de activitate realizate care pot fi luate în considerare pentru promovare, la care se adaugă durata perioadelor de activitate anterioare care trebuie luate în considerare.

(2) Perioadele de activitate anterioare care trebuie luate în considerare la stabilirea vechimii în treapta salarială sunt perioadele:

1. realizate în cadrul unui raport de muncă cu o colectivitate teritorială sau cu o administrație locală dintr-un stat membru al Spațiului Economic European, din Republica Turcia sau din Confederația Elvețiană;
2. realizate în cadrul unui raport de muncă cu un organ al Uniunii Europene sau cu o organizație internațională din care face parte Austria;
3. în care funcționarul a avut dreptul la o pensie de invaliditate în temeiul Heeresversorgungsgesetz (Legea privind pensiile cadrelor militare), precum și
4. de executare a
 - a) stagiului militar [...]
 - b) stagiului de instruire [...]
 - c) stagiului civil [...]
 - d) unui stagiu militar obligatoriu, unui alt stagiu militar de instruire similar sau unui stagiu civil alternativ obligatoriu într-unul dintre statele membre ale Spațiului Economic European, în Republica Turcia sau în Confederația Elvețiană.

[...]

(3) Pe lângă perioadele enumerate la alineatul (2), sunt luate în considerare ca perioade de activitate anterioare perioadele în care s-a exercitat o activitate profesională relevantă sau un stagiu de practică relevant în cadrul administrației publice până la maximum zece ani. [...]"

15. Articolul 169c din Legea privind salarizarea funcționarilor modificată, care privește reîncadrarea funcționarilor în serviciu în noul sistem de salarizare și de promovare, prevede:

„(1) Toți funcționarii din categoriile de încadrare în muncă și salariale enumerate la articolul 169d care sunt în serviciu la data de 11 februarie 2015 vor fi reîncadrați în noul sistem de salarizare creat prin prezenta lege federală potrivit următoarelor dispoziții numai pe baza salariilor anterioare. Mai întâi, funcționarii vor fi încadrați pe baza salariului anterior în treapta de salarizare a noului sistem în care se acordă acest salariu. [...]

(2) Reîncadrarea funcționarilor în noul sistem de salarizare are loc prin stabilirea paușală a vechimii lor în treapta de salarizare. Pentru stabilirea paușală a vechimii se are în vedere cuantumul de reîncadrare. Cuantumul de reîncadrare reprezintă salariul integral, fără eventualele promovări extraordinare, avut în vedere la calcularea remunerației lunare a funcționarului aferente lunii februarie 2015 (luna de reîncadrare). [...]

(2a) Se va avea în vedere ca cuantumul de reîncadrare cuantumul salariului corespunzător treptei de salarizare relevante pentru drepturile salariale plătite pentru luna în care are loc reîncadrarea (potrivit fluturașului de salariu). În acest sens, nu se va aprecia corectitudinea salariului nici din punctul de vedere al temeiului și nici din punctul de vedere al cuantumului acestuia. La stabilirea cuantumului de reîncadrare se va ține seama

de rectificarea ulterioară a drepturilor salariale plătite, doar în măsura în care

1. au fost îndreptate erori materiale survenite la introducerea datelor într-un sistem electronic de prelucrare a datelor, și

2. datele introduse în mod eronat diferă în mod evident de cele care trebuiau introduse, astfel cum o dovedesc documentele deja existente la momentul introducerii.

(2b) În cazul în care încadrarea reală conform fluturașului de salariu are un quantum mai redus față de încadrarea protejată prin lege, la cererea funcționarului se va ține cont de încadrarea protejată prin lege pentru stabilirea salariului de reîncadrare, dacă datorită existenței unei încadrări provizorii nu trebuie să se procedeze potrivit articolului 169d alineatul (5). Încadrarea protejată prin lege este cea treaptă salarială care rezultă potrivit datei de referință. Data de referință este cea rezultată din devansarea primei zile a lunii de reîncadrare cu următoarele perioade:

1. perioadele care, până la începerea lunii de reîncadrare, au fost luate în considerare în mod valabil drept perioade de activitate anterioare, în măsura în care au fost realizate după împlinirea vârstei de 18 ani și în măsura în care și-au produs efectele pentru promovare, precum și

2. perioadele realizate din data angajării, în măsura în care și-au produs efectele pentru promovare.

Devansarea cu alte perioade este exclusă. Pentru câte doi ani trecuți de la data de referință, încadrarea protejată prin lege este treapta salarială imediat următoare. O treaptă salarială se consideră atinsă la data de 1 ianuarie sau 1 iulie care urmează după împlinirea perioadei de doi ani, în măsura în care la acea dată nu a fost amânată sau blocată promovarea. Termenul de doi ani se consideră executat la 1 ianuarie, respectiv la 1 iulie și în

cazul în care se realizează înainte de data de 31 martie, respectiv de 30 septembrie.

(2c) Alineatele (2a) și (2b) transpun articolele 2 și 6 din [Directiva 2000/78] în legislația austriacă din domeniul statutului funcționarilor federali și al cadrelor didactice aflate în serviciul landurilor, astfel cum au fost interpretate de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene prin Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005). Prin urmare, se definesc modalitățile de reîncadrare într-un nou sistem de salarizare a funcționarilor care au fost titularizați anterior intrării în vigoare a reformei salariale din anul 2015 și se prevede, pe de o parte, că treapta salarială în care aceștia vor fi încadrați este determinată doar pe baza cuantumului salariului pe care îl primeau în temeiul sistemului de salarizare anterior, deși acesta se întemeie pe o discriminare legată de vârsta funcționarului, și, pe de altă parte, că promovarea ulterioară într-o treaptă salarială superioară va fi determinată exclusiv în funcție de experiența profesională dobândită de la intrarea în vigoare a reformei salariale din anul 2015.

(3) Vechimea în treapta de salarizare a funcționarului reîncadrat se va stabili pornind de la perioada necesară pentru avansarea din prima treaptă de salarizare (începând cu prima zi) în treapta de salarizare a aceleiași categorii de încadrare în muncă, pentru care, în versiunea în vigoare la 12 februarie 2015, este prevăzut salariul mai redus cu o treaptă, față de salariul avut în vedere ca quantum de reîncadrare. Dacă quantumul de reîncadrare este egal cu salariul cel mai mic stabilit pentru o treaptă salarială din cadrul aceleiași categorii de încadrare în muncă, se va avea în vedere această treaptă salarială. Toate sumele de comparat se vor rotunji la unitatea în euro cea mai apropiată.

(4) Vechimea în treapta de salarizare stabilită conform alineatului (3) se prelungește cu perioada cuprinsă între data ultimei promovări

într-o treaptă salarială mai mare și trecerea lunii de reîncadrare, în măsura în care aceasta este aplicabilă pentru promovare.

[...]

(6) [...] În cazul în care noul salariu al funcționarului este mai mic decât cuantumul de reîncadrare, o primă de menținere egală cu diferența de salariu, luată în considerare la calcularea pensiei pentru limită de vârstă, îi este plătită ca primă suplimentară [...], până ce ajunge la o treaptă de salarizare superioară cuantumului de reîncadrare. Compararea sumelor include eventualele sporuri de vechime sau avansurile excepționale.

[...]

(9) Pentru a proteja așteptările legate de viitoarea promovare, de promovarea excepțională sau de sporul de vechime în vechiul sistem de salarizare, o primă de menținere, luată în considerare la calcularea pensiei pentru limită de vârstă, se plătește funcționarului ca primă suplimentară [...], de îndată ce ajunge la treapta tranzitorie [...].

[...]”

16. În aplicarea articolului 175 alineatul (79) punctul 3 din Legea privind salarizarea funcționarilor modificată, articolele 8 și 12 din această lege, inclusiv titlurile lor, intră în vigoare în versiunea legii federale privind reforma salarială din 2015, publicată în BGBl I, 32/2015, „la 1 februarie 1956; toate versiunile acestor dispoziții publicate anterior datei de 11 februarie 2015 nu mai pot fi aplicate în procedurile în curs sau viitoare”.

Litigiul principal și întrebările preliminare

17. Domnul Leitner, născut în anul 1968, ține, în calitate de ofițer de poliție, de statutul funcționarilor administrației austriece. Până în

luna februarie a anului 2015, remunerația sa era guvernată de vechiul sistem de salarizare și de promovare. Ulterior, el a fost reîncadrat în noul sistem de salarizare și de promovare instituit prin Legea privind salarizarea funcționarilor modificată.

18. La 27 ianuarie 2015, domnul Leitner a solicitat Direcției Regionale de Poliție a Landului Tirol ca data de referință în vederea încadrării sale să fie recalculată, pentru a ține seama de experiența pe care a dobândit-o înainte de vârsta de 18 ani. El a solicitat de asemenea plata retroactivă a remunerațiilor care i s-ar fi datorat.

19. La 30 aprilie 2015, cererea domnului Leitner a fost respinsă ca inadmisibilă, pentru motivul că dispozițiile referitoare la data de referință în vederea promovării nu mai erau aplicabile.

20. Domnul Leitner a introdus o acțiune împotriva acestei decizii de respingere la Bundesverwaltungsgericht (Tribunalul Administrativ Federal, Austria). La 7 noiembrie 2016, această instanță a anulat decizia Direcției Regionale de Poliție a Landului Tirol și a invitat-o pe aceasta să se pronunțe cu privire la fondul cererii domnului Leitner.

21. La 9 ianuarie 2017, Direcția Regională de Poliție a Landului Tirol a respins cererea pentru motivul că domnul Leitner nu putea deduce drepturi din vechiul sistem de salarizare și de promovare, din moment ce acest sistem nu mai era aplicabil după intrarea în vigoare retroactivă a Legii federale privind reforma salarială din anul 2015, efectuată prin Legea privind salarizarea funcționarilor modificată.

22. La 8 februarie 2017, domnul Leitner a introdus o acțiune împotriva acestei decizii la Bundesverwaltungsgericht (Tribunalul Administrativ Federal).

23. Această instanță ridică problema dacă o modificare legislativă precum cea rezultată din Legea privind salarizarea funcționarilor

modificată a pus efectiv capăt oricărei discriminări pe motive de vârstă care exista anterior.

24. Instanța menționată arată că, în măsura în care reîncadrarea funcționarilor în serviciu este efectuată în temeiul unei remunerații calculate în conformitate cu normele vechiului sistem de salarizare și de promovare, categoria funcționarilor ale căror perioade de activitate realizate înainte de vârsta de 18 ani nu sunt luate în considerare în vederea calculării vechimii lor se află într-o poziție mai puțin favorabilă decât cea a funcționarilor ale căror perioade de activitate cu o durată comparabilă au fost realizate după împlinirea acestei vârste.

25. Aceași instanță arată că nu pot fi luate în considerare în vederea calculării promovării funcționarilor reîncadrați perioadele de activitate pe care le-au realizat înaintea vârstei de 18 ani. Transferul funcționarului în noul sistem de salarizare și, pe cale de consecință, stabilirea poziției sale în acest nou sistem s-ar realiza prin stabilirea vechimii sale în grila de salarizare. În vederea stabilirii acestei vechimi, trebuie reținut cuantumul de transfer, și anume cuantumul ultimului salariu primit de funcționar sub imperiul vechiului sistem de salarizare și de promovare. Întrucât examinarea legalității remunerațiilor plătite este exclusă, ar fi posibilă numai rectificarea unor simple erori de introducere a datelor utilizate în vederea reîncadrării. Cuanțul de transfer nu ar putea, așadar, fi considerat ca fiind remunerația nediscriminatorie datorată pe baza vechiului sistem de salarizare și de promovare.

26. În ceea ce privește justificarea unei diferențe de tratament directe, instanța de trimitere arată că argumentul întemeiat pe sporirea sarcinilor financiare și pe eventuale dificultăți administrative nu poate, în principiu, să justifice nerespectarea obligațiilor care decurg din interdicția discriminării pe motive de vârstă.

27. Instanța de trimitere adaugă că landul Tirol, în care exista înainte o legislație discriminatorie întemeiată pe vârstă comparabilă celei în discuție în litigiul principal, a efectuat, ca urmare a Hotărârii din 11 noiembrie 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), un nou calcul al datelor de referință ale tuturor funcționarilor aflați deja în serviciu și a pus astfel capăt discriminării pe motive de vârstă.

28. În aceste condiții, Bundesverwaltungsgericht (Tribunalul Administrativ Federal) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Dreptul Uniunii, în special articolele 1, 2 și 6 din [Directiva 2000/78] coroborate cu articolul 21 din [cartă], trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care, în vederea înlăturării unei discriminări a funcționarilor activi, prevede o reglementare tranzitorie în cadrul căreia, cu ajutorul unui «cuantum de reîncadrare», care, deși exprimat în bani, corespunde totuși unei încadrări determinate, concret atribuibile, are loc încadrarea din vechiul sistem bienal într-un nou sistem bienal (în sine închis și nediscriminatoriu pentru funcționarii nou intrați în serviciu) și subsistă astfel fără a fi diminuată discriminarea în funcție de vârstă a funcționarilor activi?

2) Dreptul Uniunii, în special articolul 17 din [Directiva 2000/78], precum și articolul 47 din [cartă], trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care împiedică posibilitatea funcționarilor activi de a solicita, conform interpretării realizate prin Hotărârea Curții din 11 noiembrie 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), a articolelor 9 și 16 din [această] directiv[ă], stabilirea încadrării în treapta salarială invocând articolul 2 din Directiva 2000/78 la momentul anterior reîncadrării în noul sistem de salarizare, prin faptul că temeiurile legale corespunzătoare au fost declarate retroactiv

inaplicabile, odată cu intrarea în vigoare a legii originare și se exclude în special luarea în considerare a perioadelor de activitate realizate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani?

3) În cazul unui răspuns afirmativ la a doua întrebare:

Supremația dreptului Uniunii statuată în Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), și în alte cauze impune ca dispozițiile referitoare la funcționarii activi abrogate în mod retroactiv să fie aplicate în continuare la momentul anterior reîncadrării, astfel încât acești funcționari să poată fi încadrați retroactiv într-un mod nediscriminatoriu în sistemul vechi și să poată fi reîncadrați în mod nediscriminatoriu în noul sistem de salarizare?

4) Dreptul Uniunii, în special articolele 1, 2 și 6 din [Directiva 2000/78] coroborate cu articolele 21 și 47 din [cartă], trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care înlătură doar la nivel declarativ o discriminare existentă pentru motive de vârstă (cu privire la luarea în considerare a perioadelor de activitate realizate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani), stabilind faptul că perioadele realizate în mod real în timpul discriminării nu mai sunt considerate în mod retroactiv ca fiind discriminatorii, cu toate că discriminarea subsistă de fapt neschimbată?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

29. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească în esență dacă articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78 coroborate cu articolul 21 din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care intră în vigoare în mod retroactiv și care, în vederea înlăturării unei discriminări pe motive de vârstă, prevede o

reîncadrare a funcționarilor în serviciu într-un nou sistem de salarizare și de promovare în cadrul căruia prima încadrare a acestor funcționari este determinată în funcție de ultima lor remunerație primită în temeiul sistemului anterior.

30. În primul rând, trebuie să se verifice dacă reglementarea națională luată în considerare cuprinde un tratament diferențiat în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

31. În această privință, trebuie amintit că, potrivit acestei dispoziții, prin „principiul egalității de tratament” se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din această directivă. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din aceasta precizează că, în scopul alineatului (1), o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este tratată o altă persoană într-o situație asemănătoare, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din directiva amintită.

32. În cauza principală, categoriile de persoane pertinente pentru această comparație sunt, pe de o parte, funcționarii în serviciu la momentul reîncadrării a căror experiență profesională a fost, fie chiar și în parte, dobândită înaintea împlinirii vârstei de 18 ani (denumiți în continuare „funcționarii defavorizați de vechiul sistem”) și, pe de altă parte, cei care au obținut, după această vârstă, o experiență de aceeași natură și de o durată comparabilă (denumiți în continuare „funcționarii favorizați de vechiul sistem”).

33. Din dosarul de care dispune Curtea reiese că legiuitorul austriac a introdus, prin adoptarea articolului 169c din Legea privind salarizarea funcționarilor modificată, un mecanism de reîncadrare efectuată în funcție de un „quantum de reîncadrare” calculat potrivit normelor sistemului anterior. Mai

precis, acest „quantum de reîncadrare”, care, potrivit articolului 169c alineatul (2) din această lege, este hotărâtor pentru stabilirea globală a vechimii funcționarilor reîncadrați în grila de salarizare, este calculat pe baza remunerației plătite acestor funcționari în luna care precedă reîncadrarea lor în noul sistem.

34. Or, în Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), Curtea a statuat deja că normele vechiului sistem de salarizare și de promovare instituiau o discriminare directă întemeiată pe vârstă în sensul Directivei 2000/78.

35. În această privință, Curtea a declarat în această hotărâre că o reglementare națională care, pentru a pune capăt unei discriminări pe motive de vârstă față de funcționari, ia în calcul perioade de studii și de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, însă care, în același timp, introduce numai în privința funcționarilor care sunt victime ale acestei discriminări o prelungire cu trei ani a duratei necesare unei promovări de la prima la a doua treaptă din fiecare categorie de încadrare în muncă și din fiecare categorie salarială, menține o discriminare directă întemeiată pe vârstă, în sensul articolului 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) și al articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

36. De asemenea, trebuie arătat că din înșiși termenii utilizați la articolul 169c alineatul (2c) din Legea privind salarizarea funcționarilor modificată reiese că vechiul sistem de salarizare și de promovare se baza pe o discriminare pe motive de vârstă a funcționarilor.

37. În aceste condiții, un mecanism de reîncadrare precum cel instituit prin Legea privind salarizarea funcționarilor modificată și expus la punctul 33 din prezenta hotărâre poate menține efectele produse de vechiul sistem de salarizare și de promovare, din cauza legăturii pe care o stabilește între ultimul salariu primit în aplicarea acestui sistem și

încadrarea în noul sistem de salarizare și de promovare.

38. În consecință, trebuie să se considere că articolul 169c din Legea privind salarizarea funcționarilor modificată menține o diferență de tratament între funcționarii defavorizați de vechiul sistem și funcționarii favorizați de acesta, din moment ce cuantumul remunerației care va fi primit de cei dintâi va fi inferior celui care va fi plătit celor din urmă numai din cauza vârstei pe care o aveau la data recrutării lor, deși se află în situații comparabile (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 septembrie 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, punctul 40).

39. Este necesar să se examineze, într-o a doua etapă, dacă această diferență de tratament poate fi justificată din perspectiva articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

40. Articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78 precizează că statele membre pot prevedea că tratamentul diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de obiective legitime, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele destinate să realizeze aceste obiective sunt corespunzătoare și necesare.

41. Curtea a statuat în mod repetat că statele membre dispun de o marjă largă de apreciere nu numai în alegerea urmării unui obiectiv determinat printre alte obiective în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea măsurilor prin care acest obiectiv poate fi realizat (Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 34 și jurisprudența citată).

42. În acest context, instanța de trimitere arată că reglementarea în discuție în litigiul principal

este, înainte de toate, destinată să stabilească un sistem de salarizare și de promovare nediscriminatoriu. Această instanță precizează că respectiva reglementare urmărește obiective de neutralitate financiară, de economie administrativă, de respectare a drepturilor dobândite și de protecție a încrederii legitime.

43. În ceea ce privește, pe de o parte, obiectivul de neutralitate financiară a reglementării naționale în discuție în litigiul principal, trebuie amintit că dreptul Uniunii nu se opune ca statele membre să țină seama de considerente bugetare, în paralel cu considerentele de ordin politic, social sau demografic, atâ timp cât prin aceasta statele respectă în special principiul general al interdicției discriminărilor în funcție de vârstă. În această privință, deși considerente de ordin bugetar pot sta la baza unor opțiuni de politică socială ale unui stat membru și pot influența natura sau întinderea măsurilor pe care acesta dorește să le adopte, numai astfel de considerente nu pot reprezenta un obiectiv legitim în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78. Același lucru este valabil în ceea ce privește considerațiile de ordin administrativ menționate de instanța de trimitere și de guvernul austriac (a se vedea în acest sens Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 36).

44. În ceea ce privește, pe de altă parte, respectarea drepturilor dobândite și protecția încrederii legitime a funcționarilor favorizați de vechiul sistem în ceea ce privește remunerația, este necesar să se arate că acestea constituie obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă și a pieței muncii care pot justifica, într-o perioadă tranzitorie, păstrarea remunerațiilor anterioare și, pe cale de consecință, a unei diferențe de tratament în funcție de vârstă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer C-530/13, EU:C:2014:2359, punctul 42).

45. Aceste obiective nu pot justifica însă o măsură care menține definitiv, fie și numai

pentru anumite persoane, un tratament diferențiat în funcție de vârstă pe care reforma din care această măsură face parte urmărește să îl elimine. O astfel de măsură nu este aptă să instituie un sistem nediscriminatoriu pentru categoria persoanelor defavorizate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 39 și jurisprudența citată).

46. În speță, articolul 169c din Legea privind salarizarea funcționarilor modificată prevede diferite mecanisme pentru a evita o diminuare semnificativă a remunerației funcționarilor reîncadrați. Printre aceste mecanisme figurează plata unei prime de menținere egală cu diferența dintre cuantumul noului salariu primit de funcționarul reîncadrat și cuantumul de reîncadrare. Această primă de menținere se acordă în temeiul faptului că, în urma reîncadrării sale, acest funcționar este afectat unei grile de salarizare din noul sistem de salarizare și de promovare căreia îi corespunde un nivel al salariului imediat inferior celui pe care îl primea ultima dată în aplicarea vechiului sistem. De asemenea, printre mecanismele menționate figurează majorarea de la 6 la 18 luni a vechimii în grila de salarizare a funcționarului reîncadrat.

47. Or, astfel cum a precizat guvernul austriac în ședință, toate aceste mecanisme se aplică, fără distincție, tuturor funcționarilor care sunt reîncadrați în mod global în noul sistem de salarizare și de promovare, indiferent dacă au fost sau nu au fost defavorizați de vechiul sistem de salarizare și de promovare.

48. În aceste condiții, trebuie să se considere că, spre deosebire de cauzele în care s-au pronunțat Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005), precum și Hotărârea din 9 septembrie 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), în care diferența de remunerație dintre cele două categorii de agenți în cauză în aceste cauze s-a atenuat

sau chiar, în anumite cazuri, a dispărut în mod progresiv, din dosarul prezentat Curții în prezenta cauză nu reiese că mecanismele prevăzute de reglementarea în discuție în litigiul principal permit o convergență progresivă a tratamentului rezervat funcționarilor defavorizați de vechiul sistem către tratamentul acordat funcționarilor favorizați, astfel încât primii să beneficieze pe termen mediu sau chiar pe termen scurt de o recuperare a avantajelor acordate celor din urmă. Respectivul mecanisme nu au, așadar, ca efect atenuarea, la finele unei perioade determinate, a diferenței de remunerație care există între funcționarii favorizați și funcționarii defavorizați.

49. Astfel, chiar dacă reglementarea în discuție în litigiul principal poate asigura protecția drepturilor dobândite și a încrederii legitime în raport cu funcționarii favorizați de sistemul anterior, aceasta nu este aptă să stabilească un sistem nediscriminatoriu pentru funcționarii defavorizați de vechiul sistem de salarizare și de promovare, din moment ce menține definitiv în privința lor discriminarea pe motive de vârstă instituită de sistemul anterior.

50. Din ansamblul considerațiilor care precedă rezultă că trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78 coroborate cu articolul 21 din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care intră în vigoare în mod retroactiv și care, pentru a pune capăt unei discriminări pe motive de vârstă, prevede o reîncadrare a funcționarilor în serviciu într-un nou sistem de salarizare și de promovare în cadrul căruia prima încadrare a acestor funcționari este stabilită în funcție de ultima lor remunerație primită în temeiul sistemului anterior.

Cu privire la a doua întrebare

51. A doua întrebare a instanței de trimitere vizează articolul 17 din Directiva 2000/78.

52. Trebuie amintit că, potrivit articolului 17 din Directiva 2000/78, statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform acestei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Sancțiunile astfel prevăzute, care pot consta în despăgubirea victimei, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive.

53. Reiese din jurisprudența Curții că acest articol are ca obiect să impună statelor membre sarcina de a stabili un regim al sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în vederea transpunerii acestei directive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 aprilie 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, punctul 61).

54. Or, în cauza principală, din dosarul de care dispune Curtea nu reiese că sunt în cauză încălcări ale dispozițiilor naționale adoptate în vederea transpunerii directivei menționate.

55. Interpretarea articolului 17 din Directiva 2000/78 nu este, așadar, necesară în vederea soluționării litigiului principal.

56. În conformitate cu posibilitatea recunoscută de o jurisprudență constantă a Curții și în special de Hotărârea din 21 septembrie 2017, Beshkov (C-171/16, EU:C:2017:710, punctul 33 și jurisprudența citată), trebuie reformulată a doua întrebare ca vizând în esență aspectul dacă articolul 47 din cartă și articolul 9 din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, reduce întinderea controlului pe care instanțele naționale sunt în măsură să îl exercite, excluzând chestiunile legate de temeiul „cuantumului de reîncadrare” calculat potrivit normelor vechiului sistem de salarizare și de promovare.

57. În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, drepturile fundamentale garantate de ordinea juridică a Uniunii au vocație de a fi aplicate în toate situațiile reglementate de dreptul Uniunii și că aplicabilitatea acestui drept o implică pe cea a drepturilor fundamentale garantate de cartă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 30 aprilie 2014, Pflieger și alții, C-390/12, EU:C:2014:281, punctul 33 și jurisprudența citată, și Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 49).

58. În speță, reiese de la articolul 169c alineatul (2c) din Legea privind salarizarea funcționarilor modificată că aceasta implică punerea în aplicare, în dreptul austriac, a Directivei 2000/78, în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă, astfel încât legiuitorul austriac era ținut să respecte drepturile fundamentale garantate la articolul 47 din aceasta și, în mod mai specific, dreptul justițiabililor de a beneficia de o protecție jurisdicțională efectivă a prerogativelor care le sunt conferite de dreptul Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 52).

59. În aceste condiții, trebuie amintit că, potrivit articolului 47 primul paragraf din cartă, orice persoană ale cărei drepturi și libertăți garantate de dreptul Uniunii sunt încălcate are dreptul la o cale de atac efectivă în fața unei instanțe judecătorești, în conformitate cu condițiile stabilite de acest articol.

60. Pentru a garanta respectarea, în cadrul Uniunii, a acestui drept fundamental, articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE impune statelor membre obligația de a stabili căile de atac necesare pentru a asigura o protecție jurisdicțională efectivă în domeniile reglementate de dreptul Uniunii.

61. Dreptul la o cale de atac efectivă este reafirmat de însăși Directiva 2000/78, al

cărei articol 9 prevede că statele membre se asigură că toate persoanele care se consideră lezate printr-o discriminare pot să își valorifice drepturile (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punctul 49).

62. În consecință, respectarea principiului egalității impune, în ceea ce privește persoanele care au făcut obiectul unei discriminări pe motive de vârstă, garantarea unei protecții jurisdicționale efective a dreptului lor la egalitate de tratament.

63. În speță, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 74 din concluzii, în cadrul noului sistem austriac de salarizare și de promovare, întinderea controlului material pe care instanțele naționale competente sunt în măsură să îl exercite față de „cuantumul de reîncadrare”, care determină reîncadrarea funcționarilor în cauză, este redusă în mod semnificativ. Astfel, acest control poate să privească numai inexactități rezultate din erori de introducere a datelor pertinente, iar nu orice iregularitate în temeiul calculului salariului pe care se bazează respectivul cuantum, cuantumul de reîncadrare fiind astfel stabilit pornind de la salariul fixat, ca principiu și ca cuantum, în aplicarea vechiului sistem de salarizare și de promovare.

64. În aceste condiții, dacă un funcționar defavorizat de vechiul sistem de salarizare și de promovare nu poate contesta efectele discriminatorii ale „cuantumului de reîncadrare”, el nu este în măsură să asigure respectarea tuturor drepturilor pe care i le conferă principiul egalității de tratament, garantat deopotrivă de Directiva 2000/78, încălcându-se articolul 47 din cartă. Circumstanța că ar putea exercita o acțiune împotriva noului sistem de salarizare și de promovare în integralitatea sa nu este de natură să infirme această constatare.

65. Astfel, un funcționar care a fost victima unei discriminări pe motive de vârstă

trebuie să se poată prevala de articolul 2 din Directiva 2000/78 pentru a contesta efectele discriminatorii ale modalităților reîncadrării sale în noul sistem de salarizare și de promovare.

66. Având în vedere aceste considerații, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că articolul 47 din cartă și articolul 9 din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, reduce întinderea controlului pe care instanțele naționale sunt în măsură să îl exercite, excluzând chestiunile legate de temeiul „cuantumului de reîncadrare” calculat potrivit normelor vechiului sistem de salarizare și de promovare.

Cu privire la a treia întrebare

67. Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă principiul supremației dreptului Uniunii trebuie interpretat în sensul că, în cazul în care o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal încalcă principiul nediscriminării pe motive de vârstă și articolul 47 din cartă, acesta impune ca situația funcționarilor în serviciu care au făcut obiectul unei asemenea discriminări pe motive de vârstă, la aplicarea mecanismului de reîncadrare în noul sistem de salarizare și de promovare, să fie din nou examinată și ca acești funcționari să fie reîncadrați, fără discriminare, în acest nou sistem.

68. În această privință, este necesar să se arate că, în temeiul unei jurisprudențe constante a Curții, este de competența instanțelor naționale, ținând seama de ansamblul normelor din dreptul național și în aplicarea metodelor de interpretare recunoscute de acesta, să decidă dacă și în ce măsură o dispoziție națională poate fi interpretată în conformitate cu Directiva 2000/78 fără a efectua o interpretare *contra legem* a acestei

dispoziții naționale (Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 74).

69. Neputându-se proceda la o interpretare și la o aplicare a reglementării naționale conforme cu cerințele acestei directive, trebuie amintit că, în temeiul principiului supremației dreptului Uniunii, de care beneficiază și principiul nediscriminării pe motive de vârstă, trebuie înlăturată aplicarea unei reglementări naționale contrare care intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii (Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții, C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctul 89).

70. Tot potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în cazurile de discriminare contrare dreptului Uniunii, atât timp cât nu au fost adoptate măsuri care să restabilească egalitatea de tratament, respectarea principiului egalității nu poate fi asigurată decât acordându-le persoanelor din categoria defavorizată aceleași avantaje ca cele de care beneficiază persoanele din categoria privilegiată. Persoanele defavorizate trebuie puse astfel în aceeași situație cu persoanele care beneficiază de avantajul vizat (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 79 și jurisprudența citată).

71. În această ipoteză, instanța națională este ținută să înlătore orice dispoziție națională discriminatorie, fără a trebui să solicite sau să aștepte eliminarea prealabilă a acesteia de către legiuitor, și să aplice categoriei persoanelor care sunt defavorizate același regim ca cel de care beneficiază persoanele din cealaltă categorie. Această obligație îi revine independent de existența, în dreptul intern, a unor dispoziții care îi conferă competența să o facă (Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 80 și jurisprudența citată).

72. Cu toate acestea, o astfel de soluție are vocație să se aplice doar în prezența unui sistem de referință valabil (Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 81 și jurisprudența citată).

73. În speță, pe de o parte, trebuie amintit în contextul răspunsului la prima întrebare că, în Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), Curtea a statuat deja că normele vechiului sistem de salarizare și de promovare și, mai precis, cele care, pentru a pune capăt unei discriminări pe motive de vârstă față de funcționari, iau în calcul perioade de studii și de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, însă care, în același timp, introduc numai în privința funcționarilor care sunt victime ale acestei discriminări o prelungire cu trei ani a duratei necesare unei promovări de la prima la a doua treaptă din fiecare categorie de încadrare în muncă și din fiecare categorie salarială, mențin o discriminare directă pe motive de vârstă, în sensul articolului 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) și al articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

74. Pe de altă parte, regulile de remunerare și de promovare aplicabile funcționarilor favorizați sunt cele care ar permite funcționarilor defavorizați să avanseze în grad fără nicio discriminare.

75. În consecință, atât timp cât nu au fost adoptate măsuri de restabilire a egalității de tratament, restabilirea acesteia, într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal, implică să li se acorde funcționarilor defavorizați de vechiul sistem de salarizare și de promovare aceleași avantaje ca cele de care au putut beneficia funcționarii favorizați de acest sistem, atât în ceea ce privește luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, cât și promovarea în grila de salarizare (a se vedea în acest sens

Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 48).

76. Rezultă că un funcționar defavorizat de vechiul sistem de salarizare și de promovare este îndreptățit să obțină plata, de către angajatorul său, a unei compensații în valoarea diferenței dintre cuantumul remunerației pe care funcționarul în cauză ar fi trebuit să o primească dacă nu ar fi fost tratat în mod discriminatoriu și cuantumul remunerației pe care a primit-o efectiv.

77. Trebuie amintit că considerațiile care figurează la punctele 75 și 76 din prezenta hotărâre sunt valabile doar atât timp cât legiuitorul național nu a adoptat măsuri care să restabilească egalitatea de tratament (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 87).

78. Astfel, este necesar să se considere că, deși, în conformitate cu articolul 16 din Directiva 2000/78, statele membre au obligația de a anula actele cu putere de lege și actele administrative care contravin principiului egalității de tratament, acest articol nu le impune însă adoptarea anumitor măsuri în caz de încălcare a interdicției discriminării, ci le lasă libertatea de a o alege, dintre diferitele soluții apte să asigure realizarea obiectivului pe care îl urmărește, pe cea care li se pare cea mai bine adaptată în acest scop, în funcție de situațiile care pot apărea (Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 88).

79. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la treia întrebare că, în ipoteza în care dispozițiile naționale nu pot fi interpretate într-un mod care să fie conform Directivei 2000/78, instanța națională este ținută să asigure, în cadrul competențelor sale, protecția juridică ce decurge pentru

justițiabili din această directivă și să garanteze efectul deplin al acesteia, lăsând neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție națională contrară. Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că, din moment ce a fost constatată o discriminare, contrară dreptului Uniunii, și atât timp cât nu au fost adoptate măsuri de restabilire a egalității de tratament, într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal, restabilirea egalității de tratament implică să li se acorde funcționarilor defavorizați de vechiul sistem de salarizare și de promovare aceleași avantaje ca cele de care au putut beneficia funcționarii favorizați de acest sistem, atât în ceea ce privește luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, cât și promovarea în grila de salarizare, și, pe cale de consecință, să li se acorde funcționarilor discriminați o compensație financiară în valoarea diferenței dintre cuantumul remunerației pe care funcționarul în cauză ar fi trebuit să o primească dacă nu ar fi fost tratat în mod discriminatoriu și cuantumul remunerației pe care a primit-o efectiv.

Cu privire la a patra întrebare

80. Având în vedere răspunsul dat la prima și la a doua întrebare, nu este necesar să se răspundă la a patra întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

1) Articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă coroborate cu articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care intră în vigoare în mod retroactiv și care, pentru a pune capăt unei discriminări pe motive de vârstă, prevede o reîncadrare a funcționarilor în serviciu într-un nou sistem de salarizare și de promovare în cadrul căruia prima încadrare a acestor funcționari este stabilită în funcție de ultima lor remunerație primită în temeiul sistemului anterior.

2) Articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și articolul 9 din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, reduce întinderea controlului pe care instanțele naționale sunt în măsură să îl exercite, excluzând chestiunile legate de temeiul „cquantumului de reîncadrare” calculat potrivit normelor vechiului sistem de salarizare și de promovare.

3) În ipoteza în care dispozițiile naționale nu pot fi interpretate într-un mod care să fie conform Directivei 2000/78, instanța națională este ținută să asigure, în cadrul competențelor sale, protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din această directivă și să garanteze efectul deplin al acesteia, lăsând neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție națională contrară. Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că, din moment ce a fost constatată o discriminare, contrară dreptului Uniunii, și atât timp cât nu au fost adoptate măsuri de restabilire a egalității de tratament, într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal, restabilirea egalității de tratament implică să li se acorde funcționarilor defavorizați de vechiul sistem de salarizare și de promovare aceleași avantaje ca cele de care au putut beneficia funcționarii favorizați de acest sistem, atât în ceea ce privește luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, cât și promovarea în grila de salarizare, și, pe cale de consecință, să li se acorde funcționarilor discriminați o compensație financiară în valoarea diferenței dintre quantumul remunerației pe care funcționarul în cauză ar fi trebuit să o primească dacă nu ar fi fost tratat în mod discriminatoriu și quantumul remunerației pe care a primit-o efectiv.

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

8 mai 2019(*)

„Trimitere preliminară – Politica socială – Interdicția oricărei discriminări pe motive de vârstă – Directiva 2000/78/CE – Excluderea experienței profesionale dobândite înaintea vârstei de 18 ani – Sistem nou de salarizare și de promovare – Menținerea diferenței de tratament – Libera circulație a lucrătorilor – Articolul 45 TFUE – Regulamentul (UE) nr. 492/2011 – Articolul 7 alineatul (1) – Reglementare națională care prevede o luare în calcul parțială a perioadelor de activitate anterioare”

În cauza C-24/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria), prin decizia din 19 decembrie 2016, primită de Curte la 18 ianuarie 2017, în procedura

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

împotriva

Republik Österreich,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă a Curții, îndeplinind funcția de președinte al Camerei întâi, și domnii A. Arabadjiev (raportor), E. Regan, C. G. Fernlund și S. Rodin, judecători,

avocat general: domnul H. Saugmandsgaard Øe,
grefier: domnul K. Malacek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 12 septembrie 2018,
luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, de M. Riedl și de V. Treber-Müller, Rechtsanwältinnen;
- pentru guvernul austriac, de G. Hesse și de J. Schmoll, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de B.-R. Killmann și de D. Martin, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 6 decembrie 2018,
pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 45 TFUE, a articolelor 21 și 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), 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), precum și a articolelor 1, 2, 6 și 17 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Confederația austriacă a sindicatelor, Sindicatul funcției publice, denumit în continuare „Gewerkschaftsbund”), pe de o parte, și Republik Österreich (Republica Austria), pe de altă parte, în legătură cu legalitatea sistemului federal de remunerare și de promovare a agenților contractuali ai funcției publice adoptat de legiuitorul austriac pentru a pune capăt unei discriminări pe motive de vârstă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Regulamentul nr. 492/2011

3. Capitolul I din Regulamentul nr. 492/2011, intitulat „Încadrarea în muncă, egalitatea de tratament și familia lucrătorilor”, cuprinde secțiunea 2 referitoare la desfășurarea activității salariate și egalitatea de tratament. În această secțiune figurează articolul 7, care prevede la alineatul (1):

„Lucrătorul resortisant al unui stat membru nu poate fi tratat diferit, pe teritoriul celorlalte state membre, față de lucrătorii naționali, pe criterii 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.”

Directiva 2000/78

4. Potrivit articolului 1, Directiva 2000/78 „are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament”.

5. Articolul 2 din această directivă prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1

(2) În sensul alineatului (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare sau

[...]”

6. Articolul 6 din directiva menționată prevede:

„(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

(a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;

(b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;

(c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înaintea pensionării.

(2) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare

a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex.”

7. Articolul 17 din aceeași directivă prevede:

„Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Sancțiunile astfel prevăzute, care pot consta în despăgubirea victimei, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive. Statele membre notifică aceste dispoziții Comisiei până la 2 decembrie 2003, iar toate modificările ulterioare aferente, în cel mai scurt timp.”

Dreptul austriac

8. Instanța de trimitere arată că legislația națională în materie de salarizare și de promovare a agenților contractuali ai statului a fost modificată în numeroase rânduri întrucât anumite dispoziții contraveneau dreptului Uniunii. Noul sistem de salarizare și de promovare a acestor agenți, rezultat din modificările legislative promulgate în cursul anilor 2015 și 2016, ar tinde să pună capăt unei discriminări pe motive de vârstă care rezulta din sistemul de salarizare și de promovare anterior în vigoare.

Legea privind statutul agenților contractuali

9. Articolul 19 din Vertragsbedienstetengesetz 1948 (Legea privind statutul agenților contractuali din 1948), astfel cum a fost modificată prin Legea federală din 30 august 2010 (BGBl. I, 82/2010) (denumită în continuare

„Legea privind statutul agenților contractuali”), prevede la alineatul (1):

„La promovare se va ține seama de data de referință. Dacă nu se prevede altfel, perioada de activitate necesară pentru promovarea în a doua treaptă salarială din cadrul fiecărei grupe de încadrare în muncă este de cinci ani, respectiv de doi ani pentru promovarea în celelalte trepte.”

10. Articolul 26 alineatul (1) din Legea privind statutul agenților contractuali prevedea:

„Sub rezerva restricțiilor enunțate la alineatele (4)-(8), data de referință pentru promovare se stabilește prin devansarea datei angajării cu perioadele ulterioare datei de 30 iunie din anul în cursul căruia, după intrarea în primul ciclu de studiu, au fost realizați sau ar fi trebuit să fie realizați nouă ani de studii:

1. perioadele enumerate la alineatul (2) sunt luate în considerare în totalitate;

2. alte perioade [...].”

Legea privind statutul agenților contractuali modificată

11. În vederea remedierii discriminării pe motive de vârstă constatate în Hotărârea Curții din 18 iunie 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), și în Hotărârea Curții din 11 noiembrie 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), Legea privind statutul agenților contractuali a fost modificată cu efect retroactiv prin Bundesbesoldungsreform 2015 (Legea federală privind reforma salarială din 2015, BGBl. I, 32/2015) și prin Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (Legea privind reforma salarială din 2016, BGBl. I, 104/2016) (denumită în continuare „Legea privind statutul agenților contractuali modificată”).

12. Sub titlul „Încadrarea și promovarea”, articolul 19 din Legea privind statutul agenților contractuali modificată prevede la alineatul (1):

„[...] Încadrarea și promovarea se realizează în funcție de vechimea în treapta salarială.”

13. Potrivit articolului 26 din Legea privind statutul agenților contractuali modificată, intitulat „Vechimea în treapta salarială”:

„(1) Vechimea în treapta salarială constă în durata perioadelor de activitate realizate care pot fi luate în considerare pentru promovare, la care se adaugă durata perioadelor de activitate anterioare care trebuie luate în considerare.

(2) Perioadele de activitate anterioare care trebuie luate în considerare la stabilirea vechimii în treapta salarială sunt perioadele:

1. realizate în cadrul unui raport de muncă cu o colectivitate teritorială sau cu o administrație locală dintr-un stat membru al Spațiului Economic European, din Republica Turcia sau din Confederația Elvețiană;

2. realizate în cadrul unui raport de muncă cu un organ al Uniunii Europene sau cu o organizație internațională din care face parte Austria;

3. în care funcționarul a avut dreptul la o pensie de invaliditate în temeiul Heeresversorgungsgesetz (Legea privind pensiile cadrelor militare), precum și

4. de executare a

a) stagiului militar [...]

b) stagiului de instruire [...]

c) stagiului civil [...]

d) unui stagiu militar obligatoriu, unui alt stagiu militar de instruire similar sau unui stagiu civil alternativ obligatoriu într-unul dintre statele membre ale Spațiului Economic European, în Republica Turcia sau în Confederația Elvețiană.

[...]

(3) Pe lângă perioadele enumerate la alineatul (2), sunt luate în considerare ca perioade de activitate anterioare perioadele în care s-a exercitat o activitate profesională relevantă sau un stagiu de practică relevant în cadrul administrației publice până la maximum zece ani. [...]"

14. Articolul 94a din Legea privind statutul agenților contractuali modificată prevede că, la reîncadrarea agenților contractuali în serviciu în noul sistem de salarizare și de promovare, se aplică articolele 169c, 169d și 169e din Gehaltsgesetz 1956 (Legea privind salariile din 1956, BGBl. 54/1956), astfel cum a fost modificată prin Legea federală privind reforma salarială din 2015 și prin Legea privind reforma salarială din 2016 (denumită în continuare „Legea privind salarizarea modificată”), care privesc reîncadrarea în acest nou sistem a funcționarilor deja în serviciu.

15. În aplicarea articolului 100 alineatul (70) punctul 3 din Legea privind statutul agenților contractuali modificată, articolele 19 și 26 din această lege, inclusiv titlurile lor, intră în vigoare în versiunea Legii federale privind reforma salarială din 2015, publicată în BGBl. I, 32/2015, „la 1 iulie 1948; toate versiunile acestor dispoziții publicate anterior datei de 11 februarie 2015 nu mai pot fi aplicate în procedurile în curs sau viitoare”.

Legea privind salarizarea modificată

16. Potrivit articolului 169c din Legea privind salarizarea modificată:

„(1) Toți funcționarii din categoriile de încadrare în muncă și salariale enumerate la articolul 169d care sunt în serviciu la data de 11 februarie 2015 vor fi reîncadrați în noul sistem de salarizare creat prin prezenta lege federală potrivit următoarelor dispoziții numai pe baza salariilor anterioare. Mai întâi, funcționarii vor fi încadrați pe baza salariului

anterior în treapta de salarizare a noului sistem în care se acordă acest salariu. [...]

(2) Reîncadrarea funcționarilor în noul sistem de salarizare are loc prin stabilirea paușală a vechimii lor în treapta de salarizare. Pentru stabilirea paușală a vechimii se are în vedere cuantumul de reîncadrare. Cuantumul de reîncadrare reprezintă salariul integral, fără eventualele promovări extraordinare, avut în vedere la calcularea remunerației lunare a funcționarului aferente lunii februarie a anului 2015 (luna de reîncadrare). [...]

(2a) Se va avea în vedere ca quantum de reîncadrare cuantumul salariului corespunzător treptei de salarizare relevante pentru drepturile salariale plătite pentru luna în care are loc reîncadrarea (potrivit fluturașului de salariu). În acest sens, nu se va aprecia corectitudinea salariului nici din punctul de vedere al temeiului și nici din punctul de vedere al cuantumului acestuia. La stabilirea cuantumului de reîncadrare se va ține seama de rectificarea ulterioară a drepturilor salariale plătite, doar în măsura în care

1. au fost îndreptate erori materiale survenite la introducerea datelor într-un sistem electronic de prelucrare a datelor și

2. datele introduse în mod eronat diferă în mod evident de cele care trebuiau introduse, astfel cum o dovedesc documentele deja existente la momentul introducerii.

(2b) În cazul în care încadrarea reală conform fluturașului de salariu are un quantum mai redus față de încadrarea protejată prin lege, la cererea funcționarului se va ține cont de încadrarea protejată prin lege pentru stabilirea salariului de reîncadrare, dacă datorită existenței unei încadrări provizorii nu trebuie să se procedeze potrivit articolului 169d alineatul (5). Încadrarea protejată prin lege este cea treaptă salarială care rezultă potrivit datei de referință. Data de referință este cea

rezultată din devansarea primei zile a lunii de reîncadrare cu următoarele perioade:

1. perioadele care, până la începerea lunii de reîncadrare, au fost luate în considerare în mod valabil drept perioade de activitate anterioare, în măsura în care au fost realizate după împlinirea vârstei de 18 ani și în măsura în care și-au produs efectele pentru promovare, precum și

2. perioadele realizate din data angajării, în măsura în care și-au produs efectele pentru promovare.

Devansarea cu alte perioade este exclusă. Pentru câte doi ani trecuți de la data de referință, încadrarea protejată prin lege este treaptă salarială imediat următoare. O treaptă salarială se consideră atinsă la data de 1 ianuarie sau 1 iulie care urmează după împlinirea perioadei de doi ani, în măsura în care la acea dată nu a fost amânată sau blocată promovarea. Termenul de doi ani se consideră executat la 1 ianuarie, respectiv la 1 iunie și în cazul în care se realizează înainte de data de 31 martie, respectiv de 30 septembrie.

(2c) Alineatele (2a) și (2b) transpun articolele 2 și 6 din [Directiva 2000/78] în legislația austriacă din domeniul statutului funcționarilor federali și al cadrelor didactice aflate în serviciul landurilor, astfel cum au fost interpretate de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene în Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005). Prin urmare, se definesc modalitățile de reîncadrare într-un nou sistem de salarizare a funcționarilor care au fost titularizați anterior intrării în vigoare a reformei salariale din 2015 și se prevede, pe de o parte, că treapta salarială în care aceștia vor fi încadrați este determinată doar pe baza cuantumului salariului pe care îl primeau în temeiul sistemului de salarizare anterior, deși acesta se întemeia pe o discriminare legată de vârsta funcționarului, și, pe

de altă parte, că promovarea ulterioară într-o treaptă salarială superioară va fi determinată exclusiv în funcție de experiența profesională dobândită de la intrarea în vigoare a reformei salariale din anul 2015.

(3) Vechimea în treapta de salarizare a funcționarului reîncadrat se va stabili pornind de la perioada necesară pentru avansarea din prima treaptă de salarizare (începând cu prima zi) în treapta de salarizare a aceleiași categorii de încadrare în muncă, pentru care, în versiunea în vigoare la 12 februarie 2015, este prevăzut salariul mai redus cu o treaptă, față de salariul avut în vedere ca quantum de reîncadrare. Dacă quantumul de reîncadrare este egal cu salariul cel mai mic stabilit pentru o treaptă salarială din cadrul aceleiași categorii de încadrare în muncă, se va avea în vedere această treaptă salarială. Toate sumele de comparat se vor rotunji la unitatea în euro cea mai apropiată.

(4) Vechimea în treapta de salarizare stabilită conform alineatului (3) se prelungește cu perioada cuprinsă între data ultimei promovări într-o treaptă salarială mai mare și trecerea lunii de reîncadrare, în măsura în care aceasta este aplicabilă pentru promovare.

[...]

(6) [...] În cazul în care noul salariu al funcționarului este mai mic decât quantumul de reîncadrare, o primă de menținere egală cu diferența de salariu, luată în considerare la calcularea pensiei pentru limită de vârstă, îi este plătită ca primă suplimentară [...], până ce ajunge la o treaptă de salarizare superioară cuantumului de reîncadrare. Compararea sumelor include eventualele sporuri de vechime sau avansurile excepționale.

[...]

(9) Pentru a proteja așteptările legate de viitoarea promovare, de promovarea excepțională sau de sporul de vechime în vechiul sistem de salarizare, o primă de menținere,

luată în considerare la calcularea pensiei pentru limită de vârstă, se plătește funcționarului ca primă suplimentară [...], de îndată ce ajunge la treapta tranzitorie [...].

[...]"

Litigiul principal și întrebările preliminare

17. Litigiul principal opune Gewerkschaftsbund, sindicat care reprezintă, printre altele, agenții contractuali ai funcției publice, Republicii Austria, în calitate de angajator.

18. Gewerkschaftsbund a formulat o acțiune la Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria), în temeiul articolului 54 alineatul (2) din Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (Legea privind competențele și procedura în domeniul securității sociale și al dreptului muncii), având ca obiect constatarea faptului că noul sistem de salarizare și de promovare a agenților contractuali este contrar dreptului Uniunii.

19. În susținerea acțiunii formulate, Gewerkschaftsbund a arătat că discriminarea pe motive de vârstă care rezultă din vechiul sistem de remunerare și de promovare era menținută de noul sistem, pentru motivul că remunerația datorată pentru luna februarie a anului 2015 este luată în considerare ca punct de referință de noul sistem pentru efectuarea reîncadrării salariale a agenților contractuali în cauză. Acesta a adăugat că suprimarea retroactivă a „datei de referință în vederea promovării”, care era până atunci aplicabilă acestor agenți, îi priva pe aceștia de posibilitatea de a controla legalitatea respectivei remunerații.

20. Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) ridică, pe de o parte, problema dacă sunt compatibile cu dreptul Uniunii modalitățile de reîncadrare a agenților contractuali din vechiul sistem de remunerare și de promovare în noul

sistem, în special prin aceea că nu prevede nicio compensație financiară pentru agenții contractuali defavorizați și că noul sistem împiedică agenții contractuali reîncadrați să obțină o reexaminare a datei lor de referință potrivit normelor vechiului sistem de remunerare și de promovare.

21. Pe de altă parte, instanța de trimitere ridică problema compatibilității cu dreptul Uniunii a normelor noului sistem de salarizare și de promovare potrivit cărora experiența profesională anterioară este luată în considerare potrivit unor modalități care diferă în funcție de angajatorul la care a fost dobândită.

22. Această instanță arată că Legea privind salarizarea modificată urmărește să evite scăderi importante ale nivelului de remunerare a agenților contractuali reîncadrați. Instanța menționată adaugă că această reformă răspunde de asemenea unui obiectiv de neutralitate în materie de costuri. Pe de altă parte, din cauza numărului foarte mare de agenți contractuali vizați, nu ar fi fost posibil să se realizeze, într-un termen scurt, o examinare individuală a situației fiecăruia dintre acești agenți, prealabilă reîncadrării lor.

23. Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) apreciază că există o diferență importantă între reforma rezultată din Legea privind salarizarea modificată și sistemele de salarizare pe care Curtea le-a examinat în cauzele în care s-au pronunțat Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005), precum și Hotărârea din 9 septembrie 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561). Mai precis, potrivit acestei instanțe, sistemul de salarizare și de promovare în discuție în aceste cauze era discriminatoriu pe motive de vârstă, din moment ce se lua în considerare vârsta angajaților ca criteriu de referință. Așadar, nicio categorie de angajați nu ar fi fost favorizată. Astfel, toți angajații în serviciu sau cel puțin

o mare parte dintre ei ar fi fost afectați de fostul sistem discriminatoriu. În schimb, în cauza principală, sub imperiul vechiului sistem de remunerare și de promovare, a fost defavorizată o categorie de agenți contractuali, și anume categoria agenților contractuali care au dobândit o experiență înaintea vârstei de 18 ani.

24. În cadrul noului sistem de salarizare și de promovare, acești agenți contractuali nu ar putea obține o reexaminare a datei de referință astfel cum rezultă aceasta din aplicarea normelor vechiului sistem de remunerare și de promovare. Însă acest nou sistem de salarizare și de promovare nu i-ar priva de dreptul de a introduce în fața unei instanțe o cale de atac efectivă în vederea controlării validității unei norme a acestui regim din perspectiva dreptului Uniunii și a dreptului constituțional austriac.

25. În aceste împrejurări, Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) a) Dreptul Uniunii, în special articolele 1, 2 și 6 din [Directiva 2000/78] coroborate cu articolul 21 din [cartă], trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale prin intermediul căreia (în ceea ce privește luarea în considerare a perioadelor de activitate desfășurate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani) un sistem de remunerare discriminatoriu pe motive de vârstă este înlocuit printr-un nou sistem de remunerare, dar reîncadrarea angajaților activi în noul sistem de remunerare are loc prin aplicarea retroactivă a noului sistem începând cu data intrării în vigoare a legii originare, iar prima încadrare în noul sistem de remunerare se realizează pe baza salariului plătit efectiv conform vechiului sistem de remunerare pentru o anumită lună de reîncadrare (februarie 2015), cu consecința că vechea discriminare pentru motive de vârstă subsistă în privința efectelor sale financiare?

b) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare [litera a)]:

Dreptul Uniunii, în special articolul 17 din [Directiva 2000/78], trebuie interpretat în sensul că angajații activi care, în vechiul sistem de remunerare, au suferit o discriminare în ceea ce privește luarea în considerare a perioadelor de activitate anterioare împlinirii vârstei de 18 ani trebuie să primească o compensație financiară, în cazul în care această discriminare pe motive de vârstă își produce efectele financiare și după reîncadrarea în noul sistem de remunerare?

c) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare [litera a)]:

Dreptul Uniunii, în special articolul 47 din [cartă], trebuie interpretat în sensul că dreptul fundamental la protecție jurisdicțională efectivă garantat de acest articol se opune unei reglementări naționale care prevede că vechiul sistem de remunerare discriminatoriu nu se mai aplică în procedurile în curs și în procedurile viitoare și că reîncadrarea salarială a angajaților în funcție în noul regim de remunerare se realizează exclusiv pe baza salariului determinat, respectiv plătit, pentru luna în care are loc reîncadrarea?

2) Dreptul Uniunii, în special [articolul] 45 TFUE, [articolul] 7 alineatul (1) din Regulamentul [nr. 492/2011] și articolul 20 și următorul din [cartă], trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări care prevede că perioadele anterioare de activitate ale unui agent contractual sunt luate în considerare:

– în întregime, în cazul în care agentul a avut un raport de muncă cu o colectivitate teritorială sau cu o administrație locală dintr-un stat membru al Spațiului Economic European, din Republica Turcia sau din Confederația Elvețiană, cu un organism al Uniunii Europene sau cu o organizație internațională din care face parte Austria etc.;

– timp de cel mult zece ani, în cazul în care agentul a avut un raport de muncă cu un alt angajator și numai dacă activitatea desfășurată sau practica administrativă este relevantă în activitatea de angajat?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare litera a)

26. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească în esență dacă articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78 coroborate cu articolul 21 din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care intră în vigoare în mod retroactiv și care, în vederea înlăturării unei discriminări pe motive de vârstă, prevede o reîncadrare a agenților contractuali în serviciu într-un nou sistem de salarizare și de promovare în cadrul căruia prima încadrare a acestor agenți contractuali este determinată în funcție de ultima lor remunerație primită în temeiul sistemului anterior.

27. În primul rând, trebuie să se verifice dacă reglementarea națională luată în considerare cuprinde un tratament diferențiat în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

28. În această privință, trebuie amintit că, potrivit acestei dispoziții, prin „principiul egalității de tratament” se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din această directivă. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din aceasta precizează că, în scopul alineatului (1), o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este tratată o altă persoană într-o situație asemănătoare, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din directiva amintită.

29. În cauza principală, categoriile de persoane pertinente pentru această comparație sunt, pe de o parte, agenții contractuali în serviciu la momentul reîncadrării a căror experiență profesională a fost, fie chiar și în parte, dobândită înaintea împlinirii vârstei de 18 ani (denumiți în continuare „agenții contractuali defavorizați de vechiul sistem”) și, pe de altă parte, cei care au obținut, după această vârstă, o experiență de aceeași natură și de o durată comparabilă (denumiți în continuare „agenții contractuali favorizați de vechiul sistem”).

30. Din dosarul de care dispune Curtea reiese că legiuitorul austriac a introdus, prin adoptarea articolului 169c din Legea privind salarizarea funcționarilor modificată, un mecanism de reîncadrare efectuată în funcție de un „quantum de reîncadrare” calculat potrivit normelor sistemului anterior. Mai precis, acest „quantum de reîncadrare”, care, potrivit articolului 169c alineatul (2) din această lege, este hotărâtor pentru stabilirea globală a vechimii agenților contractuali reîncadrați în grila de salarizare, este calculat pe baza remunerației plătite acestor agenți în luna care precedă reîncadrarea lor în noul sistem.

31. Or, din dosarul de care dispune Curtea reiese că vechiul sistem de remunerare și de promovare prezintă caracteristici analoge celor ale sistemului în discuție în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359).

32. În această privință, Curtea a declarat în această hotărâre că o reglementare națională care, pentru a pune capăt unei discriminări pe motive de vârstă față de funcționari, ia în calcul perioade de studii și de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, însă care, în același timp, introduce numai în privința funcționarilor care sunt victime ale acestei discriminări o prelungire cu trei ani a duratei necesare unei promovări de la prima la a doua treaptă din

fiecare categorie de încadrare în muncă și din fiecare categorie salarială, menține o discriminare directă întemeiată pe vârstă, în sensul articolului 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) și al articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

33. Pe de altă parte, trebuie arătat că din înșiși termenii utilizați la articolul 169c alineatul (2c) din Legea privind salarizarea modificată reiese că vechiul sistem de salarizare și de promovare se baza pe o discriminare pe motive de vârstă a agenților contractuali.

34. În aceste condiții, un mecanism de reîncadrare, precum cel instituit prin Legea privind salarizarea funcționarilor modificată, expus la punctul 30 din prezenta hotărâre, poate menține efectele produse de vechiul sistem de salarizare și de promovare, din cauza legăturii pe care o stabilește între ultimul salariu primit în aplicarea acestui sistem și încadrarea în noul sistem de salarizare și de promovare.

35. În consecință, trebuie să se considere că articolul 169c din Legea privind salarizarea funcționarilor modificată menține o diferență de tratament între agenții contractuali defavorizați de vechiul sistem și agenții contractuali favorizați de acesta, din moment ce cuantumul remunerației care va fi primit de cei dintâi va fi inferior celui care va fi plătit celor din urmă numai din cauza vârstei pe care o aveau la data recrutării lor, deși se află în situații comparabile (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 septembrie 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, punctul 40).

36. Este necesar să se examineze, într-o a doua etapă, dacă această diferență de tratament poate fi justificată din perspectiva articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

37. Articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2000/78 precizează că statele membre pot prevedea că tratamentul diferințiat pe motive de vârstă nu constituie o

discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de obiective legitime, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele destinate să realizeze aceste obiective sunt corespunzătoare și necesare.

38. Curtea a statuat în mod repetat că statele membre dispun de o marjă largă de apreciere nu numai în alegerea urmării unui obiectiv determinat printre alte obiective în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea măsurilor prin care acest obiectiv poate fi realizat (Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 34 și jurisprudența citată).

39. În acest context, instanța de trimitere arată că reglementarea în discuție în litigiul principal este, înainte de toate, destinată să stabilească un sistem de salarizare și de promovare nediscriminatoriu. Această instanță precizează că respectiva reglementare urmărește obiective de neutralitate financiară, de economie administrativă, de respectare a drepturilor dobândite și de protecție a încrederii legitime.

40. În ceea ce privește, pe de o parte, obiectivul de neutralitate financiară a reglementării naționale în discuție în litigiul principal, trebuie amintit că dreptul Uniunii nu se opune ca statele membre să țină seama de considerente bugetare, în paralel cu considerentele de ordin politic, social sau demografic, atât timp cât prin aceasta statele respectă în special principiul general al interzicerii discriminărilor în funcție de vârstă. În această privință, deși considerente de ordin bugetar pot sta la baza unor opțiuni de politică socială ale unui stat membru și pot influența natura sau întinderea măsurilor pe care acesta dorește să le adopte, numai astfel de considerente nu pot reprezenta un obiectiv legitim în sensul articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78. Același lucru este valabil în ceea ce privește considerațiile de ordin

administrativ menționate de instanța de trimitere și de guvernul austriac (a se vedea în acest sens Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 36).

41. În ceea ce privește, pe de altă parte, respectarea drepturilor dobândite și protecția încrederii legitime a agenților contractuali favorizați de regimul anterior referitor la remunerație, este necesar să se arate că acestea constituie obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă și a pieței muncii care pot justifica, într-o perioadă tranzitorie, păstrarea remunerațiilor anterioare și, pe cale de consecință, a unei diferențe de tratament în funcție de vârstă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 noiembrie 2014, Schmitzer C-530/13, EU:C:2014:2359, punctul 42).

42. Aceste obiective nu pot justifica însă o măsură care menține definitiv, fie și numai pentru anumite persoane, un tratament diferențiat în funcție de vârstă pe care reforma din care această măsură face parte urmărește să o elimine. O astfel de măsură nu este aptă să instituie un sistem nediscriminatoriu pentru categoria persoanelor defavorizate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 39 și jurisprudența citată).

43. În speță, articolul 169c din Legea privind salarizarea funcționarilor modificată prevede diferite mecanisme pentru a evita o diminuare semnificativă a remunerației agenților contractuali reîncadrați. Printre aceste mecanisme figurează plata unei prime de menținere egală cu diferența dintre cuantumul noului salariu primit de agentul contractual reîncadrat și cuantumul de reîncadrare. Această primă de menținere se acordă în temeiul faptului că, ca urmare a reîncadrării sale, agentul contractual este afectat unei grile de salarizare din noul sistem de salarizare și de promovare căreia îi corespunde un nivel al salariului imediat inferior celui pe care îl primea ultima dată în aplicarea vechiului sistem. De asemenea,

printre mecanismele menționate figurează majorarea de la 6 la 18 luni a vechimii în grila de salarizare a agentului contractual reîncadrat.

44. Or, astfel cum a precizat guvernul austriac în ședință, toate aceste mecanisme se aplică, fără deosebire, tuturor agenților contractuali care au fost reîncadrați în mod global în noul sistem de salarizare și de promovare, indiferent dacă au fost defavorizați sau nu de vechiul sistem de remunerare și de promovare.

45. În aceste condiții, trebuie să se considere că, spre deosebire de cauzele în care s-au pronunțat Hotărârile din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005), precum și Hotărârea din 9 septembrie 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), în care diferența de remunerație dintre cele două categorii de agenți în discuție în aceste cauze s-a atenuat sau chiar, în anumite cazuri, a dispărut în mod progresiv, din dosarul prezentat Curții în prezenta cauză nu reiese că mecanismele prevăzute de reglementarea în discuție în litigiul principal permit o convergență progresivă a tratamentului rezervat agenților contractuali defavorizați de vechiul sistem către tratamentul acordat agenților contractuali favorizați, astfel încât primii să beneficieze pe termen mediu sau chiar pe termen scurt de o recuperare a avantajelor acordate celor din urmă. Respectivemele mecanisme nu au, așadar, ca efect atenuarea, la finele unei perioade determinate, diferenței de remunerare care există între agenții contractuali favorizați și agenții contractuali defavorizați.

46. Astfel, reglementarea în discuție în litigiul principal nu este aptă să stabilească un sistem nediscriminatoriu pentru agenții contractuali defavorizați de vechiul sistem de salarizare și de promovare. Dimpotrivă, aceasta menține în privința lor discriminarea pe motive de vârstă instituită de sistemul anterior.

47. Din ansamblul considerațiilor care precedă rezultă că trebuie să se răspundă la prima întrebare litera a) că articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78 coroborate cu articolul 21 din la cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care intră în vigoare în mod retroactiv și care, pentru a pune capăt unei discriminări pe motive de vârstă, prevede o reîncadrare a agenților contractuali în serviciu într-un nou sistem de salarizare și de promovare în cadrul căruia prima încadrare a acestor agenți contractuali este determinată în funcție de ultima lor remunerație primită în temeiul sistemului anterior.

Cu privire la prima întrebare litera b)

48. Prima întrebare litera b) a instanței de trimitere vizează articolul 17 din Directiva 2000/78.

49. Trebuie amintit că, potrivit articolului 17 din Directiva 2000/78, statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform acestei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Sancțiunile astfel prevăzute, care pot consta în despăgubirea victimei, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive.

50. Reiese din jurisprudența Curții că acest articol are ca obiect să impună statelor membre sarcina de a stabili un regim al sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în vederea transpunerii acestei directive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 aprilie 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, punctul 61).

51. Or, în cauza principală, din dosarul de care dispune Curtea nu reiese că sunt în cauză încălcări ale dispozițiilor naționale adoptate în vederea transpunerii directivei menționate.

52. Interpretarea articolului 17 din Directiva 2000/78 nu este, așadar, necesară în vederea soluționării litigiului principal.

53. În conformitate cu posibilitatea recunoscută de o jurisprudență constantă a Curții și în special de Hotărârea din 21 septembrie 2017, Beshkov (C-171/16, EU:C:2017:710, punctul 33 și jurisprudența citată), trebuie reformulată prima întrebare litera b) ca vizând în esență aspectul dacă dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că, din moment ce a fost constatată o discriminare, contrară dreptului Uniunii, și atât timp cât nu au fost adoptate măsuri de restabilire a egalității de tratament, într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal, restabilirea egalității de tratament implică să li se acorde agenților contractuali defavorizați de vechiul sistem de salarizare și de promovare aceleași avantaje ca cele de care au putut beneficia agenții contractuali favorizați de acest sistem, atât în ceea ce privește luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, cât și promovarea în grila de salarizare, și, pe cale de consecință, să li se acorde agenților contractuali discriminați o compensație financiară.

54. În această privință, este necesar să se arate că, în temeiul unei jurisprudențe constante a Curții, este de competența instanțelor naționale, ținând seama de ansamblul normelor din dreptul național și în aplicarea metodelor de interpretare recunoscute de acesta, să decidă dacă și în ce măsură o dispoziție națională poate fi interpretată în conformitate cu Directiva 2000/78 fără a efectua o interpretare *contra legem* a acestei dispoziții naționale (Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 74).

55. Neputându-se proceda la o interpretare și la o aplicare a reglementării naționale conforme cu cerințele acestei directive, trebuie amintit că, în temeiul principiului supremației dreptului Uniunii, de care

beneficiază și principiul nediscriminării pe motive de vârstă, trebuie înlăturată aplicarea unei reglementări naționale contrare care intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii (Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții, C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctul 89).

56. Tot potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în cazurile de discriminare contrare dreptului Uniunii, atât timp cât nu au fost adoptate măsuri care să restabilească egalitatea de tratament, respectarea principiului egalității nu poate fi asigurată decât acordându-le persoanelor din categoria defavorizată aceleași avantaje ca cele de care beneficiază persoanele din categoria privilegiată. Persoanele defavorizate trebuie puse astfel în aceeași situație cu persoanele care beneficiază de avantajul vizat (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 79 și jurisprudența citată).

57. În această ipoteză, instanța națională este ținută să înlătore orice dispoziție națională discriminatorie, fără a trebui să solicite sau să aștepte eliminarea prealabilă a acesteia de către legiuitor, și să aplice categoriei persoanelor care sunt defavorizate același regim ca cel de care beneficiază persoanele din cealaltă categorie. Această obligație îi revine independent de existența, în dreptul intern, a unor dispoziții care îi conferă competența să o facă (Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 80 și jurisprudența citată).

58. Cu toate acestea, o astfel de soluție are vocație să se aplice doar în prezența unui sistem de referință valabil (Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 81 și jurisprudența citată).

59. În speță, pe de o parte, astfel cum reiese din răspunsul la prima întrebare litera a) și mai precis din cuprinsul punctelor 32 și 33 din

prezenta hotărâre, normele vechiului sistem de remunerare și de promovare instituiau o discriminare directă pe motive de vârstă, în sensul Directivei 2000/78.

60. Pe de altă parte, regulile de remunerare și de promovare aplicabile agenților contractuali favorizați sunt cele care ar permite agenților contractuali defavorizați să avanseze în grad fără nicio discriminare.

61. În consecință, atât timp cât nu au fost adoptate măsuri de restabilire a egalității de tratament, restabilirea acesteia, într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal, implică să li se acorde agenților contractuali defavorizați de vechiul sistem de salarizare și de promovare aceleași avantaje ca cele de care au putut beneficia agenții contractuali favorizați de acest sistem, atât în ceea ce privește luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, cât și promovarea în grila de salarizare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 28 ianuarie 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, punctul 48).

62. Rezultă de asemenea că un agent contractual defavorizat de vechiul sistem de salarizare și de promovare este îndreptățit să obțină plata, de către angajatorul său, a unei compensații în valoarea diferenței dintre cuantumul remunerației pe care agentul contractual în cauză ar fi trebuit să o primească dacă nu ar fi fost tratat în mod discriminatoriu și cuantumul remunerației pe care a primit-o efectiv.

63. Trebuie amintit că considerațiile care figurează la punctele 61 și 62 din prezenta hotărâre sunt valabile doar atât timp cât legiuitorul național nu a adoptat măsuri care să restabilească egalitatea de tratament (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 87).

64. Astfel, este necesar să se considere că, deși, în conformitate cu articolul 16 din Directiva 2000/78, statele membre au obligația de a anula actele cu putere de lege și actele administrative care contravin principiului egalității de tratament, acest articol nu le impune însă adoptarea anumitor măsuri în caz de încălcare a interdicției discriminării, ci le lasă libertatea de a o alege, dintre diferitele soluții apte să asigure realizarea obiectivului pe care îl urmărește, pe cea care li se pare cea mai bine adaptată în acest scop, în funcție de situațiile care pot apărea (Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 88).

65. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare litera b) că, în ipoteza în care dispozițiile naționale nu pot fi interpretate într-un mod care să fie conform Directivei 2000/78, instanța națională este ținută să asigure, în cadrul competențelor sale, protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din această directivă și să garanteze efectul deplin al acesteia, lăsând neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție națională contrară. Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că, din moment ce a fost constatată o discriminare, contrară dreptului Uniunii, și atât timp cât nu au fost adoptate măsuri de restabilire a egalității de tratament, într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal, restabilirea egalității de tratament implică să li se acorde agenților contractuali defavorizați de vechiul sistem de salarizare și de promovare aceleași avantaje ca cele de care au putut beneficia agenții contractuali favorizați de acest sistem, atât în ceea ce privește luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, cât și promovarea în grila de salarizare, și, pe cale de consecință, să li se acorde agenților contractuali discriminați o compensație financiară în valoarea diferenței dintre cuantumul remunerației pe care agentul contractual în cauză ar fi trebuit să o primească dacă nu ar fi fost tratat în mod

discriminatoriu și cuantumul remunerației pe care a primit-o efectiv.

Cu privire la prima întrebare litera c)

66. Având în vedere răspunsul dat la prima întrebare, litera a), nu este necesar să se răspundă la prima întrebare litera c).

Cu privire la a doua întrebare

67. Prin intermediul celei de a doua întrebări, 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 în temeiul căreia, pentru a stabili vechimea unui agent contractual în grila de salarizare, se iau în considerare în totalitate perioadele de activitate anterioare realizate în cadrul unui raport de muncă cu o colectivitate teritorială sau cu o administrație locală dintr-un stat membru al Spațiului Economic European, din Republica Turcia sau din Confederația Elvețiană, cu un organ al Uniunii Europene sau cu o organizație internațională din care face parte Austria sau cu alte entități similare, în timp ce orice altă perioadă de activitate anterioară nu este luată în considerare decât în limita a zece ani și în măsura în care este relevantă.

68. În această privință, trebuie amintit că articolul 45 alineatul (2) TFUE prevede că libera circulație a lucrătorilor implică eliminarea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă.

69. Curtea a decis că articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 nu constituie decât expresia particulară a principiului nediscriminării consacrat la articolul 45 alineatul (2) TFUE 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, C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 23).

70. În acest context, trebuie subliniat că principiul egalității de tratament înscris atât la articolul 45 TFUE, cât și la articolul 7 din Regulamentul nr. 492/2011 interzice nu numai discriminările evidente, întemeiate pe naționalitate sau cetățenie, ci și orice forme disimulate de discriminare care, prin aplicarea altor criterii de diferențiere, conduc, în fapt, la același rezultat (Hotărârea din 2 martie 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, punctul 35).

71. Astfel, 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, îi poate afecta mai mult pe lucrătorii migranți decât pe cei 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 (Hotărârea din 2 martie 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, punctul 36).

72. În speță, pe de o parte, este evident că reglementarea în discuție în litigiul principal se aplică agenților contractuali fără deosebire întemeiată pe cetățenia lor.

73. Prin urmare, nu rezultă că o reglementare precum cea în discuție în litigiul principal instituie o diferență de tratament fondată direct pe cetățenie, în sensul articolului 45 TFUE și al articolului 7 din Regulamentul nr. 492/2011.

74. Pe de altă parte, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 91 din concluzii, criteriul pe baza căruia se efectuează diferența de tratament este acela dacă agentul

contractual în cauză și-a desfășurat activitățile a căror luare în considerare o solicită la angajatorii enumerați la articolul 26 alineatul (2) din Legea privind statutul agenților contractuali modificată sau la cei prevăzuți la alineatul (3) al acestui articol, indiferent de statul membru pe teritoriul căruia le-a desfășurat.

75. Or, un asemenea criteriu nu pare susceptibil să îi afecteze mai mult pe lucrătorii altor state membre decât pe lucrătorii austrieci.

76. Însă trebuie amintit că, potrivit jurisprudenței Curții, prevederile naționale care împiedică sau descurajează un lucrător resortisant al unui stat membru să își părăsească statul de origine pentru a-și exercita dreptul la liberă circulație constituie obstacole în calea acestei libertăți, chiar dacă acestea se aplică indiferent de cetățenia lucrătorilor în cauză (Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 30).

77. În această privință trebuie adăugat că ansamblul dispozițiilor din Tratatul FUE referitoare la libera circulație a persoanelor, precum și al dispozițiilor Regulamentului nr. 492/2011 urmăresc facilitarea exercitării de activități profesionale de orice natură de către resortisanții statelor membre pe teritoriul Uniunii și se opune măsurilor care i-ar putea defavoriza atunci când doresc să exercite o activitate economică pe teritoriul unui alt stat membru (Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 32).

78. În cauza principală, luarea în considerare a perioadelor de activitate relevante anterioare, realizate la alți angajatori decât cei enumerați la articolul 26 alineatul (2) din Legea privind statutul agenților contractuali modificată, este limitată la zece ani.

79. Astfel, persoanele care au o experiență profesională de peste zece ani la acești alți angajatori sunt descurajați să candideze pentru un post de agent contractual austriac din cauza treptei salariale inferioare în care vor fi încadrate, din moment ce perioadele de activitate relevante pe care le-au dobândit la astfel de angajatori nu vor fi luate în considerare integral la stabilirea vechimii lor în grila de salarizare.

80. Într-adevăr, un lucrător migrant care a dobândit o experiență profesională relevantă de peste zece ani la un alt angajator decât cei enumerați la articolul 26 alineatul (2) din Legea privind statutul agenților contractuali modificată va fi încadrat în aceeași treaptă de salarizare ca cea în care va fi încadrat un lucrător care va fi dobândit o experiență de aceeași natură, dar cu o durată mai mică sau egală cu zece ani.

81. În plus, un lucrător migrant care are o experiență profesională de zece ani care poate fi luată în considerare în sensul articolului 26 alineatul (3) din Legea privind statutul agenților contractuali modificată poate fi constrâns să caute un loc de muncă la angajatorii enumerați la articolul 26 alineatul (2) din legea menționată pentru a dobândi o experiență profesională relevantă care i-ar permite să nu piardă posibilitatea de a începe să lucreze ca agent contractual austriac.

82. În consecință, excluzând luarea în considerare a totalității perioadelor de activitate relevante realizate de un lucrător migrant la un alt angajator decât cei enumerați la articolul 26 alineatul (2) din Legea privind statutul agenților contractuali modificată, reglementarea națională în discuție în litigiul principal poate descuraja lucrătorii migranți care au dobândit sau sunt pe cale să dobândească o experiență profesională relevantă la alți angajatori să își exercite dreptul la libera circulație.

83. O reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal este, în consecință, susceptibilă să facă mai puțin atrăgătoare libera circulație a lucrătorilor, cu încălcarea articolului 45 TFUE și a articolului 7 alineatul 1) din Regulamentul nr. 492/2011.

84. O astfel de măsură nu poate fi admisă decât dacă urmărește unul dintre obiectivele legitime enunțate în Tratatul FUE sau dacă este justificată de 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 în cauză și să nu depășească ceea ce este necesar pentru a atinge acest obiectiv (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 36).

85. În această privință, guvernul austriac arată că, pe de o parte, Curtea a admis deja că faptul de a recompensa experiența dobândită în domeniul în cauză, care permite lucrătorului să îndeplinească mai bine sarcinile care îi sunt încredințate, constituie un scop legitim de politică salarială, angajatorii putând, așadar, să țină seama, la stabilirea unei remunerații, numai de această experiență dobândită. Pe de altă parte, reglementarea în discuție în litigiul principal ar urmări să recompenseze fidelitatea agenților contractuali.

86. În ceea ce privește primul motiv invocat cu titlu de justificare de guvernul austriac, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, recompensarea experienței dobândite în domeniul în cauză, care permite lucrătorului să își îndeplinească mai bine prestațiile, constituie un scop legitim de politică salarială (Hotărârea din 14 martie 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, punctul 39).

87. Or, o asemenea experiență trebuie luată în considerare în totalitate pentru încadrarea

și pentru calculul remunerației unui agent contractual.

88. Astfel, o măsură națională precum cea în discuție în litigiul principal, care ia în considerare în mod limitat experiența relevantă, nu poate fi considerată ca urmărind să valorifice pe deplin această experiență și, în consecință, nu este aptă să garanteze realizarea acestui obiectiv.

89. În ceea ce privește al doilea motiv invocat cu titlu de justificare de guvernul austriac, trebuie arătat că, chiar presupunând că reglementarea în discuție în litigiul principal urmărește efectiv obiectivul de fidelizare a lucrătorilor în raport cu angajatorii lor, deși un astfel de obiectiv poate constitui un motiv imperativ de interes general (Hotărârea din 5 decembrie 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, punctul 38), trebuie constatat că, având în vedere caracteristicile respectivei reglementări, obstacolul pe care îl implică nu pare apt să garanteze realizarea acestui obiectiv.

90. Astfel, este necesar să se considere că, ținând seama de multitudinea de angajatori prevăzuți la articolul 26 alineatul (2) din Legea privind statutul agenților contractuali modificată, noul sistem de salarizare și de promovare este menit să permită o mobilitate maximă în cadrul unui grup de angajatori distincți din punct de vedere juridic, iar nu să recompenseze fidelitatea unui salariat față de un anume angajator (a se vedea prin analogie Hotărârea din 30 noiembrie 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-195/98, EU:C:2000:655, punctul 49).

91. În aceste condiții, este necesar să se considere că această limitare temporală nu este justificată de motive imperative de interes general precum cele amintite la punctele 86 și 89 din prezenta hotărâre.

92. Având în vedere aceste considerații, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (1) din Regulamentul nr. 492/2011 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia, pentru a stabili vechimea unui agent contractual în grila de salarizare, se iau în considerare în totalitate perioadele de activitate anterioare realizate în cadrul unui raport de muncă cu o colectivitate teritorială sau cu o administrație locală dintr-un stat membru al Spațiului Economic European, din Republica Turcia sau din Confederația Elvețiană, cu un organ al Uniunii sau cu o organizație internațională din care face parte Austria sau cu alte entități similare, în timp ce orice altă perioadă de activitate anterioară nu este luată în considerare decât în limita a zece ani și în măsura în care este relevantă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

1) Articolele 1, 2 și 6 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă coroborate cu articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care intră în vigoare în

mod retroactiv și care, pentru a pune capăt unei discriminări pe motive de vârstă, prevede o reîncadrare a agenților contractuali în serviciu într-un nou sistem de salarizare și de promovare în cadrul căruia prima încadrare a acestor agenți contractuali este determinată în funcție de ultima lor remunerație primită în temeiul sistemului anterior.

2) În ipoteza în care dispozițiile naționale nu pot fi interpretate într-un mod care să fie conform Directivei 2000/78, instanța națională este ținută să asigure, în cadrul competențelor sale, protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din această directivă și să garanteze efectul deplin al acesteia, lăsând neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție națională contrară. Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că, din moment ce a fost constatată o discriminare, contrară dreptului Uniunii, și atât timp cât nu au fost adoptate măsuri de restabilire a egalității de tratament, într-un caz precum cel în discuție în litigiul principal, restabilirea egalității de tratament implică să li se acorde agenților contractuali defavorizați de vechiul sistem de salarizare și de promovare aceleași avantaje ca cele de care au putut beneficia agenții contractuali favorizați de acest sistem, atât în ceea ce privește luarea în calcul a perioadelor de serviciu realizate înaintea vârstei de 18 ani, cât și promovarea în grila de salarizare, și, pe cale de consecință, să li se acorde agenților contractuali discriminați o compensație financiară în valoarea diferenței dintre quantumul remunerației pe care agentul contractual în cauză ar fi trebuit să o primească dacă nu ar fi fost tratat în mod discriminatoriu și quantumul remunerației pe care a primit-o efectiv.

3) 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 se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia, pentru a stabili vechimea unui agent contractual în grila de salarizare, se iau în considerare în totalitate perioadele de activitate anterioare realizate în cadrul unui raport de muncă cu o colectivitate teritorială sau cu o administrație locală dintr-un stat membru al Spațiului Economic European, din Republica Turcia sau din Confederația Elvețiană, cu un organ al Uniunii Europene sau cu o organizație internațională din care face parte Austria sau cu alte entități similare, în timp ce orice altă perioadă de activitate anterioară nu este luată în considerare decât în limita a zece ani și în măsura în care este relevantă.

Semnături

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

14 mai 2019(*)

„Trimitere preliminară – Politica socială – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Articolul 31 alineatul (2) de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Directiva 2003/88/CE – Articolele 3 și 5 – Repaus zilnic și săptămânal – Articolul 6 – Timp de lucru maxim săptămânal – Directiva 89/391/CEE – Securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă – Obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător”

În cauza C-55/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Audiencia Nacional (Curtea Națională, Spania), prin decizia din 19 ianuarie 2018, primită de Curte la 29 ianuarie 2018, în procedura

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

împotriva

Deutsche Bank SAE,

cu participarea:

Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT),

Confederación General del Trabajo (CGT),

Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA),

Confederación Intersindical Galega (CIG),

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, domnii J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan (raportor), T. von Danwitz, F. Biltgen și doamna K. Jürimäe și domnul C. Lycourgos, președinți de cameră, domnii J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda și P. G. Xuereb, judecători,

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: doamna L. Carrasco Marco, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 12 noiembrie 2018, luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), de A. García López, abogado;
- pentru Deutsche Bank SAE, de J. M. Aniés Escudé, abogado;
- pentru Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), de J. F. Pinilla Porlan și de B. García Rodríguez, abogados;

- pentru guvernul spaniol, de S. Jiménez García, în calitate de agent;
- pentru guvernul ceh, de M. Smolek și de J. Vláčil, în calitate de agenți;
- pentru guvernul Regatului Unit, de Z. Lavery, în calitate de agent, asistată de R. Hill, barrister;
- pentru Comisia Europeană, de N. Ruiz García și de M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor domnului avocat general în ședința din 31 ianuarie 2019, pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), a articolelor 3, 5, 6, 16 și 22 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3), precum și a articolului 4 alineatul (1), a articolului 11 alineatul (3) și a articolului 16 alineatul (3) din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO 1989, L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), pe de o parte, și Deutsche Bank SAE, pe de altă parte, în legătură cu lipsa, în cadrul acesteia, a unui sistem de evidență a timpului de lucru zilnic efectuat de lucrătorii angajați de aceasta din urmă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 89/391

3. Articolul 4 alineatul (1) din Directiva 89/391 prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că angajatorii, lucrătorii și reprezentanții

lucrătorilor fac obiectul dispozițiilor legale necesare aplicării prezentei directive.”

4. Potrivit articolului 6 alineatul (1) din această directivă:

„În cadrul răspunderilor sale, angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale și asigurarea informării și formării, precum și asigurarea organizării și mijloacelor necesare.

[...]”

5. Articolul 11 alineatul (3) din directiva menționată prevede:

„Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor au dreptul să solicite angajatorului să ia măsurile corespunzătoare și să îi prezinte propuneri cu scopul de a îndepărta riscurile la care sunt expuși lucrătorii și/sau de a elimina sursele de pericol.”

6. Articolul 16 alineatul (3) din aceeași directivă prevede:

„Dispozițiile prezentei directive se aplică integral tuturor domeniilor reglementate de directivele speciale, fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive sau specifice prevăzute de aceste directive speciale.”

Directiva 2003/88

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

„(3) Dispozițiile Directivei [89/391] rămân pe deplin aplicabile domeniilor reglementate

de prezenta directivă, fără a aduce atingere dispozițiilor mai stricte sau speciale conținute de aceasta.

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

8. Articolul 1 din Directiva 2003/88, intitulat „Obiectul și domeniul de aplicare”, prevede:

„[...]”

(2) Prezenta directivă se aplică:

(a) perioadelor minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediu anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal;

(b) anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru.

[...]”

(4) Dispozițiile Directivei [89/391] se aplică în totalitate aspectelor prevăzute la alineatul (2), fără a aduce atingere dispozițiilor mai stricte sau speciale din prezenta directivă.”

9. Articolul 3 din Directiva 2003/88, intitulat „Repausul zilnic”, prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore.”

10. Articolul 5 din această directivă, intitulat „Repausul săptămânal”, prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute în articolul 3.

În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se

poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.”

11. Articolul 6 din directiva menționată, intitulat „Timpul de lucru maxim săptămânal”, prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor:

(a) timpul de lucru săptămânal să fie limitat prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii social;

(b) timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore.”

12. Articolul 16 din Directiva 2003/88 precizează perioadele de referință maxime pentru aplicarea articolelor 5 și 6 din aceasta.

13. Articolul 17 din această directivă, intitulat „Derogări”, prevede la alineatul (1):

„Ținând cont de principiile generale de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, statele membre pot deroga de la articolele 3-6, 8 și 16 atunci când, pe baza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, durata timpului de lucru nu este măsurată și predeterminată sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși, în special în cazul:

(a) directorilor executivi sau altor persoane cu puteri decizionale autonome;

(b) lucrătorilor din cadrul asociațiilor familiale sau

(c) lucrătorilor care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunitățile religioase.”

14. Articolul 19 din directiva menționată privește limitările derogărilor prevăzute de această directivă la perioadele de referință.

15. Potrivit articolului 22 alineatul (1) din aceeași directivă:

„Un stat membru are opțiunea de a nu aplica articolul 6, respectând totodată principiile generale de protecție a sănătății și securității lucrătorilor și cu condiția să ia măsurile necesare pentru a asigura că:

(a) niciun angajator nu cere unui lucrător să muncească mai mult de 48 de ore într-o perioadă de șapte zile, calculată ca medie pentru perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b), dacă nu a obținut acordul prealabil al lucrătorului de a efectua o asemenea muncă;

[...]

(c) angajatorul ține evidențe actualizate ale tuturor lucrătorilor care efectuează o asemenea muncă;

(d) evidențele sunt puse la dispoziția autorităților competente care pot, din motive legate de securitatea și sănătatea lucrătorilor, să interzică sau să limiteze posibilitatea de depășire a duratei maxime de muncă săptămânale;

[...]”

Dreptul spaniol

16. Estatuto de los Trabajadores (Statutul lucrătorilor), în versiunea rezultată din Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Decretul regal legislativ 2/2015 privind aprobarea textului reformat al Legii privind statutul lucrătorilor) din 23 octombrie 2015 (BOE nr. 255 din 24 octombrie 2015, p. 100224) (denumit în continuare „Statutul lucrătorilor”) prevede, la articolul 34, intitulat „Timpul de lucru”:

„1. Durata timpului de lucru este stabilită în baza unor convenții colective sau în contractele de muncă.

Durata maximă a timpului normal de lucru este de 40 de ore pe săptămână de lucru efectiv în medie anuală.

[...]

3. Între sfârșitul unei perioade de lucru și începutul următoarei perioade de lucru trebuie să treacă cel puțin 12 ore.

Numărul de ore normale de lucru efective nu poate depăși 9 ore pe zi, cu excepția cazului în care o convenție colectivă sau, în lipsa acesteia, un acord încheiat între întreprindere și reprezentanții lucrătorilor prevede o altă repartizare a timpului de lucru zilnic; repausul între perioadele de lucru trebuie în orice caz să fie respectat.

[...]”

17. Articolul 35 din Statutul lucrătorilor, intitulat „Orele suplimentare”, prevede:

„1. Orele suplimentare sunt orele de lucru prestate în plus față de durata maximă a timpului de lucru normal stabilit în conformitate cu articolul precedent. [...]

2. Numărul de ore suplimentare nu poate depăși 80 de ore pe an [...]

[...]

4. Efectuarea de ore suplimentare este voluntară, cu condiția să fi fost prevăzută într-o convenție colectivă sau într-un contract individual de muncă, în limitele menționate la alineatul 2.

5. Pentru calcularea orelor suplimentare, timpul de lucru al fiecărui lucrător se înregistrează zilnic și se totalizează la data stabilită pentru plata remunerației, iar lucrătorului i se înmânează o copie a rezumatului acestuia pe dovada plății corespunzătoare.”

18. Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo (Decretul regal 1561/1995

privind programele de lucru speciale) din 21 septembrie 1995 (BOE nr. 230 din 26 septembrie 1995, p. 28606) prevede la a treia dispoziție adițională, intitulată „Competențele reprezentanților lucrătorilor cu privire la timpul de lucru”:

„Fără a aduce atingere competențelor reprezentanților lucrătorilor cu privire la timpul de lucru prevăzute în Statutul lucrătorilor și în prezentul decret regal, reprezentanții respectivi au dreptul:

[...]

b) să fie informați în fiecare lună de angajator cu privire la orele suplimentare efectuate de lucrători, oricare ar fi forma de compensare adoptată; în acest scop, ei primesc o copie a rezumatului menționat la articolul 35 alineatul 5 din Statutul lucrătorilor.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

19. La 26 iulie 2017, CCOO, un sindicat al lucrătorilor care face parte dintr-o organizație sindicală reprezentată la nivel național în Spania, a sesizat Audiencia Nacional (Curtea Națională, Spania) cu o acțiune colectivă împotriva Deutsche Bank, având în vedere pronunțarea unei hotărâri prin care să se constate obligația acesteia din urmă, conform articolului 35 alineatul (5) din Statutul lucrătorilor și celei de a treia dispoziții adiționale din Decretul regal 1561/1995, de a institui un sistem de evidență a timpului de lucru zilnic efectuat de membrii personalului său, care să permită verificarea respectării, pe de o parte, a programelor de lucru prevăzute și, pe de altă parte, a obligației de a transmite reprezentanților sindicali informații privind orele suplimentare efectuate lunar.

20. În opinia CCOO, obligația de a institui un astfel de sistem de evidență decurge din articolele 34 și 35 din Statutul lucrătorilor,

astfel cum sunt interpretate în lumina articolului 31 alineatul (2) din cartă, a articolului 3, 5, 6 și 22 din Directiva 2003/88, precum și a Convenției nr. 1 privind durata muncii (industrie) și a Convenției nr. 30 privind durata muncii (comerț și birouri), adoptate de Organizația Internațională a Muncii, la Washington, la 28 noiembrie 1919, și, respectiv, la Geneva, la 28 iunie 1930.

21. Deutsche Bank susține, în schimb, că din hotărârile nr. 246/2017 din 23 martie 2017 (Rec. 81/2016) și nr. 338/2017 din 20 aprilie 2017 (Rec. 116/2016) ale Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania) decurge că dreptul spaniol nu prevede o asemenea obligație cu aplicabilitate generală.

22. Audiencia Nacional (Curtea Națională) constată că, în pofida numeroaselor norme privind timpul de lucru, provenind dintr-o multitudine de convenții colective naționale la nivel de sector și de acorduri colective la nivel de întreprindere, aplicabile Deutsche Bank, aceasta nu a instituit în cadrul său niciun sistem de evidență a timpului de lucru efectuat de membrii personalului său care să permită controlul respectării programului de lucru convenit și calcularea orelor suplimentare eventual realizate. În special, Deutsche Bank ar utiliza o aplicație informatică (*absences calendar*) care ar permite doar înregistrarea absențelor de o zi întregă, precum concediile de odihnă sau celelalte concedii, fără a măsura, în schimb, durata timpului de lucru efectuat de fiecare lucrător și numărul de ore suplimentare realizate.

23. Audiencia Nacional (Curtea Națională) arată de asemenea că Deutsche Bank nu s-a conformat cererii Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de Madrid y Navarra (Inspekția Muncii și Securității Sociale din provinciile Madrid și Navarra, Spania) (în continuare „Inspekția Muncii”) de a institui un sistem de evidență a timpului de lucru zilnic efectuat și că aceasta din urmă a întocmit, drept urmare, un proces-verbal de constatare a

încălcării cu propunere de sancționare. Această propunere de sancționare a fost însă înlăturată ca urmare a hotărârii Tribunal Supremo (Curtea Supremă) din 23 martie 2017, citată la punctul 21 din prezenta hotărâre.

24. Audiencia Nacional (Curtea Națională) precizează că reiese din jurisprudența Tribunal Supremo (Curtea Supremă), citată la punctul 21 menționat, că articolul 35 alineatul (5) din Statutul lucrătorilor impune numai, exceptând cazul în care se convine altfel, ținerea unei evidențe a orelor suplimentare efectuate de lucrători, precum și comunicarea, la finele fiecărei luni, lucrătorilor și reprezentanților lor a numărului de ore suplimentare astfel efectuate.

25. În opinia Audiencia Nacional (Curtea Națională), această jurisprudență se bazează pe următoarele considerații. În primul rând, obligația de a ține o evidență ar fi prevăzută la articolul 35 din Statutul lucrătorilor, care privește orele suplimentare, iar nu la articolul 34 din acest statut, care privește timpul de lucru „normal”, definit ca timpul de lucru care nu depășește durata maximă de lucru. În al doilea rând, de fiecare dată când legiuitorul spaniol a vrut să impună înregistrarea timpului de lucru efectuat, ar fi prevăzut aceasta în mod specific, precum în cazul lucrătorilor cu fracțiune de normă și al lucrătorilor mobili, al lucrătorilor din marina comercială sau al lucrătorilor feroviari. În al treilea rând, articolul 22 din Directiva 2003/88 ar impune, la fel ca dreptul spaniol, obligația de a ține o evidență a timpului de lucru efectuat în cazuri particulare, iar nu pe cea de a ține o evidență a timpului de lucru „normal”. În al patrulea rând, instituirea unei evidențe a timpului de lucru efectuat de fiecare lucrător ar implica prelucrarea de date cu caracter personal cu riscul unei ingerințe nejustificate a întreprinderii în viața privată a lucrătorilor. În al cincilea rând, neținerea unei asemenea evidențe nu ar fi calificată drept încălcare clară și vădită în cadrul normelor naționale referitoare la încălcările și la sancțiunile în

materie socială. În al șaselea rând, jurisprudența Tribunal Supremo (Curtea Supremă) nu ar aduce atingere drepturilor lucrătorilor în măsura în care articolul 217 alineatul (6) din Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000 (Codul de procedură civilă 1/2000) din 7 ianuarie 2000 (BOE nr. 7 din 8 ianuarie 2000, p. 575) nu ar permite, desigur, să se prezume realizarea de ore suplimentare în lipsa unei evidențe a timpului de lucru „normal”, dar ar fi totuși defavorabil angajatorului care nu a efectuat o astfel de evidență în cazul în care lucrătorul dovedește prin alte mijloace că a efectuat asemenea ore suplimentare.

26. Audiencia Nacional (Curtea Națională) exprimă îndoieli cu privire la conformitatea cu dreptul Uniunii a interpretării făcute de Tribunal Supremo (Curtea Supremă) a articolului 35 alineatul 5 din Statutul lucrătorilor. Instanța de trimitere arată mai întâi că un studiu din anul 2016 cu privire la forța de muncă din Spania a arătat că 53,7% din orele suplimentare efectuate nu sunt înregistrate. Pe de altă parte, din două rapoarte, din 31 iulie 2014 și din 1 martie 2016, ale Dirección General de Empleo del ministerio de Empleo y Seguridad Social (Direcția Generală pentru Ocuparea Forței de Muncă din cadrul Ministerului Muncii și Securității Sociale, Spania) ar reieși că, pentru a se stabili dacă au fost efectuate ore suplimentare, este necesar să se cunoască cu exactitate numărul de ore de lucru normale efectuate. Acest lucru ar explica motivul pentru care Inspekția Muncii a solicitat Deutsche Bank instituirea unui sistem de evidență a timpului de lucru efectuat de fiecare lucrător, un asemenea sistem fiind considerat singurul mijloc de a verifica eventuala depășire a plafoanelor prevăzute în perioada de referință. Interpretarea dreptului spaniol adoptată de Tribunal Supremo (Curtea Supremă) i-ar priva, în practică, pe de o parte, pe **lucrători** de un mijloc de probă esențial pentru a demonstra că timpul lor de lucru a depășit duratele maxime de lucru și, pe de altă parte, pe reprezentanții

acestora de mijloacele necesare pentru a verifica respectarea normelor aplicabile în materie, astfel încât controlul respectării timpului de lucru și a perioadelor de repaus ar fi lăsat la simpla discreție a angajatorului.

27. Potrivit instanței de trimitere, într-o asemenea situație, dreptul național spaniol nu ar fi în măsură să garanteze respectarea efectivă a obligațiilor prevăzute de Directiva 2003/88 în ceea ce privește perioadele minime de repaus și timpul de lucru maxim săptămânal, precum și, în ceea ce privește drepturile reprezentanților lucrătorilor, a obligațiilor care decurg din Directiva 89/391.

28. În aceste condiții, Audiencia Nacional (Curtea Națională) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Trebuie să se considere că, prin intermediul articolelor 34 și 35 din [Statutul lucrătorilor], astfel cum au fost interpretate de jurisprudență [a] [spaniolă], Regatul Spaniei a adoptat măsurile necesare pentru a asigura efectivitatea limitărilor duratei zilei de lucru și a repausului săptămânal și zilnic prevăzute la articolele 3, 5 și 6 din Directiva [2003/88] pentru lucrătorii cu normă întreagă care nu s-au angajat în mod expres, individual sau colectiv, să efectueze ore suplimentare și care nu dețin statutul de lucrători mobili, de lucrători din marina comercială sau de lucrători feroviari?”

2) Articolul 31 alineatul (2) din [cartă] și articolele 3, 5, 6, 16 și 22 din Directiva [2003/88] coroborate cu articolul 4 alineatul (1), cu articolul 11 alineatul (3) și cu articolul 16 alineatul (3) din Directiva [89/391] trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale, precum articolele 34 și 35 din Statutul lucrătorilor, din care, potrivit unei jurisprudențe [spaniole] constante, nu se poate deduce că este obligatorie pentru întreprinderi instituirea unui sistem de evidență a timpului de lucru zilnic efectuat

de lucrătorii cu normă întreagă care nu s-au angajat în mod expres, individual sau colectiv, să efectueze ore suplimentare și care nu dețin statutul de lucrători mobili, de lucrători din marina comercială sau de lucrători feroviari?”

3) Trebuie să se considere că obligația care revine statelor membre, prevăzută la articolul 31 alineatul (2) din [cartă] și la articolele 3, 5, 6, 16 și 22 din Directiva [2003/88] coroborate cu articolul 4 alineatul (1), cu articolul 11 alineatul (3) și cu articolul 16 alineatul (3) din Directiva [89/391], de a limita durata timpului de lucru zilnic pentru toți lucrătorii în general este îndeplinită în cazul lucrătorilor obișnuiți prin reglementarea națională, prevăzută la articolele 34 și 35 din Statutul lucrătorilor, din care, potrivit unei jurisprudențe [spaniole] constante, nu se poate deduce că este obligatorie pentru întreprinderi instituirea unui sistem de evidență a timpului de lucru zilnic efectuat de lucrătorii cu normă întreagă care nu s-au angajat în mod expres, individual sau colectiv, să efectueze ore suplimentare, spre deosebire de lucrătorii mobili, de lucrătorii din marina comercială sau de lucrătorii feroviari?”

Cu privire la întrebările preliminare

29. Prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolele 3, 5, 6, 16 și 22 din Directiva 2003/88 coroborate cu articolul 4 alineatul (1), cu articolul 11 alineatul (3) și cu articolul 16 alineatul (3) din Directiva 89/391, precum și cu articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru care, potrivit interpretării acesteia de către jurisprudența națională, nu impune angajatorilor obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.

30. Cu titlu introductiv, trebuie amintit că dreptul fiecărui lucrător la o limitare a timpului maxim de lucru și la perioade de

repaus zilnic și săptămânal constituie nu numai o normă a dreptului social al Uniunii care are o importanță deosebită, ci este de asemenea consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din cartă, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, punctul 100, precum și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 20).

31. Dispozițiile Directivei 2003/88, în special articolele 3, 5 și 6, precizează acest drept fundamental și, în consecință, trebuie interpretate în lumina acestuia din urmă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 septembrie 2014, A, C-112/13, EU:C:2014:2195, punctul 51 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 85).

32. În special, din preocuparea de a garanta respectarea acestui drept fundamental, dispozițiile Directivei 2003/88 nu pot face obiectul unei interpretări restrictive, în detrimentul drepturilor de care beneficiază lucrătorul în temeiul acesteia (a se vedea prin analogie Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 38, precum și jurisprudența citată).

33. În aceste condiții, pentru a răspunde la întrebările adresate, este necesar să se interpreteze această directivă ținând seama de importanța dreptului fundamental al fiecărui lucrător la o limitare a timpului maxim de lucru și la perioade de repaus zilnic și săptămânal.

34. În această privință, este necesar să se precizeze de la bun început că a doua și a treia întrebare ale instanței de trimitere vizează, printre altele, articolul 22 din Directiva 2003/88,

al cărui alineat (1) prevede că, în cazul în care statele membre recurg la opțiunea de a nu aplica articolul 6 din această directivă, referitor la timpul de lucru maxim săptămânal, acestea trebuie să se asigure în special, prin măsurile necesare luate în acest scop, că angajatorul ține evidențe actualizate ale tuturor lucrătorilor în cauză și că aceste evidențe sunt puse la dispoziția autorităților competente.

35. Cu toate acestea, astfel cum reiese din dezbaterile desfășurate în ședința din fața Curții, Regatul Spaniei nu a făcut uz de această posibilitate. Prin urmare, articolul 22 din Directiva 2003/88 nu este aplicabil în cauza principală și, în consecință, nu trebuie interpretat în speță.

36. Odată făcută această precizare, trebuie amintit că Directiva 2003/88 are ca obiectiv stabilirea unor cerințe minime destinate ameliorării condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor printr-o apropiere a reglementărilor naționale referitoare în special la timpul de lucru (a se vedea în special Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punctul 37, Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 23, precum și Hotărârea din 20 noiembrie 2018, Sindicatul Familia Constanța și alții, C-147/17, EU:C:2018:926, punctul 39).

37. Această armonizare la nivelul Uniunii Europene în domeniul organizării timpului de lucru urmărește să garanteze o mai bună protecție a securității și a sănătății lucrătorilor, punând la dispoziția acestora perioade minime de repaus – în special zilnic și săptămânal –, precum și pauze adecvate și prevăzând o limită maximă a timpului de lucru săptămânal (a se vedea în special Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, punctul 76, Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 43, precum și Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato

Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 23).

38. Astfel, în conformitate cu dispozițiile articolelor 3 și 5 din Directiva 2003/88, statele membre sunt ținute să ia măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore și, respectiv, în decursul unei perioade de șapte zile, de o perioadă minimă de repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic prevăzute la articolul 3 menționat (Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit, C-484/04, EU:C:2006:526, punctul 37).

39. În plus, articolul 6 litera (b) din Directiva 2003/88 impune statelor membre obligația de a prevedea un plafon de 48 de ore ca timp de lucru mediu săptămânal, limita maximă incluzând orele suplimentare, astfel cum se precizează în mod expres în dispoziția menționată, și de la care, în afara ipotezei, nerelevante în speță, prevăzute la articolul 22 alineatul (1) din această directivă, nu se poate în niciun caz deroga, nici chiar cu consimțământul lucrătorului respectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 33 și jurisprudența citată).

40. Pentru a garanta deplina efectivitate a Directivei 2003/88, trebuie, așadar, ca statele membre să garanteze respectarea acestor perioade minime de repaus și să împiedice orice depășire a timpului de lucru maxim săptămânal (Hotărârea din 14 octombrie 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, punctul 51 și jurisprudența citată).

41. Desigur, articolele 3 și 5, precum și articolul 6 litera (b) din Directiva 2003/88 nu determină modalitățile concrete prin care statele membre trebuie să asigure aplicarea drepturilor pe care le prevăd. Astfel cum reiese din înșiși termenii lor, aceste dispoziții

încredințează statelor membre sarcina de a adopta aceste modalități, luând „măsurile necesare” în acest scop (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punctul 55).

42. Deși statele membre dispun astfel de o marjă de apreciere în acest scop, totuși, ținând seama de obiectivul esențial urmărit de Directiva 2003/88, care este acela de a garanta o protecție eficientă a condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor precum și o mai bună protecție a securității și a sănătății lor, acestea sunt ținute să garanteze că efectul util al acestor drepturi este pe deplin asigurat, permițându-le să beneficieze efectiv de perioadele minime de repaus zilnic și săptămânal și de limita maximă a timpului de lucru mediu săptămânal, prevăzute de această directivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 decembrie 2005, Dellas și alții, C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 53, Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit, C-484/04, EU:C:2006:526, punctele 39 și 40, precum și Hotărârea din 14 octombrie 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, punctul 64).

43. În consecință, modalitățile definite de statele membre pentru a asigura punerea în aplicare a prescripțiilor Directivei 2003/88 nu trebuie să poată goli de esența lor drepturile consacrate la articolul 31 alineatul (2) din cartă și la articolele 3 și 5, precum și la articolul 6 litera (b) din această directivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit, C-484/04, EU:C:2006:526, punctul 44).

44. În această privință, trebuie amintit că lucrătorul trebuie considerat parte vulnerabilă în cadrul raportului de muncă, astfel încât este necesar să se prevină ca angajatorul să dispună de posibilitatea de a-i impune o restricție a drepturilor sale (Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, punctul 82, Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß, C-429/09,

EU:C:2010:717, punctul 80, precum și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 41).

45. De asemenea, este necesar să se arate că, ținând seama de această poziție de vulnerabilitate, un lucrător poate fi descurajat să invoce în mod explicit drepturile pe care le are față de angajator, în condițiile în care, printre altele, revendicarea acestora îl poate expune la măsuri adoptate de angajator de natură să afecteze raportul de muncă în detrimentul lucrătorului respectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 81, și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 41).

46. În lumina acestor considerații generale trebuie analizat dacă și în ce măsură instituirea unui sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător este necesară pentru a asigura respectarea efectivă a timpului de lucru maxim săptămânal, precum și a perioadelor minime de repaus zilnic și săptămânal.

47. În această privință, este necesar să se constate, asemenea domnului avocat general la punctele 57 și 58 din concluzii, că, în lipsa unui astfel de sistem, nu se poate stabili în mod obiectiv și fiabil nici numărul de ore de lucru efectuate precum și repartitia lor în timp, nici numărul orelor efectuate peste timpul de lucru normal, ca ore suplimentare.

48. În aceste condiții, pare excesiv de dificil, dacă nu imposibil în practică, pentru lucrători să obțină respectarea drepturilor care le sunt conferite de articolul 31 alineatul (2) din cartă și de Directiva 2003/88, pentru a beneficia efectiv de limitarea duratei săptămânale de lucru, precum și de perioadele minime de repaus zilnic și săptămânal prevăzute de această directivă.

49. Astfel, stabilirea obiectivă și fiabilă a numărului de ore de lucru zilnic și săptămânal este esențială pentru a determina, pe de o parte, dacă timpul de lucru maxim săptămânal definit la articolul 6 din Directiva 2003/88 și care include, în conformitate cu această dispoziție, orele suplimentare a fost respectat în perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (b) sau la articolul 19 din această directivă și, pe de altă parte, dacă perioadele minime de repaus zilnic și săptămânal, definite la articolul 3 și, respectiv, la articolul 5 din directiva menționată, au fost respectate în perioada de 24 de ore, în ceea ce privește repausul zilnic, sau în perioada de referință prevăzută la articolul 16 litera (a) din aceeași directivă, în ceea ce privește repausul săptămânal.

50. Ținând seama de faptul că, precum reiese din jurisprudența citată la punctele 40 și 41 din prezenta hotărâre, statele membre trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a garanta respectarea perioadelor minime de repaus și pentru a împiedica orice depășire a timpului de lucru maxim săptămânal în vederea asigurării deplinei efectivității a Directivei 2003/88, o reglementare națională care nu prevede obligația de a recurge la un instrument care să permită o stabilire obiectivă și fiabilă a numărului de ore de lucru zilnic și săptămânal nu este aptă să garanteze, conform jurisprudenței amintite la punctul 42 din prezenta hotărâre, efectul util al drepturilor conferite de articolul 31 alineatul (2) din cartă și de această directivă, în măsura în care privează atât angajatorii, cât și lucrătorii de posibilitatea de a verifica dacă aceste drepturi sunt respectate și ar putea astfel compromite obiectivul directivei menționate care constă în asigurarea îmbunătățirii protecției securității și a sănătății lucrătorilor.

51. Este irelevant în această privință faptul că timpul de lucru maxim săptămânal reținut, în speță, de dreptul spaniol este, după cum susține guvernul spaniol, mai

favorabil lucrătorului decât cel prevăzut la articolul 6 litera (b) din Directiva 2003/88. Astfel, după cum a subliniat de altfel același guvern, dispozițiile naționale adoptate în materie contribuie totuși la transpunerea în dreptul intern a directivei menționate, a cărei respectare statele membre trebuie să o asigure prin adoptarea modalităților necesare în acest scop. În plus, în lipsa unui sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat, rămâne la fel de dificil, dacă nu imposibil în practică, pentru un lucrător să asigure respectarea efectivă a duratei maxime a timpului de lucru săptămânal, indiferent de această durată.

52. Această dificultate nu este nicidecum atenuată de obligația angajatorilor, în Spania, de a institui, în temeiul articolului 35 din Statutul lucrătorilor, un sistem de evidență a orelor suplimentare efectuate de lucrătorii care și-au dat acordul în această privință. Astfel, calificarea drept ore „suplimentare” presupune ca timpul de lucru efectuat de fiecare lucrător în cauză să fie cunoscut și, așadar, măsurat în prealabil. Obligația de a înregistra numai orele suplimentare efectuate nu furnizează deci lucrătorilor un mijloc efectiv de natură să garanteze, pe de o parte, că timpul de lucru maxim săptămânal stabilit de Directiva 2003/88, care include orele suplimentare, nu este depășit și, pe de altă parte, că perioadele minime de repaus zilnic și săptămânal prevăzute de această directivă sunt respectate în orice circumstanțe. Această obligație nu permite, în orice caz, suplinirea absenței unui sistem care, în ceea ce privește lucrătorii care nu au acceptat să efectueze ore suplimentare, să poată garanta respectarea efectivă a normelor referitoare, printre altele, la timpul de lucru maxim săptămânal.

53. Desigur, în speță, reiese din dosarul prezentat Curții că, astfel cum arată Deutsche Bank și guvernul spaniol, atunci când lipsește un sistem care să permită măsurarea duratei

timpului de lucru efectuat, un lucrător poate, potrivit normelor procedurale spaniole, să recurgă la alte mijloace de probă, precum, în special, mărturiile, prezentarea de emailuri sau consultarea unor telefoane mobile sau a unor calculatoare, pentru a furniza indiciul unei încălcări a acestor drepturi și a determina astfel o răsturnare a sarcinii probei.

54. Însă, contrar unui sistem care măsoară durata timpului de lucru zilnic efectuat, asemenea mijloace de probă nu permit să se stabilească în mod obiectiv și fiabil numărul de ore de lucru zilnic și săptămânal efectuate de lucrător.

55. În special, trebuie subliniat că, ținând seama de situația de vulnerabilitate a lucrătorului în cadrul raportului de muncă, proba testimonială nu poate fi considerată, în sine, un mijloc de probă eficient de natură să garanteze o respectare efectivă a drepturilor în cauză, întrucât lucrătorii se pot arăta reticenți să depună mărturie împotriva angajatorului lor din cauza temerii față de măsuri luate de acesta de natură să afecteze raportul de muncă în detrimentul lor.

56. În schimb, un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de lucrătorii oferă acestora un mijloc deosebit de eficient de a accede lesne la date obiective și fiabile privind durata efectivă a muncii efectuate de aceștia și este astfel de natură să faciliteze atât dovedirea de către respectivii **lucrători** a unei încălcări a drepturilor care le sunt conferite de articolele 3 și 5, precum și de articolul 6 litera (b) din Directiva 2003/88, care precizează dreptul fundamental consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă, cât și controlul de către autoritățile și instanțele naționale competente a respectării efective a acestor drepturi.

57. Nu se poate considera nici că dificultățile care rezultă din lipsa unui sistem care să permită măsurarea duratei timpului de

lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător pot fi surmontate prin competențele de investigare și de sancționare conferite de legislația națională organelor de control, precum Inspekția Muncii. Astfel, în lipsa unui astfel de sistem, aceste autorități sunt ele însele lipsite de un mijloc eficient de a obține accesul la date obiective și fiabile privind durata timpului de lucru efectuat de lucrători în fiecare întreprindere, care s-ar dovedi necesar pentru a-și exercita misiunea de control și, dacă este cazul, pentru a aplica o sancțiune (a se vedea în acest sens Hotărârea din 30 mai 2013, Worten, C-342/12, EU:C:2013:355, punctul 37 și jurisprudența citată).

58. Rezultă că, în lipsa unui sistem care să permită măsurarea timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător, nimic nu garantează, astfel cum reiese de altfel din elementele furnizate de instanța de trimitere, menționate la punctul 26 din prezenta hotărâre, ca respectarea efectivă a dreptului la o limitare a duratei maxime a timpului de lucru precum și la perioade minime de repaus, conferit de Directiva 2003/88, să fie pe deplin asigurată lucrătorilor, această respectare fiind lăsată la discreția angajatorului.

59. Deși este adevărat că răspunderea angajatorului cu privire la respectarea drepturilor conferite de Directiva 2003/88 nu poate fi nelimitată, nu este mai puțin adevărat că o reglementare națională a unui stat membru care, potrivit interpretării acesteia de către jurisprudența națională, nu impune angajatorului să măsoare durata timpului de lucru efectuat poate goli de substanța lor drepturile consacrate la articolele 3 și 5, precum și la articolul 6 litera (b) din această directivă, neasigurând lucrătorilor respectarea efectivă a dreptului la o limitare a timpului maxim de lucru și la perioade minime de repaus, și nu este, așadar, conformă obiectivului urmărit de respectiva directivă, care consideră aceste prescripții minime indispensabile protecției securității și

sănătății lucrătorilor (a se vedea prin analogie, Hotărârea din 7 septembrie 2006, Comisia/Regatul Unit, C-484/04, EU:C:2006:526, punctele 43 și 44).

60. În consecință, în vederea asigurării efectului util al drepturilor prevăzute de Directiva 2003/88 și al dreptului fundamental consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă, statele membre trebuie să impună angajatorilor obligația de a institui un sistem obiectiv, fiabil și accesibil care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.

61. Această concluzie este confirmată de dispozițiile Directivei 89/391. Astfel cum reiese din articolul 1 alineatele (2) și (4) din Directiva 2003/88 și din considerentul (3) al acesteia, precum și din articolul 16 alineatul (3) din Directiva 89/391, această din urmă directivă este pe deplin aplicabilă în materie de perioade minime de repaus zilnic, de repaus săptămânal și de timp de lucru maxim săptămânal, fără a aduce atingere dispozițiilor mai stricte sau speciale din cuprinse în Directiva 2003/88.

62. În această privință, instituirea unui sistem obiectiv, fiabil și accesibil care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător ține de obligația generală a statelor membre și a angajatorilor, prevăzută la articolul 4 alineatul (1) și la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 89/391, de a asigura o organizare și mijloacele necesare pentru protecția securității și a sănătății lucrătorilor. În plus, un astfel de sistem este necesar pentru a permite reprezentanților lucrătorilor, care au o funcție specifică în materie de protecție a securității și a sănătății lucrătorilor, să își exercite dreptul, prevăzut la articolul 11 alineatul (3) din această directivă, de a solicita angajatorului să ia măsuri corespunzătoare și să îi prezinte propuneri.

63. În aceste condiții, conform jurisprudenței amintite la punctul 41 din prezenta hotărâre,

revine statelor membre, în cadrul exercitării marjei de apreciere de care dispun în această privință, sarcina să definească, astfel cum domnul avocat general a indicat la punctele 85-88 din concluzii, modalitățile concrete de punere în aplicare a unui astfel de sistem, în particular forma pe care acesta trebuie să o aibă, și aceasta ținând seama eventual de particularitățile proprii fiecărui sector de activitate în cauză sau de specificitățile anumitor întreprinderi, în special de mărimea lor, fără a se aduce atingere articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88, care permite statelor membre, cu respectarea principiilor generale de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, să deroge, printre altele, de la articolele 3-6 din această directivă, atunci când, pe baza caracteristicilor specifice ale activității exercitate, durata timpului de lucru nu este măsurată și/sau prestabilită sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși.

64. Considerațiile precedente nu pot fi infirmate de faptul că anumite dispoziții particulare ale dreptului Uniunii referitoare la sectorul transporturilor, precum, printre altele, articolul 9 litera (b) din Directiva 2002/15/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 privind organizarea timpului de lucru al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier (JO 2002, L 80, p. 35, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 125) și clauza 12 din anexa la Directiva 2014/112/UE a Consiliului din 19 decembrie 2014 de punere în aplicare a Acordului european privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare, încheiat de „European Barge Union” (Uniunea Europeană a Navigației Interioare) (EBU), „European Skippers Organisation” (Uniunea Europeană a Marinarilor Fluviali) (ESO) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) (JO 2014, L 367, p. 86), prevăd în mod expres obligația de a înregistra timpul de lucru al lucrătorilor care intră sub incidența acestor dispoziții.

65. Astfel, dacă existența unei nevoi de protecție particulare a condus legiuitorul Uniunii să prevadă în mod explicit o asemenea obligație în ceea ce privește categorii determinate de **lucrători**, o obligație similară, constând în instituirea unui sistem obiectiv, fiabil și accesibil care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat, se impune la modul mai general pentru toți lucrătorii, pentru a asigura efectul util al Directivei 2003/88 și pentru a ține seama de importanța dreptului fundamental consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă, evocată la punctul 30 din prezenta hotărâre.

66. Pe de altă parte, în ceea ce privește costurile, evidențiate de guvernul spaniol și de guvernul Regatului Unit, pe care le-ar putea implica instituirea unui asemenea sistem pentru angajatori, trebuie amintit că, astfel cum reiese din considerentul (4) al Directivei 2003/88, protecția eficientă a securității și a sănătății lucrătorilor nu poate fi subordonată considerentelor cu caracter pur economic (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punctul 59, precum și Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punctele 66 și 67).

67. În definitiv, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 84 din concluzii, nici Deutsche Bank, nici guvernul spaniol nu au identificat, în speță, în mod precis și concret obstacolele practice care ar putea împiedica angajatorii să instituie, la un cost rezonabil, un sistem care să permită măsurarea timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.

68. În sfârșit, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, obligația statelor membre, care rezultă dintr-o directivă, de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și îndatorirea acestora, în temeiul articolului 4 TUE alineatul (3), de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare pentru a asigura îndeplinirea acestei obligații se impun

tuturor autorităților statelor membre, inclusiv autorităților judiciare în cadrul competențelor acestora (a se vedea în special Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 30, și Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 49).

69. În consecință, la aplicarea dreptului național, instanțele naționale chemate să îl interpreteze sunt ținute să ia în considerare ansamblul normelor din dreptul respectiv și să aplice metodele de interpretare recunoscute de acesta pentru interpretarea sa, în măsura posibilului, în litera și în spiritul directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta și pentru a se conforma astfel articolului 288 al treilea paragraf TFUE (Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 31 și jurisprudența citată).

70. Cerința unei interpretări conforme include obligația instanțelor naționale de a modifica, dacă este cazul, o jurisprudență consacrată, dacă aceasta se întemeiază pe o interpretare a dreptului național incompatibilă cu obiectivele unei directive (Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 33, Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 72, și

Hotărârea din 11 septembrie 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punctul 64).

71. Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că articolele 3, 5 și 6 din Directiva 2003/88, citite în lumina articolului 31 alineatul (2) din cartă, precum și a articolului 4 alineatul (1), a articolului 11 alineatul (3) și a articolului 16 alineatul (3) din Directiva 89/391, trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru care, potrivit interpretării care este dată acesteia de către jurisprudența națională, nu impune angajatorilor obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.

Cu privire la cheltuielile de judecată

72. 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:

Articolele 3, 5 și 6 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, citite în lumina articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și a articolului 4 alineatul (1), a articolului 11 alineatul (3) și a articolului 16 alineatul (3) din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări a unui stat membru care, potrivit interpretării care este dată acesteia de către jurisprudența națională, nu impune angajatorilor obligația de a institui un sistem care să permită măsurarea duratei timpului de lucru zilnic efectuat de fiecare lucrător.

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

15 mai 2019(*)

„Trimitere preliminară – Acordul de asociere CEE-Turcia – Protocol adițional – Articolul 59 – Decizia nr. 3/80 – Securitatea socială a lucrătorilor migranți – Eliminarea clauzelor de reședință – Articolul 6 – Prestație de invaliditate – Retragere – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Prestații speciale în numerar de tip necontributiv – Condiția privind reședința – Directiva 2003/109/CE – Statutul de rezident pe termen lung”

În cauza C-677/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Centrale Raad van Beroep (Curtea de Apel pentru Litigii de Securitate Socială și de Funcție Publică, Țările de Jos), prin decizia din 1 decembrie 2017, primită de Curte la 4 decembrie 2017, în procedura

Domnul Çoban

împotriva

Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta (raportoare), vicepreședintă a Curții, îndeplinind funcția de președinte al Camerei întâi, și domnii J.-C. Bonichot, E. Regan, C. G. Fernlund și S. Rodin, judecători,

avocat general: doamna E. Sharpston,
grefier: domnul R. Schiano, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 3 octombrie 2018, luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Çoban, de R. Akkaya și de Z. M. Alaca, avocatul;
- pentru Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, de J. Hut, în calitate de agent;
- pentru guvernul neerlandez, de M. K. Bulterman și de H. S. Gijzen, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de D. Martin și de M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor doamnei avocate generale în ședința din 28 februarie 2019, pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Decizia nr. 3/80 a Consiliului

de asociere din 19 septembrie 1980 privind aplicarea regimurilor de securitate socială ale statelor membre ale Comunităților Europene în raport cu lucrătorii turci și cu membrii familiilor acestora (JO 1983, C 110, p. 60) coroborat cu

articolul 59 din Protocolul adițional semnat la 23 noiembrie 1970 la Bruxelles și încheiat, aprobat și confirmat în numele Comunității prin Regulamentul (CEE) nr. 2760/72 al Consiliului din 19 decembrie 1972 (JO 1972, L 293, p. 1, Ediție specială, 11/vol. 1, p. 37, denumit în continuare „Protocolul adițional”). Consiliul de asociere a fost instituit prin Acordul de asociere dintre Comunitatea Economică Europeană și Turcia, care a fost semnat la 12 septembrie 1963, la Ankara, de Republica Turcia, pe de o parte, precum și de statele membre ale CEE și de Comunitate, pe de altă parte, și care a fost încheiat, aprobat și confirmat în numele acestora din urmă prin Decizia 64/732/CEE a Consiliului din 23 decembrie 1963 (JO 1964, 217, p. 3685, Ediție specială, 11/vol. 1, p. 10, denumit în continuare „Acordul de asociere”).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Çoban, pe de o parte, și Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (Consiliul de administrație al Institutului de Administrare a Asigurărilor pentru Lucrătorii Salariați, Țările de Jos, denumit în continuare „Uwv”), pe de altă parte, în legătură cu respingerea de către acesta din urmă a cererii sale în vederea obținerii unei prestații complementare în temeiul legislației neerlandeze.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Acordul de asociere

3. Conform articolului 2 alineatul (1) din Acordul de asociere, acesta are drept obiect să promoveze consolidarea continuă și echilibrată a relațiilor comerciale și economice dintre părțile contractante, ținând seama pe deplin de necesitatea de a asigura dezvoltarea accelerată a economiei Turciei și ridicarea nivelului de ocupare a forței de muncă și a condițiilor de viață ale poporului turc.

Protocolul adițional

4. Protocolul adițional cuprinde un titlu II, denumit „Circulația persoanelor și a serviciilor”, al cărui capitol I privește „[l]ucrătorii”.

5. Articolul 39 din Protocolul adițional, care face parte din capitolul I din respectivul titlu II, prevede:

„(1) Înainte de sfârșitul primului an de la data intrării în vigoare a prezentului protocol, Consiliul de asociere adoptă dispoziții în domeniul securității sociale în favoarea lucrătorilor de cetățenie turcă care circulă în interiorul Comunității și în favoarea familiilor lor care au reședința în interiorul Comunității.

[...]

(4) Pensiile pentru limită de vârstă, de urmaș și de invaliditate, dobândite în temeiul dispozițiilor adoptate prin aplicarea alineatului (2), trebuie să poată fi transferate în Turcia.

[...]

6. Articolul 59 din Protocolul adițional, care figurează în titlul IV din acesta, intitulat „Dispoziții generale și finale”, are următorul cuprins:

„În domeniile reglementate de prezentul protocol, Turcia nu poate beneficia de un tratament mai favorabil decât cel pe care statele membre și-l acordă reciproc în temeiul Tratatului de instituire a Comunității.”

7. Articolul 62 din Protocolul adițional prevede:

„Prezentul protocol și anexele sale fac parte integrantă din [Acordul de asociere].”

Decizia nr. 3/80

8. Articolul 2 din Decizia nr. 3/80, intitulat „Domeniul de aplicare personal”, prevede:

„Prezenta decizie se aplică:

– lucrătorilor care fac sau au făcut obiectul legislației unuia sau mai multor state membre și care sunt resortisanți turci;
– membrilor de familie ai acestor lucrători, care își au reședința pe teritoriul unuia dintre statele membre;
– urmașilor acestor lucrători.” [traducere neoficială]

9. Articolul 4 din decizia menționată, intitulat „Domeniu de aplicare material”, prevede:

„(1) Prezenta decizie se aplică tuturor legislațiilor referitoare la ramurile de securitate socială care se referă la:

[...]

(b) prestații de invaliditate, inclusiv cele destinate menținerii sau îmbunătățirii capacității de obținere a unor venituri;

[...]

(2) Prezenta decizie se aplică tuturor regimurilor de securitate socială generale și speciale, de tip contributiv sau necontributiv, precum și regimurilor privind obligațiile angajatorului sau ale armatorului în ceea ce privește prestațiile prevăzute la alineatul (1).

[...]” [traducere neoficială]

10. Articolul 6 din Decizia nr. 3/80, intitulat „Eliminarea clauzelor de reședință [...]”, prevede la alineatul (1) primul paragraf:

„Cu excepția cazurilor în care prezenta decizie prevede altfel, prestațiile în numerar pentru invaliditate, pentru limită de vârstă sau cele de urmaș, precum și indemnizațiile pentru accidente de muncă sau pentru boli profesionale, dobândite în conformitate cu legislația unuia sau mai multor state membre, nu pot face obiectul niciunei reduceri, modificări, suspendări, retrageri sau confiscări în temeiul faptului că beneficiarul își are reședința în Turcia sau pe teritoriul unui alt stat membru decât cel în care își are

sediul instituția responsabilă pentru plată.” [traducere neoficială]

Regulamentul nr. 883/2004

11. Articolul 7 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, rectificare în JO 2004, L 200, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 82), astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 988/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 (JO 2009, L 284, p. 43) (denumit în continuare „Regulamentul nr. 883/2004”), intitulat „Eliminarea clauzelor de rezidență”, prevede:

„Cu excepția cazului în care prezentul regulament prevede altfel, prestațiile în numerar care se plătesc în temeiul legislației unuia sau mai multor state membre sau al prezentului regulament nu pot face obiectul niciunei reduceri, modificări, suspendări, retrageri sau confiscări în temeiul faptului că beneficiarul sau membrii familiei acestuia sunt rezidenți într-un stat membru, altul decât cel în care este situată instituția responsabilă de furnizarea prestației.”

12. Articolul 70 din Regulamentul nr. 883/2004 prevede:

„(1) Prezentul articol se aplică prestațiilor speciale în numerar de tip necontributiv, furnizate în conformitate cu legislația care, dat fiind domeniul său de aplicare personal, obiectivele și condițiile de eligibilitate, are atât caracteristicile legislației de securitate socială prevăzute la articolul 3 alineatul (1), cât și caracteristicile asistenței sociale.

(2) În sensul prezentului capitol, «prestații speciale în numerar de tip necontributiv» înseamnă prestații:

[...]

(c) care sunt enumerate în anexa X.

(3) Articolul 7 și celelalte capitole din prezentul titlu nu se aplică prestațiilor prevăzute la alineatul (2) ale prezentului articol.

(4) Prestațiile prevăzute la alineatul (2) se acordă exclusiv în statul membru în care persoana în cauză este rezidentă, în conformitate cu legislația acestuia. Aceste prestații se acordă de către și pe spezele instituției de la locul de reședință.”

13. Anexa X la regulamentul menționat, intitulată „Prestații speciale în bani de tip necontributiv”, prevede, în ceea ce privește Țările de Jos, următoarele prestații:

„[...]”

(b) Legea din 6 noiembrie 1986 (TW) privind prestațiile suplimentare.”

Directiva 2003/109

14. Considerentele (2), (4), (6) și (12) ale Directivei 2003/109/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung (JO 2004, L 16, p. 44, Ediție specială, 19/vol. 6, p. 225) enunță:

„(2) La reuniunea extraordinară de la Tampere din 15 și 16 octombrie 1999, Consiliul European a afirmat că statutul juridic al resortisanților țărilor terțe trebuie apropiat de cel al resortisanților statelor membre și că unei persoane care are reședința legală într-un stat membru, pe o perioadă determinată, și care este titulară a unui permis de lungă ședere trebuie să i se acorde în statul membru respectiv un ansamblu de drepturi uniforme cât mai apropiate de cele de care beneficiază cetățenii Uniunii Europene.

[...]”

(4) Integrarea resortisanților țărilor terțe care s-au stabilit pentru o perioadă lungă în statele membre reprezintă un element cheie în promovarea coeziunii economice și sociale, obiectiv fundamental al Comunității, prevăzut de tratat.

[...]”

(6) Criteriul principal în dobândirea statutului de rezident pe termen lung trebuie să fie durata șederii pe teritoriul unui stat membru. Șederea respectivă trebuie să fi fost legală și neîntreruptă pentru a putea dovedi stabilirea persoanei respective în țara în cauză. Este necesară o anumită flexibilitate pentru a se putea ține seama de circumstanțele care pot determina o persoană să părăsească temporar teritoriul respectiv.

[...]”

(12) Pentru a constitui un veritabil instrument de integrare în societatea în care este stabilit rezidentul pe termen lung, rezidentul respectiv trebuie să beneficieze de egalitate de tratament cu cel al cetățenilor statului membru, într-o gamă largă de domenii economice și sociale, în condițiile pertinente definite de prezenta directivă.”

15. Articolul 1 din directiva menționată prevede:

„Prezenta directivă stabilește:

(a) condițiile de acordare și de retragere a statutului de rezident pe termen lung acordat de un stat membru resortisanților țărilor terțe care au reședința legală pe teritoriul său, precum și drepturile aferente și

(b) condițiile de ședere în alte state membre decât cel care a acordat statutul de rezident pe termen lung resortisanților țărilor terțe care beneficiază de statutul respectiv.”

16. Articolul 8 din Directiva 2003/109 prevede:

„(1) Statutul de rezident pe termen lung este permanent, sub rezerva articolului 9.

(2) Statele membre eliberează rezidentului pe termen lung permisul de ședere – [UE]. Permisul respectiv are o durată de validitate de cel puțin cinci ani; la expirarea sa, permisul se poate reînnoi de drept, la nevoie la cerere.

[...]”

Dreptul neerlandez

17. Articolul 4a din Toeslagenwet (Legea privind prestațiile suplimentare) din 6 noiembrie 1986 (Stb. 1986, nr. 567), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal (denumită în continuare „TW”), prevede:

„(1) Persoana prevăzută la articolul 2 nu beneficiază de dreptul la supliment pentru perioada în care nu locuiește în Țările de Jos.

(2) Persoana prevăzută la articolul 2, care nu beneficiază de dreptul la supliment în temeiul alineatului (1), beneficiază de dreptul la supliment începând cu data de la care locuiește în Țările de Jos, dacă îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 2 alineatul (1), (2) sau (3).”

18. Articolul 8 alineatul (1) din Remigratiewet (Legea privind migrația de întoarcere) din 22 aprilie 1999 (Stb. 1999, nr. 232) prevede:

„Persoanele care au părăsit Țările de Jos în cadrul prezentei legi se pot întoarce în termen de cel mult un an de la momentul în care s-au stabilit în țara de destinație.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

19. Domnul Çoban este un resortisant turc care a exercitat pentru o anumită perioadă o activitate salariată în Țările de Jos.

20. La 11 septembrie 2006, domnul Çoban și-a părăsit locul de muncă pe motiv de boală.

21. Începând cu 18 decembrie 2006, el este titular al unui permis de ședere UE al rezidentului pe termen lung, eliberat conform dispozițiilor Directivei 2003/109.

22. Începând cu 8 septembrie 2008, Uwv a acordat domnului Çoban o alocație în temeiul Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Legea privind munca și veniturile în funcție de capacitatea de muncă) din 10 noiembrie 2005

(Stb. 2005, nr. 572), calculată pe baza unui grad de incapacitate de muncă de 45%-55%. În plus, Uwv a acordat domnului Çoban și o prestație complementară sub forma unei majorări menite să-i asigure un venit minim, în temeiul TW.

23. La 10 februarie 2014, domnul Çoban a informat Uwv cu privire la intenția sa de a se întoarce în Turcia începând cu 1 aprilie 2014. Prin decizia din 12 februarie 2014, Uwv a retras prestația complementară acordată în prealabil domnului Çoban, cu efect de la 1 aprilie 2014.

24. În cadrul plecării sale în Turcia, domnul Çoban a obținut, la cererea sa, din partea autorităților neerlandeze alocații de ajutor pentru întoarcere. La 18 martie 2014, domnul Çoban s-a întors în Turcia. Din decizia de trimitere reiese că, la această dată, el era încă titular al unui permis de ședere UE al rezidentului pe termen lung.

25. La 9 iulie 2014, domnul Çoban a formulat, din Turcia, o nouă cerere de prestație complementară la Uwv. Potrivit instanței de trimitere, această nouă cerere ar urmări să recupereze prestația complementară retrasă de Uwv la 12 februarie 2014.

26. Prin decizia din 1 august 2014, Uwv a respins această cerere.

27. Domnul Çoban a introdus o reclamație împotriva acestei din urmă decizii la Uwv, care, prin decizia din 20 octombrie 2014, a confirmat respingerea cererii de prestație complementară în temeiul articolului 4a din TW, potrivit căruia numai persoanele care au reședința în Țările de Jos au dreptul la o astfel de prestație.

28. Reclamantul din litigiul principal a introdus o acțiune împotriva deciziei Uwv din 20 octombrie 2014 la rechtbank Amsterdam (Tribunalul din Amsterdam, Țările de Jos).

29. Prin hotărârea din 18 iunie 2015, această instanță a respins acțiunea respectivă în special pentru motivul că domnul Çoban nu

se afla într-o situație comparabilă cu cea a resortisanților turci vizați în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 26 mai 2011, Akdas și alții (C-485/07, EU:C:2011:346).

30. Domnul Çoban a declarat apel împotriva acestei din urmă hotărâri la Centrale Raad van Beroep (Curtea de Apel pentru Litigii de Securitate Socială și de Funcție Publică, Țările de Jos).

31. Instanța de trimitere arată că domnul Çoban a părăsit definitiv piața legală a muncii din Țările de Jos la un moment dat după survenirea incapacității sale de muncă, astfel încât acesta și-a pierdut dreptul de ședere în acest stat membru în temeiul Acordului de asociere. În măsura în care această împrejurare l-ar plasa într-o situație comparabilă cu cea a resortisanților turci vizați în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 26 mai 2011, Akdas și alții (C-485/07, EU:C:2011:346), domnul Çoban ar trebui, în principiu, să poată invoca dreptul de a exporta prestația complementară în discuție în litigiul principal, în temeiul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Decizia nr. 3/80.

32. Cu toate acestea, instanța de trimitere subliniază că, spre deosebire de resortisanții turci vizați în respectiva cauză, domnul Çoban a părăsit Țările de Jos din proprie inițiativă. Astfel, potrivit acestei instanțe, reclamantul din litigiul principal era titular, la data întoarcerii sale în Turcia, al statutului de rezident pe termen lung în acest stat membru, în sensul Directivei 2003/109. În plus, el putea, în temeiul Legii privind migrația de întoarcere, să revină în statul membru respectiv în termen de un an de la plecarea sa.

33. Astfel, situația domnului Çoban ar prezenta de asemenea similarități cu cea a resortisanților turci vizați în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 14 ianuarie 2015, Demirci și alții (C-171/13, EU:C:2015:8).

34. Prin urmare, instanța de trimitere ridică problema dacă, în lumina jurisprudenței rezultate din Hotărârea din 26 mai 2011, Akdas și alții (C-485/07, EU:C:2011:346), precum și

din Hotărârea din 14 ianuarie 2015, Demirci și alții (C-171/13, EU:C:2015:8), în vederea aplicării articolului 59 din Protocolul adițional, situația domnului Çoban poate fi comparată în mod util cu cea a cetățenilor Uniunii care nu pot exporta o prestație precum cea în discuție în litigiul principal.

35. În aceste condiții, Centrale Raad van Beroep (Curtea de Apel pentru Litigii de Securitate Socială și de Funcție Publică) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„[1] Articolul 6 alineatul (1) [primul paragraf] din [Decizia nr. 3/80] coroborat cu articolul 59 din [Protocolul adițional] trebuie interpretat în sensul că se opune legislației unui stat membru, precum articolul 4a din [TW], în temeiul căreia o prestație complementară acordată se retrage dacă beneficiarul se mută în Turcia, chiar dacă acest beneficiar a părăsit teritoriul statului membru din proprie inițiativă?

[2] În această privință, este relevant că persoana în cauză, la momentul plecării, nu mai are un drept de ședere în baza [Acordului de asociere], ci deține un [permis de ședere UE al rezidentului pe termen lung în temeiul Directivei 2003/109]?

[3] În această privință, este relevant că în temeiul reglementării naționale persoana în cauză are posibilitatea de a se întoarce în termen de un an de la plecare și de a redobândi astfel dreptul la prestația complementară și că această posibilitate persistă atât timp cât ea deține permis de ședere UE al rezidentului pe termen lung în temeiul directivei respective]?”

Cu privire la întrebările preliminare

36. Prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Decizia nr. 3/80 coroborat cu articolul 59 din Protocolul adițional trebuie interpretat în

sensul că se opune unei dispoziții naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care elimină beneficiul unei prestații complementare unui resortisant turc care se întoarce în țara sa de origine și care este titular, la data plecării sale din statul membru gazdă, al statutului de rezident pe termen lung, în sensul Directivei 2003/109.

37. În această privință, trebuie amintit că Decizia nr. 3/80 urmărește coordonarea regimurilor de securitate socială ale statelor membre pentru ca lucrătorii turci încadrați în muncă sau care au fost încadrați în muncă în Uniune, precum și membrii familiei acestor **lucrători** și urmașii lor să beneficieze de prestații în domeniile tradiționale ale securității sociale (Hotărârea din 10 septembrie 1996, Taflan-Met și alții, C-277/94, EU:C:1996:315, punctul 26).

38. Potrivit articolului 2 din Decizia nr. 3/80, aceasta se aplică, printre altele, lucrătorilor turci care fac sau au făcut obiectul legislației unuia sau mai multor state membre.

39. În ceea ce privește domeniul de aplicare material al Deciziei nr. 3/80, din articolul 4 alineatele (1) și (2) din decizia respectivă reiese că aceasta se aplică tuturor legislațiilor referitoare la ramurile de securitate socială care privesc, printre altele, prestațiile de invaliditate, inclusiv cele destinate menținerii sau îmbunătățirii capacității de obținere a unor venituri, precum și regimurilor de securitate socială generale și speciale, de tip contributiv sau necontributiv.

40. În speță, este cert că domnul Çoban beneficiază de o pensie de invaliditate prevăzută de legislația neerlandeză în materie de securitate socială și că prestația complementară în discuție în litigiul principal urmărește să majoreze această pensie, pentru a-i asigura un venit minim. Prin urmare, prestația respectivă trebuie să fie asimilată unei prestații de invaliditate, în sensul articolului 4 alineatul (1) litera (b) din Decizia nr. 3/80.

41. Prin urmare, Decizia nr. 3/80 este aplicabilă unei situații precum cea din litigiul principal.

42. Articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Decizia nr. 3/80, care pune în aplicare articolul 39 alineatul (4) din Protocolul adițional, consacră dreptul lucrătorilor turci de a păstra, în Turcia sau pe teritoriul unui alt stat membru decât cel în care se află instituția debitoare, beneficiul prestațiilor în numerar pentru invaliditate, limită de vârstă sau de urmaș, precum și al indemnizațiilor pentru accidente de muncă sau boli profesionale, dobândite în conformitate cu legislația unuia sau mai multor state membre.

43. Decizia nr. 3/80 nu prevede nicio derogare sau restricție de la eliminarea clauzelor de reședință prevăzută la articolul 6 alineatul (1) primul paragraf (Hotărârea din 26 mai 2011, Akdas și alții, C-485/07, EU:C:2011:346, punctul 80).

44. În speță, prin decizia din 12 februarie 2014, Uwv a eliminat prestația complementară în discuție în litigiul principal cu efect de la 1 aprilie 2014, pentru motivul că domnul Çoban îl informase cu privire la intenția sa de a se întoarce în Turcia la această din urmă dată. La 9 iulie 2014, domnul Çoban a formulat, așadar, din Turcia, o nouă cerere de prestație complementară care ar urmări, potrivit indicațiilor furnizate de instanța de trimitere, restabilirea celei eliminate de Uwv.

45. În măsura în care această din urmă cerere introdusă de reclamantul din litigiul principal vizează, potrivit instanței de trimitere, să restabilească un drept la o prestație complementară, dobândit în temeiul TW, trebuie să se considere, astfel cum a arătat doamna avocată generală în esență la punctele 60 și 62 din concluzii, că domnul Çoban invocă, în procedura principală, dreptul la o prestație de invaliditate dobândită în temeiul legislației unui stat membru, în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Decizia nr. 3/80.

46. În aceste împrejurări, situația domnului Çoban intră în domeniul de aplicare al dispoziției menționate.

47. Cu toate acestea, trebuie să se constate că prestația complementară în discuție în litigiul principal constituie, ca urmare a înscrierii TW în anexa X la Regulamentul nr. 883/2004, o „prestație specială în numerar de tip necontributiv”, în sensul articolului 70 alineatul (2) din acest regulament.

48. În conformitate cu articolul 70 alineatul (3) din Regulamentul nr. 883/2004, principiul eliminării clauzelor de rezidență prevăzut la articolul 7 din acest regulament nu se aplică unor astfel de prestații. În temeiul articolului 70 alineatul (4) din același regulament, aceste prestații se acordă exclusiv în statul membru în care persoana în cauză este rezidentă, în conformitate cu legislația acestuia.

49. Decurge de aici că cetățenii Uniunii care intră sub incidența Regulamentului nr. 883/2004 nu pot beneficia de o prestație specială în numerar de tip necontributiv, precum prestația complementară în discuție în litigiul principal, decât în măsura în care aceștia sunt rezidenți în statul membru care a acordat-o.

50. Astfel, cetățenii Uniunii rămân supuși condiției privind reședința pe teritoriul Regatului Țărilor de Jos, impusă la articolul 4a din TW, pentru a beneficia de o prestație complementară în temeiul acestei legislații.

51. Or, trebuie amintit că articolul 59 din Protocolul adițional prevede că în domeniile reglementate de prezentul protocol, Turcia nu poate beneficia de un tratament mai favorabil decât cel pe care statele membre și-l acordă reciproc în temeiul Tratatului de instituire a Comunității.

52. Protocolul adițional reglementează, printre altele, potrivit titlului II, circulația persoanelor și a serviciilor și, în particular, dispozițiile

în materie de securitate socială în favoarea lucrătorilor de cetățenie turcă care circulă în interiorul Uniunii, care figurează în Decizia nr. 3/80.

53. Prin urmare, trebuie să se examineze, în raport cu articolul 59 din protocolul menționat, dacă posibilitatea ca un resortisant turc, precum domnul Çoban, să mențină, în temeiul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Decizia nr. 3/80, dreptul la o prestație complementară precum cea în discuție în litigiul principal după ce și-a transferat reședința în Turcia, în timp ce cetățenii Uniunii rămân supuși condiției privind reședința impuse la articolul 4a din TW pentru a beneficia de un astfel de drept, ar conduce la a supune acest resortisant turc unui tratament mai favorabil decât cel acordat cetățenilor Uniunii care se află într-o situație comparabilă.

54. În această privință, Curtea a statuat, la punctul 95 din Hotărârea din 26 mai 2011, Akdas și alții (C-485/07, EU:C:2011:346), că situația foștilor **lucrători** turci care au revenit în Turcia după ce au pierdut dreptul de ședere în statul membru gazdă din cauza faptului că au fost afectați de invaliditate pe teritoriul acestuia, având în vedere necesitatea aplicării articolului 59 din Protocolul adițional, nu poate să fie comparată în mod util cu cea a resortisanților Uniunii, în măsura în care aceștia, în calitate de titulari ai dreptului la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre și care își mențin astfel dreptul de ședere în statul membru care acordă prestația în cauză, pe de o parte, pot alege să părăsească teritoriul aceluși stat, pierzând astfel beneficiul acestei prestații, și, pe de altă parte, au dreptul de a reveni în orice moment în statul membru vizat.

55. În speță, situația domnului Çoban nu poate fi asimilată cu cea a resortisanților turci vizați în cauza în care s-a pronunțat hotărârea menționată, din moment ce, la data plecării din Țările de Jos în Turcia, domnul Çoban nu își pierduse dreptul de ședere în acest stat membru.

56. Astfel, din dosarul prezentat Curții reiese că, la această dată, domnul Çoban era titular al statutului de rezident pe termen lung în Țările de Jos, în sensul Directivei 2003/109.

57. Or, trebuie amintit că, în temeiul articolului 8 din Directiva 2003/109, statutul de rezident pe termen lung este permanent, sub rezerva dispozițiilor articolului 9 din această directivă, referitoare la retragerea sau la pierderea acestui statut.

58. Pe de altă parte, astfel cum reiese din considerentele (4), (6) și (12) ale Directivei 2003/109, obiectivul principal al acesteia este integrarea resortisanților țărilor terțe care s-au instalat în mod durabil în statele membre. De asemenea, după cum rezultă din considerentul (2) al directivei respective, aceasta urmărește, prin acordarea statutului de rezident pe termen lung resortisanților amintiți ai țărilor terțe, să apropie statutul juridic al acestora din urmă de cel al resortisanților statelor membre (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Singh, C-502/10, EU:C:2012:636, punctul 45).

59. Astfel, în temeiul unui asemenea statut, domnul Çoban era în măsură, la data plecării sale din Țările de Jos în Turcia, să îndeplinească condiția privind reședința pe teritoriul acestui stat membru impusă de TW pentru a beneficia de prestația complementară în discuție în litigiul principal, la fel ca un cetățean al Uniunii care are reședința în Țările de Jos.

60. Rezultă că, în vederea aplicării articolului 59 din Protocolul adițional, situația domnului Çoban trebuie considerată comparabilă cu cea a unui cetățean al Uniunii care are reședința în Țările de Jos și care a dobândit dreptul la o prestație complementară în temeiul TW.

61. În aceste condiții, posibilitatea ca un resortisant turc, precum domnul Çoban, să

mențină, în temeiul articolului 6 alineatul (1) primul paragraf din Decizia nr. 3/80, dreptul la o prestație complementară precum cea în discuție în litigiul principal după ce și-a transferat reședința în Turcia, în timp ce cetățenii Uniunii rămân supuși condiției privind reședința pe teritoriul Regatului Țărilor de Jos impuse la articolul 4a din TW pentru a beneficia de un astfel de drept, ar conduce la a supune acest resortisant turc unui tratament mai favorabil decât cel acordat cetățenilor Uniunii care se află într-o situație comparabilă, ceea ce ar fi incompatibil cu cerințele care decurg din articolul 59 din Protocolul adițional.

62. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Decizia nr. 3/80 coroborat cu articolul 59 din Protocolul adițional trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei dispoziții naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care elimină beneficiul unei prestații complementare acordat unui resortisant turc care se întoarce în țara sa de origine și care este titular, la data plecării sale din statul membru gazdă, al statutului de rezident pe termen lung, în sensul Directivei 2003/109.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

Articolul 6 alineatul (1) primul paragraf din Decizia nr. 3/80 a Consiliului de asociere din 19 septembrie 1980 privind aplicarea regimurilor de securitate socială ale statelor membre ale Comunităților Europene în raport cu lucrătorii turci și cu membrii familiilor acestora coroborat cu articolul 59 din Protocolul adițional semnat la 23 noiembrie 1970 la Bruxelles și încheiat, aprobat și confirmat în numele Comunității prin Regulamentul (CEE) nr. 2760/72 al Consiliului din 19 decembrie 1972 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei dispoziții naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care elimină beneficiul unei prestații complementare acordat unui resortisant turc care se întoarce în țara sa de origine și care este titular, la data plecării sale din statul membru gazdă, al statutului de rezident pe termen lung, în sensul Directivei 2003/109 a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung.



JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

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

Încetarea suspendării de drept a funcționarului public. Emiterea deciziei de reîncadrare cu întârziere

Legea nr. 188/1999, art. 94

În termen de 15 zile calendaristice înainte de data încetării motivului de suspendare de drept, dar nu mai târziu de data luării la cunoștință de motivul încetării suspendării de drept, funcționarul public este obligat să informeze în scris persoana care are competența legală de numire în funcția publică despre acest fapt. Neinformarea persoanei care are competența legală de numire în funcția publică atrage încetarea de drept a raportului de serviciu al funcționarului public.

Persoana care are competența legală de numire în funcția publică are obligația să asigure, în termen de 5 zile de la expirarea termenului menționat mai sus, condițiile necesare reluării activității de către funcționarul public.

Emiterea deciziei de reîncadrare la un interval de timp de aproximativ 3 ani de la data formulării cererii de reîncadrare, reprezintă o încălcare a dispozițiilor art. 94 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, în concret intimata pârâtă dând curs cererii recurentului după o amânare nejustificată a soluționării acesteia timp de 3 ani.

(C. Apel Oradea, secția a II-a civilă de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 4042/2018, www.portal.just.ro)

Prin sentința nr. (...)/CA din 12 iunie 2018, Tribunalul (...) a respins acțiunea în contencios administrativ formulată de reclamantul (...) în contradictoriu cu pârâta Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice (...) prin Administrația Județeană a Finanțelor Publice (...).

Împotriva acestei sentințe a formulat recurs recurentul (...), solicitând admiterea recursului, casarea sentinței, iar în urma rejudecării litigiului:

– obligarea intimatei la plata drepturilor salariale convenite pentru funcția publică de execuție de consilier clasa I, grad profesional superior, gradația 5, de la data de 26 februarie 2015 când au încetat efectele Deciziei nr. (...) din 1 iunie 2001 emisă de Direcția Generală a Finanțelor Publice a Județului (...) privind suspendarea din funcția publică și până la data de 2 aprilie 2018 când în baza Deciziei nr. (...) din 30 martie 2018 emisă de pârâtă și-a reluat

activitatea în funcția publică de execuție din care a fost suspendat;

– obligarea intimatei la actualizarea drepturilor salariale menționate mai sus cu indicele de inflație la data plății și la plata dobânzilor aferente drepturilor salariale calculate până la data plății acestora;

– obligarea intimatei la plata cheltuielilor de judecată din fond și recurs.

În motivare, recurentul arată că sentința civilă recurată pronunțată în cauză de Tribunalul (...) este lipsită de temei legal. Prin Ordinul nr. 595 din data de 6 aprilie 2001 emis de Ministerul Finanțelor Publice s-a dispus eliberarea sa din funcția publică de conducere urmând să își continue activitatea pe funcția publică de execuție.

Recurentul arată că la data de 6 iunie 2001, prin Adresa nr. (...) din 6 iunie 2001, i-a fost

comunicată Decizia nr. (...) din 1 iunie 2001 emisă de Direcția Generală a Finanțelor Publice a Județului (...) prin care s-a decis, în temeiul art. 79 alin. (4) din Legea nr. 188/1999, suspendarea din funcția publică deținută până la achitarea sau încetarea procesului penal.

Întrucât efectele Ordinului nr. 595 din 6 aprilie 2001 de schimbare din funcția de conducere în funcția de execuție nu au fost suspendate, este evident că prin Decizia nr. (...) din 1 iunie 2001 a fost suspendat din funcția publică de execuție și nu de conducere.

Recurentul arată că după rămânerea definitivă a hotărârii de achitare, la data de 9 martie 2015 prin cererea înregistrată la pârâtă a solicitat, în raport cu prevederile art. 94 alin. (2) din Legea nr. 188/1999, reîncadrarea sa în muncă pe funcția deținută anterior suspendării.

Recurentul precizează că raportat la solicitarea expresă de a fi încadrat pe funcția deținută anterior suspendării (intimata arătând în adresa că a fost suspendat din funcția de execuție), față de caracterul executoriu al ordinului de schimbare a căror efecte nu au fost suspendate prin promovarea acțiunii de anulare a acestuia și față de obligațiile angajatorului prevăzute de art. 94 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, rezultă fără îndoială că intimata nu și-a îndeplinit obligațiile de reîncadrare ca urmare a încetării cauzei ce a determinat suspendarea raportului de muncă. Cererea de reîncadrare formulată în termenul prevăzut de art. 94 alin. (2) din Legea funcționarilor publici era suficientă pentru a se dispune reîncadrarea pe funcția stabilită de instituția angajatoare rezultată din dosarul personal.

Recurentul arată că în statul de funcții al Direcției Finanțelor Publice (...) a figurat începând cu data de 6 aprilie 2001 doar pe funcții de execuție și s-au emis în perioada suspendării sale de către intimată un număr de șase decizii de reîncadrare pe posturi de execuție emise de directorul Direcției

Finanțelor Publice (...), care nu i-au fost comunicate.

Raportat la corespondența purtată cu intimata, este nejustificată interpretarea dată de instanță în sensul că până la cererea (adresa) înregistrată la intimată sub nr. (...) din 28 martie 2018 nu a solicitat încadrarea pe funcția de execuție, deoarece conform răspunsului său din data de 19 martie 2018 a solicitat reluarea raportului de muncă în cel mai scurt timp fără indicarea funcției pe care să fie reîncadrat la fel ca și în cererea de reîncadrare din data de 9 martie 2015.

Reîncadrarea sa prin Decizia de reluare a activității nr. (...) din 30 martie 2015 în funcția publică de execuție – consilier clasa I, grad profesional superior, gradația 5, la Serviciul Inspecție Fiscală Persoane Fizice, după mai bine de 3 ani de la formularea cererii de încadrare, este culpabilă intimatei, care nu și-a îndeplinit obligațiile în termenul de 5 zile prevăzut de art. 94 din Legea funcționarilor publici, datorând recurentului veniturile salariale pentru această perioadă.

Astfel, recurentul arată că s-a produs în patrimoniul său un prejudiciu care trebuie acoperit integral. Acest prejudiciu constă în drepturile de natură salarială de care ar fi beneficiat dacă reîncadrarea s-ar fi făcut la data încetării cauzei ce a determinat suspendarea din funcția publică, notificată intimatei în condițiile Legii funcționarilor publici, și până la data reînțepirii activității.

În ceea ce privește capătul de cerere privind actualizarea drepturilor salariale menționate mai sus cu indicele de inflație la data plății și la plata dobânzilor aferente drepturilor salariale, recurenta arată că lipsa drepturilor salariale pe o perioadă de 3 ani i-a produs un prejudiciu care trebuie acoperit integral. Acest prejudiciu constă atât în pierderea puterii de cumpărare a sumei de bani, reprezentând aceste creanțe de natură salarială prin devalorizarea monedei

naționale, cât și daune interese la care este îndreptățit prin neplata drepturilor salariale începând cu data de 26 februarie 2015.

Totodată, recurentul precizează că pârâta îi datorează pentru perioada 26 februarie 2015 și până la plata integrală a drepturilor salariale datorate pentru perioada 26 februarie 2015 - 2 aprilie 2018 și dobânda legală aferentă sumelor datorate cu titlu de drepturi salariale.

În drept, recurentul invocă art. 20 din Legea nr. 554/2004 și art. 488 alin. (1) pct. 8 C. pr. civ. și textele de lege invocate prin cererea de recurs. Intimata Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice (...) prin Administrația Județeană a Finanțelor Publice (...) a formulat întâmpinare, solicitând, raportat la petitul formulat, respingerea recursului, în principal ca inadmisibil, raportat la temeiul de drept indicat (art. 488 pct. 8 C. pr. civ.), iar în subsidiar ca neîntemeiat.

În motivare, intimata arată că în speță, criticile privind nelegalitatea și netemeinicia hotărârii instanței de fond nu se circumscriu stării factuale existente, sens în care hotărârea Tribunalului (...) este temeinică și legală prin pronunțarea unei soluții de respingere ca nefondată a acțiunii în contencios administrativ.

În ceea ce privește inadmisibilitatea, intimata arată că motivul de recurs prevăzut de art. 488 alin. (1) pct. 8 C. pr. civ. nu se circumscrie motivelor de fapt invocate în cuprinsul căii de atac. Este de ordinul evidenței faptul că motivul de recurs nu corespunde stării factuale și criticilor formulate de partea adversă împotriva hotărârii instanței de fond, neexistând o încălcare sau aplicare greșită a normelor de drept substanțial în ceea ce privește soluția de dezlegare a pricinii pronunțată de organul judiciar pe fondul procesului.

Pe fond, intimata arată că, astfel cum a constatat și instanța de fond, reclamantul

a îndeplinit prerogativele unui post de conducere, până la ocuparea prin concurs a funcției publice de conducere respective și nicidecum nu a ocupat prin concurs postul de conducere în care solicita să fie reintegrat potrivit adresei nr. (...) din 9 martie 2015. Astfel, a fost în imposibilitate de a da curs cererii de reintegrare în funcția deținută anterior.

Totodată, intimata arată că nu a putut da curs solicitării reclamantului de a fi reîncadrat pe funcția anterior deținută, respectiv funcția de director la Direcția Controlului Financiar Fiscal care a funcționat în cadrul fostei Direcții Generale a Finanțelor Publice a Județului (...) , deoarece această funcție nu mai exista în cadrul instituției așa cum a fost stabilit și reținut totodată prin considerentele Deciziei nr. (...) /CA/2017-R din 13 noiembrie 2017 pronunțată în dosar nr. (...) /CA/2016 de Curtea de Apel (...).

Intimata consideră că din întreaga stare factuală, intenția recurentului-reclamant este mai mult decât evidentă în ceea ce privește postul vizat de acesta în ceea ce privește reîncadrarea, în sensul că a formulat cererea într-o manieră susceptibilă de interpretare, care să-i permită a jongla cu starea de fapt existentă și cu legislația aplicabilă.

Referitor la acordarea drepturilor salariale cuvenite de la data încetării motivului de suspendare din funcția publică, intimata precizează că beneficiul achitării salariului nu s-a născut de drept începând cu data de 26 februarie 2015. Reclamantul nu a probat și nici nu a adus argumente pertinente privind îndeplinirea condițiilor legale și convenționale necesare acordării drepturilor salariale începând cu data de 26 februarie 2015, întrucât nu exista un raport de serviciu începând cu data indicată care să genereze obligații de plată.

Intimata arată că recurentul-reclamant a fost reîncadrat la data de 1 iulie 2017, dar cu

suspendarea validă și temeinică a raporturilor de serviciu până la data de 2 aprilie 2018, astfel nu poate pretinde obligarea instituției la plata drepturilor salariale pentru funcția publică de execuție de consilier clasa I, grad profesional superior, gradația 5, de la data de 26 februarie 2015 când au încetat efectele Deciziei nr. (...) din 1 iunie 2001 emisă de Direcția Generală a Finanțelor Publice a Județului (...) privind suspendarea din funcția publică și până la data de 2 aprilie 2018 când în baza Deciziei nr. (...) din 30 martie 2018 emisă de pârâta și-a reluat activitatea în funcția publică de execuție din care a fost suspendat.

Intimata apreciază că al doilea petit principal precizat de reclamant, care are caracter accesoriu primului petit, nu poate avea decât aceeași soartă, de respingere, actualizarea cu indicele de inflație și acordarea de dobânzi putând a fi încuviințată doar condiționat de admisibilitatea primului petit principal cu privire la pretențiile materiale cerute în speță.

În ceea ce privește obligarea la plata cheltuielilor de judecată, atât pe fond, cât și în recurs, intimata solicită respingerea acestui petit, ca fiind neîntemeiat. Cheltuielile de judecată, trebuie a fi suportate de către partea din vina căreia s-a promovat acțiunea în justiție. Partea care a pierdut procesul poate fi obligată să suporte cheltuielile de judecată ocazionate de proces, însă pentru aceasta trebuie să se rețină culpa sa procesuală respectiv faptul că prin atitudinea sa în cursul derulării procesului, partea care a pierdut să fi determinat aceste cheltuieli.

O altă condiție care trebuie îndeplinită pentru a se acorda cheltuielile de judecată, este ca partea care le solicită să fi câștigat în mod irevocabil procesul, or, în cauza de față nu există această situație.

De asemenea, intimata arată că nici aspecte privind reaua-credință, comportare neglijentă sau exercitarea abuzivă a drepturilor procesuale

nu poate fi reținută în sarcina sa pentru a putea fi obligată la plata cheltuielilor de judecată.

În drept, textele de lege invocate prin întâmpinare.

Analizând recursul prin prisma motivelor de recurs invocate și a dispozițiilor legale aplicabile, instanța de recurs a reținut următoarele:

Recurentul a deținut funcția publică de director al Direcției Controlului Financiar de Stat din cadrul Direcției Generale a Finanțelor Publice (...).

Prin Ordin emis de Ministerul Finanțelor Publice s-a dispus eliberarea sa din funcția publică de conducere, acesta continuându-și activitatea pe funcția publică de execuție.

Prin Decizia nr. (...) din 1 iunie 2001 emisă de Direcția Generală a Finanțelor Publice a Județului (...), în temeiul art. 79 alin. (4) din Legea nr. 188/1999, s-a dispus suspendarea recurentului reclamant din funcția publică deținută până la achitarea sau încetarea procesului penal.

Prin sentința penală nr. (...) din 19 decembrie 2011, pronunțată de Judecătoria (...), definitivă prin Decizia penală nr. (...) din 26 februarie 2015, pronunțată de Tribunalul (...), recurentul a fost achitat.

După rămânerea definitivă a hotărârii de achitare, la data de 9 martie 2015 recurentul reclamant a solicitat intimatei pârâte, în raport cu prevederile art. 94 alin. (2) din Legea nr. 188/1999, reîncadrarea sa în muncă pe funcția deținută anterior suspendării.

Prin Decizia nr. (...) din 4 iulie 2017, s-a dispus începând cu data de 1 iulie 2017, reîncadrarea recurentului (...), având funcția publică de execuție consilier clasa I, grad profesional superior, gradația 5, clasa 59 de salarizare la Serviciul Inspecție Fiscală Persoane Fizice din cadrul AJFP (...), în funcția publică de execuție

consilier clasa I, grad profesional superior, gradația 5, la Serviciul Inspecție Fiscală Persoane Fizice din cadrul AJFP (...), – DGRFP (...).

În temeiul art. 2 din Decizie, cu aceeași dată s-a dispus ca Decizia nr. (...) din 1 iunie 2001, privind suspendarea din funcția publică să își mențină aplicabilitatea.

Reluarea activității recurentului reclamant a avut loc, conform susținerilor părților, la data de 2 aprilie 2018, în baza Deciziei nr. (...) din 30 martie 2015. Motivul de casare invocat de recurent, art. 488 pct. 8 C. pr. civ., a fost apreciat de instanța de recurs ca fiind întemeiat.

Potrivit art. 94 alin. (2) din Legea nr. 188/1999, în termen de 15 zile calendaristice înainte de data încetării motivului de suspendare de drept, dar nu mai târziu de data luării la cunoștință de motivul încetării suspendării de drept, funcționarul public este obligat să informeze în scris persoana care are competența legală de numire în funcția publică despre acest fapt. Neinformarea persoanei care are competența legală de numire în funcția publică atrage încetarea de drept a raportului de serviciu al funcționarului public, cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (1) lit. f), h), i), k) și l).

Potrivit alin. (3), persoana care are competența legală de numire în funcția publică are obligația să asigure, în termen de 5 zile de la expirarea termenului prevăzut la alin. (2), condițiile necesare reluării activității de către funcționarul public.

Recurentul a formulat cerere de reîncadrare în funcție în temeiul art. 86 din Legea nr. 188/1999, în termenul legal prevăzut de art. 94 din aceeași lege. Intimata pârâtă nu a emis niciun răspuns recurentului în termenul de 5 zile stabilit de legiuitor.

Apărarea intimetei pârâte, potrivit căreia nu a procedat la emiterea deciziei de reîncadrare

întrucât recurentul a solicitat reîncadrarea pe funcția de conducere, nu pe funcția de execuție, nu poate justifica această amânare a reîncadrării. Într-o atare situație, intimata pârâtă avea obligația de a emite o decizie de respingere a cererii de reîncadrare pe funcția publică de conducere, dacă aprecia că o astfel de încadrare a fost cerută de recurent și ea nu este posibilă.

Emiterea deciziei de reîncadrare la un interval de timp de aproximativ 3 ani de la data formulării cererii de reîncadrare, reprezintă o încălcare a dispozițiilor art. 94 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, în concret intimata pârâtă dând curs cererii recurentului după o amânare nejustificată a soluționării acestuia timp de 3 ani.

Potrivit art. 8 din Legea nr. 554/2204, persoana vătămată într-un drept recunoscut de lege sau într-un interes legitim printr-un act administrativ unilateral, nemulțumită de răspunsul primit la plângerea prealabilă sau care nu a primit niciun răspuns în termenul prevăzut la art. 2 alin. (1) lit. h), poate sesiza instanța de contencios administrativ competentă, pentru a solicita anularea în tot sau în parte a actului, repararea pagubei cauzate și, eventual, reparării pentru daune morale. De asemenea se poate adresa instanței de contencios administrativ și cel care se consideră vătămat într-un drept sau interes legitim al său prin nesoluționarea în termen sau prin refuzul nejustificat de soluționare a unei cereri, precum și prin refuzul de efectuare a unei anumite operațiuni administrative necesare pentru exercitarea sau protejarea dreptului sau interesului legitim.

Instanța de recurs a reținut că prin nesoluționarea în termen a cererii recurentului, acesta nefiind încadrat pe funcția anterior deținută, cum legal avea dreptul, de la data încetării motivului de suspendare a raportului de serviciu, acesta a fost privat de dreptul său la reîncadrare și evident de salariul aferent

prestării activității, fiind cauzată o pagubă în patrimoniul acestuia echivalentă cu cuantumul salariilor neîncasate pe toată această perioadă.

Această pagubă creată în patrimoniul recurentului este rezultatul direct al încălcării de către intimata pârâtă a obligației de a asigura, în termen de 5 zile de la expirarea termenului prevăzut la art. 94 alin. (2) din Legea nr. 188/1999, condițiile necesare reluării activității de către funcționarul public, prin urmare, revine acesteia obligația reparării prejudiciului.

Pentru repararea în integralitate a prejudiciului creat, instanța de recurs a apreciat că pe lângă despăgubiri egale cu valoarea drepturilor salariale pentru funcția publică de execuție de

consilier clasa I – gradul profesional superior, gradația 5, începând cu data de 26 februarie 2015, data încetării motivului de suspendare a raportului de serviciu și până la reluarea activității în baza Deciziei nr. (...) din 30 martie 2018 emisă de pârâtă, actualizată cu indicele de inflație la data plății efective, se impune ca pârâta să plătească reclamantului și despăgubiri constând în dobânda legală asupra sumelor reprezentând drepturile salariale, calculate de la data scadenței fiecărei obligații de plată și până la data plății efective.

În temeiul art. 453 C. pr. civ., instanța a obligat intimata-pârâtă la plata în favoarea recurentului-reclamant a sumei de 5.950 lei, reprezentând onorariu de avocat, în fond și recurs.

Cadre didactice din învățământul preuniversitar. Plata cu ora. Gradație de merit

C. civ., art. 1535
Legea nr. 153/2017

Gradația de merit se ia în calcul la salarizarea cadrelor didactice în regim de plată cu ora, ca urmare a aplicării corecte a prevederilor art. 254 alin. (1) și art. 264 alin. (1) din Legea nr. 1/2011 a educației naționale și art. 5 alin. (1) și art. 12 alin. (1) din Reglementările specifice personalului didactic din învățământ, prevăzute în Anexa nr. 1, Capitolul I, lit. B la Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(C. Apel Constanța, decizia nr. 77/CM/2019, www.portaljust.ro)

I. Sentința apelată: Prin sentința civilă nr. 2590 din 31 octombrie 2018, Tribunalul Constanța, secția I civilă, a respins ca nefondată cererea formulată la 22 iunie 2018 de reclamanta R. în contradictoriu cu pârâta Școala Gimnazială [...], prin care a solicitat obligarea pârâtei la calculul și plata drepturilor salariale neacordate – gradația de merit pentru activitatea prestată în regim de plată cu ora – începând cu data de 1 septembrie 2017 și până la data de 1 iulie 2018, suma ce urmează a fi actualizată în funcție de rata inflației la data plății, precum și la plata dobânzii legale penalizatoare pentru suma menționată la pct. 1, ce reprezintă prețul lipsei de folosință a sumei convenite, începând cu data nașterii dreptului și până la plata sumei datorate.

În motivarea sentinței, Tribunalul a reținut următoarele: [...] Pentru anul 2017, în ceea ce privește gradația de merit, sunt aplicabile numai prevederile Ordinului nr. 6161/2017, în ceea ce privește metodologia și criteriile privind acordarea gradației de merit personalului didactic din învățământul preuniversitar de stat în sesiunea 2017, iar acesta menționează în mod expres la art. 3 că gradația de merit se calculează conform art. 264 din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, raportat la norma didactică de bază, și nu are în vedere astfel și

situația în care în plus față de norma didactică de bază se prestează activitate și în regim de plată cu ora.

De asemenea, pentru anul 2018 se aplică dispozițiile art. 3 alin. (2) din Ordinul nr. 3633/2018 potrivit cu care „Gradația de merit se calculează raportat la norma didactică de bază conform actului de numire/transfer/repartizare”; prin urmare și în anul 2018 gradația de merit se calculează conform art. 264 din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, raportat la norma didactică de bază și nu are în vedere astfel și situația în care în plus față de norma didactică de bază se prestează activitate și în regim de plata cu ora.

Așa cum rezultă din preambulul ambelor ordine, aplicabile perioadei de timp în litigiu, acestea au fost date în aplicarea dispozițiilor art. 264 din Legea nr. 1/2011, potrivit cu care personalul didactic din învățământul preuniversitar beneficiază de gradație de merit, care reprezintă 25% din salariul de bază, se atribuie pe o perioadă de 5 ani și se acordă efectiv potrivit unei metodologii elaborate de Ministerul Educației Naționale.

Așadar, pentru stabilirea cuantumului gradației de merit, legea învățământului face trimitere la

salariul de bază, arătând că respectiva gradație reprezintă 25% din acesta.

În condițiile art. 3 din O.M.E.N. nr. 6161/2017, începând cu data de 1 septembrie 2017, cuantumul de 25% din salariul de bază reprezentat de gradația de merit se calculează raportat la norma didactică de bază conform actului de numire/transfer/repartizare.

Aceeași dispoziție privind raportarea gradației de merit la norma didactică de bază conform actului de numire/transfer/repartizare este conținută și de Ordinul nr. 3633/2018 în ce privește dreptul convenit începând cu 1 august 2018, cu mențiunea că art. 3 din Ordin dispune că gradația reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut. [...]

Dispozițiile Legii nr. 63/2011, privind încadrarea și salarizarea în anul 2011 a personalului didactic și didactic auxiliar din învățământ, invocate în acțiune nu pot fi avute în vedere cât timp acest act normativ a fost abrogat expres anterior anului 2017 de art. VI din O.U.G. nr. 20 din 8 iunie 2016 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016. Așadar, pentru drepturi salariale cerute începând cu 1 septembrie 2017 trebuie analizate dispozițiile legale în vigoare, iar nu cele ale unui act normativ abrogat.

Determinarea salariului de bază pentru personalul didactic, salariu în raport de care se calculează gradația de merit, potrivit O.M.E.N. nr. 6161/2017, trebuie să se facă, așadar, potrivit legii de salarizare în vigoare în perioada de referință, respectiv potrivit Legii nr. 153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Orice alte acte normative anterioare, care stabileau salariul de bază în învățământul preuniversitar nu mai pot fi invocate decât dacă în cuprinsul Legii nr. 153/2017 s-ar face trimitere la acestea.

Art. 39 alin. (6) din Legea nr. 153/2017 dispune că pentru personalul didactic din sistemul național de învățământ salarizarea se stabilește în raport cu nivelul utilizat la data de 30 iunie 2017 potrivit H.G. nr. 38/2017 pentru aplicarea prevederilor art. 3⁴ alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, cu aplicarea corespunzătoare a prevederilor art. 38 alin. (3) și (4). Art. a2. din Anexa la H.G. nr. 38/2017 stabilește salariile de bază pentru funcțiile didactice de predare din învățământul preuniversitar, care se calculează potrivit nivelului studiilor, vechimii în învățământ și gradației (de la 0 la 5).

Așadar, actele normative în vigoare pentru salarizarea personalului didactic preuniversitar începând cu 1 octombrie 2017 nu prevăd, așa cum greșit susține reclamanta, posibilitatea de a beneficia de gradația de merit și pentru activitatea prestată în regim de plată cu ora.

Chiar art. 5 din Anexa I la Legea nr. 153/2017, invocat de aceasta, prevede dreptul la acordarea gradației de merit care reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut, arătând că se stabilesc prin ordin al ministrului metodologia și criteriile de acordare. Aceasta înseamnă că, prin efectul art. 5 din legea de salarizare, care reprezintă o normă de trimitere, actul normativ care trebuie avut în vedere la calcularea gradației de merit este O.M.E.N. nr. 6161/2017 și, în continuare O.M.E.N. nr. 3633/2018.

Este de subliniat că salarizarea în regim de plată cu ora este reglementată de Legea nr. 153/2017 prin art. 12 din Anexa I, care dispune că la calculul pentru plata cu ora se are în vedere norma didactică, așa cum este prevăzută de Legea nr. 1/2011. Este astfel evident, chiar din ordinea în care dispozițiile legale au fost inserate în legea salarizării, că gradația de merit nu se include în modul de calcul al drepturilor la plata cu ora.

II. Apelul: Împotriva acestei sentințe a formulat apel reclamanta R., solicitând schimbarea în tot a acesteia în sensul admiterii acțiunii.

În motivarea cererii de apel, apelanta reclamantă a arătat că beneficiază de gradația de merit în baza art. 264 alin. (1) din Legea nr. 1/2011. Salarizarea personalului didactic de predare în regim de plată cu ora a fost reglementată între 13 mai 2011 și 31 iulie 2016 de Legea nr. 63/2011, care a fost abrogată prin O.U.G. nr. 20/2016, în aplicarea căreia a fost emisă H.G. nr. 582/2016. La 1 iulie 2017 a intrat în vigoare Legea nr. 153/2017, apelanta invocând art. 5 alin. (1) și art. 12 alin. (1) din Anexa nr. I, capitolul I, Subcapitolul II din această lege. Trimiterea făcută de legiuitor, la art. 262 alin. (3) cu referire la art. 1 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 1/2011, la numărul de ore corespunzător activităților didactice determină în mod necesar concluzia că salarizarea pentru plata cu ora se realizează în mod similar modalității de stabilire a salariului aferent normei didactice, sumele convenite cuprinzând și beneficiul gradației de merit.

III. Analiza apelului: 1. Din adeverința pârâtei nr. 8.../2018 rezultă că reclamanta beneficiază de gradație de merit începând de la 1 septembrie 2013, desfășoară activitate în regim de plata cu ora timp de 2 ore pe săptămână, a beneficiat de plata gradației de merit inclusiv pentru activitatea prestată în regim de plată cu ora până la 30 iunie 2017, nu însă și ulterior acestei date.

2. Potrivit art. 264 alin. (1) din Legea nr. 1/2011 a educației naționale, „[p]ersonalul didactic din învățământul preuniversitar beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul inspectoratului școlar și reprezintă 25% din salariul de bază. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.”

În ceea ce privește plata cu ora, art. 254 alin. (1) din aceeași lege prevede că, în „unitățile de învățământ sau în consorțiile școlare poate fi angajat personal didactic cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată sau perioadă determinată de cel mult un an școlar, cu posibilitatea prelungirii contractului, respectiv în plata cu ora, în condițiile legii”.

Potrivit art. 12 alin. (1) din Reglementările specifice personalului didactic din învățământ, prevăzute în Anexa nr. 1, Capitolul I, lit. B la Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice prevede că „[p]ersonalul didactic de predare, de conducere, îndrumare și control, inclusiv cadrele didactice metodiste din unitățile de învățământ preuniversitar, poate fi salarizat și prin plata cu ora sau prin cumul, potrivit prevederilor Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Calculul pentru plata cu ora sau prin cumul se face la norma didactică prevăzută de Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 5 alin. (1) din aceleași Reglementări reia în esență art. 264 alin. (1) din Legea nr. 1/2011, statuând că: „Personalul didactic din învățământ, inclusiv personalul didactic auxiliar din bibliotecile centrale universitare, beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul inspectoratului școlar, bibliotecilor centrale universitare, respectiv al instituției de nivel superior și reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.”

3. Din analiza acestor prevederi legale rezultă că gradația de merit conferă cadrului didactic o majorare cu 25% a salariului de bază, precum și că plata cu ora, ca modalitate de remunerare a muncii prestate pentru o fracțiune de normă didactică, se face prin raportare la norma didactică.

Norma didactică a fost constituită pentru rațiuni care țin de optimizarea volumului de muncă a cadrelor didactice, precum și pentru salarizarea lor echitabilă, prin raportare la munca prestată, concretizată în numărul de ore lucrate. Consecința inerentă a constituirii normei didactice este apariția fracțiunilor de normă didactică, atât în cazurile în care activitatea unui cadru didactic depășește norma didactică, cât și în cele în care este mai redusă decât aceasta.

4. Plata cu ora „prin raportare la norma didactică” presupune împărțirea numărului de ore lucrate în afara normei didactice la numărul de ore corespunzător normei didactice și înmulțirea cu salariul de bază.

Dacă fracțiunea de normă didactică plătită cu ora se adaugă unei norme didactice întregi, lucrate în aceeași unitate de învățământ, nu există niciun motiv pentru care salarizarea ar fi diferită în cele două cazuri. Fracțiunea de normă se plătește proporțional cu norma întregă; pentru că plata pentru norma întregă include gradația de merit, și plata cu ora o va reflecta proporțional cu timpul lucrat.

5. Dacă salarizarea în regim de plată cu ora este urmarea neîntrunirii unei norme didactice întregi în aceeași unitate de învățământ, relația de muncă este circumscrisă unui contract individual de muncă cu timp parțial, de vreme ce norma didactică se determină în unități de timp. Art. 262 alin. (3) din Legea nr. 1/2011 prevede că „[n]orma didactică de predare-învățare-evaluare și de instruire practică și de evaluare curentă a preșcolarilor și a elevilor în clasă reprezintă numărul de ore corespunzător activităților prevăzute la alin. (1) lit. a) [...]”, care definește „activitatea personalului didactic de predare”.

În acest caz, sunt aplicabile prevederile art. 4 alin. (1) și (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPÉ, CEIP și CES, adoptat prin Directiva

nr. 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997, care prevede următoarele: „(1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întregă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective. (2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*”.

Ținând cont de principiul interpretării conforme cu dreptul Uniunii Europene a dreptului național („instanța națională este obligată să interpreteze dreptul său național în lumina textului și a finalității directivei” – Hotărârea Curții Europene de Justiție din 10 aprilie 1984 din cauza *von Colson și Kamann*, par. 26), legislația națională se interpretează în sensul excluderii oricărei discriminări între salariații care lucrează cu normă întregă și cei care lucrează cu timp parțial. În acest sens nu s-ar putea reține incidența vreunui motiv obiectiv care să justifice diferența de tratament între beneficiarii gradației de merit, după cum lucrează cu normă didactică întregă sau cu timp parțial, fiind plătiți cu ora.

Acesta este un argument în plus, față de cel prezentat la punctul 4 al acestei hotărâri, pentru salarizarea egală a cadrelor didactice care lucrează cu normă didactică întregă și a celor care sunt plătite cu ora, inclusiv sub aspectul gradației de merit.

6. Al treilea argument pentru care plata cu ora, raportată la norma didactică, nu poate exclude gradația de merit este că aceasta se acordă prin concurs, potrivit art. 264 alin. (1) din Legea nr. 1/2011, deci în considerarea persoanei cadrului didactic, fiind justificată de calitățile sale profesionale. Or, este absurd ca un cadru didactic să beneficieze de gradația de merit doar pentru orele care se înscriu în norma întregă, iar nu și pentru cele care fie excedează acesteia, fie nu compun o normă

întreagă, deși prestează aceeași activitate, uzând de aceleași calități profesionale; munca sa nu poate fi considerată mai valoroasă atunci când se înscrie în norma didactică și mai puțin valoroasă atunci când este plătită cu ora.

7. Cele trei argumente prezentate mai sus la punctele 4-6 conturează concluzia că gradația de merit se ia în calcul la salarizarea cadrelor didactice în regim de plată cu ora, ca urmare a aplicării corecte a prevederilor legale citate la punctul 3 al prezentei hotărâri.

Faptul că gradația de merit nu mai este cuprinsă între sporurile aplicate la salariul de bază, în cadrul enumerării prevăzute de art. 9 alin. (2) din Normele metodologice privind salarizarea prin plata cu ora pentru personalul didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control, precum și pentru cadrele didactice metodiste din unitățile de învățământ preuniversitar de stat și unitățile conexe, aprobate prin Ordinul Ministerul Educației Naționale nr. 4827/2018, nu înseamnă că s-ar fi interzis aplicarea gradației de merit în cazul plății cu ora. Pe de o parte, o astfel de interdicție nu a fost prevăzută, iar pe de altă parte ea ar fi nelegală, contravenind art. 254 alin. (1) și art. 264 alin. (1) din Legea nr. 1/2011 și art. 5 alin. (1) și art. 12 alin. (1) din Reglementările specifice personalului didactic din învățământ, prevăzute în Anexa nr. 1, Capitolul I, lit. B la Legea nr. 153/2017.

În baza acestor prevederi legale, gradația de merit se aplică și în cazul plății cu ora, iar faptul că ele nu au mai fost copiate în Normele metodologice nu înseamnă nici că intenția emitentului acestora a fost să excludă de la

aplicare gradația de merit în cazul plății cu ora, nici că, dată fiind forța juridică inferioară a normelor în raport cu legea, o astfel de excludere ar fi fost posibilă. Dimpotrivă, art. 9 alin. (2) din Normele metodologice nu prevede nimic despre gradația de merit întrucât o astfel de prevedere nu era necesară, aplicabilitatea ei inclusiv în cazul plății cu ora rezultând direct din prevederile legii.

8. Rezultă că reclamanta este îndreptățită să beneficieze din partea pârâtei de plata drepturilor salariale reprezentând gradația de merit pentru activitatea prestată în regim de plată cu ora în perioada care face obiectul acțiunii.

Întrucât aceste drepturi salariale nu au fost achitate la scadență, ele se vor actualiza în funcția de rata inflației la data plății, pentru recuperarea prejudiciului produs ca urmare a devalorizării monedei naționale.

Totodată, ca urmare a neplății la scadență a drepturilor salariale care fac obiectul acestei cauze, în baza art. 1535 C. civ., pârâta datorează și dobânda legală penalizatoare până la data plății.

9. În consecință, în baza art. 480 alin. (2) C. pr. civ., Curtea va admite apelul formulat în cauză, va schimba în tot sentința apelată în sensul că va admite cererea și va obliga pârâta la calculul și plata drepturilor salariale cuvenite reclamantei, reprezentând gradația de merit pentru activitatea prestată în regim de plată cu ora în perioada 1 septembrie 2017 - 15 iunie 2018, actualizate în funcția de rata inflației la data plății, precum și a dobânzii legale penalizatoare până la data plății.

Personal auxiliar de specialitate din instanțe și parchete. Recalculare pensie de serviciu. Inexistența obligației Casei județene de pensii de recalculare a pensiilor reclamantilor pe care fostul lor angajator încă nu le-a emis

Legea nr. 130/2015, art. II

Legea nr. 293/2015

Legea nr. 567/2004, art. 685 alin. (10)

Decizia ICCJ nr. 36 din 4 iunie 2018

Recalcularea pensiei prin corectarea bazei de calcul nu poate conduce în fapt, prin introducerea în baza de calcul a unor majorări salariale care au operat după data depunerii cererii de pensionare în baza art. II din Legea nr. 130/2015, la o actualizare a pensiilor de serviciu altfel decât prevede legea. Majorarea salarială prevăzută de Legea nr. 295/2015 se aplică în principiu în cazul recalculării pensiilor de serviciu, dar numai în condițiile prevăzute de lege, adică, potrivit art. II alin. (2) din Legea nr. 130/2015, în măsura în care a influențat în vreun fel baza de calcul a pensiei de serviciu, constând în „media salariilor de bază brute lunare din ultimele 12 luni anterioare lunii în care se depune cererea de pensionare, realizate de personalul auxiliar de specialitate aflat în activitate în condiții identice de funcție, vechime, grad sau treaptă și nivel al instanței sau parchetului unde a funcționat solicitantul înaintea eliberării din funcția de personal auxiliar de specialitate, precum și media sporurilor, în procent, avute în ultimele 12 luni anterioare lunii în care acesta a fost eliberat din funcție”. Dacă majorarea nu a influențat această medie a salariilor din ultimele 12 luni, pentru că s-a produs ulterior acelei perioade, cum s-a întâmplat în cazul reclamantilor, ea nu are cum să intre în baza de calcul reprezentată de media respectivă.

(C. Apel Constanța, decizia nr. 66/AS/2019, www.portaljust.ro)

I. Sentința apelată: Prin sentința civilă nr. 1150 din 4 septembrie 2018, Tribunalul Tulcea, secția civilă, de contencios administrativ și fiscal, a admis excepția prematurității și a respins cererea formulată în contradictoriu cu pârâta Casa Județeană de Pensii Tulcea ca prematură și a respins ca nefondate excepțiile nulității și lipsei de obiect, și a admis în parte cererea formulată la 12 martie 2018 de reclamantii [...], [...], [...], [...], [...] și [...] în contradictoriu cu pârâții Parchetul de pe lângă Tribunalul Tulcea și Casa Județeană de Pensii Tulcea, a obligat pârâțul să emită adeverințe tip, care să înlocuiască adeverințele inițiale, pentru

stabilirea pensiei de serviciu conform Legii nr. 576/2004 în care, la rubrica „Baza de calcul utilizată la stabilirea pensiei (...)” să fie avută în vedere media salariilor de bază din ultimele 12 luni anterioare lunii în care s-a depus cererea de pensionare, realizate de personalul auxiliar de specialitate aflat în activitate în condiții identice de funcție, vechime, grad sau treaptă și nivel al parchetului, salarii stabilite prin raportate la valoarea de referință sectorială de 421,36 lei, începând cu data de 9 aprilie 2015 și până la data eliberării adeverințelor inițiale. Totodată, Tribunalul a respins restul pretențiilor ca nefondate, care vizau emiterea

adeverințelor tip cuprinzând și creșterea procentuală de 10% prevăzută prin Legea nr. 293/2015, începând cu data de 1 decembrie 2015, și actualizare în funcție de rata inflației a diferențelor de pensie solicitate.

În motivarea sentinței, tribunalul a reținut următoarele:

Cu privire la excepția prematurității formulată de Casa Județeană de Pensii Tulcea, instanța a constatat că, deși pârâta Casa Județeană de Pensii a formulat distinct excepția prematurității și excepția inadmisibilității, motivarea oferită pentru inadmisibilitate evidențiază în fapt prematuritatea cererii.

Instanța a reținut că în lipsa adeverințelor emise de angajator, prin care se stabilește valoarea de referință sectorială la un alt quantum față de cel prevăzut în adeverințele pe care Casa de Pensii le-a avut în vedere la stabilirea pensiei inițiale, aceasta nu poate recalcula pensiile reclamanților decât în momentul în care aceștia vor depune noile cereri de recalculare a pensiilor însoțite de noile adeverințe emise de angajator.

Având în vedere că fostul angajator nu a emis încă alte adeverințe care să cuprindă o altă valoare de referință sectorială și cum casa de pensii nu a fost încă sesizată cu o nouă cerere de recalculare, instanța a admis excepția și a respins pretențiile reclamanților față de această pârâtă.

Față de excepția nulității pentru lipsa cuantumului pretențiilor invocată de Parchetul de pe lângă Tribunalul Tulcea, instanța a respins excepția având în vedere că reclamanții au precizat care este obiectul cererii de chemare în judecată și anume eliberarea unor adeverințe.

Tribunalul a respins ca nefondată și excepția lipsei de obiect, întrucât reclamanții au chemat în judecată Parchetul de pe lângă Tribunalul Tulcea pentru a fi obligat la eliberarea adeverințelor în calitate de fost angajator.

Instanța a constatat că pretențiile deduse judecății sunt întemeiate, față de următoarele considerente:

Reclamanții au făcut parte din personalul auxiliar de specialitate, și-au desfășurat activitatea în cadrul parchetelor din județul Tulcea, după cum urmează:

[...] având funcția de grefier-șef la Parchetul de pe lângă Judecătoria Tulcea, din ianuarie 2011 fiind înscrisă la pensie de serviciu conform Legii nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice; [...] având funcția de prim-grefier la Parchetul de pe lângă Tribunalul Tulcea, din noiembrie 2014 fiind înscrisă la pensie de serviciu conform Legii nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice; [...] grefier la Parchetul de pe lângă Tribunalul Tulcea, din iulie 2007 fiind înscrisă la pensie de serviciu conform Legii nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice; [...] grefier-șef Secție urmărire penală la Parchetul de pe lângă Tribunalul Tulcea, din aprilie 2008 fiind înscrisă la pensie de serviciu conform Legii nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice; [...] prim-grefier la Parchetul de pe lângă Tribunalul Tulcea, din septembrie 1999 fiind înscrisă la pensie de serviciu conform Legii nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate

al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice; [...] grefier-șef la Parchetul de pe lângă Judecătoria Babadag, din mai 2005 fiind înscris la pensie de serviciu, conform Legii nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice.

Potrivit prevederilor Legii nr. 119/2010, pensiile de serviciu ale personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, au devenit pensii în înțelesul Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare, efectul Legii nr. 119/2010 fiind așadar desființarea pensiei de serviciu dobândită în regimul Legii nr. 567/2004.

Pensia de serviciu a fost reintrodusă prin Legea nr. 130 din 3 iunie 2015 pentru completarea Legii nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice.

Conform art. 2 lit. d) din H.G. nr. 706 din 26 august 2015 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la stabilirea pensiilor de serviciu din Legea nr. 567/2004, de pensie de serviciu beneficiază și persoanele „care au fost pensionate anterior datei de 25 iulie 2015 și îndeplinesc, cumulativ, următoarele condiții: sunt beneficiare ale unei categorii de pensii din sistemul public de pensii, au o vechime în specialitate de cel puțin 20 de ani, vârsta de 60 de ani și, la data pensionării, aveau calitatea de personal auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești, al parchetelor

de pe lângă acestea, al fostelor notariate de stat, precum și al fostelor arbitraje de stat sau departamentale;”

Conform art. 5 alin. (3) din această hotărâre „(3) Cuantumul pensiei de serviciu pentru persoanele prevăzute la art. 2 alin. (1) lit. d), este 80% din baza de calcul reprezentată de media salariilor de bază brute lunare din ultimele 12 luni anterioare lunii în care se depune cererea de pensionare, realizate de personalul auxiliar de specialitate aflat în activitate în condiții identice de funcție, vechime, grad sau treaptă și nivel al instanței ori parchetului unde a funcționat solicitantul înaintea eliberării din funcția de personal auxiliar de specialitate, precum și media sporurilor, în procent, avute în ultimele 12 luni anterioare lunii în care acesta a fost eliberat din funcție.”

Potrivit art. 9 alin. (3) din H.G. nr. 706 din 26 august 2015, în vederea stabilirii pensiei de serviciu, dosarul de pensie trebuie să cuprindă următoarele documente: „a) cererea de înscriere la pensia de serviciu, întocmită conform modelului prevăzut în anexa nr. 1; b) actele necesare stabilirii pensiei conform prevederilor sistemului public de pensii, prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii, sau, după caz, copia ultimei decizii de pensionare ori talonul de pensie; c) adeverința-tip întocmită de ultimul angajator care cuprinde elementele necesare stabilirii pensiei de serviciu, respectiv vechimea în specialitate/funcție și baza de calcul, întocmită conform modelului prevăzut în anexa nr. 2; pentru beneficiarii prevăzuți la art. 2 alin. (1) lit. c) - f), adeverința-tip se întocmește de ultimul angajator la care a exercitat funcția de personal auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, de personal de specialitate criminalistică, de personal care ocupă funcții auxiliare de specialitate criminalistică, precum și de tehnician

criminalist din cadrul parchetelor de pe lângă instanțele judecătorești.”

Potrivit art. 34 alin. (5) C. muncii: „La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.”

Totodată art. 40 alin. (2) lit. h) din același act normativ prevede: „Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații: să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului.”

Ținând seama de prevederile legale mai sus enunțate, instanța a constatat că pârâțul Parchetul de pe lângă Tribunalul Tulcea este obligat să elibereze foștilor săi angajați adevăruri care să ateste toate veniturile de care aceștia au beneficiat, adevăruri care să respecte prevederile art. 5 alin. (3) din H.G. nr. 706/2015, adică să reprezinte media salariilor de bază brute lunare din ultimele 12 luni anterioare lunii în care se depune cererea de pensionare, realizate de personalul auxiliar de specialitate aflat în activitate în condiții identice de funcție, vechime, grad sau treaptă și nivel al instanței ori parchetului unde a funcționat solicitantul înaintea eliberării din funcția de personal auxiliar de specialitate, precum și media sporurilor, în procent, avute în ultimele 12 luni anterioare lunii în care acesta a fost eliberat din funcție.

Cu privire la fondul pretenției, tribunalul a constatat că nu a fost făcută dovada momentului la care au fost depuse cererile de pensionare în sensul menționat de art. 5 alin. (3) din H.G. nr. 706 din 26 august 2015, însă din adevărurile emise de Parchetul de pe lângă Tribunalul Tulcea, al cărui conținut este contestat prin demersul judiciar pendinte, rezultă că acestea au fost emise în data de 2 octombrie 2015 pentru reclamanta [...] și

în data de 16 octombrie 2015 pentru ceilalți reclamanți.

La data de 9 aprilie 2015 a intrat în vigoare Legea nr. 71/2015 prin care a fost aprobată O.U.G. nr. 83 din 12 decembrie 2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor publice, iar la articolul I după alin. (5) s-a introdus un nou alineat, alin. (5¹), cu următorul cuprins: „Prin excepție de la prevederile alin. (1) și (2), personalul din aparatul de lucru al Parlamentului și din celelalte instituții și autorități publice, salarizat la același nivel, precum și personalul din cadrul Consiliului Concurenței și al Curții de Conturi, inclusiv personalul prevăzut la art. 5 din aceste instituții, care beneficiază de un quantum al salariilor de bază și al sporurilor mai mici decât cele stabilite la nivel maxim în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice pentru fiecare funcție grad treaptă și gradație, va fi salarizat la nivelul maxim dacă își desfășoară activitatea în aceleași condiții”.

Pârâta refuză eliberarea adevărurilor solicitate de reclamanți invocând faptul că în luna aprilie 2015, la nivelul Parchetului de pe lângă Curtea de Apel Constanța și parchetelor arondate, pentru personalul auxiliar de specialitate și personalul conex nu existau salarii de bază și sporuri stabilite prin raportare la valoarea de referință sectorială de 405 lei, majorată cu 10% potrivit Legii nr. 293/2015, pârâta susținând că nu se poate admite solicitare pensionarilor din această categorie de personal de a beneficia de anumite majorări salariale începând cu data de 9 aprilie 2015.

Instanța a avut în vedere decizia pronunțată de I.C.C.J. nr. 36 din 4 iunie 2018 pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile prin care a stabilit că „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 1 alin. (5¹) din O.U.G. nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, precum și alte măsuri în domeniul cheltuielilor

publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 71/2015, cu modificările și completările ulterioare, soluția egalizării indemnizațiilor la nivel maxim are în vedere și majorările și indexările recunoscute prin hotărâri judecătorești unor magistrați sau membri ai personalului auxiliar, indiferent dacă ordonatorul de credite a emis sau nu ordine de salarizare corespunzătoare.”

Relativ la salariile realizate în ultimele 12 luni anterioare lunii în care s-au depus cererile de pensionare, respectiv octombrie 2014 - octombrie 2015, de personalul auxiliar de specialitate aflat în activitate în condiții identice, se reține că, la data de 26 aprilie 2018 Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție – Direcția de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism a emis Ordinul nr. 1925 prin care s-a dispus ca procurorii, personalul auxiliar de specialitate și personalul conex să fie încadrați, începând cu 9 aprilie 2015 avându-se în vedere o valoare de referință sectorială de 421,36 lei, iar de la 1 decembrie 2015 cu o valoare de referință sectorială de 463,50 lei. În motivarea emiterii Ordinului nr. 1925 din 26 aprilie 2018, procurorul șef al direcției, a avut în vedere:

„– Sentința civilă 1961 din data de 10 octombrie 2017, pronunțată de Tribunalul Dâmbovița, secția I civilă, în dosarul 4721/120/2017, privind acordarea valorii de referință sectorială în sumă de 405 lei + 4% procent prevăzut de O.G. nr. 13/2008 + 10% procent prevăzut de Legea nr. 293/2015;

– Decizia Curții Constituționale nr. 794/2016 publicată în Monitorul Oficial al României nr. 1029 din 21 decembrie 2016, precum și precum și recomandarea Plenului Consiliului Suprem al Magistraturii, către ordonatorii de credite, privind aplicarea în mod unitar a aceleiași valori de referință sectorială la nivelul familiei ocupaționale Justiție, începând cu data de 9 aprilie 2015;

– Ordinul nr. 75 din data de 15 martie 2018 al Președintelui Înaltei Curți de Casație și Justiție, prin care s-a stabilit indemnizația de încadrare lunară a judecătorilor, magistraților-asistenți, personalului auxiliar de specialitate și a personalului conex, prin raportare la o valoare de referință sectorială de 421,36 lei în perioada 9 aprilie 2015 – 30 noiembrie 2015 și raportat la valoarea de referință sectorială de 463,50 lei în perioada 1 decembrie 2015 – 31 decembrie 2017;

– Minuta încheiată în data de 19 aprilie 2018 în urma întâlnirii reprezentanților aparatelor tehnice din cadrul Înaltei Curți de Casație și Justiție, Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, Direcției Naționale Anticorupție, Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism și Consiliului Superior al Magistraturii prin care s-a propus acordarea valorilor de referință sectorială menționate în Ordinul nr. 75 din 15 martie 2018 al Președintelui Înaltei Curți de Casație și Justiție tuturor categoriilor de personal ale căror indemnizații de încadrare se stabilesc în funcție de valoarea de referință sectorială.”

Instanța a reținut totodată că la data de 24 mai 2018 a fost emis Ordinul Ministerului Justiției nr. 2066/C, care prevede la art. 1 alin. (1) „În perioada 9 aprilie 2015 - 30 noiembrie 2015, judecătorii din cadrul judecătoriilor, tribunalelor, tribunalelor specializate, curților de apel și asistenții judiciari beneficiază de o indemnizație de încadrare brută lunară, stabilită prin raportare la o valoare de referință sectorială de 421.36 lei”.

Având în vedere decizia I.C.C.J. la care s-a făcut referire mai sus, nr. 36/2018, instanța a constatat că nu este necesar să existe ordin de salarizare emis de ordonatorul de credite pentru a se putea elibera reclamanților adevărurile în care indemnizația de încadrare să fie stabilită prin raportare la valoarea de referință sectorială de 421,36 lei, având în

vedere că reclamanții au depus la dosar dovezi din care rezultă că personalul auxiliar din cadrul altor instanțe beneficiază de valoarea de referință sectorială 421,36 lei, începând cu data de 9 aprilie 2015.

Deși aceste drepturi nu au fost și încasate de către grefierii reclamanți, ele se circumscriu noțiunii de salarii „realizate” în accepțiunea art. 5 alin. (3) din H.G. nr. 706 din 26 august 2015 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la stabilirea pensiilor de serviciu din Legea nr. 567/2004.

Salariul realizat reprezintă totalitatea drepturilor bănești ce se cuvin ca urmare a muncii prestate într-o anumită perioadă, fiind lipsit de importanță dacă sumele convenite au fost sau nu încasate în perioada de referință sau ulterior, dacă au fost plătite benevol de către angajator ori prin executare silită.

Drept urmare, cererea a fost admisă, pârâțul Parchetului de pe lângă Tribunalul Tulcea urmând a fi obligat să emită adeverințe-tip pentru stabilirea pensiei de serviciu conform Legii nr. 576/2004 în care, la rubrica „Baza de calcul utilizată la stabilirea pensiei (...)” să fie avută în vedere media salariilor de bază din ultimele 12 luni anterioare lunii în care s-a depus cererea de pensionare, realizate de personalul auxiliar de specialitate aflat în activitate în condiții identice de funcție, vechime, grad sau treaptă și nivel al instanței, salarii stabilite prin raportare la valoarea de referință sectorială de 421,36 lei începând cu data de 9 aprilie 2015, așa cum s-a dispus prin ordinele anterior prezentate.

Relativ la creșterea procentuală de 10% reglementată de Legea nr. 293/2015, beneficiu stabilit pentru personalul auxiliar în activitate, prin același Ordin nr. 1925 din 26 aprilie 2018, s-a reținut că, fiind convenit începând cu data de 1 decembrie 2015, respectiv ulterior depunerii cererii de pensionare, nu poate fi recunoscută

ca făcând parte din baza de calcul al pensiei speciale.

Legiuitorul a fost clar și a reglementat că pensia de serviciu, în situația dată, se stabilește în raport de media salariilor de bază brute lunare din ultimele 12 luni anterioare lunii în care se depune cererea de pensionare, și nu în baza salariilor realizate ulterior acestui moment.

De altminteri, conform art. 685 alin. (10) din Legea nr. 567/2004, pensiile de serviciu se actualizează odată cu modificările valorii punctului de pensie și a procentului corespunzător ratei inflației utilizat la stabilirea valorii punctului de pensie, conform prevederilor Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, astfel că această actualizare nu mai poate fi realizată și în raport de creșterile salariale ulterioare.

Cu privire la pretenția de obligare la plata indexării cu indicele de inflație a diferențelor de pensie convenite, calculată de la data la care erau datorate și până la data plății efective, instanța constată, în primul rând, că această solicitare nu a fost motivată, nefiind arătate argumentele de fapt și de drept pentru care Parchetul de pe lângă Tribunalul Tulcea, în cadrul căruia reclamanții au avut calitatea de grefier, ar avea această obligație.

De altminteri nici nu există aceste temeiuri, astfel că pretenția este neîntemeiată și va fi respinsă ca atare.

Pe de altă parte, prejudiciul pe care reclamanții pretind că l-au înregistrat urmează a fi recuperat prin încasarea pensiei calculată prin raportare la adeverința la care pârâta a fost obligată să o emită prin prezenta.

II. Apelul: 1. Împotriva acestei sentințe au formulat apel reclamanții [...], [...], [...], [...], [...] și [...], solicitând „casarea” acesteia și, în

rejudecare, admiterea acțiunii, astfel cum a fost formulată și precizată.

În motivarea cererii de apel, reclamantii au arătat că prima instanță a omis să se pronunțe asupra cererii precizatoare, iar respingerea pretenției întemeiate pe creșterea salarială de 10% prevăzută de Legea nr. 293/2015 a fost în mod nelegal și netemeinic respinsă. Astfel, majoritatea instanțelor au admis acțiunile colegilor lor aflați în aceeași situație, iar colegii în activitate care nu sunt salariați la nivelul anului 2022 beneficiază deja de valoarea de referință sectorială de 463,50 lei. Dispozițiile instanței contravin Ordinului Ministerului Justiției nr. 8/28038 din 24 mai 2018. Apelantii au invocat în sprijinul aceleiași pretenții adresa Ministerului Justiției nr. 4/69875/2018. Cu privire la actualizarea sumelor și plata dobânzii, în mod greșit prima instanță a reținut că nu și-au motivat cererea; fiind drepturi restante, se subînțelege că sunt purtătoare de dobânzi, penalități și trebuie actualizate, la cererea reclamantilor.

2. Prin întâmpinare, intimata pârâtă Casa Județeană de Pensii Tulcea a solicitat respingerea apelului ca nefondat, arătând că în mod corect cererea formulată împotriva sa a fost respinsă ca prematură.

3. În cadrul judecății în apel a fost atașat dosarul de fond și au fost depuse la dosar adresa Ministerului Justiției nr. 4/69875 din 27 septembrie 2018, nota Procurorului general al Parchetului de pe lângă, Înalta Curte de Casație și Justiție nr. 4580/2018, extrase de pe site-ul Înaltei Curți de Casație și Justiție și ale altor instanțe privind alte cauze, ordinea de zi soluționată a CSM nedată (soluționarea notei nr. 9635/2018), ordinele Președintelui Înalta Curte de Casație și Justiție nr. 75 și 76 din 15 martie 2018, nr. 296 din 7 noiembrie 2017, ordinul Procurorului șef al DIICOT nr. 1925 din 26 aprilie 2018.

III. Analiza apelului: 1. În mod corect prima instanță a admis excepția prematurității și a respins ca prematură cererea formulată de reclamantii în contradictoriu cu pârâta Casa Județeană de Pensii Tulcea, reținând corect că această pârâtă are obligația de a stabili pensiile reclamantilor pe baza adeverințelor a căror eliberare încă nu s-a făcut, respectiv de a plăti eventualele diferențe rezultate, motiv pentru care și s-a dispus obligarea fostului angajator Parchetul de pe lângă Tribunalul Tulcea să le elibereze.

Nu există niciun motiv pentru care pârâta Casa Județeană de Pensii Tulcea ar trebui să fie obligată să recalculeze pensiile reclamantilor și să le plătească diferențele de pensie rezultând ca urmare a emiterii adeverințelor pe care fostul lor angajator încă nu le-a emis. De altfel, nici nu există încă vreo decizie de recalculare în baza căreia să se facă plata diferențelor de pensie solicitate, iar inexistența deciziilor este firească atâta timp cât fostul angajator nu a emis încă adeverințele care fac obiectul cauzei.

Interesul de a acționa împotriva pârâtei Casa Județeană de Pensii Tulcea s-ar putea naște doar după emiterea adeverințelor, dacă aceasta ar refuza să dispună în baza lor prin decizii de recalculare ori ar refuza să plătească diferențele de pensie care ar rezulta în urma emiterii deciziilor de recalculare.

Câtă vreme emiterea adeverințelor de venituri face obiectul judecății, iar în consecință ele nu au fost încă emise, Casa Județeană de Pensii Tulcea nu are nicio obligație în legătură cu recalcularea pensiilor reclamantilor în baza acestor potențiale adeverințe, iar acțiunea formulată împotriva ei este prematură.

2. În ceea ce privește accesoriile creanței (actualizare în funcție de rata inflației și dobânda legală), soluția de respingere a pretențiilor reclamantilor față de pârâta Casa Județeană de Pensii Tulcea este consecința directă a admiterii excepției prematurității, iar a celor îndreptate împotriva celui alt pârât se

explică prin aceea că, dacă și atunci când vor fi recalculate pensiile reclamantilor, diferențele nu vor fi în sarcina acestuia, ci a Casei Județene de Pensii Tulcea. De aceea, nu există la momentul actual niciun titlu de creanță al reclamantilor care să producă accesorii ale acesteia față de niciunul dintre părți.

3. În ceea ce privește majorarea salarială de 10% aplicată potrivit Legii nr. 293/2015, în mod corect prima instanță a ținut cont de data pensionării reclamantilor și de data la care această majorare a operat potrivit legii menționate, respectiv 1 decembrie 2015.

Această majorare nu are o natură diferită de cea a oricărei alte majorări, fiind de principiu că, în măsura în care se constată, chiar ulterior pensionării, că drepturile salariale nu au fost corect stabilite, foștii grefieri sunt îndreptățiți la stabilirea lor corectă, cu titlu retroactiv, inclusiv cu efectul corectării bazei de calcul a pensiei de serviciu.

Nu se poate însă corecta această bază de calcul decât în măsura în care era greșită, ceea ce se analizează în funcție de data încetării activității în cadrul parchetului. Parchetul angajator are obligația să ateste salariul avut de grefieri în cauză în perioada de referință, raportat la care se stabilește baza de calcul a pensiei de serviciu, perioadă care depinde de încetarea activității. Dimpotrivă, el nu poate fi obligat să ateste prin adevărniță salariul pe care l-ar fi avut foștii săi salariați la o dată ulterioară pensionării, dacă ar fi rămas în activitate.

4. Cum în speță toți reclamantii și-au încetat activitatea în cadrul Parchetului de pe lângă Tribunalul Tulcea anterior intrării în vigoare a Legii nr. 130/2015 – 25 iulie 2015, lege prin care s-a reglementat pensia de serviciu a personalului auxiliar al instanțelor și parchetelor (chiar în cererea de chemare în judecată reclamantii arătând că au fost pensionați înainte de apariția Legii nr. 71/2015 – care a apărut în Monitorul Oficial, partea I, nr. 223

din 6 aprilie 2015), baza de calcul a pensiei de serviciu este reprezentată, potrivit art. II alin. (2) din Legea nr. 567/2004, de „media salariilor de bază brute lunare din ultimele 12 luni anterioare lunii în care se depune cererea de pensionare, realizate de personalul auxiliar de specialitate aflat în activitate în condiții identice de funcție, vechime, grad sau treaptă și nivel al instanței sau parchetului unde a funcționat solicitantul înaintea eliberării din funcția de personal auxiliar de specialitate, precum și media sporurilor, în procent, avute în ultimele 12 luni anterioare lunii în care acesta a fost eliberat din funcție”.

Rezultă cu evidență că o majorare salarială aplicată ulterior acestei perioade de 12 luni devine irelevantă din perspectiva stabilirii bazei de calcul a pensiei de serviciu.

5. Reclamantii au depus cererea de pensionare, în sensul acordării pensiei de serviciu prevăzută de art. II din Legea nr. 130/2015, anterior datei de 1 decembrie 2015, când a operat majorarea salarială prevăzută de Legea nr. 293/2015: [...], [...] și [...] la 28 iulie 2015, [...] la 12 noiembrie 2015, [...] la 29 iulie 2015 și [...] la 30 iulie 2015, potrivit deciziilor de recalculare a pensiilor de serviciu ale fiecăruia, depuse la dosarul primei instanțe.

Pentru ca pensiile de serviciu să se stabilească potrivit legii, respectiv art. II alin. (2) din Legea nr. 130/2015, adevărnițele care fac obiectul prezentei cauzei, care trebuie să ateste media veniturilor din ultimele 12 luni anterioare depunerii cererii de pensionare, nu pot cuprinde informații despre o majorare salarială care s-a produs ulterior acelor 12 luni.

6. Adevărnițele care fac obiectul acestei cauze vizează stabilirea corectă a bazei de calcul a pensiei de serviciu.

După data stabilirii ei, pensia de serviciu poate face obiectul unor operațiuni succesive de actualizare, în baza unor prevederi legale speciale. În prezent actualizarea

este reglementată de art. 685 alin. (10) din Legea nr. 567/2004, introdus tot prin Legea nr. 130/2015.

Actualizarea pensiilor de serviciu ale reclamanților nu face obiectul prezentei cauze, pentru interesul soluționării căruia se reține doar că recalcularea pensiei prin corectarea bazei de calcul nu poate conduce în fapt, prin introducerea în baza de calcul a unor majorări salariale care au operat după data depunerii cererii de pensionare în baza art. II din Legea nr. 130/2015, la o actualizare a pensiilor de serviciu altfel decât prevede legea.

Dacă majorarea, ulterioară datei depunerii cererilor de pensionare, a salariilor personalului aflat încă în activitate la 1 decembrie 2015 s-ar introduce retroactiv în baza de calcul a pensiilor de serviciu ale acestora, s-ar produce o dublă ilegalitate: majorarea salarială s-ar aplica, doar în privința reclamanților, începând de mai devreme decât s-a prevăzut să se aplice potrivit Legii nr. 293/2015, adică nu de la 1 decembrie 2015, ci încă din prima lună a perioadei de 12 luni anterioare depunerii fiecărei cereri de pensionare (în speță, începând din noiembrie 2014 în cazul reclamantei [...] și din iulie 2014 în cazul celorlalți reclamanți); totodată, s-ar realiza în fapt o actualizare a pensiilor de serviciu, în funcție de evoluția ulterioară a salariilor personalului aflat încă în activitate, cu încălcarea normei legale referitoare la actualizare [art. 685 alin. (10) din Legea nr. 567/2004], potrivit căreia actualizarea se face „în fiecare an, cu rata medie anuală a inflației, indicator definitiv, cunoscut la data de 1 ianuarie a fiecărui an în care se face actualizarea și comunicat de Institutul Național de Statistică”.

7. Actele Ministerului Justiției invocate de apelanți, în care se face referire la recalcularea pensiilor de serviciu, nu modifică modul de calcul al pensiei de serviciu, prevăzut de lege și nu schimbă cu nimic situația particulară a reclamanților, care au formulat cereri de

pensionare în baza art. II din Legea nr. 130/2015 anterior datei de 1 decembrie 2015.

Majorarea salarială prevăzută de Legea nr. 295/2015 se aplică în principiu în cazul recalculării pensiilor de serviciu, dar numai în condițiile prevăzute de lege, adică, potrivit art. II alin. (2) din Legea nr. 130/2015, în măsura în care a influențat în vreun fel baza de calcul a pensiei de serviciu, constând în „media salariilor de bază brute lunare din ultimele 12 luni anterioare lunii în care se depune cererea de pensionare, realizate de personalul auxiliar de specialitate aflat în activitate în condiții identice de funcție, vechime, grad sau treaptă și nivel al instanței sau parchetului unde a funcționat solicitantul înaintea eliberării din funcția de personal auxiliar de specialitate, precum și media sporurilor, în procent, avute în ultimele 12 luni anterioare lunii în care acesta a fost eliberat din funcție”. Dacă majorarea nu a influențat această medie a salariilor din ultimele 12 luni, pentru că s-a produs ulterior acelei perioade, cum s-a întâmplat în cazul reclamanților, ea nu are cum să intre în baza de calcul reprezentată de media respectivă.

8. Nu se poate analiza și valorifica pe calea apelului pretinsa omisiune a soluționării de către prima instanță a cererii precizatoare menționată în motivele de apel, aceasta putând face cel mult obiectul unei cereri de completare, potrivit art. 444 C. pr. civ. În acest sens, potrivit art. 445 C. pr. civ., „[î]ndreptarea, lămurirea, înlăturarea dispozițiilor contradictorii ori completarea hotărârii nu poate fi cerută pe calea apelului sau recursului, ci numai în condițiile art. 442-444”.

9. Constatând astfel, în limitele investirii prin cererea de apel, că prima instanță a stabilit corect situația de fapt și a făcut o corectă aplicare a legii, pronunțând o hotărâre legală și temeinică, astfel cum a rezultat din considerentele de mai sus, în baza art. 480 alin. (1) C. pr. civ., Curtea va respinge apelul formulat în cauză ca nefondat.

Acordarea indemnizației lunare pentru titlul științific de doctor prevăzută de art. 14 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Legea nr. 153/2017

Indemnizația lunară pentru titlul științific de doctor se acordă atunci când din fișa postului rezultă că funcționarul desfășoară activități în domeniul în care a obținut titlul științific, chiar dacă fișa postului cuprinde și alte atribuții și îndatoriri, ce constituie activitatea principală și nu au legătura cu domeniul în care a fost obținut titlul de doctor.

(C. Apel Suceava, decizia nr. 256/2019, www.portal.just.ro)

Prin cererea adresată Tribunalului Suceava, secția de contencios administrativ și fiscal la data de 29 martie 2018 și înregistrată sub nr./86/2018, reclamantul A. a chemat în judecată pârâțul B., solicitând ca prin hotărârea ce se va pronunța să se dispună acordarea sporului pentru titlul științific de doctor, cu includerea lui în solda funcției de bază, începând cu data de 6 octombrie 2015 la zi și în continuare, fără cheltuieli de judecată.

Tribunalul Suceava, prin sentința nr. 1133 din 8 noiembrie 2018, a admis în parte, astfel cum a fost completată, cererea; a obligat pârâțul să acorde reclamantului indemnizația lunară pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, începând cu data de 28 decembrie 2017, data solicitării adresate angajatorului și în continuare până la încetarea raportului de funcție publică deținut în prezent; a obligat pârâțul la actualizarea acestei indemnizații cu indicii de inflație de la data plății.

Împotriva acestei sentințe, în termen legal, pârâțul B. a promovat recurs, criticând-o pentru nelegalitate.

Arată recurentul că prevederile art. 14 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea

personalului plătit din fonduri publice stipulează că: (1) Personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul. Potrivit dispozițiilor sus menționate, o condiție obligatorie pentru personalul care deține titlul științific de doctor de a beneficia de sporul de 50% din salariul de bază este aceea ca solicitantul să își desfășoare activitatea în domeniul pentru care posedă titlul științific.

La pronunțarea hotărârii, instanța nu a luat în considerare Fișa postului aparținând Compartimentului Asistență Religioasă, unde își desfășoară activitatea reclamantul, la capitolul B – Cerințele postului, punctul 3: Pregătirea necesară ocupantului postului prevede: Studii universitare de licență (ciclul 19 sau studii universitare de lungă durată cu diplomă de licență sau echivalentă, în specializarea „Teologie pastorală”. Lucrarea de doctorat a reclamantului, prin care i s-a conferit titlul științific de doctor în domeniul Istorie se încadrează în domeniul fundamental Științe umaniste și arte – ramura de știință Istorie – domeniul de studii universitare de

doctorat – Istorie, domeniu ce nu este prevăzut în fișa postului compartimentului unde își desfășoară activitatea reclamantul.

În motivarea hotărârii, instanța de fond a apreciat că activitatea principală a reclamantului este cea de asistență religioasă, ori reclamantul a dobândit titlul științific de doctor în domeniul Istorie, motiv pentru care recurentul consideră că prima instanță în mod eronat a admis în parte acțiunea formulată de către reclamant, acesta neîndeplinind condițiile legale de acordare a indemnizației lunare pentru titlul științific de doctor.

Prin întâmpinare, reclamantul solicită respingerea recursului, în opinia sa tribunalul reținând în mod corect că în Tematica și bibliografia pentru examenul de selecționare a preoților din structurile militare este prevăzută pentru proba scrisă materia Istoria Bisericii Ortodoxe Române, care la rândul ei include „Autocefalia Bisericii Ortodoxe Române (1864, 1885) și semnificația acesteia din perspectiva relație Stat - Biserică”. De asemenea, în mod corect instanța de fond a reținut că, potrivit atribuțiilor din Fișa postului și potrivit Legii nr. 195/2000 privind constituirea și organizarea clerului militar, preotul militar trebuie să colaboreze cu alți factori educaționali pentru organizarea serviciilor religioase cu ocazia unor evenimente importante din istoria și spiritualitatea poporului român și că acesta desfășoară nu numai activitate pastorală, dar și activitate de educație moral-religioasă în spirit patriotic. Referitor la susținerea recurentului în sensul că pentru ocuparea postului de genul celui deținut de reclamant este necesară o diplomă de licență sau echivalentă în specializarea Teologie pastorală, prima instanță a avut în vedere că o astfel de condiție este una minimală pentru ocuparea postului și pentru exercitarea acestuia. Chestiunea pe care pârâțul a supus-o atenției instanței de fond și reiterată la instanța de recurs vizează domeniul în care reclamantul a obținut

titlul de doctor, dacă acesta se circumscrie domeniului în care își desfășoară activitatea. Or, această chestiune a fost corect rezolvată de instanța de fond, care a statuat că titlul științific de doctor presupune o aprofundare a cunoștințelor într-o anumită problematică dintr-un domeniu și că ceea ce interesează este nu atât domeniul în care se încadrează lucrarea de doctorat în discuție, din punctul de vedere al H.G. nr. 140/2017 (în speță Istorie), ci dacă lucrarea se suprapune cu atribuții specifice postului. În mod corect tribunalul a apreciat că activitatea reclamantului nu se reduce numai la una strict pastorală, de asistență religioasă, care este activitatea principală, ci este implicat și în activități educaționale și spirituale, motive pentru care a reținut că este îndreptățit la remunerare ca urmare a deținerii titlului științific de doctor.

Prin răspunsul la întâmpinare, recurentul a reiterat, în esență, motivele de nelegalitate a hotărârii atacate prezentate în memoriul de recurs.

Analizând recursul, ale cărui motive pot fi circumscrise celor prevăzute la art. 488 alin. (1) pct. 8 C. pr. civ., Curtea constată că este neîntemeiat pentru următoarele considerente:

Recurentul invocă interpretarea greșită de către instanța de fond a dispoziției legale cuprinse în art. 14 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, potrivit căreia „personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul.”

Contrar susținerilor recurentului, Curtea observă că, la pronunțarea sentinței recurate, instanța de fond a avut în vedere Fișa postului reclamantului, având relevanță, sub aspectul definirii sintagmei „activitate în domeniul

pentru care posedă titlul științific”, rubricile referitoare la atribuțiile și cerințele postului. Astfel, printre atribuțiile postului, se regăsește și următoarea: „colaborează nemijlocit cu ceilalți factori educaționali din unitate și garnizoană pentru organizarea serviciilor religioase, cu ocazia unor evenimente importante din istoria și spiritualitatea poporului român”, iar la rubrica referitoare la descrierea sarcinilor, îndatoririlor și responsabilităților postului, una dintre responsabilități este: „în desfășurarea activităților specifice, colaborează nemijlocit cu cadrele cu atribuții în domeniul educației și culturii și cu alți factori educaționali din unitate pentru organizarea serviciilor religioase cu ocazia unor evenimente importante din istoria și spiritualitatea poporului român”.

De asemenea, atribuțiile și îndatoririle reclamantului, în calitatea lui de preot militar, sunt prevăzute și de art. 17 lit. d) din Legea nr. 195/2000 privind constituirea și organizarea clerului militar, unde se precizează: „colaborează nemijlocit cu ceilalți factori educaționali din unități, comandamente și garnizoane pentru organizarea serviciilor religioase, cu ocazia unor evenimente importante din istoria și spiritualitatea poporului român”.

Așadar, instanța de fond, în urma coroborării prevederilor din fișa postului cu cele ale actului normativ anterior menționat, a reținut în mod corect că reclamantul nu desfășoară doar activitate pastorală, ci și activitate de educație moral-religioasă în spirit patriotic, domeniu în care se încadrează în mod evident și lucrarea de doctorat cu titlul „Relația domnie-biserică în timpul lui Alexandru Ioan Cuza”.

Referitor la susținerea recurentului în sensul că pentru ocuparea postului de genul celui deținut de reclamant este necesară o diplomă de licență sau echivalentă în specializarea Teologie pastorală, prima instanță a reținut în mod corect că o astfel de condiție este una minimală pentru ocuparea postului și pentru exercitarea acestuia, iar în privința chestiunii litigioase, are relevanță dacă lucrarea se suprapune cu atribuții specifice postului.

În consecință, Curtea apreciază criticile recurentului ca fiind neîntemeiate, întrucât instanța de fond a argumentat în mod just îndeplinirea de către reclamant a condițiilor legale de acordare a indemnizației lunare pentru titlul științific de doctor, astfel că urmează a respinge recursul ca nefondat.

Stabilirea la nivel maxim a salarizării funcționarilor publici ca urmare a interpretării și aplicării dispozițiilor art. 39 și art. 36 și art. 38 din Legea nr. 153/2017.

Incidența raționamentului cuprins în Decizia nr. 794/2016 a Curții Constituționale

Decizia Curții Constituționale nr. 794/2016
Legea nr. 153/2017, art. 36, art. 38, art. 39

Raționamentul Deciziei nr. 794/2016 a Curții Constituționale subzistă și sub imperiul noii reglementări în materia salarizării în sensul înlăturării inechităților salariale dintre funcționarii publici care desfășoară aceeași activitate și se află în aceeași situație juridică, respectiv în cazul aplicării dispozițiilor cuprinse în art. 39, art. 36 și art. 38 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, nu doar în cazul personalului nou angajat.

(C. Apel Suceava, decizia nr. 235/2019, www.portal.just.ro)

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Suceava, secția de contencios administrativ și fiscal la data de 2 mai 2018 sub nr. .../86/2018, reclamanta A. a chemat în judecată pe pârâțul Inspectoratul Teritorial de Muncă B., solicitând instanței ca prin hotărârea pe care o va pronunța să dispună anularea deciziei nr. ... din 30 ianuarie 2018 emisă de pârât, cu obligarea acestuia de a emite o nouă decizie prin care să se recalculeze salariul de bază și sporurile de care beneficiază la nivelul maxim al acestor drepturi salariale, aflat în plată în cadrul tuturor instituțiilor subordonate Inspecției Muncii; obligarea pârâțului de a-i achita diferențele.

Pârâțul Inspectoratul Teritorial de Muncă a depus la dosar întâmpinare prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată.

În raport de acțiunea formulată, invocă excepția lipsei de obiect. În susținerea acestei excepții precizează că Inspecția Muncii, în condițiile punerii în practică a dispozițiilor Deciziei Curții Constituționale nr. 794/2016, indicată de reclamantă în acțiune, prin adresa nr. 254/2017, a comunicat inspectoratelor teritoriale de

muncă cuantumul brut al salariilor de bază, al sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare, în măsura în care personalul își desfășoară activitatea în aceleași condiții, luându-se în considerare hotărârile judecătorești. Având în vedere aceste considerente, apreciază ca fiind lipsită de obiect cererea reclamantei.

Pe fond, arată că reclamanta este funcționar public în cadrul ITM B., acesteia fiindu-i aplicabile prevederile Legii nr. 188/1999 republicată, drepturile salariale și alte drepturi fiind expres și exhaustiv prevăzute de lege.

Prin sentința nr. 892 din 21 septembrie 2018, Tribunalul Suceava – Secția de contencios administrativ și fiscal a admis cererea având ca obiect „anulare act administrativ, obligația de a face, calcul drepturi salariale” formulată de reclamanta A. în contradictoriu cu pârâțul Inspectoratul Teritorial de Muncă B., a anulat Decizia nr. ... din 30 ianuarie 2018 emisă de pârât, a obligat pârâțul să procedeze la emiterea deciziei de salarizare a reclamantei începând cu data de 1 ianuarie 2018 prin care să procedeze la stabilirea salariului de bază și a sporurilor la

nivelul maxim în plată pentru funcția publică, clasă, grad/treaptă, gradație, vechime și nivelul de studii similare din cadrul categoriei profesionale, respectiv familii ocupaționale de funcții bugetare din care aceasta face parte și a obligat pârâțul la plata către reclamantă a sumelor reprezentând diferențele salariale dintre drepturile cuvenite și cele efectiv încasate.

Împotriva acestei sentințe, în termen legal, a declarat recurs pârâțul Inspectoratul Teritorial de Muncă B., criticând-o pentru nelegalitate.

În motivarea recursului său, pârâțul Inspectoratul Teritorial de Muncă B. a considerat că în cauză este dat motivul de recurs prevăzut de art. 488 alin. (1) pct. 8 C. pr. civ., hotărârea pronunțată fiind dată cu interpretarea greșită a dispozițiilor art. 39 alin. (4) din Legea nr. 153/2017; că instanța de fond nu a reținut faptul că prevederile art. 39 alin. (1) - (4) din Legea nr. 153/2017 (în baza căruia reclamanta intimată a solicitat corelarea salariului cu nivelul maxim al salariului de bază din cadrul tuturor instituțiilor subordonate Inspecției Muncii) au în vedere perioada de aplicare etapizată a legii și vizează personalul nou-încadrat, personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, după data de 1 iulie 2017; că pentru personalul care era angajat în cadrul instituției la data de 1 iulie 2017, cum este cazul reclamantului intimat, reîncadrarea s-a făcut pe funcții, grade, gradație corespunzătoare vechimii în muncă avute, conform art. 36 alin. (1) din Legea-cadru, cu stabilirea salariilor de bază potrivit art. 38; că drepturile salariale ale reclamantului nu intră sub incidența prevederilor art. 39 din Legea nr. 153/2017, atât timp cât ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții, punct de vedere avut și de ordonatorul principal de credite – Ministerul Muncii și Justiției Sociale – elaborator al legii salarizării, exprimat prin adresele nr. 221/2018 și nr. 315/DM/2018, înaintată alăturat adresei nr. 177 din 20 februarie 2018

de către Inspecția Muncii. A arătat că – prin adresa nr. 179/SGRUFF din 21 februarie 2018 – Inspecția Muncii a comunicat ITM B. salariile maxime ce se află în plată în cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă la data de 31 ianuarie 2018, menționându-se separat salariile acordate în cadrul ITM I.; că reclamantul intimat are salariul stabilit prin decizia nr. 43 din 30 ianuarie 2018, la nivelul comunicat prin această adresă de către Inspecția Muncii, în cuantum de 5542 lei, respectiv la nivelul maxim aflat în plată în cadrul tuturor instituțiilor aflate la același nivel de subordonare, respectiv în cadrul tuturor inspectoratelor teritoriale de muncă; că în ce privește solicitarea de acordare a salariului la nivelul ITM I., prin adresa mai sus-menționată, Inspecția Muncii a comunicat cuantumul salariului inspectorului de muncă clasa I, grad profesional superior, gradația 5 din cadrul ITM I. în cuantum de 6869 lei, la un nivel superior salariului reclamantului, precizând faptul că este acordat ca urmare a unor hotărâri judecătorești. Astfel, în condițiile în care la nivelul inspectoratelor teritoriale de muncă, respectiv la nivelul ITM I., există în prezent sentințe definitive și executorii, pronunțate la sfârșitul anului 2017, prin care sunt stabilite drepturi salariale suplimentare față de cele stabilite de lege, aceste drepturi au fost acordate conform regulilor procedurale în materie doar pentru funcționarii publici din inspectoratul în care își desfășoară activitatea, ca părți între care s-a derulat un litigiu, întinderea efectelor hotărârii judecătorești neputând fi extinsă și asupra unor terți, conform art. 435 alin. (1) C. pr. civ., care stipulează că „Hotărârea judecătorească este obligatorie și produce efecte numai între părți și succesorii acestora”. Cu referire la punerea în practică a dispozițiilor Deciziei Curții Constituționale nr. 794 din 15 februarie 2016, prin adresa nr. 254/2017, a precizat că Inspecția Muncii a comunicat inspectoratelor teritoriale de muncă cuantumul brut al salariilor de bază, al sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare, în măsura în care personalul își desfășoară

activitatea în aceleași condiții, luându-se în considerare hotărârile judecătorești definitive la acea dată. În ce privește obligarea sa la stabilirea „sporurilor la nivelul maxim în plată pentru funcția publică, clasă, grad/treaptă, gradație, vechime și nivel de studii similare din cadrul categoriei profesionale, respectiv familii ocupaționale de funcții bugetare din care aceasta face parte”, a arătat, pe de o parte, că reclamantul intimat nu a precizat în cererea de chemare în judecată natura sporurilor pe care le solicită, respectiv cuantumul acestora, iar, pe de altă parte, faptul că dispozițiile art. 39 alin. (4) din Legea nr. 153/2017, în baza căruia s-a făcut solicitarea, dispun stabilirea la nivel maxim doar a salariului de bază, nu și a sporurilor. A apreciat că instanța de fond a acordat mai mult decât s-a cerut prin cererea de chemare în judecată, în condițiile în care reclamanta intimată a solicitat stabilirea salariului de bază la nivel maxim al acestor drepturi salariale, aflat în plată în cadrul tuturor instituțiilor subordonate Inspecției Muncii, raportându-se în motivare în special la ITM I., instanța de fond obligând ITM B. la stabilirea salariului la nivelul maxim în plată pentru funcția publică, clasă, grad/treaptă, gradație, vechime și nivel de studii similare din cadrul categoriei profesionale, respectiv familii ocupaționale din care aceasta face parte; că în stabilirea nivelului maxim al salariului de bază al funcționarilor publici din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, inclusiv a salariului intimatului, se raportează la nivelul maxim Inspecției Muncii și nu la nivelul categoriei profesionale, respectiv familii ocupaționale. A solicitat admiterea recursului, casarea sentinței civile recurate, iar în rejudecare respingerea acțiunii în contencios administrativ formulată de reclamata intimată, ca nefondată.

În drept, a invocat dispozițiile art. 488 alin. (1) pct. 8 C. pr. civ.

Prin întâmpinare, intimata a solicitat respingerea recursului declarat de pârât. A susținut că instanța de fond a făcut o corectă aplicare a dispozițiilor art. 39 din Legea nr. 153/2017,

reținând cu just temei că aceste dispoziții legale impun salarizarea sa la nivelul maxim aflat în plată pentru funcții similare la nivelul tuturor instituțiilor subordonate Inspecției Muncii și că decizia de salarizare contestată este nelegală; că sub aspectul situației de fapt dedusă judecății, în cauză este necontestată împrejurarea că prin actul administrativ contestat salariul de bază aferent funcției publice deținute de el a fost stabilit la suma de 5542 lei, respectiv la un nivel mai mic decât cel maxim aflat în plată pentru funcții similare în cadrul Inspectoratului de Muncă I., care este de 6869 lei; că prin stabilirea salariului de bază aferent funcției sale publice la un nivel mai mic decât nivelul maxim aflat în plată pentru aceeași funcție în cadrul ITM I. – instituție subordonată aceluiași ordonator principal de credite, au fost nesocotite dispozițiile art. 39 din Legea nr. 153/2017; că la stabilirea salariului de bază lunar, pârâtul recurent trebuia să aibă în vedere nivelul maxim aflat în plată în cadrul ITM I. pentru aceeași funcție, grad profesional, clasă de salarizare și gradație (respectiv 6869 lei) aceasta întrucât atât instituția sus menționată se află în subordinea aceluiași ordonator de credite, respectiv Inspecția Muncii, iar dispozițiile art. 39 alin. (4) impun raportarea la nivelul maxim aflat în plată din cadrul tuturor instituțiilor sau autorităților publice subordonate aceluiași ordonator de credite. În ce privește criticile aduse de pârât – prin recursul său, a apreciat că acestea nu pot fi reținute, întrucât din perspectiva pretențiilor deduse judecății, care aduc în discuție modalitatea de stabilire a salariului său de bază, iar nu aplicarea majorării de 25% a acestui salariu începând cu data de 1 ianuarie 2018, dispozițiile legale relevante sunt cele ale art. 39 alin. (1), (4) din Legea nr. 153/2017, iar nu cele ale art. 38, așa cum fără temei pretinde pârâtul. Deși pârâtul recurent pretinde că prevederile art. 39 ar avea în vedere doar personalul nou încadrat, personalul numit/încadrat în aceeași instituție/ autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv personalul promovat în funcții după data de 1 ianuarie 2017, această apărare nu poate fi

primită deoarece textul art. 39 alin. (1) din Legea nr. 153/2017 stabilește în mod neechivoc că reglementările din cuprinsul acestui articol se aplică în mod tranzitoriu până la implementarea integrală a legii (anul 2022) nu doar personalului nou încadrat, ci și personalului numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, fiind evident faptul că sfera de aplicare a acestei reglementări nu este limitată la categoria personalului nou încadrat. De altfel, dacă ar fi acceptată interpretarea pârâtului, s-ar ajunge la situația absurdă ca personalului nou încadrat să îi fie stabilit salariul de bază la un nivel superior salariului de bază al personalului care ocupă aceleași funcții și care își desfășoară activitatea de mai mult timp în instituția/autoritatea publică respectivă. În ce privește împrejurarea că nivelul mai mare de salarizare din cadrul ITM I. a fost stabilit în considerarea unor hotărâri judecătorești, această împrejurare nu justifică refuzul pârâtului de a stabili salariul de bază aferent funcției sale la nivelul maxim aflat în plată în instituția sus menționată, subordonată, la fel ca și pârâtul, Inspecției Muncii. În fine, a invocat sentința nr.1728 din 18 octombrie 2017 a Tribunalului Iași, rămasă definitivă, prin care s-a dispus ca sporul de confidențialitate de 15% să fie inclus în salariul de bază începând cu data de 17 decembrie 2016, arătând că drepturile salariale stabilite prin această sentință au fost recunoscute în considerarea unor norme cu aplicabilitate generală [art. 18 din Legea nr. 108/1999, art. 1 alin. (5¹) din O.U.G. nr. 83/2014], care sunt incidente în cazul tuturor funcționarilor ce își desfășoară activitatea în cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă.

Examinând recursul declarat de pârâtul ITM B., ale cărui motive de critică se subsumează prevederilor art. 488 alin. (1) pct. 8 C. pr. civ., Curtea îl constată a fi neîntemeiat.

Recurentul a invocat motivul de casare prevăzut de art. 488 alin. (1) pct. 8 C. pr. civ. (Legea nr. 134/2010), arătând că hotărârea instanței de fond a fost dată cu aplicarea greșită a normelor de drept material cuprinse în art. 39

alin. (4) din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice în ceea ce privește stabilirea salariului reclamantei la nivel maxim aflat în plată pentru funcția publică similară din cadru ITM I.

Recurentul a susținut că reclamantei îi erau aplicabile dispozițiile cuprinse în art. 36 alin. (1) din Legea nr. 153/2017 coroborat cu art. 38 deoarece face parte din categoria funcționarilor publici care erau încadrați la data de 1 iulie 2017, au păstrat aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții, iar art. 39 alin. (4) din Legea nr. 153/2017 este aplicabil personalului nou încadrat.

Potrivit art. 39 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice: „(1) Până la aplicarea integrală a prevederilor prezentei legi, pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salarizarea se face la nivelul de salarizare pentru funcții similare din cadrul instituției/autorității publice în care acesta este numit/încadrat sau din instituțiile subordonate acestora, în cazul în care nu există o funcție similară în plată.

(2) În situația în care prin aplicarea alin. (1) nu există funcție similară în plată, nivelul salariului de bază, soldei de funcție/salariului de funcție, indemnizației de încadrare pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, se stabilește prin înmulțirea coeficientului prevăzut în anexe cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare, la care se aplică, după caz, prevederile art. 10 privind gradația corespunzătoare vechimii în muncă.

(3) În aplicarea prevederilor alin. (1), prin instituție sau autoritate publică se înțelege

acea instituție sau autoritate publică cu personalitate juridică care are patrimoniu propriu, buget propriu de venituri și cheltuieli, conduce contabilitate proprie, iar conducătorul acesteia are calitatea de ordonator de credite.

(4) În aplicarea prevederilor alin. (1), în cazul instituțiilor sau autorităților publice aflate în subordinea aceluiași ordonator de credite, având același scop, îndeplinind aceleași funcții și atribuții, aflate la același nivel de subordonare din punct de vedere financiar, nivelul salariului de bază/indemnizației de încadrare se va stabili la nivelul maxim aflat în plată din cadrul tuturor acestor instituții sau autorități publice subordonate.”

De asemenea, art. 36 alin. (1) din Legea nr. 153/2017 prevede că: „(1) La data intrării în vigoare a prezentei legi, reîncadrarea personalului salarizat potrivit prezentei legi se face pe noile funcții, grade/trepte profesionale, gradație corespunzătoare vechimii în muncă și vechime în specialitate/vechime în învățământ avute, cu stabilirea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare și indemnizațiilor lunare potrivit art. 38.”

Față de prevederile legale invocate, Curtea constată că aprecierea recurentului în sensul că reclamanta nu ar putea fi salarizată la nivel maxim nu poate fi reținută deoarece interpretarea și aplicarea dispozițiilor cuprinse în art. 39 din Legea nr. 153/2017, precum și a dispozițiilor art. 36 și art. 38 din același act normativ nu trebuie să ignore practica Curții Constituționale a României, care prin Decizia nr. 794/2016 a statuat în sensul că trebuie înlăturate inechitățile salariale dintre funcționarii publici care își desfășoară activitatea în aceleași condiții prin egalizarea acestora la nivel maxim, iar nivelul maxim al salariului de bază trebuie să includă și drepturile recunoscute prin hotărâri judecătorești definitive. Or, raționamentul reținut subzistă și în situația reglementării

actuale, chiar dacă decizia pronunțată privește normele cuprinse în O.U.G. nr. 57/2015.

În motivarea Deciziei nr. 794/2016, Curtea Constituțională a României a reamintit necesitatea respectării principiului egalității în fața legii și a arătat că din moment ce situația juridică a personalului bugetar de același grad, gradație, vechime în funcție sau în specialitate și aceleași studii este identică, atunci și tratamentul juridic aplicabil - salariul de bază/indemnizația de încadrare - trebuie să fie același.

Față de conținutul Deciziei nr. 794/2016 a Curții Constituționale a României apare ca nefondată și susținerea recurentului că hotărârile judecătorești de acordare a drepturilor salariale în favoarea funcționarilor din cadru ITM I. ar putea produce efecte numai între părțile din respectivul litigiu.

O interpretare a textului legal invocat în sensul indicat de recurent ar determina o situație de inechitate salarială între funcționarii publici reîncadrați pe aceeași funcție, cu păstrarea atribuțiilor, și cei care au suferit o modificare a statutului profesional. Or, art. 6 lit. b) din Legea nr. 153/2017 consacră principiul nediscriminării, care impune eliminarea oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție. Acest principiu trebuie aplicat și în cazul reclamantei prin recunoașterea drepturilor salariale solicitate și stabilirea acestora la nivelul maxim al salariului de bază stabilit pentru funcționarii din cadrul ITM I.

Având în vedere aspectele reținute anterior, se constată că hotărârea instanței de fond a fost dată cu respectarea normelor de drept material, nefiind întemeiat motivul de casare prevăzută de art. 488 alin. (1) pct. 8 C. pr. civ. (Legea nr. 134/2010), astfel că, în temeiul art. 496 C. pr. civ. (Legea nr. 134/2010), Curtea urmează să respingă recursul promovat de ITM B., ca nefondat.

Abatere disciplinară. Anularea deciziei de sancționare disciplinară în condițiile în care neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu de către salariat nu îi este imputabilă acestuia. Nepunerea la dispoziție a resurselor necesare salariatului pentru realizare

C. muncii, art. 247 alin. (1) și (2), art. 248 alin. (1), art. 253

Analizând situația de fapt existentă în cauză prin raportare la dispozițiile legale care reglementează abaterea disciplinară și sancțiunile aplicabile, s-a reținut inexistența abaterii disciplinare, în condițiile în care neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu stabilite în decizia contestată nu îi este imputabilă. Impedimentele invocate de reclamant constituie o justificare întemeiată pentru neîndeplinirea sarcinilor. În cauza s-a dovedit că activitățile stabilite în sarcina sa au fost dispuse cu neasigurarea condițiilor necesare îndeplinirii muncii.

(C. Apel Suceava, decizia nr. 52/2019, www.portal.just.ro)

Prin cererea adresată Tribunalului Botoșani, secția I civilă la data de 17 aprilie 2018 și înregistrată sub nr. .../40/2018, reclamantul A. a solicitat anularea deciziei de sancționare nr. ... din 13 martie 2018 emisă de pârâțul Spitalul Județean B. și acordarea de daune morale în cuantum de 1 leu, cu plata cheltuielilor de judecată.

În motivare, reclamantul a arătat că, în anul 1984, a început să lucreze la fosta F. B., ocupându-se de atunci de mentenanța și repararea aparaturii medicale din spitale, desfășurându-și activitatea în sediul maternității.

În luna noiembrie 2016 a fost transferat la sediul central din strada aa nr. 11, în Biroul tehnic, de către manager spitalului, chiar dacă fostul șef al biroului tehnic, inginer C., a adus la cunoștința acestuia că efectiv nu este loc unde să-și desfășoare activitatea.

Reclamantul a menționat că își desfășoară activitatea într-un birou unde este doar un scaun liber și 50 cm distanță între birouri, că a făcut mai multe demersuri de a aduce la

cunoștința direcțiunii aceste aspecte, însă nu s-a ținut cont de punctul său de vedere.

În decizia nr. ... din 13 martie 2018, de sancționare disciplinară cu reducerea salariului de bază pe o durată de două luni cu 5%, se face referire la neducerea la îndeplinire a deciziilor nr. .../2017 și nr. .../2017, a procedurii operaționale PO 111-01, precum și neimplementarea recomandărilor făcute ca urmare a misiunii de audit „Activitatea compartimentului de mentenanță”.

A menționat că PO 111-01 Ediția I valabilă la data emiterii deciziei nr. ..., și anume 6 iunie 2017, nu conține pct. 8.12 și 8.14, care se susține în sancțiunea disciplinară că nu le-a respectat.

Practic, chiar dacă nu i s-au asigurat condiții minime (nu a primit laptop/PC, birou, ci doar un scaun între două birouri), a făcut tot posibilul să își îndeplinească atribuțiunile, din respect pentru instituția în care își desfășoară activitatea.

Conform art. 4 din Decizia nr. 519/2017, sarcina de serviciu ce i-a fost trasată presupunea întocmirea Planului de verificare periodică a aparaturii medicale și a fost adusă la îndeplinire, planul fiind prezentat managerului prin adresa nr. ... din 24 mai 2017. Întrucât nu a fost volum mare de muncă, această lucrare a fost realizată în Microsoft Word pe PC-ul dlui ing. D., în momentul în care acesta părăsea biroul, având o bază de date pe calculatorul său și una pe calculatorul ing. C., lucrând atunci când era posibil.

A întocmit acest plan astfel cum a crezut el că este logic, întrucât toate aparatele aflate în evidența sa se verifică de către ANMDM o dată la doi ani. Indicațiile despre realizarea Planului au fost primite doar după predare, după cum reiese din răspunsul managerului nr. ... din 22 mai 2017.

În prezent, Registrul trebuie actualizat lunar, deoarece s-au adus noi rubrici cu noi detalii care nu existau anterior, iar toate aceste modificări se pot face doar în format digital și tipărit, nu olograf.

În ceea ce privește anunțarea superiorului că nu poate aduce la îndeplinire lucrarea respectivă la termenul stabilit, arată că în fiecare zi i-a comunicat acestuia, în mod verbal, deoarece lucra în același birou.

Registrul general al dispozitivelor medicale, Planul de verificare periodică a aparaturii medicale, inventarierea manualelor de utilizare a aparatelor medicale și ale cărților tehnice, precum și completarea cu Notele de constatare a Registrului de evidență a constatărilor defecțiunilor sunt toate documente în format electronic, iar orice modificare presupune accesul la un PC sau un laptop. Nu înțelege cum a putut fi sancționat disciplinar pentru că nu a întocmit o serie de înscrisuri ce necesită un PC/laptop, un birou, o imprimantă etc., iar în lipsa acestor bunuri

a arătat, de la bun început, că nu poate să își îndeplinească atribuțiunile trasate.

Este total injustă și chiar jignitoare afirmația stipulată în decizia pe care o contestă, potrivit căreia ar fi putut îndeplini atribuțiile în format olograf, fiind lesne de înțeles că acest lucru este, cu toată bunăvoința sa, imposibil. Cum ar fi putut modifica olograf o serie de documente aflate în format digital?

În aceste condiții, a apreciat că sancțiunea sa este una nejustificată și, pe cale de consecință, a solicitat admiterea contestației și anularea deciziei nr. ... din 13 martie 2018, ca fiind netemeinică.

Totodată, reclamantul a menționat 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 pârâtului la plata sumei de 1 leu, cu titlul de daune morale, conform art. 253 C. muncii. Nu este singura decizie abuzivă împotriva sa, instanța anulând o astfel de sancțiune împotriva sa, hotărâre ce a rămas definitivă prin respingerea apelului, (dosarul nr. .../40/2017).

În dovedire, a solicitat proba înscrisuri și cu martorii D. și E.

Pârâtul Spitalul Județean B. a depus întâmpinare, solicitând respingerea acțiunii.

În apărare, pârâtul a arătat că reclamantul A. este salariatul unității, desfășurându-și activitatea în funcția de tehnician în cadrul Compartimentului supraveghere aparatură medicală și monitorizare firmă de mentenanță din cadrul Biroului tehnic.

Prin Decizia nr. .../2018, acesta a fost sancționat cu „reducerea salariului de bază pe o durată de 2 luni cu 5%”, conform prevederilor art. 248 alin. (1) lit. c) C. muncii.

Sanctiunea este dată de neîndeplinirea atribuțiilor stabilite prin deciziile managerului, astfel:

Prin referatul nr. ... din 25 octombrie 2017, managerul unității a sesizat comisia de disciplină asupra neimplementării recomandărilor făcute de auditorul intern ca urmare a desfășurării misiunii de audit „Activitatea Compartimentului de Mentenanță” în luna mai 2017, neducerea la îndeplinire a Deciziilor nr. .../2017 și nr. .../2017 și nerespectarea procedurii operaționale PO 111-01 - „Procedură privind mentenanța aparaturii și dispozitivelor medicale”.

La referatul de sesizare s-au atașat deciziile nr. .../2017 și nr. .../2017, PO 111-01 și nota de constatare nr. ... din 23 octombrie 2017 a auditului intern întocmită ca urmare a verificării implementării recomandărilor formulate în Raportul de audit nr. ... din 8 mai 2017 la termenele stabilite.

În nota de constatare nr. ... din 23 octombrie 2017 a auditului intern se arată că la termenele stabilite în raportul de audit nr. 20147 din 8 mai 2017 nu au fost implementate:

- completarea Registrului general al dispozitivelor medicale,
- planul de verificare periodică a aparaturii medicale,
- inventarierea manualelor de utilizare a aparatelor medicale și a cărților tehnice ale acestora,
- necompletarea, conform PO 111-01, a Registrului de evidență a constatărilor defecțiunilor tehnice cu notele de constatare.

Printre responsabili este menționat și reclamantul A., conform atribuțiilor stabilite prin Deciziile nr. .../2017 și nr. .../2017.

În notele de relații nr. ... din 7 noiembrie 2017 și nr. ... din 13 noiembrie 2017 transmise comisiei de disciplină, referitor la acuzele

de nerespectare a Deciziilor nr. .../2017 și nr. .../2017; nerespectarea procedurii operaționale PO 111-01 și neimplementarea recomandărilor făcute ca urmare a desfășurării misiunii de audit „Activitatea Compartimentului de Mentenanță”, reclamantul a arătat că:

- de când își desfășoară activitatea în str. aa, nr. 11 nu are un spațiu de lucru adecvat, deși a făcut solicitări verbale și scrise la managerul unității,

- pentru întocmirea și completarea Registrului general al dispozitivelor medicale nu are un calculator pe care să lucreze, fiind nevoit să apeleze la calculatorul unui coleg când acesta este în concediu,

- are și alte sarcini de serviciu, respectiv îndeplinirea urgențelor apărute zilnic (reparații la aparate),

- necesarul de timp (pentru îndeplinirea sarcinilor din decizii) pentru totalul aparatelor existente ar fi de 6 luni, câte 8 ore/zi,

- baza de date privind aparatura medicală există, dar trebuie adusă la zi și corelată cu datele înregistrate în contabilitate,

- pentru identificarea și menținerea la zi a bazei de date a aparaturii medicale ar fi nevoie de o persoană care să se ocupe exclusiv de această sarcină, dar doar după verificarea situației reale din teren, operațiuni care ar dura circa 5-6 luni,

- neîndeplinirea sarcinilor de serviciu nu a fost un act de rea-voință, este doar o răzbunarea personală a dlui manager.

Comisia de disciplină, analizând înscrisurile depuse (referatul de sesizare și anexele sale, notele de relații ale salariatului și anexele acesteia, PO 111-01 - „Procedură privind mentenanța dispozitivelor medicale și aparaturii nemedicale”, deciziile nr. 519/2017 și nr. 571/2017), a înlăturat apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare

prealabile, concluzionând că la data sesizării managerului prin nota de constatare nr. 47065 din 23 octombrie 2017, personalul angajat la Compartimentul Supraveghere Aparatură Medicală și Monitorizare Firme Menținere, inclusiv salariatul, ar fi trebuit să aibă întocmit Registrul general al dispozitivelor medicale cu toate mențiunile prevăzute de art. 10 din Ordinul nr. 308/2015 fără o decizie din partea conducerii unității.

Controlul auditului din mai 2017 a evidențiat o neglijență importantă a activității celor din cadrul compartimentului, iar la verificarea implementării recomandărilor în perioada 16-23 octombrie 2017 auditorul intern a constatat că reclamantul A. nu a respectat sarcinile de serviciu trasate prin deciziile conducerii și nici dispozițiile PO 111-01 referitoare la completarea Registrului general al dispozitivelor medicale, întocmirea Planului de verificare periodică a aparaturii medicale, necompletarea Registrului de evidență a constatărilor defecțiunilor tehnice cu notele de constatare, astfel:

– prin raportul de audit nr. ... din 8 mai 2017 se recomandă întocmirea Registrului general al dispozitivelor medicale aflate în utilizare conform dispozițiilor art. 10 din Ordinul nr. 308/2015, motivat de faptul că informațiile din registrul existent erau incomplete.

În acest sens, prin Decizia nr. .../2017, s-a atribuit reclamantului A. sarcina de a întocmi Planul de verificare periodică a aparaturii medicale până la data de 20 mai 2017, iar prin Decizia nr. .../2017 s-a stabilit întocmirea Registrului general al dispozitivelor medicale, evidența contractelor de service/mentenanță, Planul de verificare periodică a aparaturii medicale și inventarierea aparaturii medicale pentru secțiile Pediatrie și Obstetrică-ginecologie până la data de 15 iunie 2017. Reclamantul A. nu și-a îndeplinit sarcinile stabilite prin decizii nici până la data 23 octombrie 2017, nu a contestat sarcinile

și termenele stabilite și nici nu a solicitat prelungirea termenelor de implementare.

– în nota de relații, reclamantul A. nu face referiri la neîntocmirea Planului de verificare periodică a aparaturii medicale sau la necompletarea Registrului de evidență a constatărilor defecțiunilor tehnice cu notele de constatare.

– aspectele menționate în notele de relații au fost aduse la cunoștința șefului ierarhic abia în luna octombrie 2017, ca răspuns la ordinul de serviciu nr. ... din 17 octombrie 2017.

– în cazul reclamantului A., lipsa unui birou sau a unui calculator nu reprezintă o justificare pentru nerespectarea atribuțiilor trasate, mai ales că sarcinile puteau fi îndeplinite/începute și olograf, dacă exista voință.

– conform declarațiilor șefului Biroului tehnic, reclamantul nu și-a anunțat superiorul de necesitatea prelungirii termenelor și a refuzat semnarea fișei postului după modificarea acestuia cu noile atribuții stabilite prin Deciziile nr. .../2017 și nr. .../2017.

Comisia de disciplină a întocmit raportul nr. ... din 6 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 al 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 5%”, 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 reclamantului.

Reclamantul, prin contestația sa și prin înscrisurile depuse, a arătat că sarcinile de

serviciu trasate prin deciziile managerului nu au fost duse la îndeplinire/predate, fapt ce dovedește continuitatea abaterii pentru care a fost sancționat.

De asemenea, 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, 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. .../2018 „nu este singura decizie abuzivă împotriva mea”, pârâtul a menționat că instanțele de judecată au menținut, la fond și la apel, sancționarea reclamantului pentru absență de la serviciu (dosar nr. .../40/2017).

În drept, a invocat dispozițiile art. 205 C. pr. civ., solicitând încuviințarea probei cu înscrisuri.

Reclamantul a depus răspuns la întâmpinare, prin care și-a menținut pretențiile din cererea introductivă de instanță și a menționat că șeful său ierarhic E. a luat cunoștință despre condițiile în care reclamantul își desfășura activitatea, întrucât lucrează în același birou, ca și de adresele nr. ... din 16 mai 2017 și nr. ... din 13 noiembrie 2017 referitoare la lipsa bazei materiale.

Nu a existat refuzul său de semnare a fișei postului, pentru că nu a existat o anexă la fișa postului primită din partea conducerii, ci doar o discuție pe marginea unei propuneri privind modificarea fișei postului, cu privire la care a formulat unele obiecții în scris, însă modificarea fișei postului nu i-a mai fost comunicată. Față de cele arătate de reclamant în răspunsul la întâmpinare, pârâtul a menționat că, așa cum se poate observa

din notele de relații transmise comisiei de disciplină și din răspunsul la întâmpinare, reclamantul formulează doar scuze pentru neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, ba chiar pentru neînceperea îndeplinirii atribuțiilor.

Chiar dacă menționează că neîndeplinirea sarcinilor de serviciu „nu a fost un act de reavoință”, reclamantul, nici la acest moment, nu a dovedit că măcar a încercat/început îndeplinirea sarcinilor de serviciu, deși a trecut un an de la emiterea Deciziilor nr. .../2017 și nr. .../2017.

A menționat reclamantul că putea folosi un calculator când era colegul plecat în concediu de odihnă, dar nu a prezentat nicio dovadă că a și folosit calculatorul colegului pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu în respectiva perioadă.

A mai arătat reclamantul că „necesarul de timp pentru totalul aparatelor existente ar fi de 6 luni, câte 8 ore/zi”, dar nici comisiei de disciplină, nici instanței de judecată nu a prezentat vreo dovadă că a mers pe secții și a adunat date ale aparatelor medicale pentru completarea Registrului general al dispozitivelor medicale, deși a trecut un an de la emiterea Deciziilor nr. .../2017 și nr. .../2017.

Referitor la desemnarea anexei la fișa postului, pârâtul a arătat că fișa postului se întocmește de șeful ierarhic, se semnează de către salariat și apoi este aprobată de conducătorul unității. Astfel, respectiva anexă nu i-a fost comunicată reclamantului de către șeful ierarhic pentru a-și exprima părerea, ci pentru luare la cunoștință și semnare.

Din aceste considerente, comisia de disciplină a constatat că faptele pentru care reclamantul a fost cercetat constituie abatere disciplinară, propunând sancționarea acestuia.

Prin sentința civilă nr. 851 din 26 septembrie 2018, Tribunalul Botoșani a admis în parte contestația formulată de reclamantul A.;

a anulat decizia nr. ... din 13 martie 2018 emisă de pârâțul Spitalul Județean B. și a respins ca nefondate capetele de cerere privind acordarea de daune morale în cuantum de 1 leu și plata cheltuielilor de judecată.

Pentru a hotărî astfel, prima instanță a reținut că reclamantul A. a solicitat anularea deciziei de sancționare nr. ... din 13 martie 2018 emisă de pârâțul Spitalul Județean B. și acordarea de daune morale în cuantum de 1 leu, cu plata cheltuielilor de judecată.

Prin decizia nr. ... din 13 martie 2018, pârâțul a aplicat reclamantului sancțiunea reducerii salariului de bază cu 5% pe o durată de 2 luni, reținând ca fapte ce constituie abatere disciplinară „neducerea la îndeplinire a Deciziilor nr. .../2017 și nr. .../2017; nerespectarea procedurii operaționale PO 111-01 și neimplementarea recomandărilor făcute ca urmare a desfășurării misiunii de audit „Activitatea Compartimentului de Mentenanță din luna mai 2017”.

Salariatul a contestat această decizie, susținând că angajatorul nu i-a asigurat condiții corespunzătoare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu și, deși aceste apărări au fost înlăturate de angajator, față de ansamblul probelor cu înscrisuri și martori administrate în cauză, tribunalul a apreciat că împrejurările evocate sunt de natură să înlătore culpa salariatului în condițiile în care 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”, în condițiile în care, potrivit art. 40 alin. (2) lit. b) din același cod, angajatorului îi revine și obligația: „să asigure permanent condițiile

tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă”.

Așadar, din această perspectivă s-a reținut că, în urma Raportului de audit intern nr. ... din 8 mai 2017 privind activitatea Compartimentului supraveghere aparatură medicală și monitorizare firme mentenanță, pârâțul a emis decizia nr. ... din 12 mai 2017 în care a stabilit atribuții specifice salariaților din acest compartiment, inclusiv la art. 4 pentru reclamantul A., care, până la data de 20 mai 2017, avea obligația de a întocmi Planul de verificare periodică a aparaturii medicale.

Drept urmare, prin adresa nr. ... din 16 mai 2017, salariatul a arătat că nu deține decât un scaun în cadrul Biroului tehnic, că nu-și poate desfășura activitatea în aceste condiții și a solicitat angajatorului să-i asigure „un spațiu de lucru conform legislației în vigoare și fișei postului.”

Cu toate acestea, la data de 24 mai 2017, salariatul a înaintat conducerii unității documentul solicitat, așa cum rezultă din adresa spitalului nr. ... din 24 mai 2017, în care i s-a comunicat necesitatea completării lucrării cu mai multe detalii și i s-a acordat termen de realizare la data de 31 mai 2017.

După cum rezultă și din Nota de constatare a Compartimentului de audit public intern nr. ... din 23 octombrie 2017, față de volumul mare de lucru necesar îndeplinirii recomandărilor din raportul de audit, pârâțul a emis decizia nr. ... din 6 iunie 2017, prin care a desemnat salariați pentru întocmirea/actualizarea evidențelor (registru general al dispozitivelor, evidența contractelor de service/mentenanță, planul anual de verificare periodică a dispozitivelor și inventarierea aparaturii medicale) pe locațiile în care se află aparatura medicală – reclamantului fiindu-i alocate Secțiile de Obstetrică - Ginecologie și Pediatrie.

Reclamantul a susținut că evidențele arătate trebuiau întocmite și actualizate în format electronic, datorită volumului ridicat de muncă dar și rulajului mare al aparaturii medicale, însă pârâțul a înlăturat această susținere apreciind că „în cazul salariatului tehn. A., lipsa unui birou sau a unui PC nu reprezintă o justificare pentru nerespectarea atribuțiilor trasate, mai ales că sarcinile puteau fi îndeplinite/începute și olograf, dacă exista voință”.

Instanța de fond nu a reținut poziția exprimată de angajator, întrucât, față de probele administrate în cauză, a constatat că pentru îndeplinirea atribuțiilor trasate, salariatul avea nevoie atât de birou (respectiv obiect de mobilier), cât și de accesul neîngrădit la un PC pentru întocmirea evidențelor (sesizând în acest sens angajatorul și prin adresa nr. ... din 13 noiembrie 2017 - fila 10 dosar fond), așa cum rezultă din Nota de constatare a Compartimentului de audit public intern nr. 47065 din 23 octombrie 2017 în care, la nr. crt. 1, se notează că „La nivelul compartimentului mentenanță se păstrează în format electronic Contractele de service pentru aparatura medicală” – recomandare implementată – dar și din declarațiile martorilor: – D. – „Eu sunt coleg de serviciu cu reclamantul, noi lucrând la Biroul tehnic în cadrul Compartimentului de mentenanță și întreținere aparatură medicală.

Cunosc faptul că reclamantul a lucrat până în 2016 la Secția de obstetrică - ginecologie a Spitalului Județean, unde avea ca atribuții întreținerea aparaturii medicale.

Din anul 2016 locul său de muncă a fost schimbat, fiind adus la Biroul tehnic din cadrul Spitalului Județean unde se găseau 5 scaune și vreo 3-4 calculatoare, dintre care numai 2 calculatoare aparțineau Biroului Tehnic.

În aceste condiții reclamantul i s-a dat doar un scaun, nici măcar un birou, care oricum nu

încăpea și nu i s-a alocat un calculator pentru a-și îndeplini atribuțiile de serviciu.

Așa cum rezultă din anexa la decizia .../2017 și eu am primit atribuții similare cu reclamantul dar referitoare la alte secții ale spitalului, așa încât pot arăta în cunoștință de cauză că registrele și evidențele care au fost stabilite în atribuția reclamantului trebuiau întocmite și actualizate în format electronic, având în vedere că în cadrul spitalului există mereu intrări și ieșiri de aparatură medicală ceea ce determină evidențierea acestora în format electronic, pentru că se pot face mai ușor operațiunile în legătură cu aparatura medicală.

Față de situația arătată în privința dotărilor Biroului tehnic, menționez că reclamantul ar fi avut acces doar la calculatorul la care lucram eu, atunci când eu mă aflam în concediu sau în momentele în care eu nu foloseam efectiv calculatorul.

Pe cel de-al doilea calculator de la Biroul tehnic lucra dl. C. care acum este la pensie, iar E. efectuează lucrările pe calculatorul personal.

Apreciez că reclamantul avea un volum mare de lucru având în vedere că cele două secții arătate există aproximativ 400 de aparate medicale.

Nu cunosc dacă atunci când lucra la Secția obstetrică - ginecologie reclamantul avea un calculator pus la dispoziție de unitate.

Nu cunosc dacă reclamantul ar fi avut posibilitatea să efectueze lucrările în birouri de la cele două secții arătate pentru că nu cunosc dotările.

Din câte știu eu nu avea un spațiu amenajat pentru birou la cele două secții.” – E. – coordonator al Biroului tehnic (fila 98 dosar fond): „Având în vedere locul meu de muncă, cunosc sarcinile de serviciu care au fost trasate reclamantului în 2017 și apreciez că acesta nu a avut posibilitatea efectivă de a întocmi

evidențele arătate întrucât spațiul alocat biroului tehnic din incinta spitalului este insuficient, pentru cele 5 persoane care trebuie să-și desfășoare activitatea acolo, inclusiv de la protecția muncii, reclamantul neavând birou sau calculator la care să poată efectua lucrările.

Menționez că lucrările trebuiau efectuate în format electronic datorită rulajului existent cu privire la aparatura medicală, fiind intrări noi sau casări și nu era posibilă ținerea unei evidențe pe hârtie.

Cunosc că s-au făcut demersuri pentru alocarea unui alt spațiu, achiziționarea unui calculator, mărirea spațiului dar până la acest moment nu s-au înregistrat rezultate pozitive.

Din câte cunosc nici la Secția de obstetrică ginecologie, unde a lucrat anterior reclamantul, nu a avut alocat un calculator din partea unității, acesta neapărând la obiectele de inventar.

Cunosc că există un singur calculator la Secția Obstetrică Ginecologic la care lucrează administratorul secției, nu cunosc dacă este dat de la unitate sau personal. Eu lucrez de peste 10 ani la spital și abia de o săptămână mi s-a dat un calculator, până atunci am lucrat pe laptop personal.

Știu că reclamantul mai are și alte atribuții de serviciu, ocupându-se în limita competenței de întreținerea aparaturii medicale, personal sau prin centre specializate, împreună cu martorul D., iar când acesta din urmă lipsea, reclamantul trebuia să asigure intervențiile la aparatura medicală pentru tot spitalul.

Din punctul meu de vedere, apreciez că față de volumul mare de lucru al reclamantului acesta nu avea timpul necesar să îndeplinească atribuțiile de întocmire a evidențelor în termenul dat de angajator.

Poate că dacă s-ar fi ocupat în mod efectiv de întocmirea evidențelor și ar fi avut condițiile necesare s-ar fi încadrat în termenul dat.

Doresc să menționez că efectuarea evidențelor solicitate de angajator era foarte îngreunată de faptul că lipsește documentația aferentă aparaturii medicale.

La acest moment, au fost efectuate peste 50% din evidențele solicitate de angajator.”

Prin urmare, tribunalul a constatat că pârâtul nu a respectat dispozițiile art. 40 alin. (2) lit. b) C. muncii, întrucât nu a asigurat salariatului condiții corespunzătoare de muncă, ceea ce este de natură să înlăture vinovăția sa pentru nerespectarea termenelor de întocmire a evidențelor și să înlăture caracterul de abateră disciplinară a acestei fapte pentru care a fost sancționat prin decizia contestată – așa încât a fost admisă contestația formulată în cauză și a fost anulată decizia nr. 261 din 13 martie 2018 emisă de pârâtul Spitalul Județean B.

S-a reținut și faptul că la dosarul cauzei a fost depusă de către reclamant o formă imprimată pe suport de hârtie a registrului general al aparaturii medicale pentru Secția Obstetrică – Ginecologie și că, în realitate, fapta imputată acestuia este reprezentată de nerespectarea termenelor de întocmire a evidențelor, întrucât decizia nr. .../2017 a fost emisă în urma raportului de audit și înlocuită apoi cu decizia nr. .../2017, iar nerespectarea procedurii operaționale PO 111-01 nu poate fi analizată în mod concret decât tot în raport cu atribuțiile trasate reclamantului. În plus, așa cum a sesizat salariatul în cererea introductivă de instanță, procedura operațională valabilă la data emiterii deciziei nr. ..., și anume 6 iunie 2017, nu conține pct. 8.12 și 8.14, a căror nerespectare i s-a imputat prin decizie.

În mod evident, ca o consecință a anulării deciziei nr. .../2018, au fost restituite salariatului drepturile salariale reținute în baza

acesteia, în măsura în care decizia a fost pusă în executare.

În schimb, a fost respins capătul din cererea reclamantului privind acordarea daunelor morale, întrucât acesta nu a dovedit îndeplinirea condițiilor cumulative obligatorii pentru angajarea răspunderii patrimoniale a angajatorului prevăzute de art. 253 alin. (1) C. muncii, respectiv fapta ilicită, prejudiciul, legătura de cauzalitate dintre fapta ilicită și prejudiciu, vinovăția – în mod special a faptei ilicite și a prejudiciului, neprobându-se că dreptul la imagine al salariatului a fost afectat.

Reclamantul nu a făcut dovada existenței și întinderii cheltuielilor de judecată efectuate în prezenta cauză, astfel cum impune art. 452 C. pr. civ., așa încât și această pretenție a fost respinsă ca nefondată.

Împotriva acestei hotărâri a formulat apel Spitalul Județean B.

În motivare a arătat că prin Deciziile nr. .../2017 și nr. .../2017 s-a stabilit în sarcina salariaților de la Compartimentul supraveghere aparatură medicală și monitorizare firma de mentenanță actualizarea evidențelor privind aparatura medicală, însă în niciuna din aceste decizii nu s-a menționat ca actualizarea evidențelor să fie în format electronic.

Personalul angajat la acest compartiment, inclusiv reclamantul intimat, ar fi trebuit să aibă întocmit Registrul general al dispozitivelor medicale cu toate mențiunile prevăzute de art. 10 din Ordinul nr. 308/2015 la data efectuării auditului din luna mai 2017, iar datele din acest registru trebuiau doar actualizate.

De la emiterea Deciziilor nr. 519/2017 și 571/2017 și până la transmiterea referatului nr. 47558 din 25 octombrie 2017 către comisia de disciplină, pentru secțiile repartizate, intimatul nu a întreprins niciun demers pentru îndeplinirea sarcinilor trasate, ba, mai mult, așa cum reiese din înscrisurile depuse la dosarul

cauzei, nu a contestat sarcinile și termenele stabilite și nici nu a solicitat prelungirea termenelor de implementare.

A apreciat apelantul că în mod greșit prima instanță a reținut doar că salariatul nu a avut „condiții corespunzătoare de muncă”, pe acest aspect bazându-se întreaga hotărâre, fără a analiza și celelalte elemente ale cauzei, respectiv lipsa oricărei diligențe din partea salariatului de a duce la îndeplinire sarcinile de serviciu.

Astfel, deși a susținut că la contabilitate se găsește lista cu aparatura medicală, nu a solicitat această listă pentru secțiile care i-au fost repartizate pentru a face verificările necesare pentru actualizarea Registrului general al dispozitivelor medicale. Nu există dovadă că s-a deplasat în teren pentru a verifica existența manualului de utilizare, a cărții tehnice, a garanției pentru aparatele din secțiile care i-au fost repartizate.

Ori, toate aceste aspecte premergătoare actualizării Registrului general al dispozitivelor medicale se puteau face fără utilizarea unui calculator.

Reclamantul intimat și-a susținut întreaga apărare pe lipsa dotărilor (calculator, imprimantă, birou), dar nu a făcut nicio dovadă în sensul că a întreprins vreun demers pentru a duce la îndeplinire sarcinile de serviciu trasate prin Deciziile nr. .../2017 și nr. .../2017. Dimpotrivă, a argumentat că ar fi prea mult, prea greu și că este „doar o răzbunare personală a dlui manager”.

Astfel, reiese clar că salariatul nu a vrut să îndeplinească sarcinile de serviciu trasate prin Deciziile nr. .../2017 și nr. .../2017, chiar martorul E. declarând că sarcinile sunt îndeplinite cam 50% (la data prezenței sale în fața instanței).

De asemenea, mărturiile martorilor sunt pătinoare și nu trebuie luate în considerare,

În condițiile în care numitul D. a fost sancționat prin Decizia nr. .../2018 tot pentru neîndeplinirea sarcinilor trasate prin Deciziile nr. .../2017 și nr. .../2017 (dosar nr. .../40/2018), iar numitul E. a făcut declarații contrare față de cele menționate în fața Comisiei de disciplină (nu a anunțat necesitatea prelungirii termenelor, a refuzat semnarea fișei postului după modificarea acesteia cu noile atribuții, nu a vrut să îndeplinească noile sarcini).

Față de cele arătate mai sus, ținând cont de înscrisurile depuse la dosarul de fond, apelantul a solicitat admiterea apelului, casarea sentinței, iar în rejudicare, respingerea acțiunii pârâtului.

În drept, a invocat dispozițiile art. 466 - 482 C. pr. civ.

Prin întâmpinare reclamantul intimat a solicitat respingerea apelului ca nefondat și menținerea sentinței pronunțată de instanța de fond, ca temeinică și legală.

În motivare a arătat că, încă din anul 2002, toate evidențele spitalului se fac în format electronic, așa încât nu era necesar să se menționeze explicit că evidența trebuia să fie făcută în acest format și chiar dacă s-ar folosi doar o evidență olografă, tot era necesar un birou pentru a actualiza registrul.

Cum actualizarea în sine a Registrului presupune o refacere în totalitate a formatului acestei evidențe, întrucât s-au introdus rubrici noi, este evident că această operațiune are loc în format digital, ceea ce presupune accesul la un calculator.

Deplasarea în teren se efectuează după comasarea tuturor aparatelor în format digital, urmată de printarea unei copii și verificarea fiecărui aparat în parte, pe teren, cu completarea tuturor rubricilor cu ceea ce se găsește în realitate. Ulterior, se revine la birou și toate datele din format olograf se trec în registrul aflat în format digital.

Dar, chiar și în lipsa unor condiții și dotări minime de muncă, a arătat reclamantul intimat că a lucrat la Registrul aparatului medical, încă din luna aprilie 2017, acest fapt datorându-se, în mare parte, bunăvoinței colegilor de birou care i-au permis accesul la calculatoarele lor, în perioada în care aceștia erau pe teren.

A solicitat conducerii unității spitalicești, în mod repetat, atât verbal, cât și în scris, un spațiu de lucru conform fișei postului (birou, calculator, imprimantă) pentru realizarea sarcinilor de serviciu, însă de fiecare dată a fost ignorat.

Analizând actele și lucrările dosarului, asupra apelului civil de față, Curtea reține următoarele:

Prin Decizia nr. ... din 13 martie 2018, reclamantul a fost sancționat disciplinar cu reducerea salariului de bază cu 5% pe o durată de 2 luni, în temeiul dispozițiilor art. 248 alin. (1) lit. c) C. muncii.

Motivele sancționării disciplinare sunt: „neducerea la îndeplinire a Deciziilor nr. .../2017 și nr. .../2017; nerespectarea procedurii operaționale PO 111-01 și neimplementarea recomandărilor făcute ca urmare a desfășurării misiunii de audit „Activitatea Compartimentului de Mentenanță din luna mai 2017”.

Reclamantul contestând această decizie, a susținut că angajatorul nu i-a asigurat condiții corespunzătoare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu, apărări reținute de prima instanță, față de ansamblul probelor cu înscrisuri și martori administrate în cauză, ca fiind întemeiate, însușite și de instanța de control judiciar, astfel cum în continuare se va dezvolta.

Potrivit art. 247 alin. (1) și (2) C. muncii, angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte

ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

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.

Din dispozițiile legale mai sus menționate rezultă că sancțiunile disciplinare pot fi aplicate numai în cazul săvârșirii cu vinovăție a unei fapte în legătură cu munca, prin care s-au încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Potrivit dispozițiilor art. 250 C. muncii, angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele: a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită; b) gradul de vinovăție a salariatului; c) consecințele abaterii disciplinare; d) comportarea generală în serviciu a salariatului; e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Pentru existența unei abaterii disciplinare este necesar ca fapta săvârșită de către salariat să se răsfrângă negativ asupra procesului muncii, prin nesocotirea obligațiilor de serviciu asumate prin contractul individual de muncă, fișa postului, CCM la nivel de unitate, regulament de ordine interioară, statut de personal, cod deontologic, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici [art. 39 alin. (2) lit. a) și c) C. muncii].

În sarcina angajatorului cade obligația potrivit prevederilor art. 40 alin. (2) lit. b) C. muncii - „să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la

elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă”. În sarcina angajatorului legiuitorului a instituit o paletă amplă de obligații ce îi incumbă tocmai în scopul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu și obligațiilor ce-i revin salariatului.

Existența condițiilor necesare îndeplinirii muncii este esențială. Faptul că salariatul realizează munca sub autoritatea angajatorului înseamnă și că angajatorul are o serie de obligații. Între acestea se află punerea la dispoziția salariatului a uneltelor, instrumentelor și a altor resurse necesare îndeplinirii sarcinilor de muncă. În funcție de natura și complexitatea muncii, condițiile necesare pentru realizarea activităților sau operațiunilor pot fi foarte ample, constând, în speță, în spațiu de muncă, calculator, birou, imprimantă.

Resursele necesare realizării muncii trebuie să fie asigurate de angajator. O astfel de obligație a angajatorului, în speță, a fost deficitară, iar nepunerea la dispoziție a resurselor necesare salariatului pentru realizarea muncii se poate aprecia că este de natură să înlăture culpa acestuia. De altfel, pârâtul nu a contestat acest aspect.

În cauză, situația de fapt este cea reținută de prima instanță și care rezultă din documentația existentă la dosarul cauzei, respectiv pârâtul a emis decizia nr. ... din 12 mai 2017 ca urmare a Raportului de audit intern nr. ... din 8 mai 2017 privind activitatea Compartimentului supraveghere aparatură medicală și monitorizare firme mentenanță. În această decizie la pct. 4 s-a stabilit ca atribuție specifică ce-i revenea reclamantului A., obligația de a întocmi Planul de verificare periodică a aparaturii medicale până la data de 20 mai 2017.

Prin adresa nr. ... din 16 mai 2017, salariatul a informat angajatorul cu privire la condițiile improprii de muncă, arătând că nu deține decât

un scaun în cadrul Biroului tehnic, că nu-și poate desfășura activitatea în aceste condiții și a solicitat angajatorului să-i asigure „un spațiu de lucru conform legislației în vigoare și fișei postului.”

Cu toate acestea, la data de 24 mai 2017, salariatul a înaintat conducerii unității documentul solicitat, așa cum rezultă din adresa spitalului nr. ... din 24 mai 2017. Cu acest prilej, prin înscrisul menționat, i s-a comunicat reclamantului necesitatea completării lucrării cu mai multe detalii și i s-a acordat termen de realizare la data de 31 mai 2017.

După cum rezultă și din Nota de constatare a Compartimentului de audit public intern nr. ... din 23 octombrie 2017, întocmită ca urmare a verificărilor implementării recomandărilor formulate în Raportul de audit intern nr. ... din 8 mai 2017, față de volumul mare de lucru necesar îndeplinirii recomandărilor din raportul de audit, pârâtul a emis decizia nr. ... din 6 iunie 2017, prin care a desemnat salariați pentru întocmirea/actualizarea evidențelor (registru general al dispozitivelor, evidența contractelor de service/mentenanță, planul anual de verificare periodică a dispozitivelor și inventarierea aparaturii medicale) pe locațiile în care se află aparatura medicală, reclamantului fiindu-i alocate Secțiile de Obstetrică - Ginecologie și Pediatrie.

Reclamantul a susținut că evidențele arătate trebuiau întocmite și actualizate în format electronic, datorită volumului ridicat de muncă, dar și rulajului mare al aparaturii medicale, însă pârâtul, care nu a contestat condițiile deficitare din punct de vedere al dotărilor tehnice de care a dispus reclamantul pentru realizarea acestor activități, a înlăturat această susținere apreciind că „în cazul salariatului tehn. A., lipsa unui birou sau a unui PC nu reprezintă o justificare pentru nerespectarea atribuțiilor trasate, mai ales că sarcinile puteau fi îndeplinite/incepute și olograf, dacă exista voință”. De asemenea,

în apel pârâtul precizează că în niciuna din Deciziile nr. .../2017 și nr. .../2017 prin care s-a stabilit în sarcina salariaților de la Compartimentul supraveghere aparatură medicală și monitorizare firma de mentenanță actualizarea evidențelor privind aparatura medicală nu s-a menționat ca actualizarea evidențelor să fie în format electronic.

Într-adevăr, nu se menționează în deciziile menționate ca actualizarea evidențelor să fie în format electronic, dar nici altă manieră de întocmire nu este precizată.

Așa fiind, a rămas la latitudinea reclamantului formatul acestui înscris, care corect a optat pentru format electronic având în vedere volumul ridicat de muncă și rulajul mare al aparaturii medicale, aspect confirmat de martorii audiați în cauză, și necontestat de pârâtă, dar și siguranța, acuratețea, fiabilitatea și eficiența acestei metode.

De altfel, chiar dacă se folosea o evidență olografă, reclamantul tot avea nevoie de un birou și de un spațiu adecvat desfășurării acestei activități, condiții pe care, astfel cum rezultă din declarațiile martorilor audiați în cauză, reclamantul nu le avea. Astfel, martorul D. arată că „reclamantului i s-a dat doar un scaun, nici măcar un birou, care oricum nu încăpea și nu i s-a alocat un calculator pentru a-și îndeplini atribuțiile de serviciu și că „... reclamantul ar fi avut acces doar la calculatorul la care lucram eu, atunci când eu mă aflam în concediu sau în momentele în care eu nu foloseam efectiv calculatorul”, iar martorul E. a arăta că „spațiul alocat biroului tehnic din incinta spitalului este insuficient pentru cele 5 persoane care trebuie să-și desfășoare activitatea acolo... reclamantul neavând birou sau calculator la care să poată efectua lucrările”.

Susținerea pârâtului apelant că reclamantul intimat ar fi trebuit să aibă întocmit Registrul general al dispozitivelor medicale cu toate

mențiunile prevăzute de art. 10 din Ordinul nr. 308/2015 la data efectuării auditului din luna mai 2017, iar datele din acest registru trebuiau doar actualizate nu are relevanță, prin decizia contestată în această cauză sancționarea reclamantului nedispunând-se pentru această deficiență.

Alegerea manierei de lucru în ceea ce privește actualizarea evidențelor era la latitudinea reclamantului, pârâtul nedispunând respectarea unei succesiuni a operațiilor, respectiv mai întâi solicitarea de la contabilitate a listei cu aparatul medicală pentru secțiile care i-au fost repartizate pentru a face verificările necesare pentru actualizarea Registrului general al dispozitivelor medicale și deplasarea în teren pentru a verifica existența manualului de utilizare, a cărții tehnice, a garanției pentru aparatele din secțiile care i-au fost repartizate. Așa fiind, reclamantul (astfel cum rezultă din întâmpinarea formulată în apel) a considerat că prioritară este întocmirea în format digital a unei evidențe a aparatului medical pentru secțiile care i-au fost repartizate pentru a face verificările, urmând ca verificările să fie făcute ulterior, pe teren, pe baza evidenței digitale întocmite.

În ceea ce privește depozițiile martorilor audiați în cauză se reține, pe de o parte, că pârâtul nu s-a opus la audierea acestora, opoziție care trebuia să fie expresă și să fie manifestată cel mai târziu înainte de ascultarea martorilor, iar, pe de altă parte, că depozițiile martorilor au fost reținute în ceea ce privește condițiile în care se desfășura activitatea reclamantului, respectiv spațiul arondat reclamantului pentru desfășurarea acestei activități, aspect necontestat, de altfel, de pârât, precum și în ceea ce privește volumul ridicat de muncă ce trebuia depusă de reclamant și rulajul mare al aparatului medical ce trebuia observată, aspect iarăși necontestat de pârât.

Așa fiind, se conchide că reclamantul s-a aflat în imposibilitate obiectivă de a realiza sarcinile

pentru care a fost sancționat, din actele și lucrările dosarului rezultând că reclamantul nu a avut la dispoziție mijloacele necesare. Deci, constituie un motiv de neîndeplinire a acestor sarcini faptul că spațiul de lucru al reclamantului era impropriu.

Se susține de către pârâtul apelant că reclamantul nu a contestat sarcinile și termenele stabilite și nici nu a solicitat prelungirea termenelor de implementare, însă se reține că acesta a sesizat angajatorul cu privire la lipsa bazei materiale adecvate îndeplinirii sarcinilor de serviciu pentru care a fost sancționat, respectiv adresa nr. ... din 16 mai 2017 și adresa nr. ... din 13 noiembrie 2017.

Analizând situația de fapt existentă în cauză prin raportare la dispozițiile legale care reglementează abaterea disciplinară și sancțiunile aplicabile, se poate observa că sunt întemeiate susținerile reclamantului privind inexistența abaterii disciplinare, în condițiile în care neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu stabilite în decizia contestată nu îi este imputabilă. Impedimentele invocate de reclamant constituie o justificare întemeiată pentru neîndeplinirea sarcinilor. În cauză s-a dovedit că activitățile stabilite în sarcina sa au fost dispuse cu neasigurarea condițiilor necesare îndeplinirii muncii.

În consecință, corect a conchis prima instanță că din probatoriul administrat în cauză nu a rezultat existența abaterii disciplinare pentru care a fost sancționat reclamantul, Decizia de sancționare disciplinară nr. ... din 13 martie 2018 dovedindu-se a fi nelegală și netemeinică, iar apărările reclamantului fiind în măsură să îl exonereze de răspunderea disciplinară antrenată de abaterile constatate și sancționate prin decizia contestată.

Așa fiind, Curtea, în baza dispozițiilor art. 480 alin. (1) C. pr. civ., va respinge, ca nefondat, apelul declarat de pârâtul Spitalul Județean B.

Angajarea răspunderii patrimoniale a salariatului pentru prejudicii produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lui

C. muncii, art. 254, art. 273

Potrivit dispozițiilor art. 254 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.

Așadar, răspunderea patrimonială este una reparatorie, salariatul care a produs o pagubă angajatorului fiind obligat să acopere acel prejudiciu, reîntregind patrimoniul afectat.

În legătură cu pretinsul quantum nejustificat al despăgubirilor solicitate de reclamantă, reține Curtea următoarele:

Producerea unei pagube în patrimoniul angajatorului de către un salariat al său este de esență răspunderii patrimoniale. Inexistența prejudiciului sau imposibilitatea dovedirii lui conduce la exonerarea de răspundere a celui în cauză. Prejudiciul trebuie să fie real și cert.

Evaluarea pagubei, întinderea despăgubirii, trebuie să se stabilească pe baza unor date economice concrete iar dovada certitudinii prejudiciului cade în sarcina angajatorului, fiind necesar ca din probele administrate să rezulte în mod neîndoielnic quantumul pagubei.

(C. Apel Suceava, decizia nr. 107/2019, www.portal.just.ro)

Prin cererea înregistrată inițial pe rolul Judecătoriei Botoșani sub nr. .../193/2017 din data de 12 iunie 2017, reclamanta Comuna A. prin primarul B. a solicitat, în contradictoriu cu pârâtul C., ca, prin hotărârea pe care o va pronunța, să se dispună obligarea pârâtului la plata sumelor reprezentând prejudiciile cauzate comunei prin nerespectarea reglementărilor legale referitoare la efectuarea cheltuielilor publice, precum și majorările de întârziere aferente, respectiv suma de 41.191 lei reprezentând plăți nelegale din bugetul local pentru servicii de colectare și transport deșeuri menajere facturate de prestatoarea S.C. D. S.R.L. la un tarif mai mare decât cel aprobat de Consiliul Local A. și suma de 37.908 lei pentru proiectare și inginerie la obiectivul investiții Asfaltare și Modernizare drum sătesc DS 482, DS 120, E., comuna A., cu cheltuieli de judecată.

În motivare, a arătat că, în urma unui control al Camerei de Conturi finalizat prin Decizia nr. ... din 5 decembrie 2016, s-a dispus ca UAT A. să ia măsurile necesare pentru recuperarea prejudiciului în sumă de 79.099 lei.

Astfel, reclamanta a precizat că în ceea ce privește serviciile de colectare și transport deșeuri menajere a fost acceptată facturarea la un tarif de 47 lei/mc la care se adaugă T.V.A. față de tariful aprobat prin H.C.L. de 29 lei/mc, fără a avea un suport legal sau o hotărâre a Consiliului Local. În acest mod efectuarea cheltuielilor s-a făcut cu încălcarea dispozițiilor art. 14 alin. (3) și art. 54 alin. (5) și art. 6 din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice și cele ale art. 26 alin. (5) și (6) din Legea nr. 101/2006 a serviciului de salubritate a localităților.

În ceea ce privește obiectivul de investiții „Asfaltare și Modernizare drum sătesc”, serviciile de proiectare au fost contractate fără o estimare corectă a valorii contractului de achiziție publică.

Față de faptul că UAT A. a fost reprezentată legal de către primarul în funcție C., care a luat deciziile fără acordul Consiliului Local, s-a susținut că acesta se face responsabil de prejudiciul adus Primăriei A.

În drept, s-a invocat art. 1349 Noul C. civ.

Pârâtul, legal citat, a depus în termenul legal întâmpinare, prin care a solicitat respingerea cererii ca neîntemeiată.

În motivare, a arătat că, în prezent, deține funcția de viceprimar al comunei A., iar anterior, timp de două mandate, a deținut funcția de primar al acestei comune.

Pârâtul a precizat că reclamanta nu a contestat în niciun fel raportul Camerei de Conturi, astfel că apreciază că sumele de bani nu-i pot fi imputate.

A precizat că doar după ce se uza de toate drepturile legale pentru a avea certitudinea existenței unui așa-zis prejudiciu, acesta devenea cert, lichid și exigibil.

În drept, a invocat art. 205 și urm. C. pr. civ.

Prin sentința civilă nr. 5074 din 24 octombrie 2017, a fost admisă excepția necompetenței materiale a Judecătoriei Botoșani, invocată din oficiu, iar competența de soluționare a cauzei a fost declinată în favoarea Tribunalului Botoșani.

Investit astfel, Tribunalul Botoșani – secția I civilă a înregistrat pricina la data de 22 noiembrie 2017, sub nr. .../193/2017.

Prin sentința civilă nr. 433 din 7 mai 2018, Tribunalul Botoșani a admis, în parte, acțiunea formulată de reclamanta Comuna A. – prin Primar în contradictoriu cu pârâtul C. și l-a obligat

pe acesta să plătească reclamantei suma de 41191 lei, reprezentând plăți nelegale din bugetul local și suma de 1500 lei, reprezentând cheltuieli de judecată sub forma onorariului de avocat.

Pentru a hotărî astfel, tribunalul a reținut că, prin cererea de chemare în judecată reclamanta Unitatea Administrativ Teritorială a comunei A. a chemat în judecată fostul primar C. pentru recuperarea sumei de 41.191 lei ce reprezintă plăți nelegale din bugetul local pentru servicii de colectare și transport deșeuri menajere facturate de prestatoarea SC D. SRL la un tarif mai mare decât cel aprobat de Consiliul Local A. și pentru suma de 37.908 lei pentru proiectare și inginerie la obiectivul investiții „Asfaltare și modernizare drum sătesc DS 482. DS 120 E., comuna A. peste nivelul maxim de 3% din valoarea investiției de bază conform H.G. nr. 363/2010.

Camera de Conturi, prin Decizia nr. ... din 5 decembrie 2016, a dispus ca Unitatea Administrativ Teritorială a comunei A. să ia măsurile necesare pentru recuperarea prejudiciului în sumă de 79.099 lei.

S-a reținut că, în ceea ce privește serviciile de colectare și transport deșeuri menajere, a fost acceptată facturarea la un tarif de 47 lei/mc la care se adaugă T.V.A. față de tariful aprobat prin H.C.L. de 29 lei/mc, fără a avea un suport legal sau o hotărâre a Consiliului Local. În acest mod efectuarea cheltuielilor s-a făcut cu încălcarea dispozițiilor art. 14 alin. (3) și art. 54 alin. (5) și art. 6 din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice și cele ale art. 26 alin. (5) și (6) din Legea nr. 101/2006 a serviciului de salubritate a localităților.

În ceea ce privește obiectivul de investiții Asfaltare și Modernizare drum sătesc, serviciile de proiectare au fost contractate fără o estimare corectă a valorii contractului de achiziție publică.

Față de faptul că UAT A. a fost reprezentată legal de către primarul în funcție C., care a luat deciziile fără acordul Consiliului Local, se arată

că acesta se face responsabil de prejudiciul adus Primăriei A.

Față de Decizia nr. 16/2016 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție în recurs în interesul legii, instanța de fond a analizat dacă în cauză sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art. 254 alin. (1) C. muncii pentru atragerea răspunderii patrimoniale a pârâtului – în calitate de fost primar al Comunei A. – respectiv: calitatea de salariat la angajatorul plăgubit a celui care a produs paguba; fapta ilicită și personală a salariatului săvârșită în legătură cu munca sa; prejudiciul cauzat patrimoniului angajatorului; raportul de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu; vinovăția (culpa) salariatului.

Prin urmare, s-a reținut că atât la data încheierii contractului de prestări servicii publice de salubritate pentru instituții publice nr. 36 din 30 aprilie 2014, cât și la data negocierii tarifului din data de 30 aprilie 2015 și încheierea actului adițional (filele 29-30 dosar fond) pârâtul C. avea calitatea de primar al comunei A.

Or, în îndeplinirea acestei funcții de autoritate publică conform art. 63 alin. (4) din Legea nr. 215/2001, „În exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (1) lit. c) (atribuții referitoare la bugetul local), primarul:

- a) exercită funcția de ordonator principal de credite;
- b) întocmește proiectul bugetului local și contul de încheiere a exercițiului bugetar și le supune spre aprobare consiliului local;
- c) inițiază, în condițiile legii, negocieri pentru contractarea de împrumuturi și emiterea de titluri de valoare în numele unității administrativ-teritoriale;
- d) verifică, prin compartimentele de specialitate, corecta înregistrare fiscală a contribuabililor la organul fiscal teritorial, atât a sediului social principal, cât și a sediului secundar.”

În ceea ce privește fapta ilicită, s-a reținut că, în exercitarea atribuțiilor sale de ordonator de credite, potrivit art. 14 alin. (3) din Legea nr. 273/2006 din 29 iunie 2006 privind finanțele publice locale „nicio cheltuială nu poate fi înscrisă în bugetele prevăzute la art. 1 alin. (2) și nici nu poate fi angajată și efectuată din aceste bugete, dacă nu există baza legală pentru respectiva cheltuială”, iar potrivit art. 23 alin. (1): „ordonatorii de credite au obligația de a angaja și de a utiliza creditele bugetare numai în limita prevederilor și destinațiilor aprobate, pentru cheltuieli strict legate de activitatea instituțiilor publice respective și cu respectarea dispozițiilor legale.”

Dispozițiile legale pe care pârâtul trebuia să le respecte sunt:

– art. 6 din Legea nr. 101/2006 Legea serviciului de salubritate a localităților: Autoritățile deliberative ale unităților administrativ-teritoriale/sectoarelor municipiului București au competențe exclusive în ceea ce privește înființarea, organizarea, gestionarea, coordonarea și atribuirea serviciului de salubritate a localităților, având următoarele atribuții în domeniu:..

k) stabilirea taxelor speciale și aprobarea tarifelor pentru servicii de salubritate, cu respectarea reglementărilor în vigoare;

l) stabilirea, ajustarea ori modificarea tarifelor propuse de operator în conformitate cu normele metodologice elaborate și aprobate de A.N.R.S.C.;

p) plata serviciilor de salubritate prestate de operatori, în condițiile prevăzute la lit. k);

– art. 43 alin. (5) și (7) din Legea nr. 51/2006 – Legea serviciilor comunitare de utilități publice:

5) Prețurile și tarifele pentru plata serviciilor de utilități publice se propun de operatori și se stabilesc, se ajustează sau se modifică prin hotărâri ale autorităților deliberative ale unităților administrativ-teritoriale ori, după caz, ale asociațiilor de dezvoltare intercomunitară cu

obiect de activitate serviciile de utilități publice, cu respectarea metodologiilor elaborate de autoritatea de reglementare competentă. Hotărârile autorităților deliberative ale unităților administrativ-teritoriale sau, după caz, ale asociațiilor de dezvoltare intercomunitară cu obiect de activitate serviciile de utilități publice, în numele și pe seama unităților administrativ-teritoriale membre, vor ține seama, după caz, de avizele de specialitate ale autorităților de reglementare competente.

(7) Prețurile, tarifele și taxele speciale stabilite și practicate cu încălcarea dispozițiilor prezentei legi sunt nule de drept, iar sumele încasate necuvenit și constatate ca atare de către autoritățile de reglementare se restituie utilizatorilor de la care au fost colectate sau la bugetele locale, după caz.

Or, analizând procesul verbal de negociere a tarifului pentru colectarea și transportul deșeurilor menajere încheiat la data de 30 aprilie 2015 (fila 29 dosar fond) și actul adițional încheiat la aceeași dată (fila 30 dosar fond), s-a constatat că pârâtul, în calitatea lui de primar, a acționat discreționar, încălcând prevederile legale în vigoare, negociind alte prețuri, mult mai mari decât cele stabilite prin Contractul nr. 36 din 30 aprilie 2014 (filele 24-27 dosar fond) contract încheiat prin licitație după criteriul „prețului cel mai mic”.

Faptul că în ședința Consiliului Local din data de 29 mai 2015 s-a propus mărirea taxei de salubritate fără emiterea unei hotărâri de consiliu local în acest sens, nu dă dreptul primarului să încheie acte adiționale la contractele încheiate prin licitație publică, având în vedere și prevederile legale anterior enunțate precum și prevederile art. 43 alin. (4) din Legea nr. 51/2006 – Legea serviciilor comunitare de utilități publice: Stabilirea, ajustarea și modificarea prețurilor și tarifulor serviciilor de utilități publice se fac cu respectarea metodologiilor de calcul elaborate de autoritățile de reglementare competente.

S-a reținut că nici H.C.L. nr. 24 din 4 octombrie 2016 nu poate da o notă de legalitate măsurilor întreprinse anterior de primar în vederea majorării prețului pentru colectare, transport și depozitare deșeurilor menajere din data de 30 aprilie 2015, întrucât, potrivit art. 49 din Legea nr. 215/2001, Hotărârile cu caracter normativ devin obligatorii și produc efecte de la data aducerii lor la cunoștință publică, iar cele individuale, de la data comunicării.

Aducerea la cunoștință publică a hotărârilor cu caracter normativ se face în termen de 5 zile de la data comunicării oficiale către prefect.

De asemenea, instanța de fond a mai avut în vedere că dispozițiile unui act normativ nu se pot aplica unor situații anterioare, întrucât potrivit art. 1 C. civ., „Legea dispune numai pentru viitor; ea n-are putere retroactivă”. Din interpretarea textului de lege menționat rezultă că principiul neretroactivității este regula juridică potrivit căreia o lege civilă se aplică numai situațiilor ce se ivesc după adoptarea ei, iar nu și situațiilor anterioare, trecute. Prin urmare, o Hotărâre de Consiliu local nu se poate aplica retroactiv pentru situații juridice născute anterior.

În aceste condiții, s-a reținut că actul adițional încheiat de pârât la data de 30 aprilie 2015, prin care a mărit prețul pentru colectare, transport și depozitare deșeurilor menajere stabilit anterior prin licitație, fără o hotărâre a organului deliberativ al comunei, este nelegal.

S-a mai constatat că semnarea actului adițional a dus la efectuarea nejustificată a unor cheltuieli în valoare de 41.191 lei, cheltuieli neprevăzute în proiectul de buget pentru anul 2015, contrar dispozițiilor art. 23 alin. (1) din Legea nr. 273/2006, potrivit căreia „ordonatorii de credite au obligația de a angaja și de a utiliza creditele bugetare numai în limita prevederilor și destinațiilor aprobate, pentru cheltuieli strict legate de activitatea instituțiilor publice respective și cu respectarea dispozițiilor legale.”

S-a reținut, de asemenea, și faptul că, potrivit art. 24 din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, referitor la Controlul financiar preventiv propriu, auditul public intern și controlul ulterior. (3) Angajarea și ordonanțarea cheltuielilor se efectuează numai cu viza prealabilă de control financiar preventiv propriu, potrivit dispozițiilor legale.

(4) Formarea și utilizarea fondurilor publice locale și contul de execuție a bugetelor locale sunt supuse controlului Curții de Conturi, potrivit legii.

Așadar, ordonatorii de credite nu pot încheia nici un angajament legal cu terțe persoane fără viza de control financiar preventiv propriu decât în condițiile autorizate de lege. Propunerile de angajamente se înaintează din timp persoanei desemnate cu exercitarea controlului financiar preventiv propriu, pentru a da posibilitate acestuia să își exercite atribuțiile conform legii.

Avizarea constă în semnarea de către persoana desemnată să exercite controlul financiar preventiv propriu sau înlocuitorul de drept al acesteia a propunerii de angajare a unei cheltuieli și a angajamentului bugetar, care vor fi ștampilate și date.

Ori, în speța de față, Actul adițional la contractul de prestări servicii nr. 36 din 30 aprilie 2015 nu poartă decât semnătura pârâtului și a pres-tatorului SC D. SRL, lipsind viza de control financiar preventiv. Așadar, pârâtul deși avea obligația, nu a respectat prevederile legale în vigoare la momentul încheierii și executării contractului de prestări servicii, așa încât sunt aplicabile prevederile art. 23 alin. (2) din Legea nr. 273/2006 – Ordonatorii de credite răspund de:

- a) elaborarea și fundamentarea proiectului de buget propriu;
- b) urmărirea modului de realizare a veniturilor;
- c) angajarea, lichidarea și ordonanțarea cheltuielilor în limita creditelor bugetare aprobate și a veniturilor bugetare posibil de încasat;

Prin urmare, față de ansamblul celor ce preced, instanța de fond a reținut că reclamanta a probat și fapta ilicită culpabilă a pârâtului, precum și producerea prejudiciului ca și a legăturii de cauzalitate dintre faptă și prejudiciu, motiv pentru care a admis primul capăt de cerere și a obligat pârâtul să plătească reclamantei suma de 41.191 lei reprezentând plăți nelegale din bugetul local.

În ceea ce privește obligarea pârâtului la plata sumei de 37.908 lei pentru proiectare și inginerie la obiectivul investiției „Asfaltare și modernizare drum sătesc DS 482. DS 120 E. comuna A. peste nivelul maxim de 3% din valoarea investiției de bază conform H.G. nr. 363/2010, instanța de fond a reținut între UAT Comuna A. și SC F. SRL a fost încheiat un contract de servicii. După cum se poate observa, acest contract a fost semnat din partea UAT A. de primarul de la acea dată, C., secretarul comunei și contabil. Prin urmare, acest contract a fost asumat de mai multe persoane din cadrul UAT A., pentru aparența de legalitate semnând și contabilul și secretarul comunei.

Prin urmare, ne aflăm în situația în care un singur prejudiciu este cauzat din vina mai multor salariați. În aceste cazuri făptuitorii au, de regulă, o răspundere conjunctă. Codul muncii stabilește în art. 255 alin. (2): „Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport de măsura în care a contribuit la producerea ei”.

Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Într-un asemenea caz, angajatorul nu poate pretinde obligarea doar a unuia dintre cei implicați în semnarea unor contracte de achiziție publică la plata întregii sume, de vreme ce este vorba de o răspundere patrimonială conjunctă.

În aceste condiții, întinderea despăgubirii la acoperirea căreia se solicită a fi obligat pârâtul nu are un caracter real și cert, pârâtul neputând fi obligat să plătească decât prejudiciul creat de el, motiv pentru care instanța va respinge cererea de chemare în judecată cu privire la acest capăt de cerere ca nefondată.

Cu privire la cheltuielile de judecată, în temeiul art. 453 C. pr. civ., având în vedere soluția de admitere în parte a cererii de chemare în judecată, instanța de fond a obligat pârâtul să plătească reclamantei suma de 1500 lei reprezentând cheltuieli de judecată sub forma onorariului avocat.

Împotriva acestei hotărâri au declarat apel părțile.

Prin apelul promovat reclamanta Comuna A., prin primar, criticând hotărârea pentru nelegalitate și netemeinicie, în motivare a reiterat motivele din cererea de chemare în judecată, în sensul că, în urma unui control al Camerei de Conturi, finalizat prin Decizia nr. ... din 5 decembrie 2016, s-a dispus ca Unitatea Administrativ Teritorială Comuna A., prin reprezentant legal, să ia măsurile necesare pentru recuperarea prejudiciului în sumă de 79.099 lei.

În ceea ce privește serviciile de colectare și transport deșeurilor menajere facturate de prestator la un preț mai mare față de cel aprobat de către autoritățile locale în perioada iunie 2015 - iunie 2016, instanța de fond a admis acest capăt de cerere și a obligat pârâtul la plata sumei de 41.191 lei.

Referitor la obiectivul de investiții „Asfaltare și modernizare drum sătesc DS 482, DS 120 E., comuna A.”, reprezentând contravaloarea serviciilor de proiectare, studiu de fezabilitate, studii topo, studiu geotehnic, expertiză tehnică, proiect tehnic, detalii de execuție, documentație pentru autorizație de construire, auditul a evidențiat unele abateri în ceea ce

privește angajarea și plata acestora, fapt ce a determinat efectuarea de plăți nelegale.

Tribunalul a respins acest capăt de cerere motivat de faptul că între UAT Comuna A. și S.C. F. SRL a fost încheiat un contract de prestări servicii, contract ce a fost semnat de către primar – C., secretarul comunei și contabilul unității. A reținut instanța de fond că acest contract a fost asumat de mai multe persoane din cadrul UAT A., iar prejudiciul a fost cauzat din vina mai multor salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia fiind stabilit în raport de măsura în care a contribuit la producerea ei, tribunalul reținând că pârâtul nu putea fi obligat decât la plata prejudiciului creat de el, motiv pentru care a respins acest capăt de cerere.

Având în vedere că atribuirea contractului pentru proiectare și inginerie la obiectivul „Asfaltare și modernizare drum sătesc DS 482, DS 120 E. comuna A.” s-a făcut prin atribuire directă de către pârâtul C., fără procedura cererilor de ofertă, fără implicarea comisiei de licitație, acesta asumându-și atribuirea directă, a apreciat reclamanta apelantă că acesta se face vinovat de prejudiciul creat comunei.

Pârâtul C., în calitate de ordonator principal de credite, nu a detaliat clar sumele de bani care reprezintă proiectare și inginerie, respectiv studiul de fezabilitate, așa cum apar în devizul general. Acestuia îi revenea obligația să detalieze sumele de bani cheltuite și, odată cu efectuarea plăților către executant, să plătească separat, pentru fiecare lucrare recepționată, respectiv pentru studiul de fezabilitate, maxim 3% din valoarea investiției. În acest caz comisia de licitație nu a fost solicitată.

Faptul că Unitatea Administrativ Teritorială a comunei A. a fost reprezentată legal de către primarul în funcție C., care a luat deciziile fără acordul Consiliului Local, a apreciat reclamanta apelantă că acesta se face responsabil de prejudiciul adus Primăriei A., motiv pentru care

a solicitat obligarea acestuia la plata sumelor respective.

A solicitat, de asemenea, obligarea pârâtului apelant la plata cheltuielilor de judecată.

În drept cererea de apel a fost întemeiată pe dispozițiile art. 466 și urm. C. pr. civ.

Pârâtul apelant C. a formulat apel împotriva sentinței civile nr. 433 din 7 mai 2018, pe care a criticat-o pentru nelegalitate și netemeinicie.

În opinia sa, instanța de fond a apreciat în mod greșit că nu există o aprobare a Consiliului Local înainte de semnarea actului adițional, iar singura persoană vinovată este pârâtul din prezenta cauză. Descrierea abaterii de la legalitate și regularitate, prevederile legale încălcate, consecințele economico-financiare ale abaterii, persoanele cu atribuții în domeniul în care s-a constatat abaterea, cu individualizarea efectivă în raport de persoanele cu atribuții specifice nu au fost detaliate în nici un mod.

Astfel, conform prevederilor art. 62 alin. (1) și art. 63 alin. (1) lit. c) și alin. (4) lit. a) și b) din Legea nr. 215/2001, republicată, într-adevăr primarul reprezintă unitatea administrativ-teritorială în relațiile cu alte autorități publice, cu persoanele fizice sau juridice române ori străine, precum și în justiție și are atribuții referitoare la bugetul local, iar în exercitarea atribuțiilor prevăzute la alin. (1) lit. c), primarul exercită funcția de ordonator principal de credite și întocmește proiectul bugetului local și contul de încheiere a exercițiului bugetar, pe care le supune spre aprobare consiliului local.

O altă condiție a instituirii răspunderii patrimoniale a angajatului, pe lângă culpa salariatului și calitatea de angajat, este și existența prejudiciului, ce constituie o modificare negativă a patrimoniului angajatorului, aceasta putându-se realiza prin diminuarea activului sau prin creșterea pasivului. Prejudiciul trebuie să fie real și cert, efectiv nu doar

nominal, întinderea despăgubirii trebuind să se stabilească pe baza unor date economice concrete.

Pârâtul apelant a solicitat să se observe că prejudiciul nu a fost stabilit în mod corect și neechivoc, reclamanta nedepunând la dosar documente în acest sens, așa cum s-a stabilit chiar prin Decizia nr. 41 din 2016, emisă de Camera de Conturi, ce a stat la baza acestei acțiuni.

De asemenea, natura echivocă a prejudiciului la plata căruia se cere a fi obligat pârâtul rezultă și din modul în care a fost formulată acțiunea, aspect pe care instanța de fond nu l-a analizat, acceptând în bloc suma indicată de reclamant ca și prejudiciu, fără a explica modul în care a ajuns să-și însușească această sumă.

Din actele depuse la dosar rezultă că există la nivelul Primăriei A. o comisie numită prin dispoziția primarului, pârât în prezenta cauză, nr... din 15 noiembrie 2012, care se ocupă cu organizarea licitațiilor privind atribuirea contractelor de achiziție publică, constituită prin dispoziția nr. ... din 25 mai 2013. La baza majorării prețului către S.C. D. SRL au stat referatul de necesitate întocmit de viceprimarul B., înregistrat sub nr. ... din 14 mai 2015, o adevărată notă de fundamentare a creșterii prețului, referat ce a fost supus spre aprobare și a fost aprobat în ședința de Consiliu Local din data de 29 mai 2015 cu 10 voturi pentru majorarea tarifului cu 47/mc + TVA.

Practic, hotărârea de majorare a tarifului a fost luată în ședința de Consiliul Local din data de 29 mai 2015, responsabil de neemiterea efectivă a hotărârii decât în anul 2016, nefiind primarul, ci strict vinovăția aparținând secretarului comunei și consilierilor locali. Astfel, la momentul semnării actului adițional, primarul nu a avut cunoștință despre faptul că acea hotărâre de consiliu local nu s-a mai redactat separat, evident având în vedere cvorumul îndeplinit în ședința din data de 29 mai 2015 și trimisă la Prefectură.

Față de aceste aspecte dovedite în cauză, nu se poate reține vinovăția primarului care avea reprezentarea că angajează în mod legal sumele, existând hotărâre de Consiliu Local, așa cum prevede legea.

Nu se poate vorbi în cauză despre raportul de cauzalitate dintre prejudiciu și fapta ilicită, care este o altă condiție a răspunderii patrimoniale, ce trebuie îndeplinită cumulativ.

De asemenea, ținând cont că în art. 254 pct. 1 C. muncii se arată că „salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor”, a considerat pârâțul apelant că este neîntemeiată cererea reclamantei privind obligarea sa la plata sumei solicitate, reprezentând prejudiciul cauzat patrimoniului unității.

Aspectul potrivit căruia nu exista viza controlului financiar preventiv nu poate fi primit, câtă vreme toate plățile au fost angajate având în vedere că era aplicată viza controlului financiar preventiv. Dacă s-ar aprecia o culpă în semnarea actului adițional, paguba s-a produs ulterior, cu ocazia plăților efectuate și care au fost făcute având această viză, pe care în mod corect instanța de fond o apreciază ca fiind obligatorie pentru legalitatea plăților.

Prejudiciul s-a produs nu doar la momentul semnării acestui act adițional, reținut de instanța de fond ca fiind actul material săvârșit în cadrul acestei răspunderi patrimoniale, ci la momentul efectuării plăților către S.C. D. SRL. În acest sens, a solicitat să se constate că nu sunt întrunite toate elementele necesare instituirii răspunderii patrimoniale a angajatului.

A mai arătat pârâțul apelant că instanța de fond a făcut o greșită aplicare a art. 453 C. pr. civ., potrivit căruia „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”.

Cum, în speță, acțiunea a fost admisă doar în parte, în mod greșit a fost obligat pârâțul la suportarea integrală a cheltuielilor de judecată.

În concluzie, pârâțul apelant a solicitat admiterea apelului său și respingerea acțiunii ca nefondată.

În drept cererea de apel a fost întemeiată pe dispozițiile art. 466 și urm. C. pr. civ.

Prin întâmpinarea depusă la dosar, reclamanta apelantă Primăria Comunei A., prin primar, a solicitat respingerea apelului formulat de pârâțul apelant C., ca nefondat, cu precizarea că nu are nicio legătură cu fondul cauzei faptul că a fost întocmit un referat de necesitate de către viceprimarul B., votându-se în Consiliul Local A. pentru majorarea de preț de la 29 lei/mc la 47 lei/mc gunoi, ridicat de către prestator.

Nu pot fi reținute apărările pârâțului apelant, deoarece, pe de o parte, potrivit prevederilor art. 44 din O.G. nr. 35/2002, (1) Dreptul la inițiativă pentru proiectele de hotărâre ale Consiliului local aparțin primarului și consilierilor. (2) Proiectele de hotărâri vor fi însoțite de o expunere de motive și vor fi redactate în conformitate cu normele de tehnică legislativă.

Ori, primarul nu a înregistrat o expunere de motive care să permită să ducă la concluzia că există o intenție de a promova un proiect de hotărâre.

Pe de altă parte, pârâțul face o confuzie în legătură cu afirmația potrivit căreia „la momentul semnării actului adițional, primarul nu a avut cunoștință despre faptul că acea hotărâre de consiliu local nu s-a mai redactat separat, motivat de faptul că procesul verbal de negociere dintre primar și prestator s-a înregistrat cu nr. 3789 din 30 aprilie 2015 și actul adițional nr. 3880 din 30 aprilie 2015.

Ori ședința Consiliului Local a avut loc în data de 29 mai 2015.

Deci primarul nu putea avea la cunoștință despre ceva ce s-a petrecut ulterior.

Pârâțul apelant C. a formulat întâmpinare la apelul reclamantei Comuna A., prin primar, solicitând respingerea ca nefondat, cu obligarea acesteia la plata cheltuielilor de judecată.

Examinând actele și lucrările dosarului, asupra cererilor de apel, Curtea reține următoarele:

În ceea ce privește excepția tardivității declarării memoriului de apel de către reclamanta apelantă Comuna A. – prin primar, reține Curtea următoarele:

Potrivit art. 468 alin. (1) C. pr. civ. coroborat cu dispozițiile art. 215 din Legea nr. 62/2011, legea dialogului social, termenul de apel este de 10 zile de la comunicarea hotărârii pronunțate de instanța de fond.

Termenul de apel, fiind termen pe zile, se calculează pe zile libere, potrivit art. 181 alin. (1) pct. 2 C. pr. civ., neintrând în calcul nici ziua când a început să curgă, nici ziua când s-a sfârșit termenul.

Apelantei reclamante i s-a comunicat hotărârea atacată la data de 24 mai 2018, așa cum rezultă din dovada de comunicare depusă la fila 150 dosar fond, procedura de comunicare fiind legal îndeplinită.

Cererea de apel a fost depusă la Tribunalul Suceava la data de 7 iunie 2018, așa cum rezultă din mențiunea înscrisă pe cerere (fila 4 dosar apel).

Deci, data comunicării hotărârii împotriva căreia s-a formulat apel fiind 24 mai 2018, devine incidentă regula de calcul stabilită de art. 181 alin. (1) pct. 2 C. pr. civ., potrivit căreia, când termenul se socotește pe zile, nu intră în calcul ziua de la care începe să curgă termenul,

nici ziua când acesta se împlinește. Prin urmare, cele 10 zile în care putea fi formulat apelul s-au îndeplinit la data de 4 iunie 2018.

Față de aceste considerente, reținând că a fost depus apelul după expirarea termenului legal, Curtea urmează să admită excepția și în temeiul dispozițiilor legale menționate să anuleze calea de atac promovată de reclamanta Comuna A.– prin primar ca tardiv formulată.

În analiza memoriului de apel declarat de pârâțul C. trebuie să începem prin a preciza faptul că, potrivit dispozițiilor art. 477 alin. (1) C. pr. civ., instanța de apel va proceda la rejudecarea fondului în limitele stabilite, expres sau implicit, de către apelant.

Această dispoziție procedural civilă reglementează practic asupra limitelor efectului devolutiv al apelului, determinate de ceea ce s-a apelat.

Art. 477 alin. (1) C. pr. civ. dă valoare normativă regulii *tantum devolutum quantum appellatum*.

Aceasta înseamnă că instanța de apel este ținută să judece în limitele criticilor formulate prin motivele de apel, reluând judecata fondului, dar nu asupra tuturor problemelor de fapt și de drept invocate în fața primei instanțe, ci doar cu privire la criticile formulate de apelant.

De asemenea trebuie să mai indicăm și faptul că anumite critici, în legătură cu valoarea de hotărâre de consiliu local a procesului verbal din data de 29 mai 2015, lipsa caracterului normativ al unei asemenea hotărâri, hotărârea din 4 octombrie 2016, neaplicarea principiului neretroactivității, o pretinsă obligație a prestatorului de servicii de a restitui diferența de preț stabilită în mod nelegal, au fost invocate pentru prima dată de apelantul pârât în fața instanței de apel cu ocazia concluziilor pe care le-a formulat asupra apelului pe care l-a declarat în cauză, astfel încât instanța de control judiciar nu se consideră legal sesizată cu analiza acestor motive, în condițiile în care,

potrivit dispozițiilor art. 470 alin. (1) lit. c) și alin. (5) C. pr. civ., motivele de apel trebuie formulate în termenul de declarare a acestei căi ordinare de atac.

Se rețin astfel următoarele asupra apelului declarat în cauză:

Potrivit prevederilor art. 43 alin. (5) din Legea nr. 51/2006, legea serviciilor comunitare de utilități publice, prețurile și tarifele pentru plata serviciilor de utilități publice se propun de operatori și se stabilesc, se ajustează sau se modifică prin hotărâri ale autorităților deliberative ale unităților administrativ-teritoriale ori, după caz, ale asociațiilor de dezvoltare intercomunitară având ca scop serviciile de utilități publice, în condițiile legilor speciale, cu respectarea metodologiilor elaborate de autoritatea de reglementare competentă.

Prevederile art. 23 alin. (1) din Legea nr. 215/2001, legea administrației publice locale, dispun în sensul că sunt consiliile locale, comunale, orașenești și municipale, autorități deliberative, prin care se realizează autonomia locală în comune, orașe și municipii.

Faptul că partea apelantă nu ar fi avut cunoștință că nu a fost emisă o hotărâre a consiliului local în care să fie stabilit prețul pentru colectarea, transportul și depozitarea deșeurilor menajere, în acord cu cele stabilite prin procesul verbal din data de 29 mai 2015, respectiv la un preț de 47 lei/mc + TVA, aspect invocat prin memoriul de apel, nu poate fi reținut de instanța de control judiciar.

În primul rând vorbim de invocarea unei pretense reprezentări pe care partea apelantă ar fi avut-o la nivelul convingerii sale interioare, în legătură cu care nu a fost făcută nicio dovadă și nici nu ar fi fost posibilă vreo dovadă, în condițiile în care ceea ce invocă pârâțul este practic faptul că el a presupus că a fost aprobată respectiva hotărâre.

Or, una dintre funcțiile procesuale ce compun activitatea instanței de judecată este cercetarea cauzei, cercetare care duce la stabilirea, în baza probelor administrate, a situației de fapt.

Astfel, situația de fapt, asupra căreia instanța trebuie să aplice normele de drept substanțial, este cea care rezultă din probele care se administrează și nu din pretense false reprezentări care s-ar fi manifestat la nivelul convingerii interioare a uneia sau alteia dintre părți.

În al doilea rând, trebuie să reținem faptul că procesul verbal invocat a fost încheiat la data de 29 mai 2015, în cadrul ședinței ordinare de consiliu, fiind înregistrat sub nr. 5146 din 29 mai 2015 și este depus la filele 121-124 dosar fond.

Or, la fila 29 dosar fond este depus procesul verbal de negociere a tarifului pentru colectare și transport deșeuri menajere, din data de 30 aprilie 2015 și înregistrat sub nr. 3879 din 30 aprilie 2015, încheiat între societatea prestatoare de servicii, reprezentată prin director și reclamanta din prezentul litigiu, reprezentată de pârâțul apelant, din care rezultă faptul că, în urma negocierilor dintre părți s-a stabilit ca prețul pentru colectare, transport și depozitare deșeuri menajere să fie de 47 lei/mc + TVA.

Cu aceeași dată a fost încheiat actul adițional nr. 1 din 30 aprilie 2015, între aceleași părți contractante și înregistrat sub nr. ... din 30 aprilie 2015, prin care se stabilește că, începând cu data de 1 iunie 2015, prețul pentru colectare, transport și depozitare deșeuri menajere va fi de 47 lei/mc + TVA, existând într-adevăr mențiunea „conform hotărârii de consiliu local”.

Însă o hotărâre de consiliu local în acest sens nu exista la data respectivă, iar ședința extraordinară în care a fost negociat un asemenea preț, fără a fi emisă însă o hotărâre care să stabilească prețul respectiv, a avut loc o lună mai târziu, pe 29 mai 2015, așa cum mai sus am arătat.

Actul adițional, având în vedere data la care a fost încheiat și nr. sub care a fost înregistrat, rezultă că a fost practic rezultatul negocierii consemnate în cuprinsul procesului verbal din data de 30 aprilie 2015, înregistrat sub nr. ... din 30 aprilie 2015, încheiat între societatea prestatoare de servicii, reprezentată prin director și reclamanta din prezentul litigiu, reprezentată de pârâtul apelant.

Reține astfel instanța de control judiciar că în cauză nu au fost respectate prevederile art. 43 alin. (5) din Legea nr. 51/2006, potrivit cu care prețurile și tarifele pentru plata serviciilor de utilități publice se modifică prin hotărâri ale autorităților deliberative ale unităților administrativ-teritoriale.

Pârâtul apelant, la data la care a negociat și stabilit prețul de 47 lei/mc, avea calitatea de autoritate executivă a Comunei, nu deliberativă, în acord cu dispozițiile art. 23 alin. (1) din Legea nr. 215/2001.

Prețul stabilit prin contractul de prestări servicii nr. 36 din 30 aprilie 2014, de 29 lei/mc + TVA, putea fi modificat numai în baza unei hotărâri de consiliu local, hotărâre care, în speța de față nu a existat la data la care a fost încheiat actul adițional mai sus indicat.

Potrivit dispozițiilor art. 254 C. muncii, salariul răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

Așadar, răspunderea patrimonială este una reparatorie, salariatul care a produs o pagubă angajatorului fiind obligat să acopere acel prejudiciu, reîntregind patrimoniul afectat.

În legătură cu pretinsul quantum nejustificat al despăgubirilor solicitate de reclamantă, reține Curtea următoarele:

Producerea unei pagube în patrimoniul angajatorului de către un salariat al său este de esența răspunderii patrimoniale.

Inexistența prejudiciului sau imposibilitatea dovedirii lui conduce la exonerarea de răspundere a celui în cauză.

Prejudiciul trebuie să fie real și cert.

Evaluarea pagubei, întinderea despăgubirii, trebuie să se stabilească pe baza unor date economice concrete iar dovada certitudinii prejudiciului cade în sarcina angajatorului, fiind necesar ca din probele administrate să rezulte în mod neîndoielnic cuantumul pagubei.

La dosarul de fond au fost depuse ordinele de plată și facturile, aferente intervalului temporal iunie 2015 - august 2016, cu care partea reclamantă a înțeles să facă dovada cuantumului prejudiciului imputat părții pârâte (filele 39-67; 69-72 dosar fond).

Pentru intervalul iunie 2015 - decembrie 2015 au fost depuse următoarele facturi emise de societatea prestatoare de servicii și ordinele de plată cu care se face dovada achitării respectivelor facturi:

– factura nr. 29869 din 30 iunie 2015 – pentru suma de 10.303,90 lei, pentru 176,8 mc, achitată cu ordinele de plată nr. 564 din 28 august 2015 și nr. 538 din 17 august 2015 (filele 68-70 dosar fond);

– factura nr. 4956 din 31 iulie 2015 – pentru suma de 13.346,12 lei, pentru 229 mc, achitată cu ordinele de plată nr. 706 din 16 octombrie 2015 și nr. 741 din 30 octombrie 2015 (filele 64-66 dosar fond);

– factura nr. 30483 din 31 august 2015 – pentru suma de 11.830,84 lei, pentru 203 mc, achitată cu ordinul de plată nr. 801 din 26 noiembrie 2015 (filele 62-63 dosar fond);

– factura nr. 30787 din 30 septembrie 2015 – pentru suma de 6.964,46 lei, pentru 119,5 mc, achitată cu ordinul de plată nr. 858 din 15 decembrie 2015 (filele 60-61 dosar fond);

– factura nr. 30828 din 30 octombrie 2015 – pentru suma de 6.673,06 lei, pentru 114,5 mc, achitată cu ordinul de plată nr. 871 din 21 decembrie 2015 (filele 58-59 dosar fond);

– factura nr. 32076 din 29 februarie 2016 – pentru suma de 9.475,20 lei, pentru 168 mc, achitată cu ordinul de plată nr. 177 din 14 martie 2016 (filele 50-51 dosar fond);

– factura nr. 31138 din 30 noiembrie 2015 – pentru suma de 7.162,61 lei, pentru 122,9 mc, achitată cu ordinul de plată nr. 892 din 28 decembrie 2015 (filele 56-57 dosar fond);

– factura nr. 32570 din 31 martie 2016 – pentru suma de 6.768 lei, pentru 120 mc, achitată cu ordinul de plată nr. 258 din 12 aprilie 2016 (filele 48-49 dosar fond);

– factura nr. 31684 din 31 decembrie 2015 – pentru suma de 6.935,32 lei, pentru 119 mc, achitată cu ordinul de plată nr. 44 din 19 ianuarie 2016 (filele 54-55 dosar fond).

– factura nr. 32713 din 27 aprilie 2016 – pentru suma de 6.768 lei, pentru 120 mc, achitată cu ordinul de plată nr. 346 din 13 mai 2016 (filele 44-45 dosar fond);

Prin urmare, cantitatea totală de deșeuri menajere pentru care au fost achitate serviciile societății prestatoare în intervalul iunie 2015 - decembrie 2015, este de 1084,7 mc, iar suma plătită, la un preț de 47 lei pe mc și 24% TVA, a fost de 63.216,31 lei.

– factura nr. 33023 din 24 mai 2016 – pentru suma de 5.527,20 lei, pentru 98 mc, achitată cu ordinul de plată nr. 432 din 4 iulie 2016 (filele 46-47 dosar fond);

Pentru aceeași cantitate de deșeuri menajere, însă la prețul de 29 lei pe mc și 24% TVA, prețul care trebuia avut în vedere, potrivit contractului de prestări servicii nr. 36 din 30 aprilie 2014 și care nu a fost în mod legal modificat, așa cum mai sus s-a stabilit, trebuia achitată suma de 39.005,812 lei: $1084,7 * 29 = 31.456,3$; $31.456,3 * 24\% = 7549,512$; $31.456,3 + 7549,512 = 39.005,81$.

– factura nr. 33610 din 30 iunie 2016 – pentru suma de 7.726,8 lei, pentru 137 mc, achitată cu ordinul de plată nr. 509 din 2 august 2016 (filele 42-43 dosar fond);

Diferența dintre suma achitată și cea care trebuia de fapt plătită este de 24.210,5 lei și reprezintă practic prejudiciul care a rezultat din modificarea nelegală a prețului pentru colectare, transport și depozitare deșeuri menajere.

– facturile nr. 33887 din 30 iulie 2016 – pentru 120 mc și nr. 33977 din 31 august 2016 - pentru 172 mc, aferente intervalului iulie-august 2016, au fost achitate cu ordinul de plată nr. 645 din 27 septembrie 2016, la un preț de 29 lei/mc, așa după cum rezultă din calculul înscris pe acest ordin de plată, respectiv: $292 \text{ mc cantitate de deșeuri menajere} * 29 \text{ lei/mc} = 8468 \text{ lei} * 20\% \text{ TVA} = 10.162 \text{ lei}$, exact suma achitată prin ordinul mai sus indicat, astfel încât pentru această perioadă nu se poate reține că a fost produs vreun prejudiciu (filele 39-41 dosar fond).

Pentru intervalul ianuarie 2016 - august 2016 au fost depuse următoarele facturi emise de societatea prestatoare de servicii și ordinele de plată cu care se face dovada achitării respectivelor facturi:

Prin urmare, cantitatea totală de deșeuri menajere pentru care au fost achitate serviciile societății prestatoare în intervalul ianuarie 2016 - iunie 2016, este de 760,8 mc, iar suma plătită, la un preț de 47 lei pe mc și 20% TVA, a fost de 42.909,12 lei.

– factura nr. 31792 din 30 ianuarie 2016 – pentru suma de 6.643,92 lei, pentru 117,8 mc, achitată cu ordinul de plată nr. 117 din 19 februarie 2016 (filele 52-53 dosar fond);

Pentru aceeași cantitate de deșeuri menajere, însă la prețul de 29 lei pe mc și 20% TVA, prețul care trebuia avut în vedere, potrivit contractului de prestări servicii nr. 36 din

30 aprilie 2014 și care nu a fost în mod legal modificat, așa cum mai sus s-a stabilit, trebuia achitată suma de 26.475,84 lei: $760,8 \cdot 29 = 22.063,2$; $22.063,2 \cdot 20\% = 4.412,64$; $22.063,2 + 4.412,64 = 26.475,84$.

Diferența dintre suma achitată și cea care trebuia de fapt plătită este de 16.433,28 lei și reprezintă practic prejudiciul care a rezultat din modificarea nelegală a prețului pentru colectare, transport și depozitare deșeuri menajere.

Prin urmare, cuantumul total al prejudiciului care a rezultat din modificarea nelegală a prețului pentru colectare, transport și depozitare deșeuri menajere, pentru intervalul temporal iunie 2015 - iunie 2016, este de 40.643,78 lei (24.210,5 + 16.433,28).

Prevederile art. 249 C. pr. civ. dispun în mod clar și neechivoc în sensul că cel care face o propunere în cursul procesului trebuie să o dovedească, în afară de cazurile anume prevăzute de lege.

De asemenea, art. 272 C. muncii instituie sarcina probei în conflictele de muncă în favoarea angajatorilor, iar în speța de față reclamanta a făcut dovada cuantumului de 40.643,78 lei din pretențiile pe care le solicită, cu respectarea prevederii din legislația muncii enunțată.

În ceea ce privește motivul de apel prin care se invocă faptul că nu ar exista un raport de cauzalitate între fapta ilicită și prejudiciu, în condițiile în care prejudiciul a fost produs ulterior, cu ocazia efectuării plăților, reține instanța de control judiciar următoarele:

Prin raport de cauzalitate se înțelege legătura necesară dintre două fenomene, dintre care unul – cauza îl precede și determină pe celălalt – efectul.

Ațiunea cauzei este de obicei posibilă numai în anumite condiții, care nu se confundă însă cu fenomenul numit cauză, ci numai îl însoțesc.

În speța de față, cauza care a creat posibilitatea concretă și certă pentru producerea prejudiciului este tocmai fapta ilicită a pârâtului apelant, respectiv negocierea și modificarea, în afara cadrului legal, a prețului pentru colectare, transport și depozitare deșeuri menajere, care singură poate fundamenta răspunderea materială în sarcina autorului ei.

În ceea ce privește motivul de apel, prin care se critică hotărârea instanței de fond sub aspectul dispoziției cu privire la obligarea pârâtului la plata cheltuielilor de judecată, reține Curtea, contrar celor susținute prin memoriul de apel, că prima instanță a făcut în cauză aplicarea prevederilor art. 453 alin. (2) C. pr. civ., raportat la soluția de admitere în parte a acțiunii principale.

Astfel, pârâtul apelant a fost obligat la plata către reclamantă a sumei de 1500 de lei cu titlu de cheltuieli de judecată, în condițiile în fața primei instanțe partea reclamantă a făcut dovada unor cheltuieli de judecată în cuantum de 2500 de lei, reprezentând onorariu avocat, dovedit cu chitanțele depuse la filele 131, 132 dosar fond.

Față de toate considerentele mai sus expuse, în temeiul dispozițiilor art. 480 alin. (2) C. pr. civ., instanța urmează să admită apelul declarat de pârâtul C. și să schimbe în parte sentința civilă atacată, în sensul că va obliga pârâtul să plătească reclamantei suma de 40.643,78 lei, în loc de suma de 41.191 de lei, reprezentând plăți nelegale din bugetul local.

Vor fi menținute celelalte dispoziții ale sentinței civile atacate, care nu sunt contrare prezentei decizii.

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
J. N.	– Revista „Justiția Nouă”	Rep. (eventual urmat de anul apariției)	(începând cu anul 2007) Repertoriul jurisprudenței Curții de Justiție a Comunităților Europene și a Tribunalului de Primă Instanță a Comunităților Europene (ediția în limba română) (partea I – hotărârile CJCE; partea a II-a – hotărârile TPI)
JAI	– Justiție și Afaceri Interne	Repertoriu I	– I. Mihuță, Al. Lesviodax, Repertoriu de practică judiciară în materie civilă a Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1952-1969, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1970
JCP	– „Juris-classeur périodique. éd. Générale. La semaine juridique” (<i>jurisprudența franceză</i>)	Repertoriu II	– I. Mihuță, Repertoriu de practică judiciară în materie civilă a Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1969-1975, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1976
JO	– Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (seria „L” – Legislație, seria „C” – Comunicări și Informații)	Repertoriu III	– I. Mihuță, Repertoriu de practică judiciară în materie civilă a Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1975-1980, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1982
Jud.	– Judecătoria		
Jur. Gen.	– Jurisprudența generală		
Jur. Rom.	– Jurisprudența română		
Juridica	– Revista Juridica		
L. P.	– Revista „Legalitatea Populară”		
l.	– litri		
lit.	– litera		
<i>loc. cit.</i>	– locul citat		
M. Of.	– Monitorul Oficial al României, partea I		
mod.	– modificat		
mp	– metri pătrați		
n. a.	– nota autorului		
n. n.	– nota noastră (a autorului)		
n.r.	– nota redacției		
n.t.	– nota traducătorului		
nr.	– numărul		

Repertoriu IV	– I. Mișuță, Repertoriu de practică judiciară în materie civilă a Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1980-1985, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1986	t.	– tomul
Rev. soc.	– Revue des sociétés	T. J.	– Tribunalul județean
RFD adm.	– Revue française de droit administratif	T. pop. rai.	– Tribunalul popular al raionului
RTD civ.	– Revue trimestrielle de droit civil	T. reg.	– Tribunalul regional
RTD com.	– Revue trimestrielle de droit commercial	T.M.B.	– Tribunalul Municipiului București
RTD eur.	– Revue trimestrielle de droit européen	t.n.	– traducerea noastră
s. civ.	– secția civilă	T.S.	– Tribunalul Suprem
s. com.	– secția comercială	TFP	– Tribunalul Funcției Publice al Uniunii Europene
s. cont. adm.	– secția de contencios administrativ	TFUE	– Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (Tratatul de la Lisabona)
s. pen.	– secția penală	TGI	– Tribunal de grande instance (<i>jurisprudența franceză</i>)
S.C.J.	– Revista „Studii și cercetări juridice”	TPI	– Tribunalul de Primă Instanță al Comunităților Europene
S.D.R	– Revista „Studii de drept românesc”	Tratatul CE	– Tratatul de instituire a Comunității Europene (după 1 noiembrie 1993, ca urmare a modificărilor aduse Tratatului CEE prin Tratatul de la Maastricht)
s.n.	– sublinierea noastră	Tratatul CEE	– Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene (semnat la Roma, la 25 martie 1957, cu modificările ulterioare survenite până la Tratatul de la Maastricht)
S.U.	– Secțiile Unite ale Curții Supreme de Justiție (Înaltei Curți de Casație și Justiție)	Tratatul UE	– Tratatul privind Uniunea Europeană (în vigoare de la 1 noiembrie 1993)
S.U.B.B.	– Revista „STUDIA Universitatis Babeș-Bolyai” – Series Iurisprudentia	Trib.	– Tribunalul
SA	– societate pe acțiuni	TUE(după intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona)	– Tratatul privind Uniunea Europeană/ Tribunalul Uniunii Europene
SC	– societatea comercială	TVA	– taxa pe valoare adăugată
SEE	– Spațiul Economic European	UE	– Uniunea Europeană
sent. civ. (pen.)	– sentința civilă (penală) etc.	UEM	– Uniunea Economică și Monetară
SNC	– societate în nume colectiv	urm.	– următoarele
soc.	– secția de dreptul muncii (<i>jurisprudența franceză</i>)	V.	– a se vedea
SPPI	– Societate civilă profesională de practicieni în insolvență	V°	– verbo (la cuvântul)
SRL	– societate cu răspundere limitată	vol.	– volumul
supra	– mai sus		
ș. a.	– și alții (alte)		

CONDIȚII GENERALE DE PUBLICARE ÎN REVISTELE WOLTERS KLUWER ROMÂNIA

1. Trimiterea unei lucrări în vederea publicării în Revistele Wolters Kluwer România (Pandectele Române, Revista Română de Dreptul Muncii, Revista Română de Drept al Afacerilor, Revista Română de Drept European), sub rezerva acceptării sale de către Redacția revistei, constituie consimțământul autorului pentru cesiunea dreptului de autor în următoarele condiții generale:

2. Colegiul de redacție va accepta lucrarea cu condiția ca aceasta să corespundă într-o măsură rezonabilă, ca nivel și stil, considerând un minim necesar pentru a fi acceptată, următoarele:

- nivel științific corespunzător;
- tema lucrării să fie actuală;
- lucrarea să conțină un aport de noutate față de doctrina existentă;
- conținutul lucrării să fie adus la zi cu legislația în vigoare în momentul predării.

Dacă lucrarea nu corespunde, Editura are dreptul să refuze publicarea acesteia în forma prezentată sau să ceară autorului modificarea lucrării conform standardelor revistei.

3. Autorul cedează Editurii, conform Legii nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, în exclusivitate și fără o limitare teritorială, următoarele drepturi, în totalitate:

- drepturile de reproducere și distribuire a lucrării pe format hârtie, în cadrul unui număr al Revistei în care are loc publicarea, pe o perioadă de 4 ani;
- drepturile de reproducere și distribuire a lucrării pe format electronic, pe toată durata lor de existență;
- dreptul de a crea opere derivate, exclusiv în vederea reproducerii și distribuirii în format electronic;
- dreptul de a repăși acel număr al revistei care include și lucrarea autorului, pe toată durata de existență a dreptului de autor.

4. Materialele înaintate Editurii spre publicare se vor trimite la adresa de e-mail redactie@wolterskluwer.ro 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 redată 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



Pandectele Române <i>Preț abonament: 6 apariții - 390 lei</i>	Revista Română de Drept al Afacerilor <i>Preț abonament: 6 apariții - 390 lei</i>	Revista Română de Drept European <i>Preț abonament: 4 apariții - 198 lei</i>	Revista Română de Dreptul Muncii <i>Preț abonament: 6 apariții - 390 lei</i>
---	---	--	--

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

