

REVISTA ROMÂNĂ DE  
**DREPTUL MUNCII**


ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

**4/2019**

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

**WoltersKluwer.ro**

Revista Română de Dreptul 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 reprodușă, arhivată sau transmisă sub nicio formă prin niciun mijloc electronic, mecanic, de fotografiere, de înregistrare sau oricare altul fără permisiunea anterioară în scris a editorului, cu excepția cazului în care se citează pasaje în lucrări științifice și celelalte excepții permise de Legea nr. 8/1996, privind dreptul de autor și drepturile conexe, la articolele 33, 34, 35.

## DIRECTOR

*Prof. univ. dr. 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 1.06.-31.07.2019

## **DOCTRINĂ**

**19** **Alexandru ȚICLEA**

Dreptul angajaților la indemnizația de concediu, după încetarea raporturilor de muncă potrivit Curții Europene de Justiție

**25** **Ion Traian ȘTEFĂNESCU**

Considerații cu privire la natura juridică a contractului de internship

**31** **Dan ȚOP**

Unele aspecte de noutate în privința raportului de muncă (de serviciu) al polițiștilor de penitenciare

**42** **Ana ȘTEFĂNESCU**

Flexibilitatea funcțională sau cum acoperim nevoia de forța de muncă: cumul de funcții, cumul de atribuții sau ore suplimentare?

**49** **Radu Răzvan POPESCU**

Noua reglementare a răspunderii administrativ-disciplinare a funcționarilor publici

**55** **Bogdan IONIȚĂ**

Considerații referitoare la regimul juridic al perioadei de probă

**63** **Eduard BOIȘTEANU**

Problematica admisibilității clauzei penale în domeniul raporturilor de muncă

## **PERSPECTIVE ITM**

**71** **Ciprian POP**

Campania națională privind modul în care angajatorii previn căderile de la înălțime în șantierelor temporare și mobile

## **DOSAR – EXPERTUL VĂ RĂSPUNDE**

**75** **Dorotea CIUNTU**

Facilități acordate de angajator în cazul angajatelor care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”

## **DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII**

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

**79** **HOTĂRÂREA CURȚII** (Camera a treia) 16 mai 2019(\*) „Trimitere preliminară – Transferul de întreprinderi – Directiva 2001/23/CE – Articolele 3-5 – Menținerea drepturilor lucrătorilor – Excepții – Procedură de insolvență – Procedură de reorganizare judiciară prin transfer sub autoritatea instanței – Salvarea totală sau parțială a întreprinderii – Legislație națională care autorizează cesionarul, după transfer, să preia lucrătorii aleși de acesta”

**88** **HOTĂRÂREA CURȚII** (Camera a șasea) 6 iunie 2019(\*) „Trimitere preliminară – Coordonarea sistemelor de securitate socială – Lucrători migranți – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Dispoziții tranzitorii – Articolul 87 alineatul (8) – Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 – Articolul 14c litera (b) – Lucrător care desfășoară o activitate salariată și o activitate independentă în state membre diferite – Derogări de la principiul unicității legislației aplicabile – Dublă afiliere – Introducerea unei cereri pentru a fi supus legislației aplicabile în temeiul Regulamentului nr. 883/2004”

- 97** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta) 13 iunie 2019 (\*) „Trimitere preliminară – Directiva 2001/23/CE – Transferuri de întreprinderi – Menținerea drepturilor lucrătorilor – Noțiunea de «lucrător» – Modificare substanțială a condițiilor de muncă în detrimentul lucrătorului”
- 107** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia) 20 iunie 2019(\*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2006/54/CE – Egalitate de tratament între bărbați și femei – Accesul la încadrarea în muncă și condiții de muncă – Articolul 24 – Protecție împotriva măsurilor de victimizare – Respingerea unei candidate la un post ca urmare a sarcinii acesteia – Lucrător care a intervenit în favoarea acestei candidate – Concedierea lucrătorului”
- 115** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua) 20 iunie 2019(\*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 punctul (1) – Principiul nediscriminării – Sectorul public al învățământului – Reglementare națională prin care se acordă o remunerație suplimentară numai cadrelor didactice angajate în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată ca funcționari de carieră – Excluderea cadrelor didactice angajate ca agenți contractuali de drept public pe durată determinată – Noțiunea de «motive obiective» – Caracteristici inerente statutului de funcționar de carieră
- 124** HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră) 24 iunie 2019(\*) „Neîndeplinirea obligațiilor de către un stat membru – Articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE – Stat de drept – Protecție jurisdicțională efectivă în domeniile reglementate de dreptul Uniunii – Principiile inamovibilității și independenței judecătorilor – Reducerea vârstei de pensionare a judecătorilor Curții Supreme – Aplicare în cazul judecătorilor în exercițiu – Posibilitate de continuare a exercitării funcției de judecător peste această vârstă condiționată de obținerea unei autorizații acordate prin decizia discreționară a președintelui Republicii”
- 146** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 10 iulie 2019(\*) „Trimitere preliminară – Libera circulație a persoanelor – Egalitate de tratament – Avantaje sociale – Regulamentul (UE) nr. 492/2011 – Articolul 7 alineatul (2) – Ajutor financiar pentru studii superioare – Studenți nerezidenți – Condiție legată de durata de muncă a părinților acestora pe teritoriul național – Durată minimă de cinci ani – Perioadă de referință de șapte ani – Mod de calcul al perioadei de referință – Data formulării cererii de ajutor financiar – Discriminare indirectă – Justificare – Proportionalitate”
- 156** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra) 11 iulie 2019(\*) „Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Restricții – Deschiderea unei proceduri de eliberare de datorii – Condiție privind reședința – Admisibilitate – Articolul 45 TFUE – Efect direct”
- 163** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua) 29 iulie 2019(\*) „Trimitere preliminară – Ajutoare de stat – Ajutoare pentru ocuparea forței de muncă – Scutire de contribuții de asigurări sociale legate de contracte de formare și de muncă – Decizia 2000/128/CE – Schemă de ajutor de adoptare a unor măsuri în favoarea încadrării în muncă pusă în aplicare de Italia – Ajutoare în parte incompatibile cu piața internă – Aplicabilitatea Deciziei 2000/128/CE în privința unei întreprinderi care furnizează în mod exclusiv servicii de transport public local care i-au fost atribuite în mod direct de o municipalitate – Articolul 107 alineatul (1) TFUE – Noțiunea de «denaturare a concurenței» – Noțiunea de «afectare a schimburilor comerciale» dintre statele membre”

## JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

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

- 175** Aplicarea sancțiunii disciplinare „avertisment” (C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 789/2019, [www.portal.just.ro](http://www.portal.just.ro))
- 193** Răspunderea civilă patrimonială a salariatului pentru efectuarea unui transport rutier fără a deține scrisoarea de trăsură CMR (C. Apel Oradea, secția I-a civilă, decizia civilă nr. 121/2019, [www.portal.just.ro](http://www.portal.just.ro))
- 199** Acordarea indemnizației lunare pentru titlu științific de doctor în temeiul prevederilor 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](http://www.portal.just.ro))
- 202** Cadru didactic. Acordare gradație de merit pentru activitate didactică prestată în regim de „plata cu ora” (C. Apel Galați, decizia civilă nr. 85/2019, [www.portal.just.ro](http://www.portal.just.ro))
- 209** Sancțiune disciplinară constând în retrogradarea din funcția de asistent medical în cea de infirmier. Schimbare profesie. Anularea deciziei de sancționare disciplinară de către instanță (C. Apel Galați, decizia civilă nr. 8/2019, [www.portal.just.ro](http://www.portal.just.ro))
- 216** Inspector tehnic central. Diminuarea drepturilor salariale dispusă de angajator. Modificare unilaterală a contractului. Nelegalitate (C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 165/2019, [www.idrept.ro](http://www.idrept.ro))
- 224** Magistrați. Solicitare acordare spor pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, spor de risc și suprasolicitare neuropsihică și spor pentru păstrarea confidențialității. Respingere (C. Apel București, secția a VIII-a de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 141/2019, [www.idrept.ro](http://www.idrept.ro))
- 236** Solicitarea recunoașterii dreptului la ajutor la trecerea în rezervă al pensionarilor din Ministerul Apărării Naționale. Prematuritatea acțiunii (C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 174/2019, [www.idrept.ro](http://www.idrept.ro))

## NEWS

13 Legislative news selection: June 1 – July 31, 2019

## DOCTRINE

19 **Alexandru ȚICLEA**

Employees' right to leave benefits after the termination of employment according to the European Court of Justice

25 **Ion Traian ȘTEFĂNESCU**

Considerations on the legal nature of the internship contract

31 **Dan ȚOP**

Some novelty aspects regarding the employment (office) relation of penitentiary police officers

42 **Ana ȘTEFĂNESCU**

Functional flexibility or how do we cover the need for the workforce: cumulative functions, cumulative duties or overtime?

49 **Radu Răzvan POPESCU**

The new regulation of the administrative-disciplinary liability of civil servants

55 **Bogdan IONIȚĂ**

Considerations on the legal regime of the trial period

63 **Eduard BOIȘTEANU**

The issue of the admissibility of the penalty clause in the field of employment relations

## TERRITORIAL LABOUR INSPECTORATE PERSPECTIVES

71 **Ciprian POP**

The national campaign on how employers prevent falls on temporary and mobile construction sites

## BRIEF – THE EXPERT'S ANSWER

75 **Doroteea CIUNTU**

Facilities provided by the employer in the case of employees undergoing the "in vitro" fertilization procedure

## INTERNATIONAL LABOUR LAW

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

79 JUDGMENT OF THE COURT (Third Chamber) of 16 May 2019(\*) "Reference for a preliminary ruling –Transfers of undertakings — Directive 2001/23/EC — Articles 3 to 5 — Safeguarding of employees' rights — Exceptions — Insolvency proceedings — Proceedings for judicial restructuring by transfer under judicial supervision — Total or partial safeguard of the undertaking — National legislation authorising the transferee, after the transfer, to choose which employees to keep on"

88 JUDGMENT OF THE COURT (Sixth Chamber) of 6 June 2019(\*) "Reference for a preliminary ruling — Coordination of social security systems — Migrant workers — Regulation (EC) No 883/2004 — Transitional provisions — Article 87(8) — Regulation (EEC) No 1408/71 — Article 14c(b) — Worker pursuing an activity as an employed person and an activity as a self-employed person in different Member States — Derogations from the principle that the legislation of a single Member State is to apply — Dual affiliation — Submission of a request to be subject to the legislation applicable pursuant to Regulation No 883/2004"

- 97** JUDGMENT OF THE COURT (Eighth Chamber) of 13 June 2019(\*) "Reference for a preliminary ruling — Directive 2001/23/EC — Transfers of undertakings — Safeguarding of employees' rights — Concept of 'worker' — Substantial change in working conditions to the detriment of the employee"
- 107** JUDGMENT OF THE COURT (Third Chamber) of 20 June 2019(\*) "Reference for a preliminary ruling — Social policy — Directive 2006/54/EC — Equal treatment of men and women — Access to employment and working conditions — Article 24 — Protection against retaliatory measures — Rejection of a candidate due to her pregnancy — Employee intervening in favour of that candidate — Dismissal of that employee"
- 115** JUDGMENT OF THE COURT (Second Chamber) of 20 June 2019(\*) "Reference for a preliminary ruling - Social policy - Directive 1999/70/EC - Framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP - Clause 4(1) - Principle of non-discrimination - Public sector education - National provision granting particular additional remuneration only to teachers employed for an indefinite duration as established public officials - Exclusion of teachers employed under a fixed-term contract governed by public law - Concept of 'objective grounds' - Characteristics inherent in the status of established public official"
- 124** JUDGMENT OF THE COURT (Grand Chamber) of 24 June 2019(\*) "Failure of a Member State to fulfil obligations — Second subparagraph of Article 19(1) TEU — Rule of law — Effective judicial protection in the fields covered by Union law — Principles of the irremovability of judges and judicial independence — Lowering of the retirement age of Supreme Court judges — Application to judges in post — Possibility of continuing to carry out the duties of judge beyond that age subject to obtaining authorisation granted by discretionary decision of the President of the Republic"
- 146** JUDGMENT OF THE COURT (First Chamber) of 10 July 2019(\*) "Reference for a preliminary ruling — Freedom of movement for persons — Equal treatment — Social advantages — Regulation (EU) No 492/2011 — Article 7(2) — Financial aid for higher education studies — Non-resident students — Condition connected with the period of their parents' working time on national territory — Minimum period of five years — Reference period of seven years — Method of calculation of the reference period — Date of the application for financial aid — Indirect discrimination — Justification — Proportionality"
- 156** JUDGMENT OF THE COURT (Fourth Chamber) of 11 July 2019(\*) "Reference for a preliminary ruling — Freedom of movement for workers — Restrictions — Initiation of debt relief proceedings — Condition of residence — Whether permissible — Article 45 TFEU — Direct effect"
- 163** JUDGMENT OF THE COURT (Second Chamber) of 29 July 2019(\*) "Reference for a preliminary ruling — State aid — Employment aid — Exemption from social security contributions in connection with training and work experience contracts — Decision 2000/128/EC — Aid granted by Italy to promote employment — Aid incompatible in part with the internal market — Applicability of Decision 2000/128/EC to an undertaking exclusively providing local public transport services which were directly awarded to it by a municipality — Article 107(1) TFEU — Concept of 'distortion of competition' — Concept of 'effect on trade' between Member States"

## NATIONAL CASE LAW

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

- 175** Applying the disciplinary sanction "warning" (*Bucharest Court of Appeal, Section VII, employment disputes and social security cases, civil decision no. 789/2019, www.portal.just.ro*)
- 193** Patrimonial civil liability of the employee for a road transport without holding the CMR way bill (*Oradea Court of Appeal, Civil Section I, civil decision no. 121/2019, www.portal.just.ro*)
- 199** Granting the monthly bonus for the scientific title of doctor under art. 14 of Law no. 153/2017 on the remuneration of the personnel paid from public funds (*Suceava Court of Appeal, decision no. 256/2019, www.portal.just.ro*)
- 202** Teacher. Award of merit bonus for didactic activity performed under the "payment by the hour" regime (*Galați Court of Appeal, civil decision no. 85/2019, www.portal.just.ro*)
- 209** Disciplinary sanction consisting of the demotion from the position of nurse to hospital attendant. Change of profession. Annulment of the disciplinary sanction decision by the court (*Galați Court of Appeal, civil decision no. 8/2019, www.portal.just.ro*)
- 216** Central technical inspector. Decrease of the wage rights disposed by the employer. Unilateral modification of the contract. Non-legality (*Bucharest Court of Appeal, Section VII, employment disputes and social security cases, decision no. 165/2019, www.idrept.ro*)
- 224** Magistrates. Request for granting allowance for difficult, harmful or dangerous working conditions, allowance for risk and neuropsychological overload and allowance for confidentiality. Rejection (*Bucharest Court of Appeal, Section VIII of fiscal and administrative dispute, decision no. 141/2019, www.idrept.ro*)
- 236** Request for the recognition of the right to aid when the pensioners from the Ministry of National Defence are discharged. Prematurity of the action (*Bucharest Court of Appeal, Section VII, employment disputes and social security cases, decision no. 174/2019, www.idrept.ro*)



**NOUTĂȚI**



# Selecție de noutăți legislative din perioada 1.06.-31.07.2019

## Iunie 2019

### Legislație națională

#### Guvernul

- Hotărârea 423/2019 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 855/2013
- Hotărârea 394/2019 privind aprobarea plății contribuției financiare voluntare a României la Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) în vederea finanțării participării României, prin Ministerul Justiției, într-un proiect de asistență tehnică privind conformitatea legislației naționale cu prevederile Convenției OCDE privind combaterea mituirii funcționarilor publici în cadrul tranzacțiilor comerciale internaționale
- Hotărârea 370/2019 pentru modificarea art. 6 alin. (1) lit. b) din anexa la Hotărârea Guvernului nr. 548/2017 privind aprobarea condițiilor de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului personal profesionist

#### Ministerul Educației Naționale

- Ordinul 4024/2019 pentru completarea Ordinului ministrului educației naționale și al ministrului muncii și justiției sociale nr. 3.058/943/2018 privind reglementarea funcțiilor cu statut de personal didactic auxiliar care nu se regăsesc în anexa I „Familia ocupațională de funcții bugetare învățământ” la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

#### Curtea Constituțională

- Decizia 391/2019 [A] referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 39 alin. (5) din Legea nr. 346/2006 privind organizarea și funcționarea Ministerului Apărării Naționale
- Decizia 197/2019 [A/R] referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 19 alin. (13) și (14) din Legea nr. 171/2010 privind stabilirea și sancționarea contravențiilor silvice și ale art. 41 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor
- Decizia 214/2019 [A] referitoare la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 75/2018 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul protecției mediului și al regimului străinilor, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 75/2018 în ansamblul său

**Înalta Curte de Casație și Justiție**

- Decizia 10/2019 [A] în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la acordarea pensiei de serviciu în baza dispozițiilor art. 82 alin. (5) din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor
- Decizia 9/2019 [A] privind interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 30 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice cu modificările și completările ulterioare, și art. 3 pct. 1 din Legea minelor nr. 85/2003, cu modificările și completările ulterioare, în sensul de a se stabili dacă activitatea desfășurată în cadrul unităților de prospecțiuni geologice sau de exploatare în subteran este considerată activitate desfășurată în «unitate minieră» și poate fi încadrată în condiții speciale de muncă”

**Legislație europeană****Comisia Europeană**

- Regulamentul 907/14-mar-2019 privind instituirea unui test comun de formare pentru monitorii de schi în temeiul articolului 49b din Directiva nr. 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind recunoașterea calificărilor profesionale

**Iulie 2019****Legislație națională****Parlamentul**

- Legea 145/2019 privind statutul polițiștilor de penitenciare
- Legea 153/2019 pentru completarea art. 139 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
- Legea 135/2019 pentru modificarea art. 56 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice
- Legea 131/2019 pentru modificarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice
- Legea 132/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri
- Legea 127/2019 privind sistemul public de pensii
- Legea 124/2019 privind cerințele minime de creștere a mobilității salariaților între statele membre prin îmbunătățirea dobândirii și păstrării drepturilor la pensie suplimentară

## Guvernul

- Ordonanța de urgență 56/2019 pentru completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri
- Ordonanța de urgență 56/2019 pentru completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri

## Ministerul Muncii și Justiției Sociale

- Contract Colectiv de Muncă 716/2019 UNIC la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate Învățământ Superior, înregistrat la M-M.J.S.-D.D.S.
- Ordinul 901/2019 pentru abrogarea alin. (2) al art. 10 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 125/2014 privind scutirea de la plata a unor debite provenite din pensii și procedura de efectuare a restituirilor, aprobate prin Ordinul ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice și al ministrului finanțelor publice nr. 2.073/1.623/2014

## Curtea Constituțională

- Decizia 318/2019 [A] referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 14 alin. (4) din anexa nr. VII la Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice
- Decizia 323/2019 [A] referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 15 alin. (2) din Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare și a sintagmei „cu excepția personalului militar în activitate, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special” din art. 61 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate

## Înalta Curte de Casație și Justiție

- Decizia 19/2019 [A] referitoare la pronunțarea unei hotărâri prealabile privind interpretarea art. 10, art. 38, art. 57, art. 134 alin. (1) și art. 254 alin. (3) și (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată

## Legislație europeană

### Consiliul Uniunii Europene; Parlamentul European

- Regulamentul 1238/20-iun-2019 privind un produs paneuropean de pensii personale (PEPP)
- Directiva 1158/20-iun-2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului
- Directiva 1152/20-iun-2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană





# DOCTRINĂ



# Dreptul angajaților la indemnizația de concediu, după încetarea raporturilor de muncă potrivit Curții Europene de Justiție<sup>[1]</sup>

Prof. univ. dr. **Alexandru ȚICLEA**

## ABSTRACT

---

The article analyzes some judgments given by the European Court of Justice that have made important clarifications regarding the right of the employee to leave benefits after the termination of employment relationships. The norms of labour law that have an impact in this matter are also presented and analyzed.

**Keywords:** *leave benefits, European Court of Justice, termination of employment.*

## REZUMAT

---

Articolul analizează hotărâri pronunțate de către Curtea Europeană de Justiție care au adus clarificări importante privind dreptul lucrătorului la indemnizație de concediu după încetarea raporturilor de muncă. Sunt prezentate și analizate, de asemenea și normele din legislația muncii care au incidență în această materie.

**Cuvinte-cheie:** *indemnizație de concediu, Curtea Europeană de Justiție, încetarea raporturilor de muncă.*

**Legislație relevantă:** C. muncii, art. 146 alin. (3)

Prin mai multe hotărâri *Curtea Europeană de Justiție* a adus clarificări importante privind dreptul lucrătorului la indemnizație de concediu după încetarea raporturilor de muncă.

---

<sup>[1]</sup> M. Vericeľ, *Droit au congé payé et Charte de droit fondamentaux de l'Union Européene: un droit fondamental et transmissible*, în *Revue de Droit du Travail* no. 4, avril 2019, p. 261-264.

1. Cu privire la prima cauză pe care o avem în vedere, Curtea mai întâi a reamintit că potrivit jurisprudenței sale constante dreptul la concediu anual plătit al fiecărui lucrător trebuie să fie considerat *un principiu de drept social al Uniunii*, având o importanță specială și care nu comportă nicio derogare, iar autoritățile naționale competente trebuie să asigure respectarea Directivei nr. 2003/88/CE a Parlamentului european și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind unele aspecte ale amenajării timpului de muncă (*Hotărârea din 12 iunie 2014, în Cauza C-188/13*).

Art. 7 al Directivei vizează dreptul lucrătorului de a se odihni în raport cu executarea sarcinilor sale de serviciu rezultate din contractul de muncă, pe de o parte și de a se relaxa pe de altă parte.

Potrivit Curții, directiva nu poate fi interpretată în mod cert în sensul că permite dreptul la indemnizație indiferent de circumstanțele privind originea absenței efectuării concediului. Orice interpretare a directivei care ar incita lucrătorul de a se abține deliberat de a lua concediul în perioada de referință cu scopul de a primi indemnizația corespunzătoare la încetarea activității este exclusă. Dar, angajatorului îi revine obligația de a-i impune lucrătorului să efectueze în natură concediul de odihnă.

Salariatul trebuie considerat ca fiind partea slabă în relația de muncă. De aceea, este de evitat situația în care sarcina de a veghea la exercitarea efectivă a dreptului la concediu se află integral deplasată asupra sa, iar angajatorul să fie exonerat de respectarea propriilor sale obligații sub pretextul că lucrătorul nu a solicitat acordarea concediului. În consecință, angajatorul trebuie să vegheze în mod concret și transparent în scopul de a permite lucrătorului să-și exercite acel drept, informându-l de o manieră precisă și în tip util că absența solicitării concediului va antrena pierderea dreptului. În lipsa probei că au fost depuse diligențele necesare pentru ca lucrătorul să fie în măsură să-și efectueze concediul de odihnă plătit, angajatorul va trebui să acorde despăgubiri pentru repararea prejudiciului cauzat, constând în plata indemnizației corespunzătoare. În schimb, dacă angajatorul dovedește că a întreprins măsurile necesare dar lucrătorul s-a abținut în a-și lua concediul, deși i s-au creat condițiile de a-și exercita în mod efectiv dreptul pe care îl are, Directiva nr. 2003/88 nu se opune la pierderea acestui drept (*Hotărârea din 6 noiembrie 2018, în Cauza C-619/16*).

Așadar, Curtea precizează în mod clar consecințele concrete ale naturii recunoscute dreptului la concediu anual, în special a obligațiilor pe care le are angajatorul. Dreptul la concediu nu poate fi transformat într-un drept la indemnizație; dacă se stabilește că lucrătorul nu înțelege să-și ia concediul de o manieră deliberată, el pierde acest drept.

2. Aceeași soluție a fost dată de Curtea Europeană printr-o altă hotărâre (în cauza C-684/16). A fost vorba de un lucrător aflat sub incidența (tot a) dreptului german. Acesta a refuzat să-și ia concediu anterior încetării relației de muncă; angajatorul i-a cerut să solicite concediul anterior, dar fără să-l constrângă să plece în concediu. După încetarea activității lucrătorul a cerut indemnizația pentru concediul neefectuat.

Angajatorul era o organizație fără scop lucrativ, finanțată în mare parte din fonduri publice, din care cauză nu dispunea de puteri exorbitante, așa cum se întâmplă în cazul unui particular.

În aceste condiții, *Curtea federală germană a muncii* a sesizat Curtea europeană pentru a preciza dacă art. 7 al Directivei nr. 2003/88 sau art. 31 par. 2 al *Cartei europene a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor*, au vreun efect direct asupra relațiilor dintre particulari, permițând

lucrătorului să obțină dreptul la concediu. Paragraful citat din Cartă dispune că „orice lucrător al Comunității europene are dreptul la repaus săptămânal și la un concediu anual plătit cu o durată conformă practicilor naționale”.

Și în această cauză, Curtea a reamintit că dreptul la concediu anual plătit constituie un principiu esențial al dreptului social din cadrul Uniunii. Acest principiu își are ca sursă instrumentele elaborate de statele membre și anume *Carta drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor* și art. 151 al *Tratatului de funcționare a Uniunii Europene*, Carta având aceeași valoare ca și tratatele.

Directiva privind amenajarea timpului de muncă instaurează ea însăși dreptul la concediu anual plătit, acesta avându-și izvorul în alte instrumente internaționale (printre care se numără *Cartea socială europeană*, adoptată de *Consiliul Europei* în anul 1961 și intrată în vigoare în anul 1965, precum și *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 132/1970* privind concediile anuale plătite).

Dreptul la concediu consacrat de art. 31 din *Carta drepturilor sociale fundamentale*, îmbracă, în ceea ce privește existența sa, un caracter imperativ și necondiționat.

Această dispoziție este suficientă prin ea însăși pentru a conferi lucrătorilor un drept irevocabil la concediul amintit. Ea se aplică, evident și în relațiile dintre particulari (*Hotărârea din 17 aprilie 2018, în Cauza C-414/16*).

În aplicarea art. 31 din Cartă, Curtea a subliniat că dreptul pentru fiecare lucrător la o perioadă de concediu anual plătit implică, prin însăși natura sa, o obligație a reprezentantului angajatorului de a acorda acest concediu sau, în compensație, o indemnizație pentru concediul neefectuat la încetarea relației de muncă.

Prin urmare, dreptul la concediu anual plătit este ridicat la rangul de drept fundamental în cadrul Uniunii Europene. În plus, art. 31 al Cartei, îmbracă un efect orizontal ceea ce permite lucrătorilor să îl invoce într-un litigiu cu angajatorii lor, independent de directiva asupra timpului de muncă. Este un avantaj important pentru salariați deoarece un angajator privat nu va putea să invoce aplicarea unei reglementări naționale mai puțin favorabile pentru a obstacula punerea în valoare a altor drepturi fundamentale proclamate de Cartă, de vreme ce există caracterul imperativ și necondiționat al art. 31 amintit mai sus.

**3.** În alte două cauze (C-569/16 și C-570/16), soluționate la data de 6 noiembrie 2018, au fost puse în discuție noi aspecte ale dreptului la indemnizație în caz de concediu anual neefectuat.

La sesizarea cu chestiunea prejudicială formulată de *Curtea federală a muncii germane*, *Curtea europeană de justiție* a indicat că art. 31 par. 2 din Cartă consacră dreptul oricărui lucrător la o perioadă anuală de concediu plătit. Or, dreptul de a lua acest concediu nu poate fi înlocuit de plata indemnizației corespunzătoare. Dreptul la concediu anual plătit este un principiu esențial al dreptului social din Uniunea Europeană, afirmat de art. 7 al Directivei nr. 2003/88 și, în mod expres consacrat în calitate de drept fundamental de art. 31 al Cartei amintite. Acest drept fundamental comportă în mod egal, consubstanțial, dreptul de a lua concediu anual plătit, iar în al doilea rând, de egală importanță, „dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat la încetarea relației de muncă”.

Statele membre nu pot aduce derogări principiului respectiv, în sensul că după încetarea activității, lucrătorul nu poate primi indemnizația corespunzătoare în cazul neefectuării, anterior, a acestui concediu (*Hotărâre din 29 noiembrie 2017, în Cauza C-214/16*).

Este, totodată, exclus ca statele membre să poată decide ca la terminarea relației de muncă ocazionate de decesul lucrătorului să antreneze retroactiv pierderea totală a dreptului la concediu anual plătit ce s-a convenit aceluși lucrător; dreptul la indemnizația financiară pentru concediu neefectuat este transmisibil pe cale succesorală<sup>[2]</sup>.

Curtea a reluat astfel argumentația dezvoltată în Cauza C-684/16 privind efectul orizontal al art. 31 din Cartă, aplicând efectiv acest text în beneficiul văduvei lucrătorului (german) angajat într-o întreprindere privată.

4. Prin alte decizii, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit:

- dreptul la indemnizația compensatorie pentru concediul anual de odihnă în situația în care angajatorul s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință, până la încetarea raporturilor de muncă din cauza incapacității de muncă (*Marea Cameră, Hotărâre din 20 ianuarie 2019, în cauzele conexe C-350/60 și C-520/60*)<sup>[3]</sup>;
- dreptul de a primi, la data pensionării, o indemnizație compensatorie pentru concediul de odihnă neefectuat din cauza incapacității de muncă (*Hotărâre din 3 mai 2012, în Cauza C-337/10*)<sup>[4]</sup>;
- acordarea indemnizației compensatorii pentru concediul neefectuat în cazul încetării raporturilor de muncă prin pensionare (*Hotărâre din 20 iulie 2016, în Cauza C-341/15*)<sup>[5]</sup>.

5. În spiritul normelor europene, art. 146 alin. (3) C. muncii dispune:

„Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă” [art. 146 alin. (3)]<sup>[6]</sup>.

S-a considerat că acest text încalcă dispozițiile art. 135 alin. (1) și (2) din Constituție, fiind contrar libertății contractuale și libertății comerțului, deoarece nu face distincție privind modul de încetare a contractului individual de muncă.

Curtea Constituțională<sup>[7]</sup>, însă, a reținut concordanța textului respectiv cu dispozițiile legii fundamentale. Motivarea este următoarea:

„O componentă esențială a dreptului muncii o reprezintă protecția socială a muncii, ce cuprinde, la rândul ei, aspecte prevăzute în art. 41 alin. (2) din Constituție, printre care se regăsește și

<sup>[2]</sup> Anterior, prin Hotărârea din 12 iunie 2014, în Cauza C-118/13 (în R. Anghel, *Timpul de muncă și timpul de odihnă. Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 282-285), Curtea Europeană a statornicit dreptul la indemnizația financiară pentru concediul neefectuat în cazul în care raportul de muncă încetează, ca urmare a decesului lucrătorului, precum și interdicția condiționării acordării indemnizației de o cerere prealabilă.

<sup>[3]</sup> În R. Anghel, *op. cit.*, p. 288-290.

<sup>[4]</sup> *Ibidem*.

<sup>[5]</sup> *Idem*, p. 266-274.

<sup>[6]</sup> A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, ed. a X-a actualizată, Ed. Universul Juridic, București, 2016, p. 618-619.

<sup>[7]</sup> Decizia nr. 312/2004 (publicată în M. Of. nr. 797 din 30 august 2004).

concediul de odihnă plătit. Acesta nu poate constitui obiect de tranzacție, nu poate fi retras și nici nu se poate renunța la el, angajatorul putând negocia, în limitele prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă doar durata, condițiile și perioadele de efectuare a concediului de odihnă. Dreptul la concediu de odihnă este stabilit proporțional cu munca prestată de către salariat într-un an calendaristic, compensarea în bani stabilindu-se astfel tot în funcție de durata timpului în care s-a prestat munca. Așadar, indiferent de motivele încetării contractului individual de muncă și de durata care a trecut de la încheierea contractului de muncă până în momentul încetării acestuia, salariatul a prestat munca și, proporțional cu perioada lucrată, a câștigat dreptul la concediu de odihnă. Întrucât, din cauza încetării contractului individual de muncă, acesta nu mai poate efectua concediul de odihnă la care are dreptul, apare ca fiind constituțională obligația angajatorului să-l compenseze în bani<sup>[8]</sup>.

Tot astfel, s-a susținut că dispozițiile art. 146 C. muncii care limitează compensarea în bani a concediului de odihnă numai în cazul încetării contractului individual de muncă contravin prevederilor art. 41 din Constituție referitoare la libertatea economică.

Respingând excepția, Curtea Constituțională a reținut că<sup>[9]</sup> „durata concediului de odihnă este proporțională cu perioada de lucru efectuată, iar obligația de a plăti indemnizația de concediu îi revine angajatorului care a beneficiat de activitatea salariatului.

În cazul încetării contractului individual de muncă, efectuarea concediului de odihnă nu mai este posibilă și, din această cauză, se naște dreptul salariatului de a primi o compensație în bani pentru zilele de concediu ce i se cuveneau proporțional cu perioada lucrată și pe care nu le-a efectuat. Acest drept al salariatului și obligația corelativă ce revine angajatorului nu afectează nicidecum dreptul persoanei la o activitate economică și la libera inițiativă<sup>[10]</sup>.

De precizat este că textul art. 146 alin. (3) C. muncii, preia, aproape identic prevederile Directivei nr. 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, conform cărora înlocuirea concediului neefectuat cu o compensație financiară nu este permisă decât în cazul desfacerii contractului de muncă, chiar și în ipoteza în care concediul este reportat într-un an ulterior<sup>[11]</sup>.

Deoarece legea nu distinge, iar dreptul la concediu se realizează zi de zi, pe măsura prestării muncii, compensația se plătește oricare ar fi motivul încetării contractului de muncă. Ea se acordă proporțional cu perioada cuprinsă între începutul anului calendaristic și data încetării contractului de muncă.

În practica judiciară, s-a decis, de exemplu, că salariatul are dreptul la compensarea în bani a concediului:

- atunci când nu a efectuat integral în natură în anul respectiv pentru că s-a aflat în incapacitate temporară de muncă<sup>[12]</sup>;

<sup>[8]</sup> În acest sens este și Decizia nr. 1361/2011 (publicată în M. Of. nr. 39 din 17 ianuarie 2012).

<sup>[9]</sup> Decizia nr. 46/2007 (publicată în M. Of. nr. 117 din 16 februarie 2007).

<sup>[10]</sup> În același sens sunt: Decizia nr. 224/2007 (publicată în M. Of. nr. 272 din 24 aprilie 2007); Decizia nr. 1236/2011 (publicată în M. Of. nr. 819 din 21 noiembrie 2011).

<sup>[11]</sup> *Curtea de Justiție a Comunităților Europene*, prima cameră, cauza C-124/2005, Hotărârea din 6 aprilie 2006, în *Curierul Judiciar* nr. 6/2006, p. 37 și în R.R.D.M. nr. 2/2007, p. 82-84.

<sup>[12]</sup> Tribunalul Arad, secția civilă, decizia nr. 712/R/2000, în A. Țiclea, *Dreptul muncii...*, p. 228-229.

- în caz de încetare a contractului individual prin demisie și anterior nu a efectuat concediul pe acel an<sup>[13]</sup>.

S-a decis că, în conformitate cu art. 7 alin. (2) din Directiva nr. 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă, salariatul are dreptul la indemnizația pentru concediul de odihnă neefectuat la încetarea contractului său de muncă, chiar dacă s-a aflat întregul an în concediu medical sau într-o parte din acesta. Salariatul are posibilitatea să invoce direct pe verticală Directiva nr. 203/88/CE<sup>[14]</sup>.

Legiuitorul nu distinge între diferite cauze care au ca efect încetarea raporturilor de muncă,<sup>[15]</sup> în speță, a fost vorba de încetarea acestora de drept ca urmare a îndeplinirii vârstei standard de pensionare. S-a reținut: „Compensația pecuniară a zilelor de concediu neefectuate rămâne un drept afectat de o condiție suspensivă, respectiv de condiția încetării raporturilor de muncă între părți”.

În ipoteza unui conflict (litigiu) de muncă, generat de refuzul angajatorului de a compensa în bani concediul de odihnă neefectuat, sarcina probei revine angajatorului, care trebuie să dovedească efectuarea în natură a concediului, anterior încetării contractului individual de muncă. În caz contrar, fostul salariat este îndreptățit să primească suma respectivă<sup>[16]</sup>.

---

<sup>[13]</sup> Tribunalul București, secția a IV-a civilă, decizia nr. 27/R/2000, în *op. cit.*, p. 229-231.

<sup>[14]</sup> C. Apel Timișoara, secția litigiilor de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2058/2012, în R.R.D.M. nr. 1/2014, p. 130.

<sup>[15]</sup> C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă, nr. 2500/2015, în R.R.D.M. nr. 6/2016, p. 129.

<sup>[16]</sup> C. Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind contractul de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 915/R/2008.

# Considerații cu privire la natura juridică a contractului de internship

Prof. univ. dr. Ion Traian ȘTEFĂNESCU

## ABSTRACT

---

Since the entry into force of Law no. 176/2018 on internship, different points of view regarding the legal nature of this contract have been formulated in the legal doctrine.

This study opts for the characterization of the internship contract as a *sui generis* contract, which is part of the category of contracts conventionally called employment law contracts (and not employment contracts).

**Keywords:** *internship contract, host organization, intern, employment law contract.*

## REZUMAT

---

De la intrarea în vigoare a Legii nr. 176/2018 privind internshipul, în doctrina juridică s-au formulat puncte de vedere diferite referitoare la natura juridică a acestui contract.

Studiul de față optează pentru caracterizarea contractului de internship ca un contract *sui generis*, care face parte din categoria de contracte denumite convențional contracte de drept al muncii (iar nu contracte de muncă).

**Cuvinte-cheie:** *contract de internship, organizație-gazdă, intern, contract de drept al muncii.*

**Legislație relevantă:** Legea nr. 16/2018

1. Larg răspândit în alte state, vădindu-și eficiența pentru piața muncii prin specificitatea sa, contractul de internship a fost reglementat în România abia prin Legea nr. 176/2018 privind internshipul<sup>[1]</sup>.

---

<sup>[1]</sup> Publicată în M. Of. nr. 626 din 19 iulie 2018, cu modificările și completările ulterioare. În baza art. 30 din această lege, a fost emis Ordinul ministrului muncii și justiției sociale nr. 2004/2018 privind aprobarea modelelor-cadru ale certificatului și contractului de internship, precum și al cererii pentru solicitarea primei de promovare a angajării, publicat în M. Of. nr. 865 din 12 octombrie 2018.

Contractul de internship este definit de art. 2 lit. c) din lege ca un „*contract încheiat între intern și organizația-gazdă pe durată determinată, în temeiul căruia un intern se obligă să se pregătească profesional și să desfășoare o activitate specifică pentru și sub îndrumarea unei organizații-gazdă, care se obligă să îi asigure o indemnizație pentru internship și condiții necesare realizării scopului prevăzut de art. 1 alin. (1)*” (care definește analitic rațiunea de a fi a acestui contract).

Pornindu-se de la această definiție, în lucrări<sup>[2]</sup> sau dezbateri publice<sup>[3]</sup> s-au promovat opinii radical opuse cu privire la natura juridică a contractului de internship și la normele legale aplicabile acestui contract ca norme de drept comun.

În esență, s-au exprimat următoarele opinii:

- contractul de internship ar fi o specie a contractului individual de muncă<sup>[4]</sup>;
- contractul de internship ar fi un contract civil;
- contractul de internship ar fi un „contract de sine stătător, cu reglementare juridică proprie și care nu se completează *ex officio* cu norme ale Codului muncii”<sup>[5]</sup>.

Cu toate că, până în prezent, nu s-a exprimat o opinie în acest sens, trebuie evidențiat că acest contract, de internship, ar putea fi considerat că s-ar încadra în categoria contractelor de drept administrativ, atunci când organizația-gazdă, persoană juridică, ar fi o autoritate sau instituție publică.

O dilemă care rezultă, ca o consecință a calificării într-un fel sau altul a contractului de internship, este aceea de a se stabili care sunt normele de drept comun aplicabile acestui contract.

2. Neîndoielnic că, pentru a se stabili natura juridică a contractului de internship, apare necesar să fie cristalizate trăsăturile sale specifice, așa cum rezultă ele din lege:

- *Este un contract solemn*, care se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii programului de internship; obligația de încheiere a contractului în formă scrisă revine organizației-gazdă [art. 19 alin. (1) din Legea nr. 176/2018].
- *Obiectul contractului îl constituie pregătirea profesională* (aprofundarea cunoștințelor teoretice, îmbunătățirea abilităților practice și/sau dobândirea de noi abilități sau competențe) și *prestarea unei activități specifice de către intern*, care se integrează fișei de internship [art. 2 lit. e), art. 15 alin. (1) lit. c)]<sup>[6]</sup>.

Cu toate că legiuitorul se ferește să utilizeze termenul de „muncă”, preferându-l pe cel de „activitate”, ține de logica elementară faptul că a desfășura o astfel de activitate înseamnă a presta o anumită muncă.

<sup>[2]</sup> A se vedea I. Dumitru, *Despre contractul de internship din perspectiva recente sale legiferări în România*, în R.R.D.M. nr. 1/2019, p. 42-56.

<sup>[3]</sup> *Dezbateri juridice*, ediția nr. 209 din 3 septembrie 2018, <https://www.juridice.ro>.

<sup>[4]</sup> A se vedea C. Micu, *Contractul de internship, specie a contractului de muncă*, <https://www.juridice.ro/600301>, material consultat la data de 20 iulie 2019.

<sup>[5]</sup> A se vedea I. Dumitru, *loc. cit.*, p. 44.

<sup>[6]</sup> Este exclus ca programul de internship să se refere la acele ocupații din Grupa majoră 9 – Muncitori necalificați, conform Clasificării ocupațiilor din România și/sau la activități în condiții grele sau vătămătoare [art. 16 lit. j)].

- *Este un contract pe durată determinată*, durată care nu poate fi mai mare de 6 luni, fiind exclusă posibilitatea prelungirii sale [art. 19 alin. (2)].
- *Activitatea specifică*, precizată în fișa de internship, se desfășoară pentru și sub îndrumarea organizației-gazdă, care are obligația de a stabili atribuțiile internului în domeniul programului de internship și de a exercita controlul asupra modului de îndeplinire a activităților care îi revin internului în cauză [art. 2 lit. e), art. 15 alin. (1) lit. c) și e)]. Este de reținut că internul se obligă să desfășoare activitatea pentru și sub autoritatea organizației-gazdă, sub coordonarea unui îndrumător [art. 6 alin. (3)]. Rezultă că beneficiarul activității (muncii) internului este organizația-gazdă care, concomitent, are obligația să îl îndrume și să îl controleze pe parcurs.

Se înțelege că nu este vorba despre „subordonarea” clasică a salariatului față de angajator, dar nici despre o egalitate specifică părților unui contract civil (cum ar fi, spre exemplu, în cazul unui contract de prestări de servicii).

- *Organizația-gazdă*, asemenea unui angajator, are obligația legală de a-i asigura internului condițiile necesare pentru pregătirea teoretică și practică și pentru desfășurarea activității (muncii) sale [art. 13 lit. d), f) și g)].
- *Organizația-gazdă îi acordă internului o indemnizație*<sup>[7]</sup>, stipulată în contractul de internship, egală cu cel puțin 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, proporțională cu numărul de ore de activitate desfășurate<sup>[8]</sup> [art. 8 alin. (1) și (2)].

La trăsăturile de mai sus, care se desprind din lege, se adaugă următoarele: contractul de internship este *intuitu personae*, bilateral, sinalagmatic, cu executare succesivă, comutativ și cu titlu oneros.

Toate aceste caracteristici pot să comporte aspecte specifice, deoarece drepturile și obligațiile părților se stabilesc prin contractul de internship (dar care poate să cuprindă și clauze stabilite ca expresie a liberei voințe a părților, în afară de cele legale) și se completează cu prevederile regulamentului intern, după caz (art. 20).

3. Pe acest teren – al trăsăturilor sale caracteristice – se pot desprinde o serie de concluzii cu privire la natura juridică a contractului de internship.

La o analiză atentă, se vedește că acest contract se aseamănă mai mult cu contractul de ucenicie la locul de muncă<sup>[9]</sup>, dar prezintă similitudini și cu celelalte contracte de formare profesională, reglementate de art. 201-207 C. muncii (de calificare și, respectiv, de adaptare profesională).

Deosebirile contractului de internship de alte categorii de contracte sunt evidente.

a) În primul rând, este clar că, în pofida, similitudinilor, nu avem de-a face cu un contract individual de muncă, nici de tip standard (pe durată nedeterminată și cu normă întregă) și

<sup>[7]</sup> Legiuitorul nu a înțeles să reglementeze și internshipul voluntar, neînșușindu-și experiența din alte state (Marea Britanie, Statele Unite ale Americii).

<sup>[8]</sup> Durata unui program de internship este de maximum 720 de ore pe parcursul a 6 luni consecutive [art. 5 alin. (2)]. Durata timpului de muncă este de maximum 40 de ore pe săptămână și se stabilește prin contractul de internship [art. 8 alin. (3)]. Semnificativ pentru scopul contractului de internship este faptul că se interzice efectuarea de ore suplimentare [art. 8 alin. (6)].

<sup>[9]</sup> Reglementat prin Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată în M. Of. nr. 498 din 7 august 2013, cu modificările și completările ulterioare.

nici de tip particular. Dimpotrivă, legea cuprinde reglementări exprese care vizează delimitarea tranșantă de un contract de muncă. Astfel:

- art. 5 alin. (5) prescrie că încheierea contractului de internship în scopul de a se evita un contract individual de muncă este interzisă;
- art. 10 alin. (5) stabilește că organizația-gazdă, în urma evaluării internului, poate încheia cu acesta un contract individual de muncă;
- art. 22 alin. (1) reglementează faptul că, la încetarea contractului de internship, părțile pot conveni ca activitatea să continue prin încheierea, în condițiile legii, a unui contract individual de muncă<sup>[10]</sup>.

Apare limpede faptul că legiuitorul a urmărit să păstreze contractul de internship în afara zonei specifice contractului individual de muncă. Internshipul se poate converti în contract de muncă, dar nu poate fi un astfel de contract. Opțiunea care ar fi fost posibilă pentru un contract de muncă de tip particular – ca în cazul contractului de ucenicie la locul de muncă, potrivit art. 208 alin. (2) C. muncii – este exclusă.

b) În al doilea rând, nu se poate reține calificarea contractului de internship drept contract civil de prestări de servicii. Și aceasta deoarece contractul de internship are un cadru legal care cuprinde instituții și concepte juridice specifice contractului individual de muncă. Deosebit de elocvente sunt drepturile și obligațiile interdependente ale părților, reglementate în viziunea legislației muncii.

Se impune menționat și faptul că utilizarea termenului „reziliere” [în cuprinsul art. 15 alin. (2) lit. c) și al art. 33 lit. d)] nu poate fi considerat un argument cu caracter decisiv pentru încorporarea internshipului în zona contractelor civile. Uzual, și pentru contractul de muncă se utilizează, potrivit regulii vaselor comunicante, alături de „concediere” sau „desfacere”, și termenul de „reziliere” a acestui contract. Se poate afirma că există o accepțiune generică a rezilierii – care include și concedierea și desfacerea contractului de muncă – și una restrânsă, care se referă la încetarea contractului civil.

c) În al treilea rând, considerarea contractului de internship ca un contract de drept administrativ (numai în cazul în care organizația-gazdă ar fi o autoritate sau instituție publică) este de neconceput. Într-adevăr, sunt evidente deosebirile dintre contractul de internship, care dă naștere unui raport juridic de drept privat, și contractul administrativ, care dă naștere unui raport de drept public (al funcționarului public).

În baza dezvoltărilor de la pct. 3 lit. a)-c), se poate desprinde o concluzie preliminară: contractul de internship nu este reductibil la niciuna dintre categoriile clasice de contracte: de muncă, civile, administrative<sup>[11]</sup>.

<sup>[10]</sup> Organizațiile-gazdă, cu excepția autorităților sau instituțiilor publice – dacă în termen de 60 de zile de la finalizarea internshipului încheie un contract de muncă cu persoana care a desfășurat acest program, primesc, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, o primă de promovare a angajării pentru fiecare persoană, cu condiția îndeplinirii obligației de menținere a raportului de muncă o perioadă neîntreruptă de cel puțin 24 de luni. Este o modalitate specifică de sprijin statal pentru stimularea încadrării în muncă.

<sup>[11]</sup> Acceptând, formal, că în prezent Codul civil nu reglementează expres contractele comerciale.

4. Prin trăsăturile sale – care îmbină gradual caracteristici ale contractelor de muncă (preponderent), dar și ale contractelor civile – contractul de internship apare, sub aspectul naturii sale juridice, drept un contract *sui generis*, autonom<sup>[12]</sup>. Așadar, este un contract care se află la zona limitrofă dintre normele juridice de drept al muncii și cele civile. Dacă se aprofundează această realitate, este de menționat că, aflat între doi poli, internshipul este conectat într-o măsură mai mare la legislația muncii.

Pasul următor al clarificării naturii juridice a contractului de internship este acela al aprecierii cărui fel de raport juridic îi dă naștere acest contract – de muncă, civil sau administrativ (parțial).

În opinia noastră, este vorba despre un raport juridic de muncă, chiar dacă în executarea sa are și o componentă profesională. Din acest punct de vedere, așa cum am arătat, și alte contracte din sfera legislației muncii cuprind nu numai munca, dar și latura profesională.

5. Ca urmare a clarificărilor aduse mai sus, se poate stabili care norme juridice constituie dreptul comun pentru contractul de internship, respectiv cele de dreptul muncii sau cele de drept civil. Or, sub acest aspect, de însemnătate cu adevărat majoră, Codul muncii stabilește:

- art. 2 alin. (1): „Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii”;
- art. 278 alin. (2): „Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun și acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete și aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective”.

Sunt norme legale clare și care exclud orice dubiu: din moment ce ne aflăm în prezența unei legi speciale (a contractului de internship), iar acest contract dă naștere unui raport juridic de muncă, rezultă că, în măsura în care este necesar și posibil, raportului juridic în cauză i se aplică cu titlu de drept comun Codul muncii și alte acte normative din cuprinsul legislației muncii<sup>[13]</sup>. Este interpretarea care se impune ținând seama că este în favoarea internului, adică a celui care prestează munca (desfășoară activitatea), pregătindu-se profesional concomitent. Ca atare, cu titlu exemplificativ:

- durata maximă zilnică de lucru – nespecificată de lege – este de 8 ore [art. 112 alin. (1) C. muncii];
- normele procedurale aplicabile pentru cercetarea disciplinară și criteriile de stabilire a sancțiunilor disciplinare aplicabile internului sunt cele reglementate de Codul muncii (art. 250 și art. 251 – criteriile și procedura cercetării disciplinare – art. 252 – decizia de sancționare disciplinară)<sup>[14]</sup>;

<sup>[12]</sup> Este un punct de vedere apropiat de cel formulat de I. Dumitru, *op. cit.*, p. 44.

<sup>[13]</sup> Cum ar fi Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă (publicată în M. Of. nr. 646 din 26 iulie 2006, cu modificările și completările ulterioare), care este specificată expres de art. 27 din Legea nr. 176/2018. Dar, este aplicabilă și Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților (nu doar a salariaților), publicată în M. Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006.

<sup>[14]</sup> În schimb, în raport cu sancțiunile disciplinare stabilite de lege, aplicabile internului [art. 15 alin. (2) – avertisment scris; reducerea indemnizației pe o perioadă de maximum 2 luni, cu 5-10%; rezilierea contractului], nu este posibil să se facă uz de alte sancțiuni disciplinare reglementate de art. 248 alin. (1) C. muncii. Așadar, aplicarea, în caz de lacună ori de reglementare incompletă, a normelor din Codul muncii trebuie să se facă de la caz la caz, în măsura în care nu există dispoziții specifice derogatorii sau situații de incompatibilitate.

- răspunderea pentru daunele produse cu vinovăție uneia dintre părțile contractului de internship se călăuzește după normele juridice cuprinse în art. 253-259 C. muncii.

Enumerarea de mai sus nu este exhaustivă, fiind posibile și alte situații în care sunt aplicabile normele de drept comun al muncii. Există o excepție care decurge din natura juridică a contractului de internship: deoarece nu este un contract individual de muncă, litigiile dintre organizația-gazdă și intern revin, sub aspectul competenței materiale, instanțelor de drept comun (iar nu celor specializate, de muncă și asigurări sociale)<sup>[15]</sup>.

6. În acest context, ni se pare util să se dea un răspuns și la altă întrebare posibilă: internul, parte în contractul de internship, face parte din categoria de „lucrători”, concept utilizat în normele europene și curat de practica Curții de Justiție a Uniunii Europene? Răspunsul nu poate fi decât afirmativ, întemeindu-se pe ceea ce este fundamental pentru practica judiciară de la nivel european: dacă o persoană prestează o muncă, indiferent cu ce titlu convențional – ca natură juridică – se înscrie în conceptul de lucrător. Și aceasta indiferent că obligația de a munci decurge dintr-un contract de muncă, civil, comercial, administrativ sau dintr-un contract inedit care nu poate fi cuprins cu ușurință în „patul lui Procust” al uneia sau alteia dintre ramurile dreptului.

7. În lumea de astăzi, inclusiv în România, contractul de internship constituie un instrument juridic util, putându-se desprinde următoarele concluzii:

- pentru intern – deoarece îi permite să se perfecționeze profesional, prin studiu, dar și prin muncă efectivă, să cunoască particularitățile și cerințele organizației gazdă, să devină apt de a se integra pe piața muncii;
- pentru organizația-gazdă – deoarece are beneficiul unui aport în muncă al internului și îi permite o selecție adecvată în vederea încheierii cu cel în cauză a unui contract individual de muncă.

În concluzie, sub aspectul naturii sale juridice, contractul de internship constituie un contract *sui generis*, aflat în zona de interferență a două ramuri de drept: dreptul muncii și dreptul civil. Ca urmare a încheierii sale, contractul de internship dă naștere unui raport juridic de muncă. În sfârșit, contractul de internship este un contract de drept al muncii căruia – în completarea legii sale speciale – i se aplică, cu titlu de drept comun, normele juridice ale acestei ramuri de drept.

Așa fiind, apare ca necesară o remarcă finală: Legea nr. 176/2018 păcătuiește ca și alte reglementări anterioare. Fără o documentare aprofundată, fără consultări semnificative cu specialiști în legislația muncii și fără o analiză cuprinzătoare de drept comparat, legiuitorul a procedat la adoptarea unei reglementări legale care vădește existența unor lacune și a unor neclarități. Va fi necesar, ca și în alte situații, să se intervină în raport cu acumulările care vor rezulta din experiența socială.

<sup>[15]</sup> Soluția este discutabilă, însă îi aparține legiuitorului și, ca atare, are caracter obligatoriu.

# Unele aspecte de noutate în privința raportului de muncă (de serviciu) al polițiștilor de penitenciare

Dan ȚOP\*

## ABSTRACT

---

Law no. 145/2019, which regulates the special status of penitentiary police officers, conferred by the nature of the work tasks that involve special duties and risks, expressly repealed Law no. 293/2004 on the Statute of civil servants with special status in the National Administration of Penitentiaries. The new regulation has a series of provisions regarding the penitentiary police officers who are vested with the exercise of public authority, which will be analyzed in this study.

**Keywords:** *penitentiary police officers, employment relation, status.*

## REZUMAT

---

Legea nr. 145/2019 care reglementează Statutul special al polițistului de penitenciare este conferit de natura atribuțiilor de serviciu care implică îndatoriri și riscuri deosebite a abrogat expres Legea nr. 293/2004 privind Statutul funcționarilor publici cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor. Noua reglementare are o serie de prevederi cu privire la polițiștii de penitenciare care sunt investiți cu exercițiul autorității publice, care vor fi analizate în prezentul studiu.

**Cuvinte-cheie:** *polițiști de penitenciare, raport de serviciu, statut.*

**Legislație relevantă:** Legea nr. 145/2019

Legea nr. 145/2019 privind statutul polițiștilor de penitenciare<sup>[1]</sup> care reglementează statutul funcționarilor publici cu statut special din cadrul poliției penitenciare a abrogat expres Legea

---

\* Profesor doctor, Universitatea Valahia din Târgoviște.

[1] Publicată în M. Of. nr. 631 din 30 iulie 2019.

nr. 293/2004 privind Statutul funcționarilor publici cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor<sup>[2]</sup>.

În noul act normativ, denumirile „funcționar public cu statut special din sistemul administrației penitenciare” și „funcționar public cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor” se înlocuiesc cu cea de „polițist de penitenciare”.

Față de prevederile deloc clare ale Legii nr. 293/2004, în doctrină s-a spus că „au un statut special conferit de natura atribuțiilor de serviciu care implică îndatoriri și riscuri deosebite, printre care și înarmarea ocazională”<sup>[3]</sup>. În acest sens, art. 3 alin. (3) din Legea nr. 293/2004, dispune că numai pentru exercitarea unei părți din atribuțiile ce-i revin - pază, escortare și supraveghere a persoanelor private de libertate, precum și în alte situații temeinic justificate - funcționarul public din sistemul administrației penitenciare poate folosi tehnica, mijloacele și armamentul din dotare<sup>[4]</sup>.

Potrivit art. 3, Statutul special al polițistului de penitenciare este conferit de natura atribuțiilor de serviciu care implică îndatoriri și riscuri deosebite. În exercitarea atribuțiilor sale de serviciu, polițistul de penitenciare este investit cu exercițiul autorității publice, în limitele competențelor stabilite prin lege. În executarea misiunilor de pază, escortare, supraveghere și intervenție, precum și în alte situații temeinic justificate, polițistul de penitenciare poate folosi, în condițiile legii, tehnica, mijloacele și armamentul din dotare. Autoritatea funcției nu poate fi exercitată în interes personal.

Polițistul de penitenciare are dreptul, prevede art. 4 alin. (3), să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris și motivat, polițistul de penitenciare este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală. Polițistul de penitenciare este obligat să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția aceste situații.

Polițiștii de penitenciare sunt debutanți sau definitivi, prevede art. 7. Polițiștii de penitenciare debutanți sunt persoanele care ocupă, în urma concursului sau examenului, o funcție publică în sistemul administrației penitenciare, până la definitivare.

Precizări importante sunt făcute cu privire la selecția și numirea polițiștilor de penitenciare. Astfel, potrivit art. 13 alin. (4), candidații declarați „Admis” în cadrul instituțiilor de învățământ superior pentru pregătirea polițiștilor de penitenciare semnează un angajament prin care se obligă să lucreze cel puțin 9 ani în poliția penitenciară, după absolvirea studiilor, în timp ce, conform alin. (6), candidații declarați „Admis” la instituțiile de învățământ pentru pregătirea agenților de poliție penitenciară semnează un angajament scris prin care se obligă să lucreze cel puțin 5 ani în poliția penitenciară, după absolvirea studiilor.

<sup>[2]</sup> Publicată în M. Of. nr. 581 din 30 iunie 2004, republicată în M. Of. nr. 264 din 10 aprilie 2014, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>[3]</sup> A. Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă – Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ed. Universul Juridic, București, 2018, p. 22.

<sup>[4]</sup> A. Țiclea în *Răspunderea disciplinară. Doctrină. Jurisprudență*, Ed. C.H. Beck, București, 2017, p. 22.

Numirea în funcții publice de execuție a candidaților admiși la concursul din sursă externă se face (art. 16) ca polițiști de penitenciare debutanți, cu o perioadă de stagiu. Actul normativ nu cuprinde o definiție a perioadei de stagiu, așa cum o face de exemplu Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior<sup>[5]</sup>, în art. 2 lit. f), perioada de stagiul fiind „perioada de timp cuprinsă între data angajării și data finalizării stagiului și care se încheie cu eliberarea fie a unui certificat fie a unei adeverințe semnate de angajator”. Deși Legea nr. 335/2013 nu se aplică profesiilor în care stagiatura este reglementată prin legi speciale<sup>[6]</sup>, considerațiile doctrinare privind acest act normativ sunt relevante deoarece „stagiul apare, (...) ca o condiție legală, necesară și obligatorie, pentru încadrarea în muncă într-o ocupație care se integrează profilului pregătirii profesionale a absolventului de învățământ superior”<sup>[7]</sup>.

Pentru polițiștii de penitenciare, perioada de stagiul este de 12 luni pentru ofițeri și de 6 luni pentru agenți, din care 3 luni sunt destinate cursurilor de inițiere. Polițiștii de penitenciare debutanți au obligația conform art. 17 alin. (1), să urmeze, în perioada de stagiul, un curs de pregătire și specializare organizat de Administrația Națională a Penitenciarelor, denumit curs de inițiere.

Potrivit art. 23, stagiul polițiștilor de penitenciare debutanți se desfășoară în trei etape, astfel: a) debutul în carieră; b) cursul de inițiere; c) formarea deprinderilor practice.

Pe parcursul perioadei de stagiul activitatea polițistului de penitenciare debutant se desfășoară (art. 26) sub îndrumarea unui polițist de penitenciare definitiv, de regulă din cadrul aceluiași compartiment, denumit îndrumător, numit de directorul unității, la propunerea conducătorului compartimentului în care își desfășoară activitatea polițistul de penitenciare debutant.

Debutul în carieră are corespunzător art. 30 alin. (1), durata de două săptămâni și este destinat familiarizării polițistului de penitenciare debutant cu aspectele profesionale ale funcției pe care a ocupat-o prin concurs sau examen. Pe perioada debutului în carieră, polițistului de penitenciare debutant nu i se va încredința nicio responsabilitate, iar activitatea sa este coordonată de către îndrumător.

Pentru fiecare categorie de polițiști de penitenciare debutanți se întocmește de către ofițerul responsabil cu formarea profesională din unitate un program de pregătire pentru debutul în carieră, care cuprinde teme specifice tuturor domeniilor de activitate din penitenciar. După finalizarea perioadei prevăzute la art. 30 alin. (1) și până la începerea cursului de inițiere, polițistul de penitenciare debutant își va desfășura activitatea în cadrul compartimentului în care este încadrat, cu îndeplinirea îndatoririlor prevăzute în fișa postului. Documentele întocmite de către debutant vor fi avizate de către îndrumător.

Cursul de inițiere a polițiștilor de penitenciare debutanți se organizează (art. 31) în centrele de formare profesională din subordinea Administrației Naționale a Penitenciarelor, sub coordonarea Școlii Naționale de Pregătire a Agențiilor de Penitenciare Târgu Ocna. În situația în care într-una sau mai multe unități se încadrează mai mult de 15 polițiști de penitenciare debutanți din același domeniu de activitate sau în raport cu numărul locurilor de cazare disponibile în centrul

<sup>[5]</sup> Publicată în M. Of. nr. 776 din 12 decembrie 2013.

<sup>[6]</sup> D. Țop, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Mustang, București, 2018, p. 192.

<sup>[7]</sup> I.T. Ștefănescu, *Contractul de stagiul în lumina Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior*, în *Dreptul nr. 4/2014*, p. 12.

de formare profesională unde se organizează cursul, cursul de inițiere se poate organiza și în alte unități decât cele prevăzute mai sus.

Perioada de desfășurare a cursului și locul de organizare, precum și planul de învățământ care cuprinde graficul desfășurării cursului, baza de calcul al timpului de învățământ, repartitia timpului pe categorii de pregătire și module de învățământ, precum și date privind desfășurarea examenului de absolvire se stabilesc [art. 31 alin. (3)] prin decizie a directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor.

Cursul de inițiere se finalizează cu susținerea de către polițiștii de penitenciare debutanți a unui examen de absolvire, în perioada stabilită în planul de învățământ al cursului. Examenul de absolvire se desfășoară în unități nominalizate prin decizie a directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor.

După absolvirea cursului de inițiere, polițistul de penitenciare debutant este repartizat în activitate, prevede art. 47, sub directa îndrumare a îndrumătorului, principalul scop fiind formarea deprinderilor practice. În etapa formării deprinderilor practice, șeful compartimentului în care este încadrat polițistul de penitenciare debutant, împreună cu îndrumătorul și ofițerul cu formarea profesională, va întocmi, lunar, un program de pregătire pentru formarea deprinderilor practice.

Anual are loc, potrivit art. 59 alin. (4) evaluarea activității profesionale a polițiștilor de penitenciare, pe baza criteriilor și a procedurii prevăzute în secțiunea a V-a (art. 59-92) din capitolul III privind cariera polițiștilor de penitenciare.

O noutate o reprezintă reglementarea amănunțită a contestației la evaluarea performanțelor profesionale. Astfel, potrivit art. 86 alin. (1), în situația în care persoana evaluată este nemulțumită de calificativul acordat, are dreptul de a contesta rezultatul evaluării performanțelor profesionale anuale, menționând explicit și motivat obiectivele individuale/indicatorii de evaluare ale căror punctaje acordate le consideră necorespunzătoare realității.

O opțiunea de a face contestație se consemnează în fișa de evaluare, iar contestația scrisă se depune personal sau on-line pe adresa oficială de e-mail a unității și se înregistrează la secretariatul unității unde își desfășoară activitatea evaluatul, în termenul prevăzut de art. 86 alin. (2). Contestația depusă după expirarea acestui termen nu se ia în considerare și se clasează, aspect care se comunică evaluatului în scris.

Termenul de depunere a contestației este [art. 86 alin. (2)] de 3 zile lucrătoare de la data aducerii la cunoștință a fișei de evaluare. În lipsa unei prevederi exprese a naturii juridice a acestui termen apreciem că este unul de prescripție, susceptibil de întrerupere sau suspendare. De altfel art. 87 enumera limitativ în opinia noastră cazurile de suspendare, care intervine când evaluatul se află în una dintre următoarele situații: a) se află în străinătate; b) se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă; c) este arestat preventiv; d) forță majoră; e) carantină.

Soluționarea contestației se efectuează, potrivit art. 88, de către o comisie formată din 3 membri, din care unul este președinte. Termenul de soluționare a contestațiilor este de 10 zile lucrătoare de la data numirii comisiei, concluziile consemnându-se într-un proces-verbal semnat de comisie. Hotărârea comisiei, consemnată în procesul-verbal și în fișa de evaluare, se aduce la cunoștință

persoanei care a numit comisia de soluționare a contestațiilor și a evaluatului, în termen de 10 zile lucrătoare de la soluționare, și este definitivă [art. 89 alin. (5)].

Polițistul de penitenciare nemulțumit de modul de soluționare a contestației la evaluarea performanțelor profesionale anuale se poate adresa, prevede art. 90, instanței de contencios administrativ, ceea ce înseamnă că procedura de soluționare a cauzelor respective este cea prevăzută de Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ<sup>[8]</sup>.

Drepturile, condițiile de muncă și îndatoririle polițiștilor de penitenciare sunt prevăzute în capitolul IV. Printre drepturile polițistului de penitenciare art. 104, enumeră: salariu lunar, potrivit legii; ajutoare și alte drepturi bănești, ale căror cuantumuri se stabilesc prin lege; uniformă și echipament specific și drepturi de hrană, în condițiile legii și ale hotărârii Guvernului; asistență medicală și psihologică, medicamente, proteze și dispozitive medicale destinate recuperării unor deficiențe organice sau funcționale, în mod gratuit, în condițiile stabilite prin hotărâre a Guvernului și cu respectarea dispozițiilor legale privind plata contribuției pentru asigurările sociale de sănătate; locuințe de serviciu și de intervenție, în condițiile legii; concedii de odihnă, concedii de studii, învoiri plătite și concedii fără plată, în condițiile stabilite prin hotărâre a Guvernului; concedii medicale, concedii de maternitate, pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani sau a copilului cu handicap până la vârsta de 3 ani, concediu paternal, precum și pentru alte situații, în condițiile stabilite de lege; bilete de odihnă, bilete de tratament balnear și bilete de recuperare fizică și psihică, în condițiile stabilite prin hotărâre a Guvernului; pensii, în condițiile legii; indemnizații de instalare, de mutare, de delegare sau detașare, precum și decontarea cheltuielilor de cazare, în condițiile stabilite de lege; încadrarea activității în condiții deosebite, speciale sau alte condiții de muncă, potrivit legii; portul permanent al armamentului din dotare sau achiziționat personal, în condițiile legii; despăgubiri acordate din fondurile bugetare ale instituției, în cazul în care viața, sănătatea ori bunurile sale, ale soțului/soției și ale copiilor aflați în întreținerea sa sunt afectate în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu acestea. Despăgubirile menționate se acordă în condițiile stabilite prin hotărâre a Guvernului; tratament medical în străinătate pentru afecțiuni medicale dobândite în timpul exercitării profesiei, dacă nu pot fi tratate în țară, în condițiile stabilite prin hotărâre a Guvernului; asistența juridică asigurată în mod gratuit de unitate, la cerere, prin avocat, în cazul cercetării penale, urmăririi penale sau judecării sale pentru fapte săvârșite în exercitarea atribuțiilor de serviciu, în cazurile și condițiile stabilite prin ordin al ministrului justiției. În situația în care se constată vinovăția polițistului de penitenciare, acesta este obligat să restituie toate cheltuielile efectuate de unitate.

Deosebit de aceste drepturi, conform art. 105, polițistul de penitenciare are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport, în cazul deplasării în interes de serviciu, în cazul mutării în alte localități, în cazul deplasării de la domiciliu la locul de muncă, când domiciliază în altă localitate decât cea în care își desfășoară activitatea, în limita a 70 km dus și 70 km întors, și, o dată pe an, pentru efectuarea concediului de odihnă, precum și în alte situații, în condițiile stabilite prin hotărâre a Guvernului. Nu beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport în cazul deplasării de la domiciliu la locul de muncă, când domiciliază în altă localitate decât cea în care își desfășoară activitatea, dacă în localitatea în care se află locul de muncă: acesta, soțul/soția sau copiii aflați în întreținere au o locuință proprietate personală ori, după caz, le-a fost atribuită o locuință de către autoritățile administrației publice locale; acesta sau soțul/soția beneficiază de locuință de

<sup>[8]</sup> Publicată în M. Of. nr. 1154 din 7 decembrie 2004, cu modificările și completările ulterioare.

serviciu; beneficiază de compensarea chiriei. În cazul deplasării cu autoturismul, polițiștilor de penitenciare li se decontează contravaloarea a 7,5 litri carburant la 100 km parcurși pe distanța cea mai scurtă dintre localități.

Polițiștii de penitenciare vor fi sprijiniți, prevede art. 109 alin. (10), în construirea sau cumpărarea, o singură dată în timpul carierei profesionale, a unei locuințe proprietate personală, în localitatea în care își are sediul unitatea la care sunt încadrați, din fondurile Administrației Naționale a Penitenciarelor sau alte fonduri guvernamentale, în condițiile legii.

Îndatoririle polițiștilor de penitenciare sunt prevăzute de art. 119, aceștia având ca obligații: să cunoască și să respecte principiile generale prevăzute de Constituția României și de celelalte legi, precum și să apere valorile democrației; să respecte și să protejeze viața, sănătatea și demnitatea persoanelor private de libertate, drepturile și libertățile acestora; să împiedice orice acțiune care presupune discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, gen, orientare sexuală, opinie, apartenență politică, avere, origine socială, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție HIV/SIDA ori pentru alte împrejurări de același fel; să execute, cu profesionalism și în termenul stabilit, toate atribuțiile de serviciu stabilite prin fișa postului, precum și dispozițiile date de conducătorii ierarhici; să fie disciplinat, respectuos și corect față de șefi, colegi sau subalterni și să respecte ierarhia conferită de funcția și gradul profesional deținute; să informeze în scris conducătorii ierarhici și celelalte autorități abilitate cu privire la infracțiunile de care a luat cunoștință în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul; să manifeste preocupare și interes pentru perfecționarea nivelului de instruire profesională; să păstreze secretul de stat și de serviciu, în condițiile legii, precum și confidențialitatea informațiilor sau documentelor care au acest caracter, în condițiile legii; să se abțină de la exprimarea sau manifestarea convingerilor lui politice în exercitarea atribuțiilor ce îi revin; să se conformeze dispozițiilor date de conducătorii ierarhici cărora le este subordonat direct, cu respectarea prevederilor art. 4 alin. (3), adică pot să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale; să respecte întocmai programul de muncă; să se prezinte la programul de muncă stabilit, precum și în afara acestuia, în situații temeinic justificate; să informeze șeful ierarhic despre existența unui conflict de interese privind exercitarea atribuțiilor de serviciu, în condițiile legii; să se prezinte la unitatea din care face parte, în situații de catastrofe, calamități, alarmare ca urmare a revoltelor în penitenciar, evadărilor, părăsirii locurilor de deținere sau alte tulburări de amploare ale activităților în unitățile penitenciare; să acționeze, conform legii, la instituirea stării de urgență sau a stării de asediu ori în caz de mobilizare și război; să depună declarațiile de avere și de interese, potrivit legii; să informeze șeful ierarhic despre existența în unitatea în care își desfășoară activitatea a unor persoane private de libertate care au calitatea de soț/soție sau rude până la gradul II inclusiv cu acesta ori cu soțul/soția, în situația în care ia cunoștință de aceste situații; să aducă la cunoștința compartimentului resurse umane modificările privind domiciliul, după caz, reședința, precum și schimbările intervenite în starea civilă sau date relevante din punct de vedere profesional, în termen de 15 zile de la producerea acestora.

Ofițerilor și agenților din sistemul administrației penitenciare le este interzis, potrivit art. 120: să dispună, să exercite, să instige ori să tolereze acte de tortură sau orice forme de tratament inuman ori degradant asupra persoanelor aflate în așezămintele de deținere; să primească, să solicite ori să accepte, direct sau indirect, pentru ei ori pentru alte persoane, în considerarea calității lor oficiale, cadouri, bani, împrumuturi sau orice alte valori ori servicii; să intervină pentru

soluționarea unor cereri sau lucrări care nu sunt de competența lor ori nu le-au fost repartizate de conducătorii ierarhici sau care nu sunt activități specifice funcției pe care au fost numiți; să recurgă la forță sau la folosirea mijloacelor de imobilizare împotriva persoanelor private de libertate în alte condiții decât cele expres prevăzute de lege; să facă parte din partide, formațiuni sau organizații politice ori să desfășoare propagandă în favoarea acestora; să adere la asociații, organizații religioase sau de altă natură, nerecunoscute potrivit legii sau interzise prin lege.

Legea precizează de asemenea, în art. 121 alin. (1), situațiile în care polițiștii de penitenciare sunt în conflict de interese, respectiv dacă: sunt chemați să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care sunt soț/soție, rude de gradul I sau, după caz, au relații cu caracter patrimonial; sunt chemați să participe în cadrul unor comisii constituite, conform legii, din care face parte soțul/soția sau o rudă de gradul I; interesele lor patrimoniale, ale soțului sau rudelor lor de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

În cazul existenței unui conflict de interese, polițiștul de penitenciare este obligat [art. 121 alin. (3)] să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să îl informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință. Încălcarea acestor dispoziții poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală.

Polițiștii de penitenciare pot exercita, prevede art. 122, funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice, al creației literar-artistică, precum și să desfășoare activități sau să dețină funcții în sectorul privat, cu condiția ca activitatea sau funcția respectivă să nu aibă legătură cu sistemul poliției penitenciare și cu condiția respectării dispozițiilor legale privind conflictul de interese, incompatibilitățile, dar și a legislației aplicabile profesiei sau activității pe care o exercită.

Polițiștii de penitenciare au dreptul, prevede art. 123, la stabilitatea raporturilor de serviciu. Raporturile de serviciu se nasc și se exercită în baza actului de numire și se pot modifica, suspenda sau pot înceta numai în cazurile și în condițiile prezentei legi. Raporturile de serviciu ale polițiștilor de penitenciare sunt de subordonare ierarhică.

Conform art. 124, polițiștii de penitenciare pot fi delegați de către directorul general al Administrației Naționale a Penitenciarelor sau, după caz, de directorii unităților din subordinea acestora să îndeplinească anumite activități în interesul unității unde sunt încadrați, în aceeași localitate sau în altă localitate, pe o perioadă de cel mult 60 de zile într-un an. Polițiștii de penitenciare pot fi delegați mai mult de 60 de zile într-un an, cu acordul scris al acestora.

Detașarea polițiștilor de penitenciare se poate dispune [art. 125 alin. (1)], potrivit competențelor de gestiune a resurselor umane, pe o perioadă de cel mult 6 luni. Detașarea pe o perioadă mai mare de 6 luni se poate dispune numai cu acordul scris al celui în cauză.

Trecerea temporară în altă funcție se poate dispune [art. 125 alin. (2)] fără acordul polițiștului de penitenciare în caz de forță majoră sau ca măsură de protecție a polițiștului de penitenciare, potrivit competențelor de gestiune a resurselor umane.

Ofițerii pot fi împuterniciți [art. 125 alin. (3)] în funcții de conducere vacante în unitatea în care sunt încadrați sau în care au fost detașați, dacă îndeplinesc condițiile specifice postului, potrivit competențelor de gestiune a resurselor umane. Împuternicirea se poate face numai cu acordul persoanei respective, pentru o perioadă de maximum un an. Prin excepție, termenul de un an poate fi depășit în situația funcțiilor temporar vacante sau în legătură cu care există un litigiu. Pe perioada împuternicirii, polițistul de penitenciare beneficiază de drepturile salariale corespunzătoare funcției pe care este împuternicit. Polițistul de penitenciare poate opta pentru menținerea drepturilor salariale avute anterior, dacă acestea sunt mai mari decât cele ale funcției pe care este împuternicit.

Polițiștii de penitenciare definitivi pot fi mutați [art. 126 alin. (2)] în alte unități ale poliției penitenciare, la cerere sau în interesul serviciului, cu acordul lor, în aceeași ori în altă funcție prevăzută cu un coeficient de ierarhizare identic sau inferior, conform metodologiei aprobate prin ordin al ministrului justiției.

După punerea în mișcare a acțiunii penale, polițistul de penitenciare se pune la dispoziție, prevede art. 128 alin. (2), și nu mai îndeplinește atribuțiile funcției deținute. Polițistul de penitenciare pus la dispoziție îndeplinește numai acele sarcini și atribuții de serviciu stabilite, în scris, de conducătorul unității și beneficiază de drepturile bănești corespunzătoare gradului profesional pe care îl are, la nivelul de bază, și de celelalte drepturi prevăzute de lege.

Suspendarea raportului de serviciu poate interveni, prevede art. 130, de drept sau prin acordul părților, în condițiile legii.

Raportul de serviciu al polițistului de penitenciare se suspendă de drept, dacă:

- a) polițistul de penitenciare este desemnat să desfășoare activități în cadrul unor misiuni diplomatice ale României sau în cadrul unor organisme sau instituții internaționale, intervine suspendarea de drept a raportului de serviciu, pentru perioada respectivă.
- b) desfășoară activitate sindicală de conducere salarizată, în condițiile legii.
- c) cât timp acesta efectuează tratament medical în străinătate, dacă solicitantul nu se află în concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea în străinătate a soțului sau a soției ori a unei rude de gradul I, în vederea efectuării de tratament medical, pe perioada tratamentului.

Raportul de serviciu al polițistului de penitenciare se poate suspenda prin acordul părților:

- a) în situația în care polițistul de penitenciare desfășoară din inițiativa sa activități în cadrul unor organisme sau instituții internaționale, pe perioada aferentă contractului sau convenției de muncă încheiate în acest scop.
- b) pentru cel mult 4 ani în cazul solicitării polițistului de penitenciare de a-și urma soția sau soțul trimis în străinătate de către Ministerul Afacerilor Externe, de alte ministere, autorități administrative autonome, organe ori alte instituții de specialitate ale administrației publice centrale, pentru îndeplinirea unei misiuni permanente în străinătate la misiunile diplomatice, la oficiile consulare sau la alte reprezentanțe naționale, structuri și comandamente din cadrul organizațiilor internaționale din care România face parte, doar dacă acestea au o durată de minimum 6 luni.

- c) pe perioada cât acesta participă din proprie inițiativă la cursuri de pregătire și perfecționare în străinătate, altele decât cele organizate sau finanțate de Administrația Națională a Penitenciarelor, dacă are aprobarea directorului de unitate pentru a urma asemenea studii, iar acestea asigură specializarea sau pregătirea potrivit nevoilor poliției penitenciare.

Raportul de serviciu al polițistului de penitenciare se poate suspenda și în alte situații prevăzute de lege, de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, cu respectarea prevederilor cuprinse în legislația muncii.

Raportul de serviciu al polițistului de penitenciare încetează potrivit art. 133, în următoarele cazuri:

- a) deces;
- b) demisie. Polițiștii de penitenciare pot solicita, prevede art. 135, în scris, încetarea raporturilor de serviciu prin demisie. Demisia produce efecte după 15 zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia. În cazul funcțiilor de conducere, demisia produce efecte după 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării. Termenele pot fi reduse dacă între persoana în cauză și cel abilitat să emită actul administrativ potrivit competențelor de gestiune a resurselor umane se convine asupra unui termen mai scurt. Polițistul de penitenciare demisionar este obligat [art. 135 alin. (4)] să își continue activitatea până la împlinirea termenelor prevăzute mai sus, după caz. Polițistul de penitenciare poate reveni [art. 135 alin. (5)] asupra cererii de demisie până la împlinirea termenului de la care demisia produce efecte.
- c) nu mai îndeplinește una dintre condițiile prevăzute la art. 11 lit. a), d), i);
- d) nu mai îndeplinește condiția prevăzută la art. 11 lit. j), în măsura în care nu există nicio altă funcție în poliția penitenciară pe care să se poată realiza numirea;
- e) transfer. Polițiștii de penitenciare se pot transfera (art. 136) în alte instituții publice din afara poliției penitenciare, cu respectarea reglementărilor legale specifice instituției la care solicită transferul.
- f) eliberarea din funcție, ca sancțiune disciplinară;
- g) pensionare, în condițiile legii;
- h) desființarea unității ori mutarea acesteia în altă localitate, în cazul în care ofițerul sau agentul nu acceptă să o urmeze;
- i) reorganizarea unității, prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de ofițerul sau agentul în cauză, în cazul în care persoana refuză oferta de trecere în altă funcție;
- j) nu mai îndeplinește condițiile specifice postului, în cazul în care refuză oferta conducerii unității de trecere în altă funcție;
- k) ca urmare a constatării nulității actului de numire în funcție, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care nulitatea a fost constatată;
- l) ca urmare a declarării necorespunzător din punct de vedere profesional a polițistului debutant, conform art. 18 alin. (4);
- m) la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții polițistului de penitenciare;
- n) ca urmare a interzicerii exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică sau de a exercita profesia ori activitatea în executarea căreia a săvârșit fapta, ca pedepse complementare, sau ca urmare a interzicerii ocupării unei funcții sau a exercitării unei profesii, ca măsură de siguranță, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

- o) neprezentarea, în mod nejustificat, în termenul prevăzut de lege, la diagnosticarea de către un medic de specialitate sau la comisia de expertiză medico-militară, în condițiile art. 131;
- p) condamnarea la o pedeapsă privativă de libertate, cu executare sau suspendarea executării pedepsei, dispusă prin hotărâre judecătorească definitivă;
- q) nesoluționarea situațiilor prevăzute la art. 129 în termenul stabilit prin acest articol, dacă nu există nicio altă funcție în cadrul poliției penitenciare pe care să se poată realiza numirea;
- r) alte cazuri prevăzute expres de lege.

La cerere, polițistul de penitenciare încadrat într-un grad de invaliditate ca urmare a rănirii acestuia în timpul sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu poate fi menținut în activitate (art. 134) pe funcții de polițist de penitenciare.

Polițiștii de penitenciare răspund disciplinar, prevede art. 139, pentru săvârșirea cu vinovăție a abaterilor disciplinare prevăzute de lege, în art. 140. Sancțiunea disciplinară poate fi aplicată numai după cercetarea prealabilă de către comisiile prevăzute la art. 145, care se constituie în Ministerul Justiției, în Administrația Națională a Penitenciarelor și în fiecare unitate care are încadrați polițiști de penitenciare, a faptei ce constituie abatere disciplinară săvârșită de polițistul de penitenciare în cauză.

Trebuie precizat că Legea nr. 145/2019 reglementează în capitolul VII (art. 153-192), constituirea, organizarea și desfășurarea activității comisiilor de disciplină din Administrația Națională a Penitenciarelor și unitățile subordonate.

Sancțiunea disciplinară se aplică conform art. 144 alin. (1), prin decizie scrisă, emisă potrivit competențelor prevăzute la art. 143, care se comunică polițistului de penitenciare sancționat, în termen de 5 zile lucrătoare de la data emiterii deciziei. Polițistul de penitenciare nemulțumit de sancțiunea aplicată se poate adresa instanței de contencios administrativ competente potrivit legii, fără parcurgerea procedurii prealabile, prevede art. 144 alin. (2).

Răspunderea patrimonială a polițiștilor de penitenciare se angajează, prevede art. 147 alin. (1), în următoarele situații: a) pentru pagubele produse cu vinovăție în patrimoniul Administrației Naționale a Penitenciarelor sau, după caz, al unităților din subordinea acesteia; b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce li s-au acordat necuvenit; c) pentru nerestituirea în termenul legal a contravalorii unor bunuri primite ce nu li se datorau și care nu mai pot fi restituite în natură, precum și a unor servicii ce le-au fost prestate în mod necuvenit.

Repararea pagubelor aduse Administrației Naționale a Penitenciarelor și unităților penitenciare se dispune [art. 147 alin. (2)] prin emiterea de către directorul general al Administrației Naționale a Penitenciarelor ori de către directorii unităților din sistemul administrației penitenciare a unei dispoziții de imputare sau, după caz, prin semnarea unui angajament de plată. Termenul de emiterie a dispoziției de imputare este de cel mult 30 de zile de la data constatării pagubei. Dreptul de a emite dispoziția de imputare se prescrie în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

Cercetarea administrativă se efectuează, prevede art. 149 alin. (1), de o comisie formată din cel puțin 3 membri, numită prin dispoziție scrisă a conducătorului instituției păgubite; în situația în care conducătorul instituției păgubite are legătură cu paguba produsă, numirea comisiei se face

de conducătorul ierarhic superior al acestuia. O asemenea comisie, ca natură juridică este un organism cu activitate administrativ-jurisdicțională<sup>[9]</sup>.

Termenul pentru efectuarea cercetării administrative și înregistrarea actului de cercetare este de 45 de zile lucrătoare de la data numirii comisiei de cercetare administrativă. Termenul poate fi prelungit, cu cel mult 45 de zile lucrătoare, pentru efectuarea unor cercetări complexe; prelungirea termenului se dispune prin dispoziție a persoanei care a numit comisia de cercetare administrativă, la solicitarea membrilor acesteia [art. 149 alin. (3)]. Existența angajamentului de plată scris prin care polițistul de penitenciare recunoaște că datorează suma prevăzută în cuprinsul acestuia și își asumă obligația de a o plăti, nu exclude prevedea art. 152 alin. (3), efectuarea cercetării administrative.

Dispoziția de imputare se comunică conform art. 151 alin. (3) celui obligat la plată în termen de 15 zile lucrătoare de la emitere. Împotriva dispoziției de imputare personalul în cauză se poate adresa conform art. 151 alin. (4), instanței de contencios administrativ, fără îndeplinirea procedurii prealabile, în termen de cel mult 30 de zile de la data comunicării dispoziției de imputare.

Dispozițiile legii se completează, după caz, prevede art. 200, cu prevederile cuprinse în legislația muncii. Este o dispoziție identică cu cea din art. 89 din vechea reglementare. De aceea, în doctrină s-a apreciat că „se deduce din acest text că Statutul funcționarilor publici (Legea nr. 188/1999) nu reprezintă dreptul comun în materie, ceea ce ar duce la concluzia că funcționarii publici din sistemul administrației penitenciare nu au în completare drepturile reglementate de această lege. Este o eroare a legiuitorului. De aceea, s-a propus *de lege ferenda*, înlăturarea acesteia, deoarece caracterul special al categoriei profesionale analizate este justificat în raport cu funcționarii publici supuși Statutului, în primul rând și apoi, față de ceilalți salariați. Este fără nicio îndoială că funcționarii publici din Administrația Națională a Penitenciarelor sunt funcționari publici cu statut special, cărora li se aplică cu valoarea de drept comun Legea nr. 188/1999 și numai apoi Codul muncii”<sup>[10]</sup>.

Se poate observa că nici de această dată nu este îndreptată o asemenea situație, cu toate că la data de 5 iulie 2019 a fost publicat Codul administrativ<sup>[11]</sup>, care în Partea a VI-a cuprinde dispoziții cu caracter general privind funcționarii publici.

Din analiza prevederilor noului act normativ se poate desprinde concluzia că acestea sunt în concordanță cu Constituția României și armonizate în principiu cu dreptul comun în domeniul raporturilor juridice de muncă, care constituie un cadru normativ modern, cu reglementări corespunzătoare menite să asigure proporții corespunzătoare desfășurării activității polițiștilor de penitenciare.

---

<sup>[9]</sup> O. Puie, *Tratat teoretic și practic de contencios administrativ*, vol. 1, Ed. Universul Juridic, București, 2015, p. 497.

<sup>[10]</sup> A. Țiclea, L. Georgescu, A. Ștefănescu, B. Vlad, *Dreptul public al muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2010, p. 65.

<sup>[11]</sup> O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019.

# Flexibilitatea funcțională sau cum acoperim nevoia de forță de muncă: cumul de funcții, cumul de atribuții sau ore suplimentare?<sup>[1]</sup>

**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

---

The management of the employees' skills depends essentially on the initial professional evaluation by means of the prior verification of the professional/personal skills/abilities of the persons who request the employment in relation to the forecast job descriptions and the work load/working time (for each position) which has to be performed during the full-time, part-time schedule, according to the law. The duties in the job description are established in accordance with the qualification of the employee, the general and specific professional skills and taking into account the differentiations within the same field.

Thus, we cover the need for labour force taking into account the above verification (skills, quantity and quality required per job) establishing the type of individual employment contract and the appropriate expression of the work load, according to the law, and of the position/occupation or of the positions/occupations that correspond to the functional flexibility of the professional skills as it is more efficient to opt for: the cumulation of titles (which have a clearly distinct description through the duties specific to each position in relation to the professional skills); the cumulation of duties (when they are similar/close these can be combined in a complex position corresponding to a single contract, in the absence of restrictions coming from laws, occupational standards) or overtime (if for the same position, with the same duties, the only variable is the quantity/work load that exceeds the normal one).

A constant in the above issues is the working time, regardless of how the work load is expressed and the way in which it meets the requirements of functional flexibility by means of the solution of the cumulation of titles, or of the cumulation of duties or overtime.

---

<sup>[1]</sup> 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.

Regarding the regime of the cumulation of titles and the restriction of the classification of the activity, as a rule, in the maximum 48 hours per week (including overtime), but also the others - of 12 hours of work per day and 12 hours of break from one working day to another, we distinguish between two types of interpretations (restrictive and permissive) of Directive 2003/88/EC regarding certain aspects of working time organization. It is transposed differently by the law of the Member States, which leads to „within the system” interpretation: restrictive - per worker and permissive - per contract. This aspect is highlighted by the Commission’s Report to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee on the Member States’ implementation of Directive 2003/88/EC, 2017.

In this material we intend to investigate these issues and present the situation of the problem and the solutions for our country.

**Keywords:** *functional flexibility of professional skills, labour standardization, working time, cumulation of titles, cumulation of duties, overtime, European and national legal regime, report at the level of the EU states, problems and solutions.*

## REZUMAT

---

Gestionarea competențelor salariaților ține în esență de evaluarea profesională inițială prin verificarea prealabilă a competențelor/aptitudinilor profesionale și personale ale persoanelor care solicită angajarea în raport cu fișele de post previzionate și cu cantitatea/norma de muncă (pentru fiecare post) ce trebuie realizată în timpul legal normal sau fracționat de muncă, potrivit legii. Iar atribuțiile din fișa postului se stabilesc în concordanță cu calificarea salariatului, competențele profesionale generale și specifice și ținând cont de diferențierile în cadrul aceluiași domeniu.

Astfel, acoperim nevoia de forță de muncă ținând cont de verificarea de mai sus (competențe, necesar de cantitate și calitate per post) stabilind tipul de contract individual de muncă și exprimarea adecvată a normei de muncă, potrivit legii, și funcției/ocupației ori a funcțiilor/ocupațiilor ce răspund flexibilității funcționale a competențelor profesionale după cum este mai eficient să optăm pentru: cumul de funcții (ce au descriere clar distinctă prin atribuțiile specifice fiecărei funcții în raport cu competențele profesionale); cumul de atribuții (atunci când acestea, fiind similare/apropiate se pot reuni într-o funcție complexă corespunzătoare unui singur contract, în lipsa unor restricții prin legi, standarde ocupaționale) ori ore suplimentare (dacă pentru aceeași funcție, cu aceleași atribuții, singura variabilă este cantitatea/norma de muncă care o depășește pe cea normală).

O constantă în problematica de mai sus o reprezintă timpul de muncă, indiferent de modalitatea de exprimare a normei de muncă și de modalitatea prin care se

răspunde cerințelor de flexibilitate funcțională prin soluția cumulului de funcții, ori a cumulului de atribuții sau a orelor suplimentare.

În ceea ce privește regimul cumulului de funcții și restricția de încadrare a activității, ca regulă, în cele 48 de ore maximum pe săptămână (inclusiv cu orele suplimentare), dar și celelalte – de 12 ore de muncă pe zi și 12 ore de pauză de la o zi de muncă la alta, distingem între două tipuri de interpretări (restrictivă și permisivă) ale Directivei nr. 2003/88/CE, privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Este transpusă diferit de legislația statelor membre, încât conduce la interpretare „în sistem”: restrictivă - per lucrător și permisivă - per contract. Acest aspect este evidențiat de Raportul Comisiei către Parlamentul european, Consiliu și Comitetul economic și social european privind punerea în aplicare de către statele membre a Directivei 2003/88/CE, din 2017.

În acest material ne propunem să cercetăm aceste aspecte și să prezentăm situația problematicii și recomandărilor pentru țara noastră.

**Cuvinte-cheie:** *flexibilitatea funcțională a competențelor profesionale, normarea muncii, timp de muncă, cumul de funcții, cumul de atribuții, ore suplimentare, regim juridic european și național, raport la nivelul statelor U.E., probleme și soluții.*

**Legislație relevantă:** C. muncii, art. 35

## 1. Gestionarea competențelor salariaților în procesul de organizare a muncii

Gestionarea competențelor salariaților ține în esență de evaluarea profesională inițială prin verificarea prealabilă a competențelor/aptitudinilor profesionale și personale ale persoanelor care solicită angajarea în raport cu fișele de post previzionate și cu cantitatea/norma de muncă (pentru fiecare post) ce trebuie realizată în timpul legal normal sau fracționat de muncă „de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate”<sup>[2]</sup> ținându-se cont de criteriile de performanță cerute, de riscurile posturilor, precum și de timpul aferent unor întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic sau de cel legat de pauzele legale în cadrul programului de muncă. În ceea ce privește atribuțiile din fișa postului, acestea se stabilesc în concordanță cu calificarea salariatului, descrisă în diploma de studii sau în certificatul de formare profesională, suplimentele acestora oferind detalii privind competențele profesionale generale și specifice și ținând cont de diferențierile în cadrul aceluiași domeniu<sup>[3]</sup>.

<sup>[2]</sup> A se vedea art. 130 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (republicată în M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011, modificată ulterior).

<sup>[3]</sup> A se vedea A. Ștefănescu, L. Georgescu, *Evaluarea profesională prealabilă concedierii pentru necorespondere profesională – management, legislație, practică și procedură*, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 7/2014, pp. 23-24.

Astfel, acoperim nevoia de forță de muncă ținând cont de verificarea de mai sus (competențe, necesar de cantitate și calitate *per post*) stabilind tipul de contract individual de muncă („standard”, pe durată determinată – cu normă întreagă sau cu timp parțial etc.) și exprimarea adecvată a:

- normei de muncă, „în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează”, „sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități” și
- funcției/ocupației ori a funcțiilor/ocupațiilor ce răspund flexibilității funcționale a competențelor profesionale după cum este mai eficient să optăm pentru:
- cumul de funcții (ce au descriere clar distinctă prin atribuțiile specifice fiecărei funcții în raport cu competențele profesionale – un alt contract pentru o altă funcție trebuie să se refere la o altă „muncă”, nu la aceeași care formează obiectul primului contract);
- cumul de atribuții (atunci când acestea, fiind similare/apropiate se pot reuni într-o funcție complexă corespunzătoare unui singur contract, în lipsa unor restricții prin legi, standarde ocupaționale)
- ore suplimentare (dacă pentru aceeași funcție, cu aceleași atribuții, singura variabilă este cantitatea/norma de muncă care o depășește pe cea normală).

Referitor la exprimarea adecvată a normei de muncă există două opțiuni. Astfel:

- dacă se optează pentru exprimarea normei de muncă „sub formă de norme de timp”, limitele flexibilității țin de regimul timpului normal de lucru vs timpul suplimentar de lucru *per contract*, potrivit legii, norma de timp putând fi detaliată, după caz, în ore fizice ori în ore convenționale (echivalente în ore fizice);
- dacă se optează pentru exprimarea normei de muncă „sub formă de norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții”, atunci fiecare activitate din „norma de producție” sau atribuție din „sfera de atribuție” sau activitate legată de persoanele din „norma de personal” avută în vedere *per ansamblu* în exercitarea funcției se vor raporta la un timp de muncă convenit în contract (supus regimului de mai sus) care să răspundă necesității ca angajatul, cu calificarea corespunzătoare, să lucreze cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate ținându-se cont de criteriile de performanță cerute, de riscurile posturilor, precum și de timpul aferent unor întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic sau de cel legat de pauzele legale în cadrul programului de muncă.

O constantă în cele prezentate o reprezintă timpul de muncă, indiferent de modalitatea de exprimare a normei de muncă și de modalitatea prin care se răspunde cerințelor de flexibilitate funcțională prin soluția cumulului de funcții, ori a cumulului de atribuții sau a orelor suplimentare (desigur cu acordul salariatului).

Regimul muncii de maxim 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare (ori, prin excepție, peste acestea, cu condiția ca media orelor de muncă calculată pe perioadele de referință reglementate să nu depășească 48 de ore pe săptămână) au în vedere timpul de lucru în temeiul unui singur contract individual de muncă, potrivit Codului muncii. În cazul cumulului de funcții la același angajator, cel de-al doilea contract (excepțional, poate și al treilea etc.), trebuie să se refere

la o altă „muncă”, la o altă activitate, nu la aceeași care formează obiectul primului contract, pentru a nu se eluda dispozițiile imperative ale Codului muncii referitoare la regulile menționate<sup>44</sup>.

## 2. Problematică, precizări, raportări și recomandări privind restricțiile timpului de muncă în cazul cumulului de funcții

În ceea ce privește regimul cumulului de funcții și această restricție de încadrare a activității în cele 48 de ore maximum pe săptămână (inclusiv cu orele suplimentare), dar și celelalte – de 12 ore de muncă pe zi și 12 ore de pauză de la o zi de muncă la alta, distingem între două tipuri de interpretări:

- restrictivă și
- permisivă.

În legătură cu cele două interpretări, de la început e important să aducem în discuție faptul că Directiva nr. 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru este transpusă diferit de legislația statelor membre, încât conduce la interpretare „în sistem”:

- restrictivă - *per lucrător*;
- permisivă - *per contract*.

Acest aspect este evidențiat de *Raportul Comisiei către Parlamentul european, Consiliu și Comitetul economic și social european privind punerea în aplicare de către statele membre a Directivei nr. 2003/88/CE, din 2017*<sup>45</sup>.

Se arată în acest *Raport* că Directiva nr. 2003/88/CE „nu precizează în mod explicit dacă dispozițiile sale stabilesc limite absolute în cazul contractelor simultane cu unul sau mai mulți angajatori sau dacă aceste norme se aplică fiecărui raport de muncă în parte. Curtea nu a avut încă ocazia să se pronunțe cu privire la acest aspect. După cum s-a indicat în rapoartele anterioare, Comisia consideră că, având în vedere obiectivul directivei de a îmbunătăți sănătatea și securitatea lucrătorilor, limitele privind timpul de lucru mediu săptămânal și repausul zilnic și săptămânal ar trebui să se aplice, pe cât posibil, *pentru fiecare lucrător*. Luând în considerare necesitatea de a asigura efectul deplin al obiectivului de sănătate și securitate al Directivei privind timpul de lucru, legislația statelor membre ar trebui să prevadă mecanisme adecvate de monitorizare și de asigurare a aplicării legii.

Practicile adoptate de statele membre diferă considerabil în această privință. Austria, Bulgaria, Croația, Cipru, Franța, Germania, Luxemburg, Regatul Unit, Estonia, Grecia, Irlanda, Italia, Lituania, Țările de Jos și Slovenia aplică directiva *pentru fiecare lucrător* (în principal în temeiul unor dispoziții juridice exprese în acest sens). În schimb, Republica Cehă, Danemarca, Spania, Letonia, Ungaria, Malta, Polonia, Portugalia, **România** și Slovacia aplică Directiva *pentru fiecare contract*.

În Belgia, Finlanda și Suedia directiva se aplică *pentru fiecare lucrător* în cazul în care acesta are *mai multe contracte cu același angajator*, dar se aplică pentru fiecare contract în situațiile în care lucrătorul are mai multe contracte cu angajatori diferiți.”

<sup>44</sup> A se vedea Al. Țiclea, L. Georgescu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, ed. a VI-a, Ed. Universul Juridic, București, 2019, p. 287.

<sup>45</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0254&from=EN>

Constatăm că nu s-au luat măsuri pentru a se „anihila” diferențele de mai sus.

Totuși, în România, unele I.T.M.-uri au formulat puncte de vedere în sensul *interpretării restrictive per lucrător*.

În esență, potrivit acesteia, din perspectiva legislației naționale și europene, atât în cazul cumulului la același angajator, cât și la angajatori diferiți, regulile privind durata timpului de lucru au caracter unic, fiind de ordine publică socială, respectiv: maximum 12 ore de muncă pe zi și 12 ore de pauză de la o zi de muncă la alta, cu încadrarea în 48 de ore maximum pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Pentru că nu există un izvor de drept care să cuprindă o reglementare derogatorie în caz de cumul<sup>[6]</sup>.

Aceste reguli în caz de cumul nu sunt aplicabile, restrictiv, potrivit art. 17 din Directiva nr. 2003/88/CE, atunci când pe baza caracteristicilor specifice activității exercitate, durata timpului de lucru nu este măsurată și predeterminată sau poate fi determinată de lucrătorii înșiși, în special în cazul:

- directorilor executivi sau al altor persoane cu puteri decizionale autonome;
- lucrătorilor care oficiază ceremonii religioase în biserici și în comunitățile religioase.

*Interpretarea permisivă*, din perspectiva legislației naționale și europene, s-ar baza pe următoarele argumente:

- cumulul de funcții este reglementat ca un *drept* în art. 35 C. muncii din perspectiva principiului libertății muncii, ca o excepție de la regula contractului unic iar drepturile și obligațiile părților privesc fiecare contract în parte, inclusiv din perspectivă fiscală etc.;
- într-adevăr, nu există un izvor de drept care să cuprindă o reglementare derogatorie în caz de cumul de funcții, de la regulile menționate;
- dacă regulile menționate de legea națională (maximum 12 ore de muncă pe zi și 12 ore de pauză de la o zi de muncă la alta, cu încadrarea în 48 de ore maximum pe săptămână, inclusiv orele suplimentare) s-ar aplica în cazul cumulului de funcții, aspectul ar avea natura unei limitări, restricții de la exercițiul dreptului la cumulul de funcții... Or, limitările ar trebui să fie exprese și, astfel, de strictă interpretare. Dar, nu sunt în România, așa cum sunt, după cum se arată în Raportul european în țări precum Austria, Bulgaria, Croația, Cipru, Franța, Germania, Luxemburg, Regatul Unit, Estonia, Grecia, Irlanda, Italia, Lituania, Țările de Jos și Slovenia.

Opinăm că, pentru a respecta regulile de mai sus – dintr-o abordare prudentă, în acord cu interpretarea restrictivă - variabilele efortului uman sunt esențiale în construirea normei de muncă (indiferent de formele ei de exprimare), aferente timpului de muncă și țin de „persoana cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate”, ținându-se cont de criteriile de performanță cerute, de riscurile posturilor, precum și de timpul aferent unor întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic sau de cel legat de pauzele legale în cadrul programului de muncă.

<sup>[6]</sup> A se vedea I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, Ed. Universul Juridic, București, 2017, pp. 613-614.

„Normalul” intensității de lucru în discuție poate fi și este diferit și ilustrează clar caracterul *intuitu personae* al contractului. Altfel spus, în același interval orar impus de regulile menționate cantitatea de muncă poate să difere esențial de la un salariat la altul.

De aceea recomandăm, în încercarea de a soluționa aceste probleme delicate, dacă este adecvat specificului activității, să se transpună orele fizice în ore convenționale pe tipuri de activități/ atribuții în stabilirea normelor de muncă exprimate în norme de timp, după criteriul (supra) solicitării nervoase.

# Noua reglementare a răspunderii administrativ-disciplinare a funcționarilor publici

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

## ABSTRACT

---

The Administrative Code brings together the whole issue of organizing and operating public institutions, staff status and administrative accountability. Administrative-disciplinary liability is a new concept that changes the vision of disciplinary law.

The civil servant dissatisfied with the sanction applied may address the administrative court requesting the cancellation or modification of the sanctioning act.

Contractual staff under an individual employment contract shall be subject to the provisions of the Administrative Code, which shall be supplemented by the provisions of the Labor Code, as a common law.

**Keywords:** *disciplinary offense, hearing, sanction, administrative litigation.*

## REZUMAT

---

Codul administrativ reunește întreaga problematică vizând organizarea și funcționarea instituțiilor publice, statutul personalului și răspunderea administrativă. Răspunderea administrativ-disciplinară reprezintă un concept nou care schimbă viziunea asupra dreptului disciplinar.

Funcționarul public nemulțumit de sancțiunea aplicată se poate adresa instanței de contencios administrativ solicitând anularea sau modificarea actului de sancționare.

Personalul contractual încadrat în baza unui contract individual de muncă i se aplică prevederile Codului administrativ care se completează cu dispozițiile din Codul muncii, ca drept comun.

**Cuvinte-cheie:** *abatere disciplinară, audiere, sancțiune, contencios administrativ.*

**Legislație relevantă:** O.U.G. nr. 57/2019

Odată cu intrarea în vigoare prin O.U.G. nr. 57/2019 a noului Cod administrativ<sup>[1]</sup>, instituția răspunderii disciplinare a funcționarilor publici a suferit o serie de modificări de fond care schimbă viziunea în legătură cu această instituție.

În cele ce urmează, ne propunem să evidențiem aceste modificări sau/și elemente de noutate pe care le aduce Codul administrativ<sup>[2]</sup> în materia dreptului disciplinar.

**1. Răspunderea disciplinară** reprezintă o formă a răspunderii administrative care intervine în cazul săvârșirii unei abateri disciplinare de către funcționarul public. În literatura de specialitate, s-a afirmat că această formă de răspundere era specifică dreptului muncii, mai ales înainte de 1990, când Codul muncii reglementa atât problematica salariaților cât și a funcționarilor publici<sup>[3]</sup>. În prezent, putem discuta de un drept disciplinar specific salariaților, reglementat de Codul muncii și de un drept specific disciplinar al funcționarilor publici reglementat de Codul administrativ.

Pentru a se declanșa răspunderea administrativ-disciplinară trebuie ca funcționarul să săvârșească o abatere disciplinară.

**Abaterea disciplinară** este o faptă săvârșită cu vinovăție care constă într-o acțiune sau inacțiune prin care se încalcă obligațiile de serviciu care rezultă din normele legale, regulament intern și dispoziții legale ale organului ierarhic.

În cazul în care funcționarul public/personalul contractual consideră că dispoziția primită nu este legală, acesta are dreptul de a refuza semnarea, respectiv contrasemnarea sau avizarea actelor, numai în scris și motivat în termen de 5 zile de la primirea actelor - situație în care nu poate fi tras la răspundere. În situația în care funcționarul public/personalul contractual refuză să semneze actul fără a indica în scris, temeiul legal, el va fi tras la răspundere în condițiile legii.

**2. Codul administrativ stabilește, în mod exhaustiv, faptele care reprezintă o abatere disciplinară, astfel, potrivit art. 492 sunt reglementate următoarele:**

- a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- c) absența nemotivată de la serviciu;
- d) nerespectarea programului de lucru;
- e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;
- g) manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea;
- h) desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;

<sup>[1]</sup> Publicat în M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019.

<sup>[2]</sup> Potrivit art. 597 alin. (2) din O.U.G. nr. 57/2019 se abrogă, la data intrării în vigoare, a prezentului cod Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată în M. Of. nr. 365 din 29 mai 2007, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>[3]</sup> A se vedea, I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a V-a revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 826-827.

- i) refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- j) refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale;
- k) încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici, altele decât cele referitoare la conflicte de interese și incompatibilități;
- l) încălcarea prevederilor referitoare la incompatibilități dacă funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestora într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate;
- m) încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interese;
- n) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative din domeniul funcției publice și funcționarilor publici sau aplicabile acestora<sup>[4]</sup>.

În situația în care o faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară dar este și o infracțiune, procedura disciplinară se suspendă până la dispunerea clasării dosarului ori renunțării la urmărirea penală sau până la data la care instanța dispune achitarea, renunțarea la aplicarea pedepsei, amânarea aplicării pedepsei sau încetarea procesului penal - este cea ce se numește *penalul ține în loc disciplinarul*, în același mod, în care ține în loc și civilul, nefiind posibil cumulul celor două tipuri de răspundere simultan ci doar subsecvent.

### 3. Sancțiunile disciplinare sunt:

- a) mustrarea scrisă;
- b) diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni;
- c) diminuarea drepturilor salariale cu 10-15% pe o perioadă de până la un an de zile;
- d) suspendarea dreptului de promovare pe o perioadă de la unu la 3 ani;
- e) retrogradarea într-o funcție publică de nivel inferior, pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;
- f) destituirea din funcția publică.

În toate cazurile, în aplicarea unei sancțiuni disciplinare trebuie să se țină cont de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, de împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, de forma de vinovăție a autorului și de consecințele abaterii, de comportarea generală în exercitarea atribuțiilor de serviciu și, după caz, de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni administrativ-disciplinare care nu au fost radiate în condițiile legii.

Dacă un funcționar a săvârșit mai multe abateri disciplinare, în același timp sau într-un interval de timp relativ scurt, el va fi cercetat disciplinar pentru un posibil concurs de abateri disciplinare, însă va fi sancționat doar pentru cea mai gravă dintre ele.

La fel, ca în cazul salariaților, sancțiunea considerată cea mai ușoară, mustrarea scrisă (echivalentul avertismentului scris) se poate acorda fără o cercetare prealabilă a funcționarului public, în mod direct de către conducătorul instituției publice.

---

<sup>[4]</sup> Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici reglementa doar 10 abateri disciplinare, în timp ce actualul Cod administrativ ținând cont de evoluția și dinamica raporturilor de serviciu a identificat 14 abateri posibile.

În toate celelalte cazuri, aplicarea sancțiunii disciplinare presupune o cercetare prealabilă a faptei și o audiere a funcționarului respectiv.

În mod excepțional, destituirea din funcție se poate dispune direct de către conducătorul instituției publice fără să fie nevoie să se realizeze o cercetare prealabilă, doar în situația în care există un motiv legal de incompatibilitate și funcționarul public nu acționează pentru încetarea lui în termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii lui.

#### 4. Procedura disciplinară

Competente să cerceteze și să propună sancțiuni disciplinare pentru funcționarii publici și să sesizeze autoritățile responsabile de asigurarea integrității în exercitarea demnităților și funcțiilor publice sunt comisiile de disciplină.

Apreciem că orice procedură prealabilă de cercetare a funcționarilor publici trebuie să se bazeze pe o serie de principii, astfel:

- *prezumția de nevinovăție*, operează și în dreptul disciplinar considerat a fi **micul penal** datorită asemănarilor existente între răspunderea disciplinară și răspunderea penală<sup>[5]</sup>;
- *dreptul la apărare*, pe de o parte, în comisia de disciplină se regăsește cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ sau după caz un reprezentant desemnat prin votul majorității funcționarilor publici, iar pe de altă parte funcționarul poate fi însoțit de un avocat conform opțiunii sale cu respectarea confidențialității datelor și informațiilor<sup>[6]</sup>;
- *celeritatea procedurii disciplinare*, funcționarul public va trebui să fie convocat și cercetat într-un termen rezonabil, iar sancțiunea disciplinară se aplică în termen de 6 luni de la sesizarea comisiei de disciplină dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare;
- *legalitatea răspunderii*, răspunderea disciplinară nu poate opera decât în cazurile prevăzute de lege, în limitele stabilite de aceasta și conform unei anumite proceduri;
- *proporționalitatea*, presupune asigurarea unui raport corect între abaterea disciplinară și sancțiunea aplicată; pe de o parte, la individualizarea sancțiunii trebuie să se țină cont de cauzele și gravitatea abaterii, împrejurările în care a fost săvârșită, gradul de vinovăție, consecințe, comportamentul general al funcționarului, antecedentele acestuia, iar pe de altă parte, potrivit art. 492 alin. (4) din Codul administrativ sunt reglementate, expres, care sunt sancțiunile pentru care poate opta comisia de disciplină în fiecare caz în parte. Astfel:
  - a) pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (2) lit. a), b) și d), se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la alin. (3) lit. a) sau b);
  - b) pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (2) lit. c) se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la alin. (3) lit. b) -f);
  - c) pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (2) lit. e) -h), se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la alin. (3) lit. c) -f);
  - d) pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (2) lit. i) -k) și m), se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la alin. (3);

<sup>[5]</sup> A se vedea, pe larg, R.R. Popescu, *Dreptul penal al muncii*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 95-99.

<sup>[6]</sup> Potrivit art. 91 alin. (2) din Statutul profesiei de avocat, publicat în M. Of. nr. 45 din 13 ianuarie 2005 cu modificările și completările ulterioare, „asistarea și reprezentarea clientului cuprinde toate actele, mijloacele și operațiunile permise de lege și necesare ocrotirii și apărării intereselor clientului”.

- e) pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (2) lit. l), se aplică sancțiunea disciplinară prevăzută la alin. (3) lit. f), în condițiile prevăzute la art. 520;
- f) pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (2) lit. n), se aplică una dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la alin. (3).

În mod excepțional, pentru funcționarii publici de execuție sancțiunea prevăzută la alin. (3) lit. e), respectiv, retrogradarea într-o funcție publică de nivel inferior, se aplică prin transformarea funcției publice pe care o ocupă, pe perioada de executare a sancțiunii disciplinare. Pentru funcționarii publici de conducere în situația în care sancțiunea prevăzută la alin. (3) lit. e) nu se poate aplica pentru că nu există o funcție publică de conducere de nivel inferior vacantă în cadrul autorității sau instituției publice, se aplică sancțiunea disciplinară prevăzută la alin. (3) lit. c), respectiv, diminuarea drepturilor salariale cu 10-15% pe o perioadă de până la un an.

Pe perioada cercetării administrative, în situația în care funcționarul public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară poate influența cercetarea administrativă, conducătorul autorității sau instituției publice are obligația de a interzice accesul acestuia la documentele care pot influența cercetarea sau, după caz, de a dispune mutarea temporară a funcționarului public în cadrul autorității ori instituției publice ori în cadrul altei structuri fără personalitate juridică a autorității ori instituției publice. Măsura se dispune pe întreaga durată pe care funcționarul public poate influența cercetarea administrativă.

Cercetarea disciplinară a funcționarului public cuprinde o serie de etape:

- *convocarea funcționarului* de a se prezenta în data, ora și locul unde se va desfășura cercetarea prealabilă; refuzul funcționarului de a se prezenta la cercetare nu reprezintă în sine o abatere, însă cercetarea disciplinară va continua în lipsă iar funcționarul își va asuma practic, aplicarea sancțiunii.
- *administrarea de probe*, atât de către organul de cercetare care va descrie fapta săvârșită de funcționar care reprezintă abatere disciplinară și va motiva de ce a ales să îl sancționeze pe acesta, iar pe de altă parte, toate apărările pe care funcționarul le consideră necesare în sprijinul său; de asemenea, comisia de disciplină poate să solicite compartimentelor de control din cadrul instituției să cerceteze fapta sesizată și să prezinte concluziile.
- *audierea funcționarului* care se consemnează, în scris, în mod obligatoriu reprezintă o parte esențială a cercetării disciplinare; lipsa audierii funcționarului sau consemnării în formă scrisă duce la nulitatea absolută a cercetării prealabile; în situația în care funcționarul public se prezintă la audieri însă refuză să răspundă la întrebările puse de comisie cu privire la săvârșirea faptei care i se impută, în practica instanțelor, s-a reținut că refuzul nu dovedește prin el însuși vinovăția persoanei, astfel că în lipsa unor probe concludente care să dovedească vinovăția funcționarului public, sancționarea disciplinară este nelegală<sup>[7]</sup>.

La finalul cercetării disciplinare, comisia poate opta fie pentru:

- clasarea sesizării, atunci când se constată că nu a fost săvârșită o abatere disciplinară;
- propunere de sancționare disciplinară a funcționarului public în condițiile prevăzute de lege;

Singurul care deține prerogativa aplicării sancțiunii disciplinare este conducătorul instituției publice.

<sup>[7]</sup> CSJ, secția contencios administrativ, Decizia nr. 2241 din 13 iunie 2002.

Decizia de sancționare este un act administrativ care conține, în mod obligatoriu, sub sancțiunea nulității următoarele elemente:

- temeiul legal în baza căruia se aplică sancțiunea disciplinară, precum și actele doveditoare care stau la baza încadrării în textul de lege;
- numele și prenumele funcționarului public;
- denumirea funcției publice, individualizată prin categorie, clasă și, după caz, grad profesional;
- descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- sancțiunea aplicată, precum și motivul pentru care a fost aplicată o altă sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină, dacă este cazul;
- termenul în care poate fi atacat actul administrativ, precum și instanța de contencios administrativ competentă; conform art. 11 din Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ<sup>[8]</sup>, cererile prin care se solicită anularea unui act administrativ individual, recunoașterea dreptului pretins și repararea pagubei se introduc în **termen de 6 luni** de la: data comunicării răspunsului la plângerea prealabilă, data comunicării refuzului nejustificat de soluționare a cererii, data expirării termenului de soluționare a plângerii prealabile sau data expirării termenului de 30 de zile, calculat de la comunicarea actului emis în soluționarea favorabilă a cererii sau după caz a plângerii prealabile. Pentru motive foarte bine întemeiate, în cazul actului administrativ individual, cererea poate fi introdusă și după 6 luni dar nu mai târziu de 1 an de la data comunicării actului/data luării la cunoștință/data introducerii cererii.

Instanța la care se poate ataca este fie cea de la domiciliul reclamantului fie cea de la domiciliul pârâtului [art. 10 alin. (3) din Legea nr. 554/2004].

În toate cazurile, la actul administrativ de sancționare se anexează raportul comisiei de disciplină, sub sancțiunea nulității absolute.

#### **5. Radierea sancțiunilor disciplinare se poate realiza de drept fie:**

- în termen de 6 luni de la aplicare, în cazul muștrării scrise;
- la expirarea termenului pentru care au fost aplicate, în cazul sancțiunilor disciplinare prevăzute la art. 492 alin. (3) lit. b)-e);
- în termen de 3 ani de la aplicare în cazul destituirii din funcția publică,
- de la data comunicării hotărârii judecătorești definitive prin care s-a anulat actul administrativ de sancționare disciplinară a funcționarului public.

<sup>[8]</sup> Publicată în M. Of. nr. 1154 din 7 decembrie 2004 cu modificările și completările ulterioare.

# Considerații referitoare la regimul juridic al perioadei de probă

**Drd. Bogdan IONIȚĂ**

*Facultatea de Drept, Universitatea din București*

## ABSTRACT

---

This article aims to tackle a number of issues arising in connection with the probationary period, regulated under the Romanian Labor Code. Concretely, the paper scrutinizes the optional character of the clause regarding the probationary period, the consequences arising from the case where the employer fails to inform the employee on the probationary period, prior to the conclusion of the individual employment agreement, the length of the trial period and the legal effects related to establishing a new trial period during the execution of the employment agreement.

**Keywords:** *probationary period, length of probationary period, information of employee on the probationary period, probationary period during the execution of the employment agreement.*

## REZUMAT

---

Acest articol își propune să abordeze o serie de probleme apărute în legătură cu perioada de probă, reglementate de Codul muncii din România. Concret, lucrarea examinează caracterul opțional al clauzei cu privire la perioada de probă, consecințele care decurg din cazul în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la perioada de probă, înainte de încheierea contractului individual de muncă, durata perioadei de probă și efectele legale legate de stabilirea unei noi perioade de încercare în timpul executării contractului de muncă.

**Cuvinte-cheie:** *perioada pe probă, durata perioadei de probă, informarea salariatului despre perioada de probă, perioada de probă în timpul executării contractului de muncă.*

**Legislație relevantă:** C. muncii, art. 31-33

Perioada de probă reprezintă, *inter alia*, unul din mijloacele puse de legiuitor la îndemâna angajatorului în scopul verificării, pe o perioadă limitată de timp, a competențelor personale și profesionale ale salariaților.

Perioada de probă este reglementată cu titlu general în art. 31-33 C. muncii<sup>[1]</sup>, în timp ce alte texte legale din cuprinsul aceluiași act normativ prevăd durate speciale ale perioadei de probă în cazul contractului de muncă pe durată determinată<sup>[2]</sup>, respectiv în cazul muncii prin agent de muncă temporară<sup>[3]</sup>.

Deși această instituție juridică a făcut de-a lungul timpului obiectul a numeroase analize și dezbateri doctrinare<sup>[4]</sup>, apreciem că în continuare se impun o serie de clarificări cu privire la aspecte precum natura juridică a clauzei referitoare la perioada de probă, durata perioadei de probă, efectele suspendării contractului de muncă asupra perioadei de probă, pe care ne propunem să le analizăm în cele ce urmează.

## 1. Perioada de probă, clauză obligatorie sau facultativă a contractului individual de muncă?

### ***Este perioada de probă un element ce poate fi negociat?***

O primă problemă pe care o avansăm în cuprinsul prezentului studiu se referă la natura juridică a clauzei referitoare la perioada de probă. În concret, apreciem că se impune a fi clarificat dacă perioada de probă se înscrie în rândul elementelor care trebuie în mod obligatoriu să se regăsească în cuprinsul contractului de muncă sau dacă, dimpotrivă, aceasta reprezintă o clauză facultativă, părțile având deci libertatea de a stabili, prin acordul lor mutual, includerea sa în contractul de muncă.

În acest context, menționăm că art. 17 alin. (3) lit. n) C. muncii stabilește că unul din elementele asupra căruia angajatorul are obligația de a-l informa pe angajat se referă la durata perioadei de probă. Totodată, alin. (4) al aceluiași text de lege prevede că *toate elementele reglementate de art. 17 alin. (3) trebuie să se regăsească în conținutul contractului de muncă*.

Așa fiind, o lectură superficială a textului de lege sus-citat ar putea conduce la concluzia că perioada de probă reprezintă o clauză obligatorie a contractului de muncă, părțile neavând

<sup>[1]</sup> Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>[2]</sup> A se vedea art. 85 C. muncii.

<sup>[3]</sup> A se vedea art. 97 C. muncii.

<sup>[4]</sup> Amintim aici, cu titlu de exemplu: A. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan, *Codul muncii. Comentariu pe articole*. Vol. I, Ed. C.H. Beck, București, 2007, pp. 155-168; A. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, Curs universitar, Ed. All Beck, București, 2005, pp. 41-46; A. Athanasiu, A.-M. Vlăsceanu, *Dreptul muncii, Note de curs*, Ed. C.H. Beck, București, 2017, pp. 45-56; L. Dima, *Dreptul muncii*, Curs universitar, Ed. C.H. Beck, București, 2017, pp. 54 și urm.; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a III-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, pp. 292-302; C. Cernat, M. Ujeniu, *Condițiile prealabile încheierii contractului individual de muncă*, Pro Patria Lex, nr. 2/2012, pp. 129-140; P. Arbănaș, *Încetarea contractului individual de muncă în cazul perioadei de probă. Condiții*, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 4/2015, pp. 71-73; M. Volonciu, *Un nou regim juridic în cazul încetării contractului de muncă în perioada de probă?*, în Curierul Judiciar nr. 7-8/2005; R. Dimitriu, *Prea târziu sau prea devreme pentru o flexibilitate românească*, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 4/2013, pp. 47-54.

libertatea de a renunța la utilizarea acestei modalități de verificare a competențelor profesionale și personale (din perspectiva angajatorului), respectiv a condițiilor de muncă (din perspectiva salariatului).

În opinia noastră, perioada de probă nu are natura juridică a unei clauze obligatorii, părțile putând opta pentru introducerea sau neintroducerea acesteia în contractul individual de muncă.

În acest context, amintim că potrivit art. 17 alin. (1) C. muncii, 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.

Așa cum arătam, alin. (3) lit. n) din același art. 17 stabilește drept obligatorie informarea persoanei selectată în vederea angajării ori a salariatului, după caz cu privire la durata perioadei de probă.

Prin raportare la dispozițiile legale sus-amintite, apreciem că angajatorul, cu ocazia întocmirii informării<sup>[5]</sup> care precedă încheierea contractului individual de muncă, și care, de altfel, poate fi calificată și ca fiind o ofertă de muncă, va avea două posibilități:

- i. Să propună persoanei selectate în vederea angajării includerea în contractul de muncă a unei perioade de probă<sup>[6]</sup>, cu respectarea prevederilor legale referitoare la întinderea perioadei de probă;
- ii. Pentru evitarea oricărui dubiu, să menționeze expres în cuprinsul informării că nu se solicită perioadă de probă. Absența oricărei mențiuni referitoare la perioada de probă ar echivala cu lipsa intenției includerii în contractul individual de muncă a perioadei de probă și, deci, cu imposibilitatea<sup>[7]</sup> angajatorului de a supune salariatul unei perioade de probă.

În situația în care angajatorul propune în cuprinsul informării includerea unei perioade de probă în contractul de muncă, persoana selectată în vederea angajării poate fie să accepte propunerea angajatorului astfel cum a fost formulată, fie să încerce să negocieze cu angajatorul excluderea acestei clauze din contractul de muncă, ori întinderea perioadei de probă.

În conexiune cu cele de mai sus, merită amintit că în versiunea inițială a Codului muncii<sup>[8]</sup>, art. 32 alin. (4) avea următoarea redactare: „*neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă, în termenul prevăzut la art. 17 alin. (4), duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.*”

---

<sup>[5]</sup> Art. 17 alin. (2) C. muncii stabilește că: „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.”

<sup>[6]</sup> „O primă regulă constă în aceea că angajatorul trebuie să informeze salariatul anterior încheierii sau modificării contractului cu privire la perioada de probă. În caz contrar, apreciem că, chiar și în lipsa unei prevederi legale exprese în acest sens, intervine decăderea angajatorului din dreptul de a verifica competențele profesionale și personale ale salariatului prin intermediul perioadei de probă. A se vedea în același sens A. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, Ed. Universul juridic, București, 2007, p. 131.

<sup>[7]</sup> În același sens a se vedea și A. Athanasiu, A.-M. Vlăsceanu, *op. cit.*, p. 46.

<sup>[8]</sup> Publicat în M. Of. nr. 72 din 5 februarie 2003.

Această prevedere, care nu se mai regăsește în prezent în Codul muncii, stabilea cu claritate care erau efectele pe care le producea neinformarea salariatului în termenul instituit de lege cu privire la perioada de probă. Astfel, neinformarea ducea la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate. O astfel de prevedere transpunea cu claritate intenția legiuitorului cu privire la aceasta stare de fapt și stabilea așa cum am menționat sancțiunea aplicabilă angajatorului, sancțiune ce consta în imposibilitatea verificării aptitudinilor salariatului printr-o asemenea modalitate.

Considerăm că ar fi necesar ca o astfel de prevedere să fie reintrodusă în Codul muncii, pentru că în acest fel s-ar stabili în mod neechivoc consecințele pe care neinformarea salariatului în condițiile expres prevăzute de lege l-ar produce.

*De lege lata*, chiar în lipsa unei prevederi legale exprese în acest sens, apreciem că neincluderea în cuprinsul contractului individual de muncă a unei clauze referitoare la perioada de probă, echivalează cu imposibilitatea testării aptitudinilor profesionale și personale ale salariatului prin acest mijloc de verificare. Pentru claritate, această soluție se impune chiar și sub imperiul modificărilor aduse Codului muncii în anul 2017, când contractul individual de muncă a redevenit un contract solemn. Punctul nostru de vedere se întemeiază, în principal, pe argumente ce țin de necesitatea asigurării protecției drepturilor salariaților, precum și pe faptul că legea impune forma scrisă a contractului de muncă drept o condiție *ad probationem* - nerespectarea sa atrăgând, în principiu, inadmisibilitatea dovedirii actului juridic civil cu un alt mijloc de probă.

Din perspectivă practică, așa cum arătam, apreciem că dacă angajatorul nu intenționează includerea perioadei de probă în contractul individual de muncă, ar trebui să menționeze expres acest lucru.

Prin urmare, cât timp art. 31 C. muncii menționează expres că la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă, ar fi firesc ca în situația în care părțile nu convin introducerea unei perioade de probă, acest element să nu fie introdus în cuprinsul contractului individual de muncă și să nu fie cuprins nici în informarea întocmită de angajator anterior încheierii contractului individual de muncă.

Desigur, există și posibilitatea ca deși angajatorul să nu dorească includerea în cuprinsul contractului de muncă a unei perioade de probă și, deci, să nu facă mențiuni în acest sens în cuprinsul informării, salariatul să fie cel care propune introducerea în contractul de muncă a unei clauze cu acest obiect. În realitate, incidența practică a unei asemenea ipoteze este scăzută, întrucât în majoritatea covârșitoare a cazurilor perioada de probă profită angajatorului – care, în acest interval, poate dispune încetarea raporturilor de muncă într-o formă simplificată, nemaifiind ținut de obligația respectării procedurii concedierii (indiferent de temeiul legal în baza căruia s-ar dispune concedierea) – și nu salariatului, care poate demisiona oricând, având numai obligația de a respecta termenul de preaviz prevăzut de lege sau de contractul colectiv/individual de muncă, după caz.

Totuși, în cazul în care în practică ar interveni o asemenea ipoteză, problema se va rezuma la o chestiune de negociere a părților.

Pentru a conchide cu privire la acest subiect, considerăm că perioada de probă nu are caracter obligatoriu, inclusiv prin raportare. Astfel, atâta timp cât părțile pot decide cu privire la introducerea sau nu a perioadei de probă în cuprinsul contractului de muncă aceasta reprezintă în mod firesc o clauză facultativă.

## 2. Durata perioadei de probă, particularități

Durata perioadei de probă este diferită, raportat la tipul contractului de muncă și, după caz, la poziția pe care o ocupă un salariat.

Astfel:

- a) *În cazul contractului individual de muncă pe durată nedeterminată se poate institui o perioadă de probă<sup>[9]</sup> de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;*
- b) *În cazul contractului individual de muncă pe durată determinată se poate institui o perioadă de probă<sup>[10]</sup> de cel mult:*
  - 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
  - 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
  - 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
  - 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.
- c) *În cazul contractului de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă<sup>[11]</sup> pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:*
  - Două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;
  - 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;
  - 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;
  - 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;
  - 30 de zile lucrătoare, în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

Așa cum se poate observa, în funcție de tipul contractului de muncă se pot distinge perioade de probă stabilite pe zile lucrătoare sau pe zile calendaristice.

Deși contractul individual de muncă trebuie încheiat cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat<sup>[12]</sup>, perioada de probă își produce efectele începând cu prima zi în care salariatul începe executarea activității în cadrul contractului individual de muncă.

Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice<sup>[13]</sup>.

---

<sup>[9]</sup> Art. 31 alin. (1) C. muncii.

<sup>[10]</sup> Art. 85 C. muncii.

<sup>[11]</sup> Art. 97 C. muncii.

<sup>[12]</sup> Art. 16 alin. (1) C. muncii.

<sup>[13]</sup> Art. 32 alin. (4) C. muncii.

Art. 83 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 448/2006<sup>[14]</sup> stabilește că persoanele cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă sau încadrate în muncă beneficiază între altele de dreptul la o perioadă de probă la angajare, plătită, de cel puțin 45 de zile lucrătoare.

Cu toate acestea, termenul care se va aplica cu prioritate este instituit de Legea nr. 448/2006<sup>[15]</sup>, care în situația de față, chiar dacă conține prevederi mai puțin favorabile salariaților, reprezintă legea specială prin raportare la Codul muncii<sup>[16]</sup>, urmând a fi aplicat principiul *specialia generalibus derogant*.

Având în vedere prevederile art. 83 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 448/2006 și prevederile din Codul muncii referitoare la perioada de probă, considerăm că angajatorii vor putea stabili pentru aceste persoane o perioadă de probă de maxim 45 de zile lucrătoare. Prevederile din Codul muncii stabilesc întotdeauna perioade maxime pentru perioadele de probă în considerare considerăm că în acest fel va trebui înțeles și termenul instituit de Legea nr. 448/2006. O interpretare în sensul extinderii acestei perioade considerăm că ar fi contrară spiritului legii, și ar putea da naștere unor practici abuzive.

Considerăm că pentru orice persoană, inclusiv pentru o persoană cu handicap, o perioadă de probă mai mică reprezintă un real avantaj, întrucât numai în perioada respectivă angajatorul poate înceta raporturile de muncă în formă simplificată. Dacă ulterior acestei perioade se impune încetarea contractului individual de muncă, angajatorul va trebui să concedieze salariatul utilizând cazurile expres și limitativ prevăzute de lege.

Astfel, cu privire la perioada de probă, instituită pentru persoanele cu handicap, considerăm că în avantajul acestora este perioada de probă prevăzută de Codul muncii și nu cea prevăzută de Legea nr. 448/2006.

### 3. Pe durata executării unui contract individual de muncă poate fi stabilită doar o singură perioadă de probă?

Regula generală este că pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă, excepția<sup>[17]</sup> constituind-o situația în care salariatul debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

<sup>[14]</sup> Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, publicată în M. Of. nr. 1 din 1 august 2006.

<sup>[15]</sup> A se vedea Hotărârea nr. 656 din data de 25 mai 2016, pronunțată de Curtea de Apel Bacău, sursa [http://www.avocat-dreptul-muncii.eu/jurisprudenta\\_muncii.php?id=632](http://www.avocat-dreptul-muncii.eu/jurisprudenta_muncii.php?id=632) (consultată la data de 20 iunie 2019).

Redăm în cele ce urmează aspectele relevante din cuprinsul cu privire la perioada de probă stabilită pentru persoanele cu handicap:

„Conform clauzei cuprinsă la art. 1 din contractul individual de muncă al intimatelor-reclamante, s-a stabilit o perioadă de probă de 45 zile calendaristice (fila 13 dosar fond).

Aceste termen de 45 zile pentru perioada de probă a fost stabilit în considerarea încadrării reclamantei în grad de handicap, situație ce rezultă din certificatul xxxxx/2015, aflat la fila 11 dosar apel și în temeiul prevederilor art. 83 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap. Aceste dispoziții legale speciale sunt derogatorii de la norma ce constituie dreptul comun, respectiv art. 31 alin. (2) din Codul muncii.”

<sup>[16]</sup> În același sens a se vedea și A. Athanasiu, A.M. Vlăsceanu, *op. cit.*, p. 46.

<sup>[17]</sup> Art. 32 alin. (2) C. muncii.

În cazul în care se stabilește o nouă perioadă de probă pe parcursul executării contractului, pe durata acesteia contractul de muncă va putea înceta exclusiv în baza unei notificări scrise, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără motivare și fără preaviz.

Prin urmare, stabilirea unei noi perioade de probă în condițiile prevăzute de lege conferă părților același drept de a înceta raporturile de muncă ca cel reglementat de art. 31 C. muncii.

Legislația noastră nu face distincție cu privire la modul de încetare a raporturilor de muncă în funcție de momentul în care își produc efectele cele două perioade de probă.

Codul muncii francez, de pildă, face o distincție între perioada de probă (*période d'essai*<sup>[18]</sup>) și *période probatoire* - pentru salariații care debutează într-o nouă funcție la același angajator - stabilind că, în cazul acestei din urmă perioade, dacă salariatul nu corespunde profesional locului de muncă ocupat are dreptul să revină la locul de muncă ocupat anterior. O astfel de posibilitate nu există în cazul *période d'essai*, în cuprinsul căreia contractul individual de muncă poate înceta similar cu modalitatea de încetare existentă în timpul perioade de probă instituită în legislația noastră<sup>[19]</sup>. *Période d'essai* se poate utiliza la momentul încheierii contractului individual de muncă, pe când *période probatoire* intervine atunci când salariatul este supus unei noi perioade de probă în timpul derulării raporturilor de muncă.

Un mecanism similar s-ar putea aplica și în dreptul intern urmând ca:

- Numai în cazul perioadei de probă utilizată la momentul încheierii contractului individual de muncă părțile să poată înceta contractul individual de muncă prin intermediul unei notificări;
- Pentru situația prevăzută în prezent la art. 32 alin. (2) C. muncii, salariatul care nu corespunde cerințelor postului să poată fi repus pe poziția deținută anterior oricând în acea perioadă, cu respectarea scopului perioadei de probă. Astfel, angajatorul nu ar mai putea într-o asemenea situație să îi înceteze salariatului, în această perioadă, contractul individual de muncă printr-o notificare scrisă. În același timp salariatul în situația prevăzută la art. 32 alin. (2) C. muncii, nu va putea să notifice angajatorul cu privire la încetarea raporturilor de muncă printr-o notificare.

De regulă, în practică, în majoritatea cazurilor angajatorii sunt cei care notifică salariatul cu privire la încetarea raporturilor de muncă, în situația prevăzută de art. 32 alin. (2) C. muncii. În anumite situații debutul salariatului pe o nouă poziție la același angajator și stabilirea unei noi perioade de probă este făcută cu rea intenție angajatorul urmărind, în fapt, nu modificarea felului muncii ci mai degrabă evitarea respectării rigorilor și condițiilor pe care legislația le impune în cazul concedierii și utilizarea avantajului pe care îl are perioada de probă din perspectiva unei modalități simplificate de încetare a contractului individual de muncă.

[18] De la art. L1221-19 la art. L1221-26 din Codul muncii francez.

[19] A se vedea în acest sens și informarea intitulată „Qu'est-ce qu'une période probatoire pour le salarié ?” publicată la următorul link <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13893> din care redăm partea care este relevantă pentru subiectul tratat: „À la différence de la période d'essai, la rupture de la période probatoire n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.”

# Problematika admisibilității clauzei penale în domeniul raporturilor de muncă

Prof. univ. doctor habilitat în drept **Eduard BOIȘTEANU**

Catedra de Drept, Facultatea de Drept și Științe Sociale

Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți

## ABSTRACT

---

This article clarifies some legal aspects regarding the legality of incorporating the penalty clause in the individual employment contract by the employer. According to the author, the civil law regarding the penalty clause is not applicable – for the most part – to labor relations, as it contravenes the specificity of this category of relationships. However, there are also exceptional situations in which the application of the penalty clause in the field of employment relationships has a justified character. Thus, the employer has the right to incorporate a penalty clause in the field of vocational training of employees, when the employer, by virtue of it, obtains the possibility of requesting from the employee the reimbursement of expenses incurred during the apprenticeship or continuous professional training if the employee resigns or is dismissed for disciplinary reasons before the expiry of the term stipulated in the contract. Another situation, except, where the legislation in force admits the application of the penalty clause, concerns the obligation of the young specialists to reimburse the expenses for their training, incurred from the state budget, in case of not fulfilling the obligation to work for 3 years after graduation according to the state distribution.

**Keywords:** *penalty clause, employer, employee, individual employment contract, material liability, damage.*

## REZUMAT

---

În prezentul studiu sunt elucidate unele aspecte juridice ce vizează legalitatea inserării de către angajator a clauzei penale în cuprinsul contractului individual de muncă. În opinia autorului, legislația civilă cu privire la clauza penală nu este aplicabilă – în cea mai mare parte – raporturilor de muncă, întrucât contravine specificului acestei categorii de raporturi. Cu toate acestea, există situații, de excepție, în care aplicarea clauzei penale în sfera raporturilor de muncă poartă un caracter justificat. Astfel, angajatorul dispune de dreptul de a include o clauză penală în partea ce ține de formarea profesională a salariaților, când angajatorul, în

virtutea acesteia, obține posibilitatea de a cere de la salariat restituirea cheltuielilor suportate pe durata uceniciei sau formării profesionale continue dacă acesta demisionează sau este concediat pentru motive disciplinare înainte de expirarea termenului prevăzut de contract. O altă situație, de excepție, în care legislația în vigoare admite aplicarea clauzei penale, ține de obligația tinerilor specialiști de a restitui cheltuielile pentru instruirea lor, suportate din bugetul de stat, în cazul neonorării obligației de a lucra timp de 3 ani după absolvire conform repartizării de stat.

**Cuvinte-cheie:** *clauză penală, angajator, salariat, contract individual de muncă, răspundere materială, prejudiciu.*

Legislația muncii a Republicii Moldova nu reglementează în mod expres posibilitatea părților contractului individual de muncă de a negocia și introduce în cuprinsul contractului a clauzei penale, aceasta fiind reglementată de Codul civil al Republicii Moldova (în continuare – CC al RM)<sup>[1]</sup> și având valențele unuia dintre mijloacele de garantare a executării obligațiilor. Astfel, potrivit art. 947 alin. (1) din CC al RM, *clauza penală* este „o prevedere contractuală prin care părțile evaluează anticipat prejudiciul, stipulând că debitorul, în cazul neexecutării obligației, urmează să remită creditorului o sumă de bani sau un alt bun (penalitate)”. În plus, legiuitorul a prevăzut că „[p]enalitatea poate fi stipulată în mărime fixă sau sub forma unei cote din valoarea obligației garantate prin clauza penală sau a părții neexecutate, inclusiv sub forma unei dobânzi de întârziere” [art. 947 alin. (3) din CC al RM].

În doctrina civilă au fost decelate avantajele și dezavantajele inserării clauzei penale în contracte. Astfel, s-a arătat că stipularea unei asemenea clauze oferă avantajul „de a lăsa la latitudinea părților și nu a instanței de judecată fixarea sumei care reprezintă despăgubirea pentru prejudiciul suferit, părțile cunoscând astfel, de la momentul încheierii contractului, ce și cât le costă dacă nu vor îndeplini obligațiile asumate”<sup>[2]</sup>. În plus, pentru a obține plata sumei care constituie penalitate este suficient ca creditorul să probeze faptul neexecutării, executării necorespunzătoare sau a celei cu întârziere a obligației<sup>[3]</sup>. În același timp, clauza penală poate prezenta și unele dezavantaje. De exemplu, în cazul în care debitorul a fost impus – din motive economice sau, dacă vorbim despre raporturile juridice de muncă, din cauza că salariatul reprezintă o parte considerată, în raport cu angajatorul său, mai vulnerabilă din punct de vedere economic – să accepte stabilirea unei sume manifest excesive în clauza penală, ceea ce poate duce la situații inechitabile, cu efecte lezionare pentru el<sup>[4]</sup>. *Per a contrario*, în cazul în care respectiva sumă este vădit derizorie, faptul dat va servi ca motiv pentru debitor de a se sustrage deliberat de la executarea obligațiilor.

Clauza penală reprezintă o clauză de modificare directă a regimului legal al răspunderii contractuale, clauză caracterizată prin stabilirea anticipată a prestației sau prin determinarea

<sup>[1]</sup> Republicat în: M. Of. nr. 467-479 din 1 martie 2019.

<sup>[2]</sup> F. Ludușan, *Clauza penală. Conexiuni și diferențe în raport cu alte clauze contractuale*, în *Dreptul* nr. 4/2014, p. 99.

<sup>[3]</sup> L. Pop, I.-F. Popa, S.I. Vidu, *Tratat elementar de drept civil. Obligațiile*, București, Universul Juridic, 2012, p. 317.

<sup>[4]</sup> F. Ludușan, *op. cit.*, p. 99-100; L. Pop, I.-F. Popa, S.I. Vidu, *op. cit.*, p. 317.

despăgubirilor pe care creditorul are dreptul să le pretindă de la debitor în situația neexecutării ilicite a contractului<sup>[5]</sup>.

Pentru a percepe corect natura juridică a clauzei penale, se impune scoaterea în relief a funcțiilor acesteia, și anume: a) *funcția cominatorie*, potrivit căreia clauza penală pune o presiune suplimentară pe debitorul ce ar fi tentat să nu-și execute obligațiile<sup>[6]</sup>; b) *funcția reparatorie*, care presupune stabilirea anticipată a despăgubirilor în caz de neexecutare a contractului; c) *funcția sancționatorie*, care este strâns legată de funcția reparatorie a clauzei penale. Astfel, „prin obligarea debitorului la executarea clauzei penale se repară prejudiciul cauzat creditorului și, deopotrivă, se pedepsește comportamentul ilicit al debitorului, care constă în neexecutarea fără justificare a obligațiilor sale contractuale”<sup>[7]</sup>.

Cu referire la sfera relațiilor juridice de muncă, considerăm că *dispozițiile CC al RM cu privire la clauza penală nu sunt aplicabile – în cea mai mare parte – raporturilor de muncă, întrucât contravin specificului acestei categorii de raporturi*. Cu titlu de exemplu, *clauza penală nu poate să agraveze răspunderea materială a salariatului, iar inserarea unei asemenea clauze specifice nenumite în conținutul contractului individual de muncă va duce la recunoașterea nulității acesteia, pentru că ea poartă un caracter ilegal (abuziv)*<sup>[8]</sup>. În contextul dat, atragem atenția asupra faptului că *inclusiunea și activarea clauzei penale în domeniul răspunderii materiale a salariatului sunt împiedicate de dispozițiile art. 327 alin. (2), art. 333 alin. (2), art. 336, art. 341 alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova (în continuare – CM al RM)*<sup>[9]</sup>, care evidențiază particularitățile regimului juridic al răspunderii materiale a salariaților. În special, legiuitorul moldovean dispune: „Contractul individual și/sau cel colectiv de muncă pot specifica răspunderea materială a părților. În acest caz, răspunderea materială a angajatorului față de salariat nu poate fi mai mică, iar a salariatului față de angajator – mai mare decât cea prevăzută de prezentul cod și de alte acte normative (evid. ns. – E.B.)” [art. 327 alin. (2) din CM al RM].

Totodată, *aplicarea clauzei penale cu privire la răspunderea materială a salariatului nu se justifică nici în cazul în care salariatul nu ar fi defavorizat, ci avantajat*<sup>[10]</sup>. Această concluzie se întemeiază pe următoarele considerente:

a) prejudiciul reprezintă condiția esențială a răspunderii materiale a părților contractului individual de muncă. Potrivit pct. 14 din Hotărârea Plenului Curții Supreme de Justiție nr. 11/2005 „Cu privire la practica aplicării de către instanțele judecătorești a legislației ce reglementează

<sup>[5]</sup> L. Pop, *Reglementarea clauzei penale în textele noului Cod civil*, în Dreptul nr. 8/2011, p. 12.

<sup>[6]</sup> P. Vasilescu, *Drept civil. Obligații*, ed. a 2-a, revizuită, București, Hamangiu, 2017, p. 556.

<sup>[7]</sup> L. Pop, *op. cit.*, p. 16.

<sup>[8]</sup> A. Țiclea, L. Georgescu, *Dreptul muncii*, ed. a VI-a, revăzută și adăugită, București, Universul Juridic, 2019, p. 245; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, revăzută și adăugită, București, Universul Juridic, 2017, p. 399; M. Gheorghe, *Dreptul individual al muncii. Curs universitar*, București, Ed. Universul Juridic, 2015, p. 171.

<sup>[9]</sup> M. Of. al Republicii Moldova, nr. 159-162 din 29 iulie 2003.

<sup>[10]</sup> Printre opiniile existente în doctrina română a fost exprimată opinia potrivit căreia ar fi posibilă, prin excepție, o clauză penală cu privire la răspunderea patrimonială a salariatului, dacă cel în cauză nu ar fi defavorizat, „adică numai când clauza penală își atinge finalitatea principală, de constrângere în executarea drepturilor și, respectiv, de garantare a angajatorului cu privire la executarea obligației, nu și cu privire la repararea prejudiciului”. A se vedea în acest sens: V. Zafir, *Răspunderea patrimonială a salariaților și funcționarilor publici*, București, Tribuna Economică, 2005, p. 115. *Nu excludem ca autorul citat să fi dorit a sublinia, în așa mod, faptul că, în cazul clauzei penale cu privire la răspunderea patrimonială a salariatului, prevalează funcția cominatorie a acesteia față de cea reparatorie.*

obligăția uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți<sup>[11]</sup>, pentru angajarea răspunderii materiale a salariatului, prejudiciul trebuie să fie: a) *efectiv*, adică să existe o diminuare a patrimoniului, dar să nu fie evaluat și prin venitul ratat; b) *real*, ceea ce înseamnă că valorile trebuie să fie obiectiv pierdute, dar nu numai nominal; c) *cert*, adică trebuie să fie evaluat într-o sumă de bani determinată, nefiind posibilă emiterea ordinului de imputare în baza unor elemente de determinare pe viitor; d) *actual*, nefiind posibilă imputarea unor plăți care vor surveni, în mod anticipativ; e) *direct*, să fie cauzat nemijlocit angajatorului (unității). De aici putem deduce că prejudiciul, ca regulă, nu poate fi stabilit *ab initio* (anterior), ci *post factum*, după producerea lui, ca urmare a faptei ilicite săvârșite cu vinovăție de salariat<sup>[12]</sup>;

b) legiuitorul moldovean a instituit o procedură anevoioasă pentru stabilirea cuantumului prejudiciului material ce urmează a fi reparat de salariat. Astfel, potrivit art. 341 alin. (1) din CM al RM, mărirea prejudiciului material cauzat angajatorului se determină conform pierderilor reale, calculate în baza datelor de evidență contabilă. Însă, până la emiterea ordinului privind repararea prejudiciului, angajatorul este obligat să efectueze o anchetă de serviciu pentru a stabili mărirea prejudiciului material și cauzele apariției lui [art. 342 alin. (1) din CM al RM]. În acest sens, angajatorul trebuie să creeze, prin ordin, o comisie cu participarea specialiștilor în materie. Totodată, pentru stabilirea cauzei apariției prejudiciului material este obligatorie și solicitarea unei explicații în scris de la salariat. Refuzul de a o prezenta se consemnează într-un proces-verbal semnat de câte un reprezentant al angajatorului și, respectiv, al salariaților [art. 342 alin. (3) din CM al RM];

c) legiuitorul a statuat modul judiciar de reparare a prejudiciului material cauzat angajatorului. În conformitate cu art. 344 alin. (2) din CM al RM, dacă suma prejudiciului material ce urmează a fi reținută de la salariat depășește salariul mediu lunar sau dacă a fost omis termenul de o lună pentru emiterea ordinului de imputare a sumei din contul salariatului culpabil care poartă răspundere materială în limitele salariului mediu lunar, *reținerea se efectuează conform hotărârii (deciziei) instanței de judecată*. Mai mult, în cazul în care angajatorul nu respectă modul stabilit pentru repararea prejudiciului material, salariatul este în drept să se adreseze în instanța de judecată [art. 344 alin. (3) din CM al RM]. Așadar, „ca măsură de protecție a salariatului, legiuitorul prevede cenzura instanței cu privire la întinderea prejudiciului și pe cale de consecință excluderea posibilității ca prejudiciul să fie stabilit anticipat”<sup>[13]</sup>.

În ceea ce privește admisibilitatea clauzei penale cu privire la răspunderea materială a angajatorului, doctrina română a înregistrat diverse puncte de vedere. Astfel, pornind de la legislația română care permite stabilirea despăgubirii pentru salariat și pe cale convențională, s-a concluzionat că este admisibilă o clauză penală în contractul individual de muncă, stipulată în favoarea salariatului, prin care părțile prestabilesc dimensiunea răspunderii patrimoniale a angajatorului<sup>[14]</sup>. Potrivit unui alt punct de vedere, este inadmisibilă inserarea clauzei penale în favoarea salariatului, întrucât art. 253 alin. (1) C. muncii al României<sup>[15]</sup> prevede că obligația de

[11] [On-line]: [http://jurisprudenta.csj.md/search\\_hot\\_expl.php?id=312](http://jurisprudenta.csj.md/search_hot_expl.php?id=312) (accesat pe 18 iulie 2019).

[12] A. Țiclea, *Interdicția clauzei penale de agravare a situației salariatului*, în R.R.D.M. nr. 1/2012, p. 95.

[13] C. Bențe, *Considerații privind clauza penală în contractul individual de muncă*, în R.R.D.M. nr. 4/2015, p. 31.

[14] I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 914; O. Macovei, *Conținutul contractului individual de muncă*, București, Ed. Lumina Lex, 2004, p. 325-326; A.G. Uluitu, *Inadmisibilitatea, de regulă, a clauzei penale în contractul individual de muncă*, în R.R.D.M. nr. 1/2008, p. 21.

[15] [On-line]: [https://www.codulmuncii.ro/titul\\_11\\_2.html](https://www.codulmuncii.ro/titul_11_2.html) (accesat pe 18 iulie 2019).

despăgubire a salariatului se pune în sarcina angajatorului doar în situația în care salariatul a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. În cazul în care angajatorul refuză să-l despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente [art. 253 alin. (2) C. muncii al României]. Având în vedere aceste dispoziții, opinatorul a concluzionat că „dreptul salariatului la despăgubiri nu poate fi prestabilit, putând fi evaluat doar posterior producerii prejudiciului, fie pe cale amiabilă, fie pe cale judiciară”<sup>[16]</sup>. În plus, s-a arătat că tratamentul diferit al celor două părți ale contractului individual de muncă, în condițiile în care în faza negocierii, încheierii și modificării respectivului contract se află pe poziții de egalitate juridică, nu se justifică<sup>[17]</sup>. Prin urmare, în cazul în care inserarea unei clauze penale în favoarea angajatorului este inadmisibilă, rezultă că nici salariatul nu poate fi beneficiarul unei astfel de clauze.

Cu referire la problema admisibilității clauzei penale în favoarea salariatului prin prisma legislației moldovenești, venim cu o constatare că, în temeiul art. 328 alin. (2), art. 331 alin. (1) ș.a. din CM al RM, este inadmisibilă includerea în conținutul contractului individual de muncă a unei astfel de clauze, fiind imposibilă stabilirea cu anticipație a cuantumului prejudiciului cauzat salariatului.

Așadar, după cum am menționat anterior, conform CM al RM, evaluarea anticipată a prejudiciului ce poate fi eventual cauzat de către salariat este, în principiu, inadmisibilă. Cu toate acestea, există și situații, de excepție, în care prejudiciul este determinabil, adică el poate fi stabilit anticipat, ceea ce justifică includerea clauzei penale în cuprinsul contractului individual de muncă de către părțile contractante. De exemplu, angajatorul dispune de dreptul de a insera, conform art. 217 alin. (1) lit. g) din CM al RM, o clauză penală în domeniul formării profesionale a salariaților, când angajatorul, în virtutea acesteia, obține posibilitatea de a cere de la salariat restituirea cheltuielilor suportate pe durata uceniciei sau formării profesionale continue dacă salariatul demisionează sau este concediat pentru motive disciplinare înainte de expirarea termenului prevăzut de contract. Însă, după cum afirmă un autor român<sup>[18]</sup>, la aceste cheltuieli nu se pot adăuga sume fixe (forfetare), stabilite arbitrar, impuse de angajator, fără nicio justificare economică sau de altă natură și fixate în contractul de ucenicie sau în contractul de formare profesională continuă.

O altă situație, de excepție, în care legislația în vigoare admite aplicarea clauzei penale la îndeplinirea activității de muncă este specificată în Hotărârea Guvernului RM nr. 923/2001 „Cu privire la plasarea în câmpul muncii a absolvenților instituțiilor de învățământ superior și profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar de stat” (în continuare – Hotărârea Guvernului RM nr. 923/2001)<sup>[19]</sup>. Astfel, potrivit pct. 3-4 din Hotărârea Guvernului

<sup>[16]</sup> C. Nenu, *Contractul individual de muncă*, București, Ed. C.H. Beck, 2014, p. 231.

<sup>[17]</sup> *Idem*.

<sup>[18]</sup> A. Țiclea, *op. cit.*, p. 96.

<sup>[19]</sup> Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 108-109 din 6 septembrie 2001. În procesul exercitării controlului de constituționalitate, Curtea Constituțională a RM a pronunțat Hotărârea nr. 11/2009, subliniind că Hotărârea Guvernului RM nr. 923/2001 nu contravine dispozițiilor art. 35 alin. (1), art. 43, art. 44 din Constituție, care garantează dreptul la învățătură și la libera alegere a muncii și interzic munca forțată, precum și art. 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, adoptată la 10 decembrie 1948, art. 8 din Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, adoptat la 16 decembrie 1966, art. 2 din Convenția OIM nr. 29 privind munca forțată și obligatorie, adoptată la 28 iunie 1930.

Forul constituțional a mai relevat că: „În sensul normelor constituționale și internaționale, libertatea muncii include dreptul persoanei de a-și alege după propria voință munca (profesia, ocupația) și locul muncii, precum și dreptul de a nu munci și de a-și continua studiile postuniversitare (masterat, doctorat), însă nu presupune libertatea de a nu executa obligațiile asumate la momentul încheierii contractului-tip (privind realizarea studiilor în instituțiile de învățământ

RM nr. 923/2001, absolvenții instituțiilor de învățământ superior și profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar de stat, care și-au făcut studiile în grupele cu finanțare de la bugetul de stat, *au obligația de a lucra timp de 3 ani după absolvire conform repartizării de stat*, sub sancțiunea restituirii cheltuielilor pentru instruirea lor în volumul calculat de instituția respectivă de învățământ, în baza Metodologiei de restituire la bugetul de stat a cheltuielilor pentru instruire, aprobată de Guvern<sup>[20]</sup>.

Dar, analizând dispozițiile Hotărârii Guvernului RM nr. 923/2001 și ale art. 217 alin. (1) lit. g) din CM al RM, putem constata că legiuitorul nostru a comis următoarele inadvertențe: a) în actele normative citate nu sunt fixate tipurile și volumul de cheltuieli legate de pregătirea (formarea) profesională, ce urmează a fi restituite de către tânărul specialist, salariat sau, după caz, ucenic; b) în textul CM al RM nu a fost consacrat *principiul proporționalității*, conform căruia suma de bani ce urmează să fie achitată angajatorului cu titlu de despăgubiri se stabilește *proporțional cu perioada nelucrată din termenul prevăzut de contractul de ucenicie sau de contractul de formare profesională continuă*; c) principiul proporționalității trebuie să fie consfințit și în textul Hotărârii Guvernului RM nr. 923/2001 în vederea apărării drepturilor și intereselor pecuniare ale tinerilor specialiști.

---

superior și mediu de specialitate (la zi) în grupele cu finanțare bugetară și plasarea tinerilor specialiști în câmpul muncii) între persoane și instituția de învățământ și, implicit, de a nu restitui statului cheltuielile pentru studii”. S-a arătat, de asemenea, că Hotărârea Guvernului RM nr. 923/2001 nu limitează exercitarea drepturilor și obligațiilor prevăzute de legislația muncii, deoarece nu are incidență directă asupra raporturilor juridice de muncă, ci urmărește asigurarea executării obligațiilor asumate prin contract.

<sup>[20]</sup> În practica Curții Europene a Drepturilor Omului s-a pus în discuție problema compatibilității cu stipulațiile Convenției europene pentru protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale a obligației unui medic militar de a rămâne în serviciu o anumită perioadă, atunci când a beneficiat de cursuri universitare și formare profesională ulterioară din contul bugetului de stat, și de a plăti statului o despăgubire în cazul în care părăsește anticipat funcția ocupată. Astfel, în cauza *Panteleimon Lazaridis contra Greciei*, forul european a hotărât că, prin impunerea acestei obligații, nu au fost încălcate prevederile Convenției, având în vedere faptul că reclamantul a beneficiat de gratuitatea cursurilor universitare și a cursurilor de specializare, costurile fiind suportate din bugetul de stat, și, totodată, a fost remunerat în perioada de formare profesională, caz în care nu ar fi îndeplinită condiția cuantumului rezonabil al despăgubirilor stabilit de forul european în spețele *Panteleimon Lazaridis contra Greciei* și *Chitos contra Greciei*. A se vedea pentru dezvoltări: R. Anghel, *Hotărâri CEDO relevante în materia raporturilor de muncă și asigurărilor sociale. Comentarii și jurisprudență națională*, București, Ed. Rosetti International, 2016, p. 19-25.





# PERSPECTIVE ITM



# Campania națională privind modul în care angajatorii previn căderile de la înălțime în șantierele temporare și mobile

Inspecția Muncii, instituție care îndeplinește funcția de autoritate de stat, prin care asigură exercitarea controlului în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și care supraveghează piața muncii, a efectuat în perioada iulie-august 2019, ample acțiuni care au avut ca scop verificarea respectării prevederilor legale în materie, de către angajatorii care își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor.

Campania națională s-a desfășurat în mai multe etape, astfel după mediatizarea acesteia, informarea și conștientizarea angajatorilor și lucrătorilor privind riscurile specifice domeniului și importanța respectării regulilor și procedurilor specifice, inspectorii de specialitate au verificat, prin acțiuni de control, modalitatea în care antreprenorii din construcții au înțeles să respecte legislația în vigoare.

Obiectivele declarate ale campaniei au fost:

- identificarea și combaterea muncii nedeclarate și luarea măsurilor care se impun pentru determinarea respectării de către angajatorii care desfășoară activitate în domeniul construcțiilor, a prevederilor legale în domeniul relațiilor de muncă și în domeniul sănătății și securității în muncă;
- identificarea angajatorilor care utilizează nelegal munca copiilor și a tinerilor;
- determinarea angajatorilor de a încheia contracte individuale de muncă pentru persoanele depistate fără forme legale de angajare, de a le înregistra în aplicația REVISAL și de a le transmite la inspectoratul teritorial de muncă în raza căruia societatea are sediul social;
- creșterea gradului de conștientizare a angajatorilor și a angajaților în ceea ce privește necesitatea respectării prevederilor legale în domeniul relațiilor de muncă, precum și în domeniul sănătății și securității în muncă;
- diminuarea consecințelor sociale și economice negative care derivă din nerespectarea de către angajatorii care desfășoară activitate în domeniul construcțiilor, a prevederilor legale menționate;
- eliminarea neconformităților constatate prin dispunerea de măsuri obligatorii de intrare în legalitate și aplicarea de sancțiuni contravenționale corespunzătoare.

Acțiunile de control au avut ca rezultat aplicarea unor amenzi a căror valoare totală a fost de 8.229.400 de lei, în domeniul relațiilor de muncă, respectiv 1.368.000 de lei, în domeniul securității și sănătății în muncă.

Aceste sancțiuni contravenționale s-au aplicat, în principal, pentru primirea la muncă a unor persoane fără încheierea unor contracte individuale de muncă, primirea la muncă a unor persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității, ca urmare a faptului că nu au fost utilizate echipamente de muncă corespunzătoare, prevăzute cu sisteme de protecție colectivă, precum și pentru faptul că nu a fost verificată modalitatea în care sunt protejate și utilizate platformele de lucru, pasarelele și scările schelelor astfel încât lucrătorii să fie protejați și să fie exclusă posibilitatea ca aceștia să cadă de la înălțime sau să fie accidentați de căderea unor obiecte.

*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](http://inspectiamuncii.ro)*



# DOSAR – EXPERTUL VĂ RĂSPUNDE



# Facilități acordate de angajator în cazul angajatelor care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”

**Doroteea CIUNTU**

*Expert legislația muncii, membru acreditat UNELM*

**Întrebare:** Ce facilități poate acorda angajatorul unei tinere femei care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”?

**Răspuns:** Creșterea natalității și prevenirea declinului demografic ar trebui să constituie o prioritate în politica fiecărui stat. Estimările Institutului Național de Statistică sunt îngrijorătoare: *până în anul 2050, populația României se va reduce de la nouăsprezece milioane de locuitori, cât sunt în prezent, la doar paisprezece milioane.*

Reducerea natalității și îmbătrânirea populației, migrarea sau lipsa forței de muncă calificată au dus la adoptarea unor măsuri de protecție socială, printre care și acordarea unui nou tip de concediu de odihnă: **concediul de odihnă suplimentar pentru fertilizare „in vitro”**.

De acest concediu de odihnă suplimentar pot beneficia femeile care urmează proceduri de fertilizare „in vitro” așa cum a fost reglementat prin O.U.G. nr. 26 din 16 aprilie 2019 pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în M. Of. nr. 309 din 19 aprilie 2019.

Potrivit acestei ordonanțe, Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, se completează prin introducerea unui nou art. 147<sup>1</sup> care prevede:

(1) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro” beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se adaugă la numărul total de zile de concediu de care beneficiază anual respectivele salariate. Concediul suplimentar se acordă astfel:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(2) Cererile privind acordarea noului tip de concediu trebuie să fie însoțite de o scrisoare medicală eliberată de medicul specialist, document ce atestă că salariată în cauză efectuează procedura medicală.

În consecință, angajatorii pot stabili, prin Regulamentul intern, procedura de acordare a acestui nou tip de concediu.





# DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII

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



# HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

## 16 mai 2019(\*)

„Trimitere preliminară – Transferuri de întreprinderi – Directiva 2001/23/CE – Articolele 3-5 – Menținerea drepturilor lucrătorilor – Excepții – Procedură de insolvență – Procedură de reorganizare judiciară prin transfer sub autoritatea instanței – Salvarea totală sau parțială a întreprinderii – Legislație națională care autorizează cesionarul, după transfer, să preia lucrătorii aleși de acesta”

În cauza C-509/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de arbeidshof te Antwerpen, afdeling Hasselt (Curtea pentru Litigii de Muncă din Antwerpen, Secția Hasselt, Belgia), prin decizia din 14 august 2017, primită de Curte la 21 august 2017, în procedura

**Christa Plessers**

împotriva

**Prefaco NV,**

**Belgische Staat,**

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul M. Vilaras, președintele Camerei a patra, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a treia, și domnii J. Malenovský (raportor), L. Bay Larsen, M. Safjan și D. Šváby, judecători,

avocat general: domnul M. Szpunar,

grefier: doamna M. Ferreira, administratoare principală,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 3 octombrie 2018,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Plessers, de J. Nulens și de M. Liesens, avocatul;
- pentru Prefaco NV, de J. Van Acker și de S. Sonck, avocatul;
- pentru guvernul belgian, de M. Jacobs și de L. Van den Broeck, în calitate de agenți, asistate de C. Raymaekers, avocat;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de M. Van Hoof, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor domnului avocat general în ședința din 23 ianuarie 2019,

pronunță prezenta

## Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolelor 3-5 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 doamna Christa Plessers, pe de o parte, și Prefaco NV și Belgische Staat (statul belgian), pe de altă parte, în legătură cu legalitatea concedierii acesteia.

## Cadrul juridic

### *Dreptul Uniunii*

3. Articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2001/23 prevede:

„Drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau un raport de muncă existent la data transferului, în cazul unui astfel de transfer, sunt transferate cesionarului.”

4. În temeiul articolului 4 din această directivă:

„(1) Transferul unei întreprinderi, unități sau al unei părți din întreprindere sau unitate nu constituie în sine un motiv de concediere pentru cesionar sau cedent. Această dispoziție nu împiedică concedierile care pot interveni din motive economice, tehnice sau organizatorice și care implică schimbări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.

Statele membre pot prevedea ca primul paragraf să nu se aplice unor anumite categorii de lucrători care nu se află sub incidența legislației sau practicii statelor membre în ceea ce privește protecția împotriva concedierii.

(2) Dacă contractul de muncă sau raportul de muncă încetează pentru că transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă, în detrimentul lucrătorului, angajatorul este considerat răspunzător pentru încetarea contractului de muncă sau a raportului de muncă.”

5. Potrivit articolului 5 alineatul (1) din directiva menționată:

„Cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel, articolele 3 și 4 nu se aplică în cazul transferului unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate în care cedentul face obiectul unei proceduri de faliment sau al altor proceduri asemănătoare de insolabilitate, instituite în vederea lichidării bunurilor cedentului și care se află sub controlul unei autorități publice competente (care poate fi un judecător sindic autorizat de o autoritate competentă).”

### *Dreptul belgian*

6. Articolul 22 din wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen (Legea privind continuitatea întreprinderilor) din 31 ianuarie 2009 (*Belgisch Staatsblad*, 9 februarie 2009, p. 8436), în versiunea aplicabilă în litigiul principal (denumită în continuare „WCO”), prevede:

„Atât timp cât instanța nu s-a pronunțat asupra cererii de reorganizare judiciară, cât acțiunea a fost introdusă ori calea de executare începută înainte sau după depunerea cererii:

– debitorul nu poate fi declarat în stare de faliment și, în cazul unei societăți, nici aceasta nu poate fi dizolvată judiciar;

– nu va putea avea loc nicio realizare de bunuri mobile sau imobile ale debitorului ca urmare a exercitării unei căi de executare.”

7. Articolul 60 primul paragraf din WCO prevede:

„Prin hotărârea prin care se dispune transferul se desemnează un mandatar judiciar însărcinat cu organizarea și cu realizarea transferului în numele și pe seama debitorului. Aceasta stabilește obiectul transferului sau îl lasă la aprecierea mandatului judiciar.”

8. Potrivit articolului 61 alineatul 4 din WCO:

„Alegerea lucrătorilor pe care dorește să îi preia aparține cesionarului. Această alegere trebuie să se întemeieze pe motive economice, tehnice sau organizatorice și să nu se realizeze o diferențiere interzisă, în special pe baza activității desfășurate în calitate de reprezentant al personalului în întreprinderea sau în partea de întreprindere transferată.

Se consideră că nu există o diferențiere interzisă în această privință dacă proporția dintre lucrători și reprezentanții acestora care erau activi în întreprinderea sau în partea de întreprindere transferată și care sunt aleși de cesionar este respectată în numărul total de lucrători aleși.”

9. În temeiul articolului 62 din WCO:

„Mandatarul judiciar desemnat organizează și realizează transferul dispus de instanță prin vânzarea sau cesionarea bunurilor mobile sau imobile necesare sau utile pentru menținerea integrală sau parțială a activității economice a întreprinderii.

Acesta solicită oferte și este atent cu prioritate la menținerea integrală sau parțială a activității întreprinderii, ținând seama totodată de drepturile creditorilor. [...]

[...]”

## Litigiul principal și întrebarea preliminară

10. Doamna Plessers a fost angajată a Echo NV în cadrul unității din Houthalen-Helchteren

(Belgia) din 17 august 1992 până în luna aprilie a anului 2013.

11. La 23 aprilie 2012, rechtbank van koophandel te Hasselt (Tribunalul Comercial din Hasselt, Belgia) a deschis, la cererea Echo, o procedură de reorganizare judiciară în vederea obținerii acordului creditorilor, în temeiul articolelor 44-58 din WCO. Acestei întreprinderi i-a fost acordată o suspendare până la 23 octombrie 2012 și ulterior până la 22 aprilie 2013.

12. La 19 februarie 2013, cu alte cuvinte înainte de expirarea suspendării, rechtbank van koophandel te Hasselt (Tribunalul Comercial din Hasselt) a admis cererea formulată de Echo având ca obiect modificarea transferului prin acord într-un transfer sub autoritatea instanței.

13. La 22 aprilie 2013, această instanță a autorizat mandatarul judiciar să efectueze transferul bunurilor mobile și imobile către Prefaco, una dintre cele două societăți care își depusesese candidatura pentru preluarea Echo. În propunerea sa, Prefaco se oferise să preia 164 de lucrători, adică aproximativ două treimi din totalul personalului Echo.

14. Convenția de transfer a fost semnată în aceeași zi. În anexa 9 la această convenție figura lista lucrătorilor care urmau să fie preluați. Numele doamnei Plessers nu apărea pe lista respectivă.

15. Pe de altă parte, convenția menționată prevedea că transferul va fi efectiv la două zile lucrătoare de la data hotărârii de autorizarea a rechtbank van koophandel te Hasselt (Tribunalul Comercial din Hasselt) menționate.

16. La 23 aprilie 2013, Prefaco a contactat telefonic lucrătorii preluați, cerându-le să se prezinte în ziua următoare în scopul exercitării funcțiilor lor. La 24 aprilie 2013, Prefaco a confirmat acest transfer în scris. În ceea ce îi privește pe ceilalți **lucrători**, aceștia au fost contactați telefonic și informați de mandatarul

judiciari, prin scrisoarea din 24 aprilie 2013, că nu fuseseră preluați de Prefaco.

17. Conținutul acestei scrisori era următorul:

„Prezenta scrisoare constituie notificarea oficială în conformitate cu articolul 64 alineatul 2 din [WCO]. Astfel, activitățile [Echo] încetează începând de la 22 aprilie 2013. Întrucât nu ați fost preluat de cesionarii menționați anterior, trebuie să considerați prezenta scrisoare drept o încetare a contractului din inițiativa angajatorului dumneavoastră, [Echo]. În calitate de potențial creditor [al Echo], este indicat să formulați o declarație de creanță către mandatarii judiciari subsemnați [...]”

18. Mandatarii judiciari i-au transmis de asemenea doamnei Plessers un formular care menționa data de 23 aprilie 2013 ca fiind data încetării contractului.

19. Prin scrisoarea din 7 mai 2013, doamna Plessers a pus în întârziere societatea Prefaco, solicitând preluarea sa. Potrivit părții interesate, Prefaco a început exploatarea unității din Houthalen-Helchteren de la 22 aprilie 2013, dată la care rechtbank van koophandel te Hasselt (Tribunalul Comercial din Hasselt) a pronunțat hotărârea.

20. Prefaco a respins această cerere printr-o scrisoare din 16 mai 2013, făcând trimitere la articolul 61 alineatul 4 din WCO, care conferă cesionarului dreptul de a alege lucrătorii pe care dorește sau nu să îi preia, în măsura în care, pe de o parte, o astfel de alegere se întemeiază pe motive tehnice, economice sau organizatorice și, pe de altă parte, în măsura în care nu se realizează o diferențiere interzisă. Prefaco a adăugat că nu era ținută de obligația de a o reangaja pe doamna Plessers după rezilierea contractului de muncă al acesteia cu Echo.

21. Prin cererea introductivă din 11 aprilie 2014, doamna Plessers a introdus o acțiune

la arbeidsrechtbank te Antwerpen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Antwerpen, Belgia).

22. În plus, la 24 iulie 2015, doamna Plessers a formulat împotriva statului belgian o cerere de intervenție forțată.

23. Prin hotărârea din 23 mai 2016, arbeidsrechtbank te Antwerpen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Antwerpen) a respins ca nefondate toate cererile introduse de doamna Plessers și a obligat-o pe aceasta la plata tuturor cheltuielilor de judecată.

24. Doamna Plessers a declarat apel împotriva acestei hotărâri la arbeidshof te Antwerpen, afdeling Hasselt (Curtea pentru Litigii de Muncă din Antwerpen, Secția Hasselt, Belgia), care a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Dreptul de a alege al cesionarului, prevăzut la articolul 61 alineatul 4 din [WCO] [...], este conform cu Directiva [2001/23], în special cu articolele 3 și 5 din această directivă, în măsura în care această «reorganizare judiciară prin transfer sub autoritatea instanței» este aplicată în vederea menținerii integrale sau parțiale a cedentului sau a activităților acestuia?”

## Cu privire la admisibilitatea cererii de decizie preliminară

25. Prefaco își exprimă îndoielile cu privire la admisibilitatea cererii de decizie preliminară, arătând că, din punctul său de vedere, întrebarea adresată nu este pertinentă pentru soluționarea litigiului principal. Astfel, având în vedere că acest litigiu implică doi particulari, doamna Plessers nu ar putea invoca Directiva 2001/23 pentru a înlătura aplicarea unei dispoziții legislative naționale clare.

26. În această privință, trebuie amintit că numai instanța națională, care este sesizată

cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată, are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, printre altele pertinenta întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care aceste întrebări privesc interpretarea unei norme de drept al Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 iunie 2015, Gauweiler și alții, C-62/14, EU:C:2015:400, punctul 24, precum și Hotărârea din 7 februarie 2018, American Express, C-304/16, EU:C:2018:66, punctul 31).

27. Rezultă că întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de pertinenta. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea sau aprecierea validității unei norme a 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 întrebărilor care i-au fost adresate (Hotărârea din 16 iunie 2015, Gauweiler și alții, C-62/14, EU:C:2015:400, punctul 25, precum și Hotărârea din 7 februarie 2018, American Express, C-304/16, EU:C:2018:66, punctul 32).

28. Având în vedere că întrebarea adresată de instanța de trimitere privește interpretarea Directivei 2001/23, este necesar să se arate că, desigur, în ceea ce privește un litigiu între particulari, Curtea a statuat în mod constant că o directivă nu poate, prin ea însăși, să creeze obligații în sarcina unui particular și, prin urmare, nu poate fi invocată ca atare împotriva sa. Totuși, Curtea s-a pronunțat în mod repetat în sensul că obligația statelor membre, care rezultă dintr-o directivă, de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și îndatorirea acestora de a lua toate măsurile generale sau

speciale necesare pentru a asigura îndeplinirea acestei obligații se impun tuturor autorităților statelor membre, inclusiv autorităților judiciare în cadrul competențelor acestora (Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 30 și jurisprudența citată).

29. Rezultă că, la aplicarea dreptului național, instanțele naționale chemate să îl interpreteze sunt ținute să ia în considerare ansamblul normelor dreptului respectiv și să aplice metodele de interpretare recunoscute de acesta pentru interpretarea sa, în măsura posibilului, în lumina literei și a spiritului directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit prin 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).

30. Având în vedere ceea ce precedă, nu se poate considera că întrebarea adresată de instanța de trimitere nu are niciun raport cu obiectul litigiului principal sau că aceasta privește o problemă de natură ipotetică.

31. În consecință, cererea de decizie preliminară este admisibilă.

## Cu privire la fond

32. Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, în cadrul procedurii de cooperare între instanțele naționale și Curte instituite prin articolul 267 TFUE, este de competența acesteia din urmă 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 întrebarea care îi este adresată. În plus, Curtea poate fi pusă în situația de a lua în considerare norme de drept al Uniunii la care instanța națională nu a făcut referire în enunțul

întrebării sale (Hotărârea din 13 octombrie 2016, M. și S., C-303/15, EU:C:2016:771, punctul 16 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 31 mai 2018, Zheng, C-190/17, EU:C:2018:357, punctul 27).

33. În speță, prin intermediul întrebării preliminare, instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe cu privire la aspectul dacă norma legislativă națională pe care o invocă este conformă cu articolele 3 și 5 din Directiva 2001/23.

34. Or, pe de o parte, astfel formulată, această întrebare ar determina Curtea să se pronunțe, în cadrul unei proceduri inițiate în temeiul articolului 267 TFUE, cu privire la compatibilitatea unei norme de drept intern cu dreptul Uniunii, ceea ce nu este de competența sa (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 martie 2015, OTP Bank, C-672/13, EU:C:2015:185, punctul 29).

35. Pe de altă parte, chiar dacă întrebarea menționată nu vizează în mod expres articolul 4 din Directiva 2001/23, acesta, întrucât privește protecția lucrătorilor împotriva oricărei concedieri efectuate de cedent sau de cesionar în baza transferului, se dovedește pertinent pentru răspunsul care trebuie furnizat instanței de trimitere.

36. În aceste împrejurări, întrebarea adresată trebuie reformulată ca urmărind în esență să se stabilească dacă Directiva 2001/23, în special articolele 3-5 din aceasta, trebuie interpretată în sensul că se opune unei legislații naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care, în cazul transferului unei întreprinderi intervenit în cadrul unei proceduri de reorganizare judiciară prin transfer sub autoritatea instanței, aplicată în vederea menținerii integrale sau parțiale a cedentului sau a activităților sale, prevede, pentru cesionar, dreptul de a alege lucrătorii pe care dorește să îi preia.

37. În această privință, trebuie amintit de la bun început că, potrivit articolului 5 alineatul (1)

din Directiva 2001/23, cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel, articolele 3 și 4 din această directivă nu se aplică în cazul transferurilor de întreprinderi, în care cedentul face obiectul unei proceduri de faliment sau al altor proceduri asemănătoare de insolvență, instituite în vederea lichidării bunurilor cedentului și care se află sub controlul unei autorități publice competente.

38. Pe de altă parte, Curtea a decis că articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2001/23, în măsura în care face, în principiu, inaplicabil regimul de protecție a lucrătorilor în cadrul anumitor transferuri de întreprinderi și se îndepărtează astfel de obiectivul principal subiacent acestei directive 2001/23, trebuie în mod necesar să facă obiectul unei interpretări stricte (Hotărârea din 22 iunie 2017, Federatie Nederlandse Vakvereniging și alții, C-126/16, EU:C:2017:489, punctul 41).

39. În consecință, trebuie, în primul rând, să se stabilească dacă transferul unei întreprinderi precum cel în discuție în litigiul principal intră sub incidența excepției prevăzute la articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2001/23.

40. În această privință, Curtea a hotărât că trebuie să se asigure că un astfel de transfer îndeplinește cele trei condiții cumulative stabilite de această dispoziție, și anume ca cedentul să facă obiectul unei proceduri de faliment sau al altor proceduri asemănătoare de insolvență, ca această procedură să fie deschisă în vederea lichidării bunurilor cedentului și să se afle sub controlul unei autorități publice competente (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 iunie 2017, Federatie Nederlandse Vakvereniging și alții, C-126/16, EU:C:2017:489, punctul 44).

41. În ceea ce privește, mai întâi, condiția potrivit căreia cedentul trebuie să facă obiectul unei proceduri de faliment sau al altor proceduri asemănătoare de insolvență, trebuie arătat că, potrivit legislației naționale

în discuție în litigiul principal, atât timp cât instanța nu s-a pronunțat asupra cererii de reorganizare judiciară, debitorul nu poate fi declarat în stare de faliment și, în cazul unei societăți, aceasta nu poate fi dizolvată judiciar.

42. Or, pe de o parte, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 55 din concluzii, părțile nu au contestat că procedura de reorganizare judiciară nu poate fi considerată ca fiind o procedură de faliment.

43. Pe de altă parte, chiar dacă o procedură de reorganizare judiciară precum cea în discuție în litigiul principal poate conduce la falimentul întreprinderii în cauză, o asemenea consecință nu este nici automată, nici sigură.

44. În ceea ce privește, în continuare, condiția potrivit căreia procedura trebuie să fie deschisă în vederea lichidării bunurilor cedentului, reiese din jurisprudența Curții că nu îndeplinește această condiție o procedură care urmărește continuarea activității întreprinderii vizate (Hotărârea din 22 iunie 2017, Federație Nederlandse Vakvereniging și alții, C-126/16, EU:C:2017:489, punctul 47, precum și jurisprudența citată).

45. Or, astfel cum reiese chiar din modul de redactare a întrebării adresate, instanța națională competentă a dispus o astfel de procedură de reorganizare judiciară prin transfer sub autoritatea instanței în vederea menținerii integrale sau parțiale a Echo sau a activităților sale.

46. În sfârșit, în ceea ce privește condiția potrivit căreia procedura în cauză trebuie să se aplece sub controlul unei autorități publice competente, din legislația națională reiese că, pe de o parte, mandatarul judiciar desemnat prin hotărârea prin care se dispune transferul este însărcinat cu organizarea și cu realizarea transferului în numele și pe seama debitorului. Pe de altă parte, acest mandatar trebuie să solicite oferte fiind atent cu prioritate la

menținerea integrală sau parțială a activității întreprinderii, ținând seama totodată de drepturilor creditorilor. În caz de pluralitate de oferte comparabile, se acordă prioritate celei care garantează stabilitatea locurilor de muncă printr-un acord social.

47. Or, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 68 din concluzii, controlul astfel exercitat de mandatar în cadrul procedurii de reorganizare judiciară prin transfer sub autoritatea instanței nu poate îndeplini această condiție, în măsura în care întinderea sa este mai restrânsă decât cea a controlului exercitat de mandatar în cadrul unei proceduri de faliment.

48. Din ceea ce precedă reiese că o procedură de reorganizare judiciară prin transfer sub autoritatea instanței, precum cea în discuție în litigiul principal, nu îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2001/23 și că, în consecință, transferul efectuat în astfel de condiții nu intră sub incidența excepției prevăzute la această dispoziție.

49. Astfel, este necesar să se constate că articolele 3 și 4 din Directiva 2001/23 rămân aplicabile unei cauze precum cea în discuție în litigiul principal.

50. În aceste condiții, trebuie, în al doilea rând, să se determine dacă articolele 3 și 4 din această directivă trebuie interpretate în sensul că se opun unei legislații naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede posibilitatea cesionarului de a alege lucrătorii pe care dorește să îi preia.

51. În această privință, mai întâi, din articolul 3 alineatul (1) din Directiva 2001/23 reiese că drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau un raport de muncă existent la data transferului de întreprindere, în cazul unui astfel de transfer, sunt transferate cesionarului.

52. Astfel, așa cum Curtea a statuat în mod repetat, Directiva 2001/23, inclusiv articolul 3 din aceasta, urmărește să asigure menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul unei schimbări a angajatorului, permițându-le să continue să lucreze pentru noul angajator în aceleași condiții ca acelea convenite cu cedentul. Această directivă are ca obiect să garanteze, în măsura în care este posibil, continuarea cu cesionarul a contractelor sau a raporturilor de muncă, fără ca acestea să fie modificate, în scopul de a împiedica plasarea lucrătorilor vizați într-o situație mai puțin favorabilă exclusiv din cauza transferului (a se vedea în acest sens Ordonanța din 15 septembrie 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, punctul 26 și jurisprudența citată).

53. În continuare, în temeiul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2001/23, transferul unei întreprinderi nu constituie, în sine, un motiv de concediere pentru cesionar sau cedent. În aceste condiții, această dispoziție nu împiedică concedierile care pot interveni din motive economice, tehnice sau organizatorice și care implică schimbări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.

54. Din modul de redactare a acestei dispoziții rezultă că concedierile care au loc într-un context de transfer de întreprindere trebuie să fie justificate de motive economice, tehnice sau organizatorice în ceea ce privește ocuparea forței de muncă care nu au o legătură intrinsecă cu transferul menționat.

55. Curtea a considerat astfel că lipsa acordului dintre cesionar și locatori cu privire la un nou contract de închiriere, imposibilitatea de a găsi un alt spațiu comercial sau imposibilitatea de a transfera personalul la alte magazine pot constitui motive economice, tehnice sau organizatorice în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2001/23 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 octombrie 2008, Kirtruna și Vigano, C-313/07, EU:C:2008:574, punctul 46).

56. În speță, din legislația națională în discuție în litigiul principal reiese că cesionarul are dreptul să aleagă lucrătorii pe care dorește să îi preia, această alegere trebuind totuși să se întemeieze pe motive economice, tehnice sau organizatorice și să nu se realizeze o diferențiere interzisă.

57. Or, rezultă că o astfel de legislație națională nu îi privește, în mod contrar față de perspectiva în care se înscrie articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2001/23, pe lucrătorii care fac obiectul unei concedieri, ci pe cei al căror contract de muncă este transferat, presupunându-se că alegerea acestor din urmă persoane de către cesionar se întemeiază pe motive economice, tehnice sau organizatorice.

58. Deși este adevărat că lucrătorii care nu sunt aleși de cesionarul respectiv și, prin urmare, concediați sunt în mod implicit, dar necesar cei pentru care niciun motiv economic, tehnic sau organizatoric nu impune, din punctul de vedere al cesionarului menționat, transferul contractului de muncă, totuși acest cesionar nu este supus niciunei obligații de a demonstra că concedierile care au loc în cadrul transferului sunt datorate unor motive economice, tehnice sau organizatorice.

59. Rezultă, așadar, că aplicarea unei legislații naționale precum cea în discuție în litigiul principal este de natură să compromită în mod serios respectarea obiectivului principal al Directivei 2001/23, astfel cum este precizat la articolul 4 alineatul (1) din aceasta și amintit la punctul 52 din prezenta hotărâre, și anume protecția lucrătorilor împotriva concedierilor nejustificate în caz de transfer de întreprindere.

60. Trebuie amintit însă, astfel cum s-a subliniat deja la punctele 28 și 29 din prezenta hotărâre, că o instanță națională sesizată cu un litigiu între particulari, care se află în imposibilitatea de a efectua o interpretare a dispozițiilor dreptului său național care să fie conformă cu o directivă netranspusă

sau incorect transpusă, nu este ținută, exclusiv în temeiul dreptului Uniunii, să lase neaplicate aceste dispoziții naționale contrare dispozițiilor acestei directive. Partea lezată de neconformitatea dreptului național cu directiva menționată ar putea totuși să se prevaleze de jurisprudența rezultată din Hotărârea din 19 noiembrie 1991, Francovich și alții (C-6/90 și C-9/90, EU:C:1991:428), pentru a obține de la statul membru, dacă este cazul, repararea prejudiciului suferit (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 august 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punctele 49 și 56).

61. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea preliminară adresată că Directiva 2001/23, în special articolele 3-5 din aceasta, trebuie interpretată în sensul că se opune unei legislații naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care, în cazul transferului unei întreprinderi intervenit în cadrul unei

proceduri de reorganizare judiciară prin transfer sub autoritatea instanței, aplicată în vederea menținerii integrale sau parțiale a cedentului sau a activităților sale, prevede, pentru cesionar, dreptul de a alege lucrătorii pe care dorește să îi preia.

### Cu privire la cheltuielile de judecată

62. 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:

**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, în special articolele 3-5 din aceasta, trebuie interpretată în sensul că se opune unei legislații naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care, în cazul transferului unei întreprinderi intervenit în cadrul unei proceduri de reorganizare judiciară prin transfer sub autoritatea instanței, aplicată în vederea menținerii integrale sau parțiale a cedentului sau a activităților sale, prevede, pentru cesionar, dreptul de a alege lucrătorii pe care dorește să îi preia.**

# HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)

## 6 iunie 2019(\*)

„Trimitere preliminară – Coordonarea sistemelor de securitate socială – Lucrători migranți – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Dispoziții tranzitorii – Articolul 87 alineatul (8) – Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 – Articolul 14c litera (b) – Lucrător care desfășoară o activitate salariată și o activitate independentă în state membre diferite – Derogări de la principiul unicității legislației aplicabile – Dublă afiliere – Introducerea unei cereri pentru a fi supus legislației aplicabile în temeiul Regulamentului nr. 883/2004”

În cauza C-33/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de cour du travail de Liège (Curtea pentru Litigii de Muncă din Liège, Belgia), prin decizia din 21 decembrie 2017, primită de Curte la 18 ianuarie 2018, în procedura

**V**

împotriva

**Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (Inasti),**

**Securex Integrity ASBL,**

CURTEA (Camera a șasea),

compusă din doamna C. Toader, președintă de cameră, și domnii A. Rosas (raportor) și L. Bay Larsen, judecători,

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: doamna V. Giacobbo-Peyronnel, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 5 decembrie 2018,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru guvernul belgian, de M. Jacobs și de L. Van den Broeck, în calitate de agenți, asistate de S. Rodrigues, avocat;
- pentru Comisia Europeană, de D. Martin și de M. Van Hoof, în calitate de agenți;
- pentru domnul V, de el însuși,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 26 februarie 2019,

pronunță prezenta

## Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 87 alineatul (8) 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”).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul V, pe de o parte, și Institutul national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (Institutul Național de Asigurări Sociale pentru Lucrători Independenți) (Inasti) (Belgia) și Securex Integrity ASBL (denumită în continuare „Securex”), pe de altă parte, în legătură cu supunerea domnului V legislației sociale belgiene.

## Cadrul juridic

### **Regulamentul nr. 1408/71**

3. Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați, cu lucrătorii care desfășoară activități independente și cu membrii familiilor acestora care se deplasează în cadrul Comunității, în versiunea modificată și actualizată prin Regulamentul (CE) nr. 118/97 al Consiliului din 2 decembrie 1996 (JO 1997, L 28, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 35), astfel cum a fost modificat, în ultimul rând, prin Regulamentul (CE) nr. 592/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 (JO 2008, L 177, p. 1, denumit în continuare „Regulamentul nr. 1408/71”),

prevedea la articolul 14c litera (b) care figura în titlul II:

„Persoana care desfășoară simultan o activitate salariată pe teritoriul unui stat membru și o activitate independentă pe teritoriul altui stat membru se supune:

[...]

(b) în cazurile prevăzute în anexa VII:

– legislației statului membru pe al cărui teritoriu desfășoară o activitate salariată, legislația respectivă stabilindu-se conform dispozițiilor articolului 14 alineatul (2) sau (3), dacă desfășoară o astfel de activitate pe teritoriul a două sau mai multe state membre

și

– legislației statului membru pe al cărui teritoriu desfășoară o activitate independentă, această legislație stabilindu-se conform articolului 14a alineatul (2), (3) sau (4), dacă exercită o astfel de activitate pe teritoriul a două sau mai multe state membre.”

4. Anexa VII la acest regulament enumera cazurile în care o persoană este supusă simultan legislației a două state membre, în conformitate cu articolul 14c litera (b) din regulamentul menționat. Printre aceste cazuri figura, la punctul 1 din această anexă, „[e]xercitarea unei activități independente în Belgia și a unei activități salariate în alt stat membru”.

5. Regulamentul nr. 1408/71 a fost abrogat și înlocuit de Regulamentul nr. 883/2004, în versiunea sa inițială, începând cu 1 mai 2010, dată la care acest regulament a devenit aplicabil.

### **Regulamentul nr. 883/2004**

6. În considerentul (4) al Regulamentului nr. 883/2004 se arată că este necesar să se

respecte caracteristicile proprii legislațiilor interne privind securitatea socială și să se elaboreze un sistem unic de coordonare.

7. Potrivit considerentului (45) al acestui regulament:

„Dat fiind că obiectivul acțiunii preconizate, adică adoptarea măsurilor de coordonare care să garanteze exercitarea eficientă a dreptului la libera circulație a persoanelor, nu se poate realiza într-o măsură suficientă de către statele membre și, prin urmare, datorită amplitudinii și efectelor acțiunii respective, se poate realiza mai bine la nivel comunitar, Comunitatea poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității, consacrat la articolul 5 din tratat. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este enunțat în articolul menționat, prezentul regulament nu depășește ceea ce este necesar în vederea atingerii acestui obiectiv.”

8. Articolul 11 alineatul (1) din regulamentul menționat prevede:

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

9. Articolul 13 alineatul (3) din același regulament are următorul cuprins:

„Persoana care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată și o activitate independentă în state membre diferite se supune legislației statului membru în care desfășoară o activitate salariată sau, în cazul în care exercită o astfel de activitate în două sau mai multe state membre, legislației stabilite în conformitate cu alineatul (1).”

10. Articolul 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004 prevede:

„În cazul în care, ca urmare a prezentului regulament, o persoană este supusă legislației

unui alt stat membru decât cel sub incidența legislației căreia se află în temeiul titlului II din [Regulamentul nr. 1408/71], legislația respectivă continuă să se aplice atât timp cât situația rămâne neschimbată, cu excepția cazului în care persoana interesată solicită să fie supusă legislației aplicabile în conformitate cu prezentul regulament. În termen de trei luni de la data aplicării prezentului regulament, cererea se prezintă instituției competente a statului membru a cărui legislație este aplicabilă în temeiul prezentului regulament, astfel încât persoana în cauză să intre sub incidența legislației statului membru respectiv de la data aplicării prezentului regulament. În cazul în care cererea se prezintă după expirarea acestui termen, schimbarea legislației aplicabile are loc în prima zi a lunii următoare.”

## Litigiul principal și întrebările preliminare

11. Domnul V a lucrat ca avocat înscris în Baroul din Bruxelles (Belgia) din luna septembrie a anului 1980 până la 30 septembrie 2007. În această perioadă, era înscris la Inasti și era afiliat la casa de asigurări sociale belgiană Securex.

12. La 30 septembrie 2007, domnul V a solicitat să nu fie înscris în tabloul ordinului avocaților și, în consecință, s-a dezafiliat de la Securex. În aceeași zi, cabinetul de avocatură în cadrul căruia își desfășura activitatea a intrat în lichidare, iar domnul V a fost desemnat lichidator.

13. De la 1 octombrie 2007, domnul V lucrează ca director juridic în cadrul unei societăți cu sediul în Luxemburg și este supus, ca salariat, sistemului de securitate socială luxemburghez.

14. La 11 iunie 2010, Inasti i-a solicitat domnului V precizări cu privire la mandatul său de lichidator. Prin scrisoarea din 24 iunie 2010, domnul V a răspuns că onorariile de

lichidator care îi fuseseră plătite de cabinetul de avocatură aflat în lichidare nu permit ca el să fie asimilat unui lucrător care desfășoară activități independente și nici să fie supus statutului social al lucrătorilor care desfășoară activități independente.

15. La 11 decembrie 2013, Inasti a notificat Securex o decizie de regularizare privind veniturile domnului V pe anii 2008-2010. La 23 decembrie 2013, Securex l-a informat pe domnul V că, în lumina informațiilor furnizate de Inasti, el trebuia considerat ca fiind supus sistemului de securitate socială belgian, în calitate de lucrător care desfășoară activități independente cu titlu suplimentar începând cu 1 octombrie 2007, și că, în consecință, trebuia să achite la Securex un sold în cuantum de 35 198,42 euro cu titlu de cotizații și de majorări datorate pentru perioada cuprinsă între al patrulea trimestru al anului 2007 și al patrulea trimestru al anului 2013.

16. La 12 martie 2014, domnul V a introdus o acțiune la tribunal du travail de Liège (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Liège, Belgia) pentru a contesta afilierea la sistemul de securitate socială belgian ca lucrător care desfășoară activități independente cu titlu suplimentar, precum și cererea de plată a contribuțiilor sociale formulată de Securex.

17. După introducerea acestei acțiuni, domnul V a comunicat Securex o declarație pe proprie răspundere privind gratuitatea mandatului său în calitate de lichidator, anexând la aceasta procesul-verbal al reuniunii asociațiilor cooperatori ai cabinetului de avocatură în discuție în litigiul principal, care a avut loc la 24 februarie 2014, în care se constata, printre altele, că mandatul său de lichidator a fost exercitat cu titlu gratuit de la 1 ianuarie 2010 și că această situație trebuia să se mențină până la încheierea procedurii de lichidare. Prin aceeași comunicare, domnul V a solicitat să nu mai fie supus sistemului de securitate socială belgian de la data acestei reuniuni.

18. Prin hotărârea din 17 august 2016, deși a recunoscut că dobânzile legale calculate pentru contribuțiile de asigurări sociale în discuție în litigiul principal nu erau datorate pentru perioada cuprinsă între luna octombrie a anului 2011 și luna septembrie a anului 2013, tribunal du travail de Liège (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Liège) a respins acțiunea domnului V ca nefondată.

19. La 22 septembrie 2016, domnul V a declarat apel împotriva acestei hotărâri la instanța de trimitere, solicitându-i să modifice respectiva hotărâre și susținând, printre altele, că, în lumina Regulamentului nr. 883/2004, Inasti și Securex nu puteau pretinde plata contribuțiilor în discuție în litigiul principal.

20. Din decizia de trimitere reiese că domnul V nu mai era supus sistemului de securitate socială belgian începând cu 30 septembrie 2007, data la care și-a încetat activitatea de avocat. Instanța de trimitere se întrebă, prin urmare, dacă domnul V, care, la data punerii în aplicare a Regulamentului nr. 883/2004, era supus numai sistemului de securitate socială luxemburghez, trebuia totuși să depună o cerere expresă în termen de trei luni, în conformitate cu articolul 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004, în scopul de a beneficia de aplicarea acestui regulament.

21. Instanța de trimitere adaugă că, potrivit ghidului practic pentru stabilirea legislației aplicabile lucrătorilor în Uniunea Europeană, în Spațiul Economic European și în Elveția, elaborat de Comisia administrativă pentru coordonarea sistemelor de securitate socială, prima condiție pentru aplicarea articolului 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004 este ca, prin acest regulament, o persoană să fie supusă legislației unui alt stat membru decât „cel deja stabilit” în temeiul Regulamentului nr. 1408/71. Potrivit acestei instanțe, ghidul menționat pare să indice că această dispoziție se aplică cu condiția ca la data de 1 mai 2010, care corespunde datei de abrogare a Regulamentului nr. 1408/71 și

a Regulamentului nr. 883/2004, persoana în cauză să fie efectiv supusă legislației statului membru competent potrivit Regulamentului nr. 1408/71. O astfel de condiție nu ar fi însă prevăzută în mod explicit în textul articolului 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004, ceea ce ar ridica o dificultate de interpretare a acestei dispoziții.

22. În aceste condiții, cour du travail de Liège (Curtea pentru Litigii de Muncă din Liège, Belgia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 87 alineatul (8) din [Regulamentul nr. 883/2004] trebuie interpretat în sensul că persoana care, înainte de 1 mai 2010, a început să desfășoare o activitate salariată în [Luxemburg] și o activitate independentă în Belgia trebuie să transmită, pentru a fi supusă legislației aplicabile în temeiul [Regulamentului nr. 883/2004], o solicitare expresă în acest sens, chiar dacă nu era supusă niciunui sistem de securitate socială în Belgia înainte de 1 mai 2010 și a fost supusă legislației belgiene privind statutul social al lucrătorilor care desfășoară activități independente numai în mod retroactiv, după expirarea termenului de trei luni care a început să curgă de la 1 mai 2010?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, solicitarea menționată la articolul 87 alineatul (8) din [Regulamentul nr. 883/2004], transmisă în împrejurările descrise mai sus, determină aplicarea legislației statului [membru] competent în temeiul [Regulamentului nr. 883/2004] cu efect retroactiv de la 1 mai 2010?”

## Cu privire la întrebările preliminare

### *Cu privire la admisibilitate*

23. În observațiile sale scrise, Regatul Belgiei a susținut că analiza instanței de trimitere se întemeiază pe o premisă factuală eronată potrivit căreia domnul V nu avea calitatea de

persoană impozabilă în Belgia la 1 mai 2010, data aplicării Regulamentului nr. 883/2004. Potrivit acestui stat membru, afilierea domnului V la sistemul de securitate socială belgian a continuat fără nicio întrerupere după 30 septembrie 2007, în temeiul activității sale de lichidator.

24. Astfel, întrebările preliminare ar ridica o problemă pur ipotetică, care nu este necesară pentru soluționarea litigiului principal și ar fi, prin urmare, inadmisibile.

25. Trebuie să se arate că, în urma unei cereri de lămuriri pe care Curtea i-a adresat-o în temeiul articolului 101 din Regulamentul de procedură, instanța de trimitere a precizat că, la data punerii în aplicare a Regulamentului nr. 883/2004, domnul V putea fi considerat ca fiind supus legislației belgiene în calitate de lucrător care desfășoară activități independente în temeiul activității sale de lichidator.

26. Astfel, având în vedere precizările aduse de instanța de trimitere în răspunsul său, guvernul belgian a afirmat în ședința din fața Curții că nu mai invocă inadmisibilitatea cererii de decizie preliminară.

27. În orice caz, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, dacă întrebările adresate de instanțele naționale au ca obiect interpretarea unei dispoziții de drept al Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe, cu excepția cazului în care este evident că cererea de decizie preliminară urmărește, în realitate, să o pună în situația de a se pronunța prin intermediul unui litigiu fictiv sau de a formula opinii consultative cu privire la întrebări generale sau ipotetice, că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului ori că Curtea nu dispune de elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util întrebărilor care i-au fost adresate (Hotărârea din 7 decembrie

2010, VEBIC, C-439/08, EU:C:2010:739, punctul 42 și jurisprudența citată).

28. În speță, astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 25 din concluziile sale, din dosarul prezentat Curții rezultă că aspectul dacă, pentru a putea fi supus exclusiv legislației determinate în temeiul Regulamentului nr. 883/2004, în speță legislației luxemburgheze, după 1 mai 2010, domnul V era obligat să prezinte o cerere în temeiul articolului 87 alineatul (8) din acest regulament și, în cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea anterioară, aspectul de a ști care sunt consecințele prezentării unei astfel de cereri la mai mulți ani după această dată au o incidență certă asupra soluționării litigiului principal. Astfel, răspunsul la aceste întrebări are un efect direct asupra determinării numărului de ani pentru care autoritățile belgiene ar fi îndreptățite să îi solicite domnului V plata unor contribuții.

29. În consecință, cererea de decizie preliminară este admisibilă.

### ***Cu privire la fond***

30. Având în vedere precizările furnizate de instanța de trimitere în urma cererii de lămuriri a Curții, trebuie să se considere că, prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă articolul 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004 trebuie interpretat în sensul că o persoană care, la data aplicării acestui regulament, desfășura o activitate salariată într-un stat membru și o activitate independentă în alt stat membru, fiind, așadar, supusă simultan legislației aplicabile în materie de securitate socială a acestor două state membre în conformitate cu titlul II din Regulamentul nr. 1408/71, trebuia, pentru a fi supusă legislației aplicabile în temeiul Regulamentului nr. 883/2004, să introducă o cerere expresă în acest sens.

31. În această privință, trebuie amintit că articolul 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004 prevede, în favoarea unei persoane care, ca urmare a acestui regulament, este supusă legislației altui stat membru decât cel determinat în conformitate cu titlul II din Regulamentul nr. 1408/71, aplicarea în continuare a acestei din urmă legislații pentru o anumită perioadă, după data aplicării Regulamentului nr. 883/2004, sub rezerva ca situația relevantă să rămână neschimbată.

32. Astfel, această dispoziție se aplică, în primul rând, cu condiția ca legislația aplicabilă să intre sub incidența titlului II din Regulamentul nr. 1408/71 și, în al doilea rând, cu condiția ca situația relevantă să rămână neschimbată (Hotărârea din 11 aprilie 2013, Jeltens și alții, C-443/11, EU:C:2013:224, punctul 50).

33. În ceea ce privește prima dintre aceste două condiții, nu s-a contestat că, la data aplicării Regulamentului nr. 883/2004, situația domnului V a intrat sub incidența articolului 14c litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71, care figurează în titlul II din acesta. Trebuie să se constate însă că articolul 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004 nu reglementează în mod explicit situații precum cele prevăzute la articolul 14c litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71, în care legislația în materie de securitate socială a două state membre este aplicabilă simultan și, ca urmare a Regulamentului nr. 883/2004, numai una dintre aceste două legislații rămâne aplicabilă.

34. Se ridică, prin urmare, întrebarea dacă această împrejurare se opune ca o persoană care se află în situația domnului V să intre în domeniul de aplicare al articolului 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004.

35. Potrivit unei jurisprudențe constante, în vederea interpretării unei dispoziții a dreptului Uniunii, trebuie să se țină seama nu numai de formularea acesteia, ci și de contextul său și de obiectivele urmărite de reglementarea din

care face parte această dispoziție (Hotărârea din 21 martie 2018, Klein Schiphorst, C-551/16, EU:C:2018:200, punctul 34).

36. În ceea ce privește modul său de redactare, articolul 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004, care este o dispoziție tranzitorie, se referă la cazul unei persoane care, ca urmare a Regulamentului nr. 883/2004, „este supusă legislației unui alt stat membru decât cel sub incidența legislației căreia se află în temeiul titlului II din Regulamentul [nr. 1408/71]”.

37. Din modul de redactare a acestei dispoziții pare să rezulte astfel, întrucât adjectivul „alt” face trimitere la termenul „stat”, că legiuitorul Uniunii are în vedere situația în care aplicarea legislației unui stat membru succedă aplicarea legislației unui alt stat membru.

38. Astfel, potrivit unei interpretări literale a articolului 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004, primul teză pare să facă referire doar la situațiile în care, începând cu data aplicării Regulamentului nr. 883/2004, o persoană este supusă legislației unui alt stat membru decât cel a cărui legislație îi era aplicată în trecut.

39. În schimb, o persoană care, sub imperiul Regulamentului nr. 1408/71, era supusă aplicării simultane a legislațiilor a două state membre, în temeiul Regulamentului nr. 883/2004, pe de o parte, ar fi supusă în continuare legislației unuia dintre aceste state membre și, pe de altă parte, i s-ar modifica situația numai în considerarea faptului că legislația celui alt stat membru nu îi va mai fi aplicabilă.

40. În ceea ce privește contextul în care se înscrie articolul 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004, trebuie să se arate că, la momentul extinderii Regulamentului nr. 1408/71 la lucrătorii care desfășoară activități independente, articolul 14c din acest regulament a fost introdus pentru a prevedea o excepție de la regula unicității

legislației aplicabile, în ipoteza unei persoane care desfășoară simultan o activitate independentă pe teritoriul unui stat membru și o activitate salariată pe teritoriul altui stat membru. În cazurile menționate în anexa VII la Regulamentul nr. 1408/71, persoana în cauză era atunci supusă legislației fiecăruia dintre aceste două state membre.

41. Astfel cum Curtea a arătat deja, potrivit considerentelor (4) și (45) ale Regulamentului nr. 883/2004, acest regulament are ca obiect coordonarea sistemelor de securitate socială existente în statele membre, în scopul de a garanta exercitarea efectivă a liberei circulații a persoanelor. Regulamentul menționat a modernizat și a simplificat normele conținute în Regulamentul nr. 1408/71, menținând totodată același obiectiv ca acesta din urmă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 martie 2018, Klein Schiphorst, C-551/16, EU:C:2018:200, punctul 31).

42. Articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004 reafirmă principiul unicității legislației aplicabile, potrivit căruia persoanele cărora li se aplică acest regulament sunt supuse legislației unui singur stat membru. Acest principiu are astfel drept scop să evite aplicarea simultană a mai multe legislații naționale unei situații determinate și să elimine inegalitățile de tratament care, în cazul persoanelor care se deplasează în interiorul Uniunii, ar fi consecința unui cumul parțial sau total al legislațiilor aplicabile (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 2006, Piatkowski, C-493/04, EU:C:2006:167, punctul 21).

43. În conformitate cu principiul unicității legislației aplicabile, articolul 13 alineatul (3) din Regulamentul nr. 883/2004 prevede că persoana care desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată într-un stat membru și o activitate independentă în alt stat membru este supusă legislației statului membru în care desfășoară o activitate salariată.

44. Pe de altă parte, trebuie să se constate, astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 35 din concluzii, că prin Regulamentul nr. 883/2004 au fost eliminate toate excepțiile de la principiul unicității legislației naționale aplicabile care existau în Regulamentul nr. 1408/71.

45. În aceste condiții, o interpretare a articolului 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004 care ține seama de contextul în care se înscrie această dispoziție nu poate să susțină perpetuarea regimului derogatoriu care prevede o dublă afiliere, care ar fi incoerentă cu sistemul instituit de acest regulament, care se bazează pe principiul unicității legislației naționale aplicabile.

46. În ceea ce privește finalitatea articolului 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004, astfel cum arată avocatul general la punctul 36 din concluzii, după cum reiese din ghidul practic pentru stabilirea legislației aplicabile lucrătorilor în Uniunea Europeană, în Spațiul Economic European și în Elveția, aceasta a fost identificată ca fiind cea de a evita numeroase modificări ale legislației aplicabile la momentul trecerii la Regulamentul nr. 883/2004 și de a permite o „tranzitie ușoară” pentru persoana în cauză în ceea ce privește legislația aplicabilă în cazul în care ar exista o discrepanță între legislația aplicabilă potrivit Regulamentului nr. 1408/71 și legislația aplicabilă potrivit dispozițiilor Regulamentului nr. 883/2004.

47. Prin intermediul acestei dispoziții tranzitorii, legiuitorul Uniunii a intenționat, așadar, să le asigure lucrătorilor un timp de adaptare necesar, în special pentru a le permite să ia cunoștință de legislația unui alt stat membru care ar fi nouă pentru ei.

48. Or, din cuprinsul punctului 39 din prezenta hotărâre reiese că, într-o situație în care o persoană era supusă, sub imperiul Regulamentului nr. 1408/71, simultan legislațiilor a două state membre, aplicarea Regulamentului nr. 883/2004 nu conduce la

aplicarea în privința lucrătorului a legislației unui alt stat membru, care ar fi, așadar, nouă, ci determină numai o schimbare a situației sale ca urmare a încetării aplicării, în ceea ce îl privește, a legislației unuia dintre cele două state membre căreia îi era supus până atunci.

49. Având în vedere cele de mai sus și fără a fi necesar să se examineze cea de a doua condiție menționată la punctul 32 din prezenta hotărâre, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004 nu este aplicabil unei situații cum este cea a domnului V, care, la data aplicării Regulamentului nr. 883/2004, era supus, în temeiul articolului 14c litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71, simultan legislației a două state membre.

50. În consecință, începând cu 1 mai 2010, pentru a fi supus exclusiv legislației determinate prin Regulamentul nr. 883/2004, și anume, în speță, potrivit articolului 13 alineatul (3) din acest regulament, legislației luxemburgheze, o persoană care se află într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal nu este obligată să prezinte cererea menționată la articolul 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004.

51. Prin urmare, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004 trebuie interpretat în sensul că o persoană care, la data aplicării Regulamentului nr. 883/2004, desfășura o activitate salariată într-un stat membru și o activitate independentă în alt stat membru, fiind supusă, așadar, simultan legislației aplicabile în materie de securitate socială a acestor două state membre, nu trebuia, pentru a fi supusă legislației aplicabile potrivit Regulamentului nr. 883/2004, să introducă o cerere expresă în acest sens.

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

## Cu privire la cheltuielile de judecată

53. Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu

privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

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

**Articolul 87 alineatul (8) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 988/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009, trebuie interpretat în sensul că o persoană care, la data aplicării Regulamentului nr. 883/2004, desfășura o activitate salariată într-un stat membru și o activitate independentă în alt stat membru, fiind supusă, așadar, simultan legislației aplicabile în materie de securitate socială a acestor două state membre, nu trebuia, pentru a fi supusă legislației aplicabile potrivit Regulamentului nr. 883/2004, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul nr. 988/2009, să introducă o cerere expresă în acest sens.**

# HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta)

## 13 iunie 2019 (\*)

„Trimitere preliminară – Directiva 2001/23/CE – Transferuri de întreprinderi – Menținerea drepturilor lucrătorilor – Noțiunea de «lucrător» – Modificare substanțială a condițiilor de muncă în detrimentul lucrătorului”

În cauza C-317/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunalul Judicial da Comarca de Faro (Tribunalul de Arondisment Judiciar Faro, Portugalia), prin decizia din 23 aprilie 2018, primită de Curte la 14 mai 2018, în procedura

**Cátia Correia Moreira**

împotriva

**Município de Portimão**

CURTEA (Camera a opta),

compusă din domnul F. Biltgen, președinte de cameră, din domnul J. Malenovský (raportor) și din domnul C.G. Fernlund, judecători,

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

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Correia Moreira, de M. Ramirez Fernandes, advogado,
- pentru Município de Portimão, de J. Abreu Rodrigues, advogado,
- pentru guvernul portughez, de L. Inez Fernandes și T. Paixão precum și de A. Pimenta și T. Nunes, în calitate de agenți,
- pentru Comisia Europeană, de M. França și de M. Kellerbauer, în calitate de agenți,

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

pronunță prezenta

## Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 4 alineatul (2) TUE și a articolului 2 alineatul (1) litera (d) 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 doamna Cătăia Correia Moreira, pe de o parte și Município de Portimão (municipalitatea din Portimão, Portugalia) în legătură cu legalitatea încetării contractului său de muncă.

## Cadrul juridic

### *Dreptul Uniunii*

3. Directiva 2001/23 constituie o codificare a Directivei 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO 1977, L 61, p. 26), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/50/CE a Consiliului din 29 iunie 1998 (JO 1998, L 201, p. 88) (denumită în continuare „Directiva 77/187”).

4. Considerentele (3) și (8) ale Directivei 2001/23 au următorul cuprins:

„(3) Sunt necesare dispoziții pentru protecția lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului, în special pentru a asigura că drepturile acestora sunt menținute.

[...]

(8) Din considerente de securitate și transparență juridică, a fost necesară clarificarea

noțiunii de transfer, în temeiul jurisprudenței Curții de Justiție. Această clarificare nu a modificat domeniul de aplicare al Directivei [77/187], astfel cum a fost interpretată de Curtea de Justiție.”

5. Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 prevede:

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

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

(c) Prezenta directivă se aplică în cazul întreprinderilor publice și private care exercită o activitate economică, indiferent dacă au sau nu scop lucrativ. O reorganizare administrativă a autorităților administrației publice sau transferul unor funcții administrative între autoritățile administrației publice nu reprezintă un transfer în sensul prezentei directive.”

6. Articolul 2 din această directivă prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

[...]

(d) «lucrător» înseamnă orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul dreptului național al muncii;

(2) Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului național în ceea ce privește definirea contractului de muncă sau raporturile de muncă.

[...]"

7. Articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din directiva menționată prevede:

„Drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau un raport de muncă existent la data transferului, în cazul unui astfel de transfer, sunt transferate cesionarului.”

8. Potrivit articolului 4 din aceeași directivă:

„(1) Transferul unei întreprinderi, unități sau al unei părți din întreprindere sau unitate nu constituie în sine un motiv de concediere pentru cesionar sau cedent. Această dispoziție nu împiedică concedierile care pot interveni din motive economice, tehnice sau organizatorice și care implică schimbări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.

Statele membre pot prevedea ca primul paragraf să nu se aplice unor anumite categorii de lucrători care nu se află sub incidența legislației sau practicii statelor membre în ceea ce privește protecția împotriva concedierii.

(2) Dacă contractul de muncă sau raportul de muncă încetează pentru că transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă, în detrimentul lucrătorului, angajatorul este considerat răspunzător pentru încetarea contractului de muncă sau a raportului de muncă.”

9. Textul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 este în esență identic cu cel al articolului 1 alineatul (1) din Directiva 77/187.

### ***Directiva portugheză***

10. Articolul 8 alineatul 4 din Constituție prevede:

„Tratatul Uniunii Europene și dispozițiile adoptate de instituțiile acesteia în limitele competențelor lor sunt aplicabile în ordinea

internă, în conformitate cu dreptul Uniunii, cu respectarea principiilor fundamentale ale statului de drept democratic.”

11. Articolul 47 alineatul 2 din Constituție prevede:

„Toți cetățenii au dreptul de a accede la funcția publică în condiții de egalitate și de libertate, în general prin intermediul unui concurs.”

12. Potrivit articolului 53 din Constituție:

„Lucrătorilor li se garantează securitatea muncii. Sunt interzise concedierile lipsite de motiv legitim sau întemeiate pe motive politice sau ideologice.”

13. Articolul 11 din Código do Trabalho (Codul muncii) prevede:

„Contractul de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică se obligă, în schimbul unei remunerații, să își desfășoare activitatea în beneficiul unei alte persoane sau al altor persoane, într-un cadru organizat și sub autoritatea acestora”.

14. Potrivit articolului 161 din Codul muncii:

„În cadrul exercitării unei funcții pe baza încrederii personale [„comissão de serviço”], al ocupării unui post cu atribuții administrative sau echivalent, de director sau de comandament care depinde în mod direct de administrație sau de directorul general sau echivalentul acestuia, poate fi ocupată o funcție de secretar personal al titularului oricăruia dintre aceste posturi ori, atunci când actul de reglementare colectivă a încadrării în muncă prevede astfel, o funcție a cărei natură presupune o relație de încredere cu titularul acestor posturi și atribuții de comandament.”

15. Articolul 162 alineatele 1, 2 și 5 din Codul muncii prevede:

„1. În cadrul exercitării unei funcții pe baza încrederii personale, poate ocupa un post sau

funcții, un lucrător al întreprinderii sau altă persoană recrutată în acest scop.

2. În cazul recrutării unui lucrător pentru a exercita funcții pe baza încrederii personale, este posibil să se dispună menținerea acestuia cu titlu permanent la finalul exercitării unei funcții pe baza încrederii personale.

[...]

5. Durata încadrării în muncă efectuată în regimul exercitării unei funcții pe baza încrederii personale este luată în considerare pentru calcularea vechimii lucrătorului ca fiind efectuată în gradul al cărui deținător este.”

16. Articolul 163 alineatele 1 și 2 din Codul muncii prevede:

„1. Orice parte poate înceta exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale printr-un preaviz scris de minim 30 sau 60 de zile în funcție de durata exercitării unei funcții pe baza încrederii personale, mai precis mai mică de doi ani sau mai lungă.

2. Lipsa preavizului nu împiedică încetarea exercitării unei funcții pe baza încrederii personale, partea în culpă fiind obligată să despăgubească cealaltă parte în conformitate cu articolul 401.”

17. Articolul 285 din Codul muncii prevede:

„1. În cazul transferului, cu orice titlu, al dreptului de proprietate asupra întreprinderii sau a unității, sau a unei părți de întreprindere sau de unitate care constituie o unitate economică, cesionarul se subrogă în poziția angajatorului în ceea ce privește contractele de muncă ale respectivilor lucrători și preia răspunderea pentru plata amenzilor aplicate în cazul unei încălcări a dreptului muncii.

2. În următorul an de la data efectuării transferului, cedentul răspunde în solidar pentru obligațiile născute până la această dată.

3. Dispozițiile alineatelor anterioare sunt aplicabile și în cazul transferului, al cesiunii sau al preluării în gestiune directă a exploatarei întreprinderii, a unității sau a entității economice, iar în cazul cesiunii sau al preluării în gestiune directă, răspunderea solidară revine ultimei persoane care a exercitat anterior exploatarea.

4. Dispozițiile alineatelor anterioare nu sunt aplicabile în cazul lucrătorului care, înainte de transfer, a fost transferat de către cedent unei alte unități sau entități economice, în sensul articolului 194, menținându-l în serviciul său, exceptând răspunderea cesionarului în materie de plată a amenzilor aplicate în cazul unei încălcări a dreptului muncii.

5. Entitate economică înseamnă ansamblul organizat de mijloace care are obiectivul de a desfășura o activitate economică centrală sau auxiliară.

6. Nerespectarea normelor prevăzute la alineatul 1 și în prima parte a alineatului 3 de mai sus constituie o încălcare foarte gravă.”

18. Articolul 62 din Lei n° 50/2012 aprova o regime jurídico da actividade empresarial local e das participações locais e revoga as Leis n°s 53-F/2006, de 29 de dezembro, e 55/2011, de 15 de novembro (Legea nr. 50/2012 de aprobare a regimului juridic al activităților comerciale locale și al participațiilor locale și de abrogare a Legii nr. 53-F/2006 din 29 decembrie și a Legii nr.55/2001 din 15 noiembrie) din 31 august 2012 (*Diário da República*, seria întâi, nr. 169 din 31 august 2012), în versiunea aplicabilă în litigiul principal, referitor la dizolvarea întreprinderilor locale, prevede:

„1. Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 35 din Codul societăților comerciale, decizia de dizolvare a întreprinderilor locale se adoptă în mod obligatoriu, în termen de șase luni, atunci când intervine una dintre următoarele situații:

[...]

5. Fără a se aduce atingere dispozițiilor alineatului următor, personalul care exercită în mod efectiv funcții în cadrul întreprinderilor locale care se află în una dintre situațiile menționate la alineatul 1 și care nu este inclus în domeniul de aplicare al instrumentelor de mobilitate prevăzute de Legea nr. 12-A/2008 din 27 februarie 2008 este supus legislației muncii.

6. Întreprinderile locale aflate în lichidare pot să transfere instituțiilor publice participante lucrătorii cu care au încheiat contracte de muncă, în conformitate cu dispozițiile articolului 58 din Legea nr 12-A/2008 din 27 februarie 2008 numai în măsura în care aceștia desfășoară activitățile care fac obiectul integrării sau al internalizării și sunt necesari la efectuarea acestora.

[...]

11. Dispozițiile alineatelor 6-10 se aplică exclusiv lucrătorilor cu contract de muncă pe durată nedeterminată, care au fost angajați cu cel puțin un an înainte de data adoptării deciziei de dizolvare a întreprinderii locale, cărora nu li se datorează nicio despăgubire pentru desființarea locului de muncă anterior, în cazul constituirii unui raport de încadrare în muncă pe durată nedeterminată în sectorul public.”

[...]”

## Litigiul principal și întrebările preliminare

19. La 19 aprilie 2005, doamna Correia Moreira a încheiat un contract de formare la locul de muncă cu Expo Arade, Animação e Gestão do Parque de Feiras e Exposições de Portimão EM.

20. La 2 ianuarie 2006, doamna Correia Moreira a încheiat cu aceeași întreprindere un contract de muncă pe durată determinată de

un an pentru a lucra ca tehnician în resurse umane.

21. La 1 noiembrie 2008, doamna Correia Moreira a încheiat cu Portimão Urbis EM SA (denumită în continuare „Portimão Urbis”) un contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale pentru a exercita funcția de șef al unității de gestionare administrativă și resurse umane. Acest contract a durat până la 30 iunie 2010.

22. La 1 iulie 2010, doamna Correia Moreira a încheiat cu Portimão Urbis un nou contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale pentru exercitarea aceleiași funcții. Părțile au reziliat acest contract la 1 iulie 2013.

23. La aceeași dată ea a încheiat cu Portimão Urbis un nou contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale pentru a exercita funcția de gestionară a unității de gestionare administrativă și resurse umane, însă cu o reducere a remunerației sale brute.

24. La 15 octombrie 2014, municipalitatea Portimão a aprobat dizolvarea și lichidarea Portimão Urbis în cadrul unui plan care prevedea internalizarea unei părți din activitățile acestei întreprinderi în municipalitate și externalizarea celorlalte activități către altă întreprindere municipală, mai precis Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA (denumită în continuare „EMARP”).

25. Municipalitatea Portimão și EMARP au menținut în vigoare toate drepturile legate de contractele de muncă încheiate de Portimão Urbis.

26. Doamna Correia Moreira figura pe lista lucrătorilor „internalizați” ai municipalității Portimão, care au încheiat cu aceasta din urmă un acord de cesiune în interesul public și a fost afectată la serviciul administrativ și de gestiune a resurselor umane. Între 1 ianuarie 2015 și 20 aprilie 2017, ea a exercitat funcția de tehniciană superioară în domeniul activității

funcționale a resurselor umane în cadrul municipalității Portimão.

27. În luna iulie 2015, lucrătorii incluși în planul de internalizare, printre care figura și doamna Correia Moreira, au fost informați de municipalitatea Portimão că candidatura lor la concursul prevăzut ar implica în cazul în care ar fi laureați, recrutarea lor la gradul întâi al funcției publice, cu obligația de a rămâne încadrați în acest grad cel puțin 10 ani. Lucrătorii care au fost „externalizați” către EMARP nu au fost supuși unei asemenea proceduri de concurs.

28. S-a inițiat un concurs, la care a candidat și doamna Correia Moreira. La finalul acestuia, deși era clasificată prima pe listă, i s-a adus la cunoștință că remunerația sa va fi inferioară celei pe care o percepea de la Portimão Urbis, ceea ce ea nu a acceptat.

29. La 26 aprilie 2017, Portimão Urbis a comunicat doamnei Correia Moreira rezilierea contractului său de muncă din cauza închiderii întreprinderii.

30. La 2 ianuarie 2018, a fost înregistrată încheierea lichidării Portimão Urbis la Registrul Comerțului.

31. Doamna Correia Moreira a solicitat Tribunal Judiciar da Comarca de Faro (Tribunalul de Arondisment Judiciar din Faro, Portugalia) să constate că a avut loc transferul contractului său de muncă încheiat cu Portimão Urbis către municipalitatea Portimão, începând cu 1 ianuarie 2015, în urma transferului unității în care lucra. Având în vedere acest transfer, ea solicită instanței de trimitere să constate că rezilierea contractului de muncă care a urmat este nelegală și că trebuie să fie încorporată în efectivele municipalității Portimão în aceleași condiții precum cele care i -au fost aplicate de Portimão Urbis începând cu 1 ianuarie 2015.

32. În plus, doamna Correia Moreira solicită obligarea municipalității Portimão la plata

diferențelor salariale dintre salariul pe care aceasta din urmă era obligată să i-l plătească după acest transfer și salariul care i-a fost plătit în mod efectiv. În final ea solicită obligarea municipalității Portimão la plata unei despăgubiri aferente prejudiciului moral.

33. Municipalitatea Portimão se opune cererilor formulate de doamna Correia Moreira, susținând, în primul rând, că nu a existat niciun transfer de unitate deoarece întreprinderea locală a fost dizolvată în temeiul unei legi, municipalitatea în cauză nefăcând decât să reia competențele cu care era investită inițial, în al doilea rând, că doamna Correia Moreira a exercitat funcții în cadrul unui contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale și că, prin urmare, nu avea calitatea de lucrător în cadrul Portimão Urbis și, în al treilea rând, că municipalitatea Portimão nu a făcut decât să respecte regimul juridic care rezultă din articolul 62 din Legea nr. 50/2012 din 31 august 2012, în versiunea aplicabilă în litigiul principal, potrivit căruia toți funcționarii administrațiilor locale sunt recrutați potrivit unor modalități specifice și sunt supuși principiului egalității în ceea ce privește accesul la funcția publică, consacrat la articolul 47 alineatul 2 din Constituție.

34. În aceste condiții, Tribunal Judiciar da Comarca de Faro (Tribunalul de Arondisment Judiciar din Faro) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Având în vedere că noțiunea «lucrător» desemnează orice persoană care, în statul membru în cauză, este protejată în această calitate de legislația națională din domeniul muncii, o persoană care a încheiat cu cedenta un contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale [„comissão de serviço”] poate fi considerată «lucrător», în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din

12 martie 2001, și poate beneficia, prin urmare, de protecția conferită de legislația respectivă?

2) Dreptul Uniunii, în special Directiva 2001/23/CE, coroborată cu articolul 4 alineatul (2) TUE, se opune unei reglementări naționale care, inclusiv în cazul unui transfer care intră sub incidența directivei menționate, prevede că lucrătorii trebuie să se supună unei proceduri de concurs public și să intre într-un nou raport cu cesionarul, acesta din urmă fiind o municipalitate?”

## Cu privire la întrebările preliminare

### *Cu privire la prima întrebare*

35. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească în esență dacă Directiva 2001/23, și în special articolul 2 alineatul (1) litera (d), trebuie interpretată în sensul că o persoană care a încheiat cu cedentul un contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale, în sensul reglementării naționale în discuție în litigiul principal, poate fi considerat „lucrător” și să beneficieze astfel de protecția acordată de această directivă.

36. Este necesar să se arate de la bun început că instanța de trimitere face referire, în cererea sa de decizie preliminară, în mod explicit la Hotărârea din 20 iulie 2017, *Piscarreta Ricardo*, C-416/16, EU:C:2017:574, punctul 46), în care Curtea a statuat în esență că articolul 1 alineatul (1) din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că o situație în care activitățile unei întreprinderi municipale sunt transferate către o municipalitate intră în domeniul de aplicare al directivei menționate, cu condiția ca identitatea întreprinderii în cauză să se mențină după transfer, aspect a cărui stabilire este de competența instanței de trimitere.

37. Prezenta cerere de decizie preliminară a fost formulată de aceeași instanță care a sesizat

Curtea în cauza în care s-a pronunțat hotărârea citată la punctul precedent și privește o operațiune de același tip cu cea avută în vedere în aceasta.

38. Se pare că în cauza principală, instanța de trimitere nu identifică nicio problemă particulară în ceea ce privește condiția privind menținerea identității entității transferate, având în vedere că pornește de la premisa că operațiunea în discuție în litigiul principal este susceptibilă să intre în domeniul de aplicare al Directivei 2001/23.

39. Astfel, instanța de trimitere ridică problema dacă în contextul unui transfer precum cel în discuție în litigiul principal o persoană precum reclamanta din litigiul principal poate fi considerată „lucrător” în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2001/23, ținând seama de caracterul specific al contractului său cu cedentul.

40. Trebuie amintit în această privință că este considerată „lucrător”, în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2001/23, orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul legislației naționale privind ocuparea forței de muncă.

41. În plus, articolul 2 alineatul (2) primul paragraf din directiva menționată prevede că această directivă nu aduce atingere dreptului național în ceea ce privește definirea contractului de muncă sau a raporturilor de muncă.

42. Din aceste două dispoziții rezultă că dacă Directiva 2001/23 urmărește protejarea lucrătorilor, definirea lucrătorului și a contractului acestuia sau a raportului de muncă, în legislațiile respective, este de competența statelor membre.

43. Deși Curtea nu este competentă să interpreteze dreptul național (Ordonanța din 21 octombrie 2015, *Kovozber*, C-120/15, nepublicată, EU:C:2015:730, punctul 32 și

jurisprudența citată), această competență revenind instanței de trimitere, trebuie arătat că, în speță, aceasta din urmă observă în decizia de trimitere că contractul privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale încheiat cu o persoană care este deja lucrător sau care nu are niciun alt raport de muncă prealabil, este calificat drept contract de muncă.

44. Astfel, rezultă că o persoană precum reclamanta din litigiul principal, poate fi considerată „lucrător” în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2001/23, iar contractul său privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale poate fi calificat drept contract de muncă în sensul articolului 2 alineatul (2) primul paragraf din această directivă.

45. Acestea fiind spuse, din decizia de trimitere reiese că protecția acordată acestui tip de lucrător este diferită de cea acordată altor **lucrători**, în măsura în care legislația națională în discuție permite încetarea unui contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale printr-un simplu preaviz scris, într-un termen relativ scurt și fără indicarea niciunui motiv legitim.

46. În acest sens, articolul 2 alineatul (1) litera (d) din Directiva 2001/23 se limitează să impună protecția unei persoane în calitate de lucrător în cadrul legislației naționale respective, fără să insiste însă asupra unui anumit conținut sau asupra unei anumite calități a protecției.

47. Astfel, să se acorde importanță diferențelor dintre **lucrători** în funcție de conținutul sau de calitatea protecției lor în temeiul legislației naționale, ar lipsi Directiva 2001/23 de o parte a efectului său util.

48. Trebuie subliniat pe de altă parte că Directiva 2001/23, după cum reiese din considerentul (3), urmărește să asigure

menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului, iar nu, eventual, să le extindă drepturile. Astfel, această directivă se limitează să garanteze că protecția de care beneficiază o persoană în temeiul legislației naționale respective nu se deteriorează exclusiv din cauza transferului.

49. Astfel, obiectul directivei menționate este să garanteze, în măsura în care este posibil, continuarea cu cesionarul a contractelor sau a raporturilor de muncă, fără ca acestea să fie modificate, în scopul de a împiedica plasarea lucrătorilor vizați într-o situație mai puțin favorabilă exclusiv din cauza transferului (Hotărârea din 6 aprilie 2017, Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, punctul 18 și jurisprudența citată).

50. Rezultă că Directiva 2001/23 garantează că protecția specifică prevăzută de o legislație națională va fi menținută fără să îi fie afectat conținutul sau calitatea.

51. Având în vedere considerațiile ce precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că Directiva 2001/23, și în special articolul 2 alineatul (1) litera (d), trebuie interpretată în sensul că o persoană care a încheiat cu cedentul un contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale în sensul reglementării naționale în discuție în litigiul principal, poate fi considerată „lucrător” și poate să beneficieze astfel de protecția acordată de această directivă, cu condiția însă să fie protejată ca lucrător de această reglementare și să beneficieze de un contract de muncă la data transferului, aspecte a căror verificare este de competența instanței de trimitere.

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

52. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă Directiva 2001/23 coroborată cu articolul 4 alineatul (2) TUE

trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că în cazul transferului, în sensul acestei directive, și atunci când cesionarul este o municipalitate, lucrătorii vizați trebuie, pe de o parte, să se supună unei proceduri de concurs public, și pe de altă parte, să intre într-un nou raport cu cesionarul.

53. Trebuie amintit de la bun început că potrivit unei jurisprudențe constante, împrejurarea că cesionarul este o persoană juridică de drept public nu este de natură să excludă existența unui transfer care intră în sfera de aplicare a Directivei 2001/23, indiferent dacă acea persoană juridică este o întreprindere publică însărcinată cu prestarea unui serviciu public sau o administrație locală. Astfel, Curtea a recunoscut că faptul că cesionarul este o municipalitate nu împiedică, în sine, aplicabilitatea directivei menționate în cazul unui transfer al activităților unei întreprinderi către o municipalitate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 20 iulie 2017, *Piscarreta Ricardo*, C-416/16, EU:C:2017:574, punctele 30 și 32 și jurisprudența citată).

54. În această privință, Curtea a precizat totuși că din modul de redactare a articolului 1 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2001/23 reiese că pentru ca aceasta să fie aplicabilă, transferul trebuie să aibă ca obiect o entitate care desfășoară o activitate economică cu sau fără scop lucrativ și că în principiu sunt excluse în acest sens activitățile care țin de exercitarea prerogativelor de putere publică (Hotărârea din 20 iulie 2017, *Piscarreta Ricardo*, C-416/16, EU:C:2017:574, punctele 33 și 34, precum și jurisprudența citată).

55. Din lectura celei de a doua întrebări reiese că instanța de trimitere pare să considere că transferul în cauză în litigiul principal intră sub incidența Directivei 2001/23 și așadar că activitățile care au făcut obiectul acestui transfer nu țin de exercitarea prerogativelor de putere publică.

56. Curtea răspunde deci la cea de a doua întrebare, având în vedere exclusiv această ipoteză, a cărei verificare revine în sarcina instanței de trimitere.

57. În această privință, în temeiul articolului 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2001/23 drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau dintr-un raport de muncă existent la data transferului, în cazul unui astfel de transfer, sunt transferate cesionarului.

58. Or, astfel cum s-a amintit la punctul 49 din prezenta hotărâre, obiectul Directivei 2001/23 este de a evita ca lucrătorii în cauză să fie plasați într-o situație mai puțin favorabilă exclusiv din cauza transferului.

59. În speță, din decizia de trimitere reiese că în temeiul legislației naționale aplicabile, o persoană precum reclamanta din litigiul principal este obligată, ca urmare a transferului, pe de o parte, să se supună unei proceduri de concurs și pe de altă parte, să intre într-un nou raport cu cesionarul. De altfel, în cazul în care în urma unei asemenea proceduri de concurs public, reclamanta din litigiul principal ar fi încadrată în funcția publică, acest lucru ar avea loc în schimbul unei diminuări a salariului acesteia pentru o perioadă de cel puțin zece ani.

60. Or, trebuie să considere că asemenea cerințe care, pe de o parte, aduc modificări condițiilor de muncă convenite cu cedentul, ale unei persoane precum reclamanta din litigiul principal, și care, pe de altă parte, riscă să plaseze lucrătoarea într-o situație mai puțin favorabilă decât cea în care se afla anterior acestui transfer, sunt contrare atât articolului 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2001/23, cât și obiectivului acestei directive.

61. În ceea ce privește trimiterea, efectuată de instanța de trimitere, la articolul 4 alineatul (2) TUE, trebuie amintit că această dispoziție

prevede că Uniunea respectă identitatea națională, inerentă structurilor fundamentale politice și constituționale ale statelor membre.

62. În această privință, trebuie să se constate că dispoziția menționată nu poate fi interpretată în sensul că ar permite, în domeniile în care statele membre au transferat competențele lor către Uniune, cum ar fi în materie de menținere a drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, privarea unui lucrător de protecția pe care i-o acordă dreptul Uniunii în vigoare în acest domeniu.

63. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la cea de a doua întrebare că Directiva 2001/23 coroborată cu articolul 4 alineatul (2) TUE trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că în cazul transferului, în sensul acestei directive, și

atunci când cesionarul este o municipalitate, lucrătorii vizați trebuie, pe de o parte, să se supună unei proceduri de concurs public și pe de altă parte, să intre într-un nou raport cu cesionarul.

## Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

**1) 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, și în special articolul 2 alineatul (1) litera (d), trebuie interpretată în sensul că o persoană care a încheiat cu cedentul un contract privind exercitarea unei funcții pe baza încrederii personale în sensul reglementării naționale în discuție în litigiul principal, poate fi considerată „lucrător” și poate să beneficieze astfel de protecția acordată de această directivă, cu condiția însă să fie protejată ca lucrător de această reglementare și să beneficieze de un contract de muncă la data transferului, aspecte a căror verificare este de competența instanței de trimitere.**

**2) Directiva 2001/23 coroborată cu articolul 4 alineatul (2) TUE trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că în cazul transferului, în sensul acestei directive, și atunci când cesionarul este o municipalitate, lucrătorii vizați trebuie, pe de o parte, să se supună unei proceduri de concurs public și pe de altă parte, să intre într-un nou raport cu cesionarul.**

# HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

## 20 iunie 2019(\*)

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2006/54/CE – Egalitate de tratament între bărbați și femei – Accesul la încadrarea în muncă și condiții de muncă – Articolul 24 – Protecție împotriva măsurilor de victimizare – Respingerea unei candidate la un post ca urmare a sarcinii acesteia – Lucrător care a intervenit în favoarea acestei candidate – Concedierea lucrătorului”

În cauza C-404/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de arbeidsrechtbank te Antwerpen (Belgia), prin decizia din 23 mai 2018, primită de Curte la 19 iunie 2018, în procedura

**Jamina Hakelbracht,**  
**Tine Vandenbon,**  
**Instituut voor Gelijkheid van de Vrouwen în Mannen,**

împotriva

**WTG Retail BVBA,**

CURTEA (Camera a treia),

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

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamnele Hakelbracht și Vandenbon, precum și pentru Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, de L. Vandenplas și de V. Petry, avocați;
- pentru WTG Retail BVBA, de T. De Meester, avocat;
- pentru Comisia Europeană, de H. Kranenborg și de A. Szymkowska, 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 24 din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamnele Jamina Hakelbracht și Tine Vandenbon, precum și Instituut voor Gelijkheid van de Vrouwen în Mannen (Institutul pentru egalitatea dintre femei și bărbați, denumit în continuare „institutul”), pe de o parte, și WTG Retail BVBA, pe de altă parte, în legătură cu acordarea unei despăgubiri doamnei Vandenbon ca urmare a concedierii sale.

## Cadrul juridic

### **Dreptul Uniunii**

3. Considerentele (23), (29) și (32) ale Directivei 2006/54 enunță:

„(23) Din jurisprudența Curții de Justiție rezultă cu claritate că aplicarea unui tratament nefavorabil unei femei legat de sarcină sau de maternitate constituie o discriminare directă pe criterii de sex. Un astfel de tratament ar trebui, prin urmare, să fie reglementat în mod expres de prezenta directivă.

[...]

(29) Punerea în aplicare a unor proceduri judiciare sau administrative adecvate pentru a asigura respectarea obligațiilor impuse de prezenta directivă este esențială pentru punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament.

[...]

(32) Având în vedere natura fundamentală a dreptului la protecție juridică efectivă, este necesar să se asigure că lucrătorii continuă să beneficieze de o astfel de protecție, chiar și după încetarea relației care dă naștere la o presupusă încălcare a principiului egalității de tratament. Un lucrător care apără o persoană protejată de prezenta directivă sau care depune mărturie în favoarea acesteia ar trebui să aibă dreptul la aceeași protecție.”

4. Articolul 1 din această directivă, intitulat „Obiect”, are următorul cuprins:

„Prezenta directivă își propune să garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.

În acest scop, aceasta conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește:

(a) accesul la muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională;

(b) condițiile de muncă, inclusiv remunerația;

(c) sistemele profesionale de securitate socială.

Aceasta conține, de asemenea, dispoziții ce vizează modalități de aplicare efectivă a acestui principiu prin stabilirea unor proceduri corespunzătoare.”

5. Potrivit articolului 2 alineatul (2) litera (c) din directiva respectivă:

„În sensul prezentei directive se înțelege prin:

[...]

(c) orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei 92/85/CEE [a Consiliului din 19

octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează (JO 1992, L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3).”

6. Articolul 14 din aceeași directivă, intitulat „Interzicerea oricărei discriminări”, prevede:

„(1) Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activitățile nesalariale sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

[...]”

7. Articolul 17 din Directiva 2006/54, intitulat „Apărarea drepturilor”, prevede la alineatul (1):

„Statele membre se asigură că, după un eventual recurs la alte instanțe competente, inclusiv, atunci când consideră oportun, la proceduri de conciliere, procedurile judiciare având ca scop asigurarea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă sunt accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate de neaplicarea în privința lor a principiului egalității de tratament, chiar și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se presupune că a apărut discriminarea.”

8. Articolul 24 din această directivă, intitulat „Victimizarea”, prevede:

„Statele membre introduc în dreptul intern măsurile necesare prevăzute de legislația și/sau practicile naționale, pentru a-i proteja pe lucrători, inclusiv pe reprezentanții acestora, împotriva oricărei concedieri sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului

ca reacție la o plângere formulată la nivelul întreprinderii sau la o acțiune în justiție vizând obligarea la respectarea principiului egalității de tratament.”

### ***Dreptul belgian***

9. Articolul 22 din wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Legea privind combaterea discriminării dintre femei și bărbați) din 10 mai 2007 (*Belgisch Staatsblad*, 10 mai 2007, p. 29031) (denumită în continuare „Legea privind genul”) are următorul cuprins:

„(1) În cazul în care o plângere este depusă de către sau în beneficiul unei persoane ca urmare a unei încălcări a prezentei legi, survenite în domeniul raporturilor de muncă și al sistemelor complementare de securitate socială, angajatorul nu poate adopta împotriva acestei persoane o măsură prejudiciabilă, cu excepția cazurilor în care există motive fără legătură cu această plângere.

(2) În sensul prezentului articol, prin măsură prejudiciabilă se înțelege în special încetarea raportului de muncă, modificarea unilaterală a condițiilor de muncă sau o măsură prejudiciabilă intervenită după încetarea raportului de muncă.

(3) Este considerată plângere în sensul prezentului articol:

– o plângere motivată depusă, în conformitate cu procedurile aplicabile, de persoana în cauză la nivelul întreprinderii sau al serviciului în care este angajată;

– o plângere motivată, depusă în favoarea persoanei în cauză de către Direcția generală de supraveghere a legilor sociale din cadrul Serviciului public federal Angajare, muncă și dialog social, împotriva întreprinderii sau a serviciului în care este angajată;

– o plângere motivată depusă, în favoarea persoanei în cauză de către un grup de interese sau de către institut, la întreprinderea sau la serviciul în care este angajată;

– o procedură judiciară declanșată de persoana în cauză;

– o procedură judiciară declanșată în favoarea persoanei în cauză de către institut sau de către un grup de interese.

Plângerea motivată prevăzută la primul paragraf prima-a treia liniuță constă într-o scrisoare recomandată datată, semnată și comunicată prin poștă, în care sunt prezentate acuzațiile aduse autorului presupusei discriminări.

[...]

(9) De protecția urmărită prin acest articol beneficiază de asemenea persoanele care au calitatea de martor dacă, în cadrul investigării plângerii prevăzute la alineatul 3, aduc la cunoștința persoanei la care este depusă plângerea, într-un document datat și semnat, faptele pe care ele însele le-au văzut sau auzit, legate de situația care face obiectul plângerii sau dacă intervin ca martori în fața instanței de judecată;

[...]”

## Litigiul principal și întrebarea preliminară

10. Doamna Vandebon era angajată de WTG Retail în calitate de administratoare a unui dintre magazinele de îmbrăcăminte exploatate de această întreprindere. În această calitate, la 24 iunie 2015, doamna Vandebon a ținut un interviu de angajare cu doamna Hakelbracht pentru un post de vânzătoare care urma să fie ocupat începând de la 1 august 2015. În cadrul acestui interviu, doamna Hakelbracht a menționat că era gravidă în luna a treia.

11. La 5 iulie 2015, doamna Vandebon a informat WTG Retail că a găsit o candidată corespunzătoare în persoana doamnei Hakelbracht. Cu toate acestea, inspectoarea de resurse umane din această întreprindere i-a comunicat, prin e-mailul din 6 iulie 2015, că nu dorea să o angajeze pe doamna Hakelbracht ca urmare a sarcinii sale.

12. Prin e-mailul din 7 iulie 2015, doamna Vandebon a semnalat WTG Retail că un astfel de refuz de angajare determinat de sarcină era interzis de lege. Cu toate acestea, la 12 august 2015, ea a aflat că WTG Retail confirma refuzul recrutării doamnei Hakelbracht pentru același motiv.

13. În aceeași zi, doamna Vandebon a informat-o pe doamna Hakelbracht că nu i-a fost reținută candidatura ca urmare a sarcinii.

14. Doamna Hakelbracht a contactat ulterior WTG Retail în legătură cu neangajarea sa, menționându-i că intenționa să depună plângere împotriva acestei întreprinderi la institut. Întrucât WTG Retail nu și-a modificat ulterior poziția, doamna Hakelbracht a depus plângere și a informat întreprinderea respectivă în această privință, la 26 septembrie 2015.

15. La 5 octombrie 2015, doamna Vandebon a avut o întrevvedere cu responsabilul WTG Retail referitor la neangajarea doamnei Hakelbracht, în cadrul căreia i s-a reproșat că este cauza plângerii depuse de aceasta din urmă.

16. La 12 noiembrie 2015, institutul a informat WTG Retail cu privire la primirea plângerii doamnei Hakelbracht. Prin e-mailul transmis institutului la 11 decembrie 2015, această întreprindere a contestat în mod formal că a refuzat să o angajeze pe doamna Hakelbracht ca urmare a sarcinii sale.

17. La 6 aprilie 2016, WTG Retail a reziliat contractul de muncă al doamnei Vandebon. La 13 aprilie 2016, aceasta din urmă a depus plângere la institut. Fiind întrebată de doamna

Vandenbon cu privire la motivele concedierii sale, WTG Retail i le-a comunicat acesteia în mod detaliat prin scrisoarea din 10 iunie 2016. Aceste motive includeau, printre altele, executarea incorectă a sarcinilor încredințate, nerespectarea instrucțiunilor de securitate, întreținerea insuficientă a magazinului și o lipsă de ordine. Sindicatul la care era afiliată doamna Vandenbon a contestat motivele menționate.

18. Atât doamna Hakelbracht, cât și doamna Vandenbon au pus în întârziere WTG Retail, prin scrisoarea din 10 octombrie 2016, solicitând plata unei indemnizații forfetare într-un quantum egal cu salariul pe șase luni. Întrucât nu au putut încheia un acord cu privire la acest aspect, ele au solicitat arbeidsrechtbank Antwerpen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Antwerpen, Belgia) obligarea acestei întreprinderi la plata acestei indemnizații.

19. Astfel cum reiese din decizia de trimitere, este cert că, în cauza principală, doamna Hakelbracht a fost în mod efectiv victima unei discriminări directe pe criterii de sex, motiv pentru care instanța de trimitere i-a acordat o despăgubire în acest temei.

20. În ceea ce privește cererea doamnei Vandenbon, singura relevantă în cadrul prezentei trimiteri, doamna Vandenbon intenționează să se prevaleze de protecția împotriva măsurilor de victimizare, garantată la articolul 22 alineatul (9) din Legea privind genul, susținând că a intervenit în calitate de martor în cadrul investigării plângerii depuse de doamna Hakelbracht. Or, potrivit instanței de trimitere, condițiile definiției legale necesare în acest scop nu ar fi îndeplinite, în speță, dat fiind că doamna Vandenbon nu poate să prezinte niciun document datat și semnat referitor la mărturia sa.

21. Cu toate acestea, instanța de trimitere se întreabă dacă protecția prevăzută la articolul 22 alineatul (2) din Legea privind genul nu este

mai restrânsă decât cea prevăzută la articolul 24 din Directiva 2006/54, în măsura în care această protecție nu ar trebui, în opinia sa, să fie limitată numai la martorii oficiali, ci ar trebui să se extindă și la persoanele care apară sau susțin persoana care a depus o plângere pentru discriminare pe criterii de sex.

22. În aceste condiții, arbeidsrechtbank Antwerpen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Antwerpen) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Dreptul Uniunii și, mai precis, articolul 24 din Directiva [2006/54] trebuie interpretat în sensul că se opune unei legislații naționale în temeiul căreia protecția împotriva victimizării prevăzută în favoarea persoanelor care acționează în calitate de martor este acordată exclusiv persoanelor care, în cadrul investigării unei plângeri, aduc la cunoștință persoanei la care este depusă plângerea, într-un document datat și semnat, faptele pe care ele însele le-au văzut sau auzit, legate de situația care face obiectul plângerii, precum și persoanelor care intervin în calitate de martori în fața instanței judecătorești?”

## Cu privire la întrebarea preliminară

23. Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 24 din Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia, într-o situație în care o persoană care se consideră victima unei discriminări pe criterii de sex a depus plângere, un lucrător care a susținut-o în acest context este protejat împotriva măsurilor de victimizare luate de angajator numai dacă a intervenit în calitate de martor în cadrul investigării acestei plângeri și dacă mărturia sa răspunde unor cerințe de formă prevăzute de reglementarea respectivă.

24. Cu titlu introductiv, trebuie să se arate, pe de o parte, că, astfel cum reiese din decizia de trimitere, WTG Retail a concediat-o pe doamna Vandebon la aproape nouă luni după ce aceasta s-a opus refuzului întreprinderii menționate de a o angaja pe doamna Hakelbracht, refuz determinat de sarcina acesteia din urmă. Deși WTG Retail afirmă că a efectuat această concediere pentru motive obiective care nu au nicio legătură cu această opoziție, instanța de trimitere pornește însă la prima vedere de la premisa contrară.

25. Pe de altă parte, faptul de a nu reține o candidată pentru motivul că este gravidă trebuie să fie considerat un tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină, care constituie, în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (c) din Directiva 2006/54, o discriminare directă pe criterii de sex, astfel cum subliniază, în plus, considerentul (23) al directivei.

26. În ceea ce privește protecția instituită de legiuitorul Uniunii la articolul 24 din Directiva 2006/54, trebuie amintit că această dispoziție impune statelor membre obligația de a adopta măsurile necesare pentru a-i proteja pe **lucrători**, inclusiv pe reprezentanții acestora, împotriva oricărei concedieri sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului ca reacție la o plângere formulată la nivelul întreprinderii sau la o acțiune în justiție vizând obligarea la respectarea principiului egalității de tratament.

27. Rezultă din însuși textul articolului 24 menționat că respectiva categorie de **lucrători** care pot beneficia de protecția prevăzută de acesta trebuie interpretată în sens larg și cuprinde toți lucrătorii care pot face obiectul unor măsuri de victimizare luate de angajator, ca reacție la o plângere depusă pentru o discriminare pe criterii de sex, fără ca această categorie să fie, pe de altă parte, delimitată.

28. Astfel, din modul de redactare a articolului 24 din Directiva 2006/54 rezultă că acesta nu

limitează protecția numai la lucrătorii care au depus plângere sau la reprezentanții acestora și nici la cei care respectă anumite cerințe de formă care condiționează recunoașterea unui anumit statut, precum cel de martor, cum ar fi cele prevăzute de Legea privind genul în discuție în litigiul principal.

29. În plus, trebuie să se observe că, în conformitate cu considerentul (32) al Directivei 2006/54, „un lucrător care apără o persoană protejată de [această] directivă sau care depune mărturie în favoarea acesteia ar trebui să aibă dreptul la aceeași protecție” ca persoana protejată, chiar și după încetarea raportului de muncă. Acest considerent confirmă, prin urmare, că directiva menționată urmărește să delimiteze categoria de **lucrători**, alții decât persoana discriminată, care trebuie să poată beneficia de protecția împotriva victimizării, nu pe baza unor criterii formale, ci pe baza rolului pe care acești **lucrători** l-au putut avea în beneficiul persoanei protejate și care a putut determina angajatorul în cauză să ia măsuri nefavorabile împotriva lor.

30. O astfel de interpretare largă a articolului 24 din Directiva 2006/54 este, pe de altă parte, confirmată de obiectivul acesteia, care constă în garantarea punerii în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, în special în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, astfel cum rezultă din articolul 1 din directiva menționată.

31. În această privință, trebuie să se precizeze că punerea în aplicare efectivă a principiului egalității de tratament, astfel cum este urmărită de Directiva 2006/54, presupune, după cum subliniază considerentul (29) al acestei directive, instituirea unor proceduri judiciare sau administrative adecvate pentru a asigura respectarea obligațiilor prevăzute de această directivă. Articolul 17 alineatul (1) din directiva respectivă prevede, în această privință, că astfel de proceduri trebuie să

fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate de neaplicarea în privința lor a principiului egalității de tratament.

32. Această din urmă dispoziție constituie, în contextul aceleiași directive, o expresie specifică a principiului protecției jurisdicționale efective, care decurge din tradițiile constituționale comune statelor membre și care a fost consacrat la articolele 6 și 13 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 septembrie 1998, Coote, C-185/97, EU:C:1998:424, punctul 21), acest principiu fiind, în prezent, reafirmat la articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

33. În ceea ce privește Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO 1976, L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 176), care a precedat Directiva 2006/54, Curtea a statuat deja că principiul unui control jurisdicțional efectiv ar fi privat de esența eficacității sale dacă protecția pe care o conferă nu ar include măsurile pe care un angajator ar putea fi obligat să le ia ca reacție la o acțiune în justiție inițiată de un salariat pentru a asigura respectarea principiului egalității de tratament. Astfel, teama de asemenea măsuri împotriva cărora nu ar exista nicio acțiune în justiție ar risca să descurajeze lucrătorii care se consideră lezați de o discriminare să își valorifice drepturile pe cale jurisdicțională și, prin urmare, ar fi de natură să compromită grav realizarea obiectivului urmărit de directivă (Hotărârea din 22 septembrie 1998, Coote, C-185/97, EU:C:1998:424, punctul 24).

34. În mod similar, efectivitatea protecției impuse de Directiva 2006/54 împotriva discriminării pe criterii de sex nu ar fi asigurată dacă aceasta nu ar acoperi măsurile pe care un angajator ar putea fi obligat să le ia împotriva lucrătorilor care, în mod formal sau informal, au apărat persoana protejată sau au depus mărturie în favoarea sa. Astfel, acești **lucrători**, care sunt cel mai bine plasați pentru a o susține pe această persoană și pentru a lua cunoștință de cazuri de discriminare săvârșită de angajatorul lor, ar putea fi, într-un asemenea caz, descurajați să intervină în beneficiul persoanei respective, de teama de a fi privați de protecție dacă nu îndeplinesc anumite cerințe de formă, precum cele în discuție în litigiul principal, ceea ce ar putea compromite grav realizarea obiectivului urmărit prin Directiva 2006/54, prin reducerea probabilității de a identifica și soluționa cazuri de discriminare pe criterii de sex.

35. Prin urmare, trebuie să se interpreteze articolul 24 din Directiva 2006/54 în sensul că lucrătorii vizați la acest articol, alții decât persoana care a făcut obiectul unei discriminări pe criterii de sex, trebuie să fie protejați, în măsura în care pot fi dezavantajați de angajatorul lor ca urmare a susținerii aduse, în mod formal sau informal, persoanei care a făcut obiectul unei astfel de discriminări.

36. În măsura în care WTC Retail afirmă în esență că cerințele prevăzute la articolul 22 alineatul (9) din Legea privind genul sunt justificate întrucât instituie un simplu regim probatoriu echilibrat privind existența și datarea mărturiilor, trebuie să se constate că această dispoziție, privită în ansamblul său, nu prevede simple norme procedurale sau probatorii, ci tinde totodată să definească categoria lucrătorilor protejați împotriva măsurilor de victimizare într-un mod mai restrictiv decât este prevăzut la articolul 24 din Directiva 2006/54, excluzând, printre altele, lucrătorii care au susținut, în mod

informal, persoana care a făcut obiectul unei discriminări.

37. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 24 din Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia, într-o situație în care o persoană care se consideră victima unei discriminări pe criterii de sex a depus plângere, un lucrător care a susținut-o în acest context este protejat împotriva măsurilor de victimizare luate de angajator numai dacă a intervenit în calitate de martor în cadrul investigării acestei plângeri și dacă mărturia

sa răspunde unor cerințe de formă prevăzute de reglementarea respectivă.

### Cu privire la cheltuielile de judecată

38. 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 24 din Directiva 2006/54/CEa Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, în temeiul căreia, într-o situație în care o persoană care se consideră victima unei discriminări pe criterii de sex a depus plângere, un lucrător care a susținut-o în acest context este protejat împotriva măsurilor de victimizare luate de angajator numai dacă a intervenit în calitate de martor în cadrul investigării acestei plângeri și dacă mărturia sa răspunde unor cerințe de formă prevăzute de reglementarea respectivă.**

# HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

## 20 iunie 2019(\*)

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 punctul (1) – Principiul nediscriminării – Sectorul public al învățământului – Reglementare națională prin care se acordă o remunerație suplimentară numai cadrelor didactice angajate în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată ca funcționari de carieră – Excluderea cadrelor didactice angajate ca agenți contractuali de drept public pe durată determinată – Noțiunea de «motive obiective» – Caracteristici inerente statutului de funcționar de carieră”

În cauza C-72/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n°1 de Pamplona (Tribunalul de Contencios Administrativ din Pamplona, Spania), prin decizia din 26 ianuarie 2018, primită de Curte la 5 februarie 2018, în procedura

**Daniel Ustariz Aróstegui**

împotriva

**Departamento de Educación del Gobierno de Navarra,**

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul A. Arabadjiev (raportor), președinte de cameră, doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă a Curții, îndeplinind funcția de judecător al Camerei a doua, și domnul C. Vajda, judecător,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: doamna L. Carrasco Marco, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 30 ianuarie 2019,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru D. Ustariz Aróstegui, de J. Araiz Rodríguez, procurador, și de J. Martínez García, abogado;
- pentru Departamento de Educación del Gobierno de Navarra, de I. Iparraguirre Múgica, letrado;
- pentru guvernul spaniol, de S. Jiménez García, în calitate de agent;

- pentru guvernul portughez, de L. Inez Fernandes, de M. Figueiredo, de T. Larsen, de N. Gabriel și de J. Marques, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de N. Ruiz García, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatei generale în ședința din 12 martie 2019,

pronunță prezenta

## Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 4 din acordul-cadru privind 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 domnul Daniel Ustariz Aróstegui, pe de o parte, și Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (Ministerul Educației al guvernului din Navarra, Spania, denumit în continuare „ministerul”), pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestuia din urmă de a-i acorda o remunerație suplimentară pentru grad.

## Cadrul juridic

### *Dreptul Uniunii*

3. Potrivit articolului 1 din Directiva 1999/70, scopul acesteia este „punerea în aplicare a acordului-cadru [...], încheiat [...] între organizațiile de tip confederativ generale [Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UNICE) și Centrul European al Întreprinderilor Publice (CEEP)], anexat la prezenta directivă”.

4. Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, pe de o parte, îmbunătățirea

calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării și, pe de altă parte, stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

5. Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:

„(1) În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.

(2) În sensul prezentului acord, termenul «lucrător pe durată nedeterminată comparabil» desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se seama de calificare sau de competențe [...]”.

6. Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctul (1):

„În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția

cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.”

### **Dreptul spaniol**

7. În conformitate cu articolul 3 alineatul 1 din Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (textul consolidat al Statutului personalului aflat în serviciul administrațiilor publice din Navarra), aprobat prin Decreto Foral Legislativo 251/1993 (Decretul administrativ legislativ 251/1993) din 30 august 1993 (denumit în continuare „DFL 251/93”):

„Personalul aflat în serviciul administrației publice din Navarra este compus din:

- a) funcționari;
- b) personal auxiliar;
- c) personal contractual.”

8. Potrivit articolului 12 din DFL 251/93:

„Funcționarii din cadrul administrațiilor publice din Navarra sunt încadrați, pe baza calificărilor necesare pentru angajare și a funcțiilor pe care le exercită, la următoarele niveluri [...]”.

9. Articolul 13 din DFL 251/93 prevede:

„1. Fiecare dintre nivelurile menționate în articolul precedent cuprinde șapte grade.

2. Funcționarii debutanți sunt încadrați la gradul 1 al respectivului nivel.

3. Funcționarii pot avansa succesiv de la gradul 1 până la gradul 7 al nivelului lor respectiv, în conformitate cu dispozițiile articolului 16 din prezentul Statut.”

10. Articolul 16 din DFL 251/93 prevede:

„1. Funcționarii pot avansa succesiv de la gradul 1 până la gradul 7 al nivelului lor corespunzător, indiferent de specialitatea calificării lor academice, de formare sau de profesie.

2. Promovarea în grad se efectuează anual, după cum urmează:

a) vechimea de cel puțin doi ani în gradul anterior constituie o condiție esențială pentru promovarea în grad;

b) niciun funcționar nu poate rămâne mai mult de opt ani în același grad, cu excepția funcționarilor care au atins gradul 7;

c) fără a se aduce atingere dispozițiilor alineatelor anterioare, 10 % dintre funcționarii încadrați în gradele 1-6, inclusiv, sunt promovați, în ordinea vechimii, la gradul imediat superior;

d) în urma unui concurs pe bază de dosare, care se desfășoară în conformitate cu dispoziții adoptate prin norme administrative, pot avansa până la nivelul imediat superior până la 10 % dintre funcționarii încadrați în gradele 1-6, inclusiv.”

11. A patra dispoziție tranzitorie a DFL 251/93 prevede:

„1. Începând cu 1 ianuarie 1992 și până la data aprobării normelor la care face referire articolul 13 din [Ley Foral 5/1991 de Presupuestos Generales de Navarra para 1991 (Legea administrativă 5/1991 privind bugetul general din Navarra pentru exercițiul bugetar 1991) din 26 februarie 1991], referitoare la modificarea sistemului actual privind gradele și vechimea în muncă, sistemul de promovare în grad prevăzut la articolul 16 din prezentul Statut este suspendat cu titlu tranzitoriu, promovarea realizându-se, începând cu data menționată, în mod independent pentru fiecare funcționar, în funcție de vechimea sa în gradul corespunzător, după cum urmează:

a) funcționarii de gradul 1-6, inclusiv, sunt promovați în grad în mod automat, după 6 ani și 7 luni de vechime în gradul imediat inferior;

b) aplicarea inițială a acestui nou sistem se efectuează pe baza vechimii pe care o are

fiecare funcționar în grad la 31 decembrie 1991. În cazul în care, la data respectivă, un funcționar depășește cei 6 ani și 7 luni, diferența se consideră vechime în gradul următor. Calculul vechimii respective și impactul său economic au un caracter provizoriu până la soluționarea acțiunilor în instanță referitoare la primele extraordinare plătite o dată la cinci ani.

2. Având în vedere cele menționate anterior, de la data respectivă și cu același caracter tranzitoriu, în cazul promovării la un alt nivel, în cadrul aceleiași administrații, se mențin gradul și vechimea în gradul respectiv deținute la nivelul de la care are loc promovarea, astfel cum se prevede la articolul 17 din prezentul Statut.”

12. Articolul 40 alineatul 2 din DFL 251/93 prevede că remunerația personală de bază a funcționarilor este compusă din salariul inițial corespunzător nivelului la care se află funcționarul, din remunerația corespunzătoare gradului și din sporul de vechime. Acest articol precizează că remunerațiile personale de bază constituie un drept dobândit inerent statutului de funcționar.

13. Potrivit articolului 11 din Decreto Foral 68/2009 por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo en las Administraciones Públicas de Navarra (Decretul administrativ 68/2009 privind reglementarea angajării de personal prin contracte de drept public în administrațiile publice din Navarra) din 28 septembrie 2009, în forma rezultată în urma Decreto Foral 21/2017 (Decretul administrativ 21/2017) din 29 martie 2017 (denumit în continuare „Decretul administrativ 68/2009”):

„Personalul angajat prin contracte de drept public primește remunerațiile corespunzătoare postului pe care îl ocupă sau funcției pe care o exercită, sporul de vechime și alocațiile familiale. [Remunerația suplimentară pentru] grad, ca remunerație personală de bază inerentă statutului de funcționar, este exclusă.”

## Litigiul principal și întrebarea preliminară

14. Domnul Ustariz Aróstegui a fost angajat de minister în calitate de profesor, începând din luna septembrie 2007, printr-un contract de drept public pe durată determinată. Începând de la această dată, el își exercită atribuțiile în mai multe centre de învățământ.

15. La 1 iulie 2016, domnul Ustariz Aróstegui a solicitat ministerului să îi acorde, cu efect retroactiv pentru o perioadă de patru ani, remunerația suplimentară pentru grad de care beneficiază, în temeiul Decretului administrativ 68/2009, profesorii funcționari având aceeași vechime cu el.

16. Prin cererea din 18 octombrie 2016, el a introdus un recurs ierarhic împotriva deciziei implicite de respingere a solicitării respective. Acest recurs a fost respins la 23 decembrie 2016 printr-o decizie administrativă a ministerului.

17. La 28 februarie 2017, domnul Ustariz Aróstegui a formulat o cale de atac împotriva acestei decizii administrative la instanța de trimitere, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Pamplona (Tribunalul de Contencios Administrativ din Pamplona, Spania).

18. Instanța de trimitere arată că regimul juridic în vigoare la acea dată în Navarra stabilește ca singură condiție obiectivă pentru plata remunerației suplimentare pentru grad o vechime de șase ani și șapte luni în gradul imediat inferior, promovarea în grad intervenind astfel automat odată cu trecerea timpului. Aceasta precizează de asemenea că, prin faptul că definește gradul ca un mecanism de evoluție profesională specific funcționarilor, reglementarea națională consideră că remunerația suplimentară pentru grad reprezintă o remunerație personală, inerentă statutului

de funcționar, ceea ce ar constitui, astfel, o condiție subiectivă pentru acordarea sa.

19. Domnul Ustariz Aróstegui ar îndeplini condiția obiectivă de șase ani și șapte luni de vechime în exercitarea funcțiilor sale, însă nu ar îndeplini condiția subiectivă referitoare la statutul de funcționar.

20. Precizând că nu există nicio diferență între funcțiile, serviciile și obligațiile profesionale asumate de un profesor funcționar și cele asumate de un profesor agent contractual de drept public, instanța de trimitere ridică problema dacă natura și finalitatea remunerației suplimentare pentru grad pot constitui un motiv obiectiv care să justifice tratamentul mai puțin favorabil rezervat agenților contractuali de drept public.

21. Acesta este contextul în care Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 1 de Pamplona (Tribunalul de Contencios Administrativ din Pamplona) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Clauza 4 din [acordul-cadru], trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări regionale, precum cea [în discuție în litigiul principal], care exclude în mod expres recunoașterea și plata unei anumite prime personalului din cadrul administrațiilor publice din Navarra cu statut de «agent contractual de drept public» – cu contract pe durată determinată – pe motiv că o astfel de primă constituie o remunerație pentru promovarea și dezvoltarea unei cariere profesionale corespunzătoare exclusiv personalului din categoria «funcționar public» – cu contract pe durată nedeterminată?»

### Cu privire la întrebarea preliminară

22. Prin intermediul întrebării sale, instanța de trimitere urmărește în esență să se stabilească dacă clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru

trebuie să fie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care rezervă beneficiul unei remunerații suplimentare cadrelor didactice angajate în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată ca funcționari de carieră, cu excluderea, printre alții, a cadrelor didactice angajate ca agenți contractuali de drept public pe durată determinată.

23. Trebuie amintit că clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru prevede, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, o interdicție de tratare a angajaților cu contract pe durată determinată într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată aflați într-o situație comparabilă, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe o durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

24. În speță, trebuie arătat, în primul rând, că, întrucât domnul Ustariz Aróstegui a fost angajat de minister în calitate de profesor printr-un contract de drept public pe durată determinată, este cert că intră sub incidența noțiunii de „angajat cu contract pe durată determinată”, în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru coroborată cu clauza 3 punctul (1) din acesta și, prin urmare, în domeniul de aplicare al acestor dispoziții.

25. În ceea ce privește, în al doilea rând, noțiunea de „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru, din jurisprudența Curții reiese că criteriul determinant pentru a stabili dacă o măsură intră în sfera acestei noțiuni este tocmai criteriul încadrării în muncă, și anume raportul de muncă stabilit între un lucrător și angajatorul său (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 41 și jurisprudența citată).

26. Astfel, Curtea a considerat că intră sub incidența acestei noțiuni, printre altele, sporurile de vechime trienale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 50, și Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina, C-273/10, nepublicată, EU:C:2011:167, punctul 32), primele de formare continuă plătite o dată la șase ani (a se vedea în acest sens Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 38), participarea la un plan de evaluare profesională și stimulentele financiare acordate în cazul unei notări pozitive (Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, punctul 36), precum și participarea la un sistem de evoluție profesională orizontală care conduce la o remunerație suplimentară (Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, nepublicată, EU:C:2018:207, punctul 47).

27. În speță, întrucât împlinirea unei perioade de șase ani și șapte luni de serviciu constituie, după cum reiese din informațiile furnizate de instanța de trimitere, singura condiție obiectivă pentru acordarea remunerației menționate, aceasta este plătită tocmai ca urmare a raportului de muncă, astfel încât, în aceste condiții, acordarea sa trebuie să fie considerată o „condiție de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru.

28. În al treilea rând, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, principiul nediscriminării, în raport cu care clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru constituie o expresie particulară, impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 46 și jurisprudența citată).

29. Ministerul a susținut, în această privință, în observațiile sale scrise, că, în ceea ce privește cauza principală, diferența de tratament dintre funcționarii de carieră și agenții contractuali la care face referire domnul Ustariz Aróstegui nu intră sub incidența interdicției prevăzute în clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru, întrucât nu caracterul determinat sau nedeterminat al duratei raportului de muncă condiționează, în dreptul național, dreptul la remunerația suplimentară în discuție în litigiul principal, ci caracterul statutar sau contractual al acestui raport.

30. În plus, guvernul spaniol și ministerul au arătat în ședința în fața Curții că personalul didactic angajat pe durată nedeterminată în temeiul unor contracte de drept privat este de asemenea exclus de la beneficiul remunerației menționate.

31. Cu toate acestea, trebuie subliniat că din modul de redactare a clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru rezultă că este suficient ca angajații cu contract pe durată determinată în discuție să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată aflați într-o situație comparabilă, pentru ca primii lucrători să fie îndreptățiți să ceară beneficiul acestei clauze.

32. Prin urmare, după cum a arătat doamna avocată generală la punctul 31 din concluzii, nu este necesar în acest scop ca lucrătorii angajați pe durată determinată în discuție să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil în raport cu toate categoriile de lucrători cu contract pe durată nedeterminată.

33. Prin urmare, trebuie să se examineze dacă funcționarii de carieră și agenții contractuali de drept public în discuție în litigiul principal se află într-o situație comparabilă.

34. Pentru a aprecia dacă lucrătorii exercită aceeași muncă sau au aceeași ocupație în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 punctul (2) și cu clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru,

să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, se poate considera că acești lucrători se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 48 și jurisprudența citată).

35. În speță, revine instanței de trimitere, care este singura competentă să aprecieze situația de fapt, sarcina de a stabili dacă funcționarii de carieră și agenții contractuali de drept public se află într-o situație comparabilă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 49 și jurisprudența citată).

36. În aceste împrejurări, din decizia de trimitere reiese că nu există nicio diferență între funcțiile, serviciile și obligațiile profesionale asumate de un profesor funcționar și cele asumate de un profesor agent contractual de drept public, precum domnul Ustariz Aróstegui.

37. Prin urmare, sub rezerva verificării de către instanța de trimitere în lumina tuturor elementelor pertinente, trebuie să se considere că situația unui lucrător pe durată determinată cum este domnul Ustariz Aróstegui este comparabilă cu cea a unui lucrător pe durată nedeterminată în serviciul ministerului.

38. În aceste condiții, trebuie să se constate, după cum a arătat doamna avocată generală la punctul 44 din concluzii, că există o diferență de tratament constând în faptul că agenții contractuali din sectorul public sunt privați de acordarea remunerației suplimentare în discuție în litigiul principal, în timp ce, într-o situație comparabilă, funcționarilor de carieră li se recunoaște dreptul la această remunerație suplimentară.

39. Trebuie să se verifice, în al patrulea rând, dacă există un motiv obiectiv, în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru, de natură să justifice o asemenea diferență de tratament.

40. Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, noțiunea de „motive obiective” impune ca inegalitatea de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete ce caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se situează aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a verifica dacă această inegalitate răspunde unei necesități reale, dacă este susceptibilă să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară pentru realizarea acestui scop. Elementele menționate pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contracte pe durată determinată și din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, dacă este cazul, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 53, Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 55, precum și Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 54).

41. În schimb, recurgerea doar la natura temporară a muncii agenților contractuali de drept public, precum domnul Ustariz Aróstegui, nu este conformă acestor cerințe și nu poate, prin urmare, să constituie prin ea însăși un motiv obiectiv în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru. Astfel, a admite că natura temporară a unui raport de muncă, singură, este suficientă pentru a justifica o diferență de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată ar lipsi de conținut obiectivele Directivei 1999/70 și ale acordului-cadru și ar conduce la perpetuarea menținerii unei situații defavorabile lucrătorilor pe durată determinată (Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 74 și jurisprudența citată).

42. În această privință, guvernul spaniol și ministerul au susținut, în observațiile lor scrise, că remunerația suplimentară în discuție în litigiul principal constituie o remunerație personală de bază inerentă statutului de funcționar. Mai precis, remunerația menționată ar urmări să recompenseze progresarea funcționarului în sistemul de evoluție profesională, ceea ce ar justifica excluderea, printre alții, a agenților contractuali de drept public de la acest beneficiu, din moment ce aceștia nu ar putea să avanseze în grad.

43. În această privință, trebuie amintit că, ținând seama de marja de apreciere de care beneficiază statele membre în privința organizării propriilor administrații publice, acestea pot, în principiu, fără a încălca Directiva 1999/70 sau acordul-cadru, să prevadă condițiile de acces la calitatea de funcționari de carieră, precum și condițiile de încadrare a unor astfel de funcționari (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 57, și Hotărârea din 20 septembrie 2018, Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, punctul 43). Statele membre sunt astfel îndreptățite să prevadă condiții de vechime pentru accesarea la anumite locuri de muncă, sau chiar să restrângă accesul la o promovare pe cale internă numai la funcționari, din moment ce aceasta rezultă din necesitatea de a se ține seama de exigențe obiective referitoare la postul în discuție și care nu au legătură cu durata determinată a raportului de muncă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctele 76 și 79).

44. Cu toate acestea, o condiție abstractă și generală potrivit căreia o persoană trebuie să aibă statutul de funcționar pentru a beneficia de o condiție de încadrare în muncă precum cea în discuție în litigiul principal, fără să se ia în considerare, în special, natura particulară a sarcinilor care trebuie îndeplinite și nici caracteristicile inerente acestora, nu corespunde exigențelor amintite la punctele

40 și 41 din prezenta hotărâre (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 80).

45. De asemenea, Curtea a considerat că interesul public aferent, în sine, procedurilor de acces la funcția publică nu poate justifica o diferență de tratament (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 46).

46. Prin urmare, după cum a arătat doamna avocată generală la punctul 51 din concluzii, excluderea agenților contractuali de drept public de la beneficiul remunerației suplimentare în discuție în litigiul principal, care rezultă din articolul 11 din Decretul administrativ 68/2009, nu poate fi justificată, cu excepția cazului în care caracteristicile inerente statutului funcționarilor sunt efectiv determinante pentru acordarea acestui beneficiu.

47. În speță, din dosarul prezentat Curții reiese că acordarea remunerației menționate nu este legată de promovarea în grad a funcționarului în cauză, ci de vechime. În această privință, faptul că, la origine, remunerația în discuție în litigiul principal viza recunoașterea meritelor funcționarilor în cadrul sistemului de evoluție profesională și că aceasta se distingea, așadar, de o măsură care viza doar recompensarea vechimii nu poate duce la concluzia că această remunerație este inerentă statutului funcționarilor, din moment ce, în temeiul dispozițiilor tranzitorii aplicabile la data faptelor aferente cauzei principale, sistemul de promovare în gradele superioare a fost suspendat și înlocuit printr-o reglementare care se limitează să acorde dreptul la remunerația menționată la finalul unei perioade de serviciu determinate, eliminând astfel orice diferență față de un simplu spor de vechime. Astfel, sub rezerva verificării de către instanța de trimitere, remunerația suplimentară în discuție în litigiul principal este acordată funcționarilor pentru simpla împlinire a perioadei de serviciu

necesare și nu are incidență asupra poziției lor în cadrul sistemului de evoluție profesională.

48. În plus, în ceea ce privește argumentul prezentat de guvernul spaniol și de minister, potrivit căruia există o diferență în natura sarcinilor funcționarilor de carieră care poate justifica tratamentul preferențial de care beneficiază aceștia din urmă în raport cu agenții contractuali de drept public aflați într-o situație comparabilă, trebuie să se constate că din dosarul înaintat Curții nu reiese în această privință niciun element concret și precis. În orice caz, o asemenea diferență nu ar putea fi pertinentă decât dacă remunerația suplimentară ar avea ca obiect recompensarea îndeplinirii unor sarcini care nu ar putea fi executate decât de funcționari, cu excluderea agenților contractuali pe durată determinată. Or, împrejurarea, confirmată de minister în ședința în fața Curții, că perioadele lucrate în temeiul unor contracte pe durată determinată sunt luate în considerare în întregime cu ocazia titularizării unui agent contractual tinde să contrazică teza potrivit căreia îndeplinirea unor asemenea sarcini ar fi elementul decisiv pentru acordarea remunerației suplimentare, dat fiind că un agent contractual nu ar fi putut exercita acest tip de sarcini înainte de titularizarea sa (a se vedea prin analogie Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, republicată, EU:C:2018:207, punctul 75).

49. Prin urmare, este necesar să se considere că, sub rezerva verificărilor care trebuie efectuate de instanța de trimitere în această privință, nu există, în speță, niciun „motiv obiectiv”, în sensul clauzei 4 punctul (1) din

acordul-cadru, de natură să justifice excluderea de la beneficiul remunerației suplimentare în discuție în litigiul principal a agenților contractuali de drept public care au împlinit perioada de serviciu necesară.

50. Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru trebuie să fie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care rezervă beneficiul unei remunerații suplimentare cadrelor didactice angajate în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată ca funcționari de carieră, cu excluderea, printre alții, a cadrelor didactice angajate ca agenți contractuali de drept public pe durată determinată, dacă împlinirea unei anumite perioade de serviciu constituie singura condiție de acordare a remunerației menționate.

## Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

**Clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru privind 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 să fie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care rezervă beneficiul unei remunerații suplimentare cadrelor didactice angajate în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată ca funcționari de carieră, cu excluderea, printre alții, a cadrelor didactice angajate ca agenți contractuali de drept public pe durată determinată, dacă împlinirea unei anumite perioade de serviciu constituie singura condiție de acordare a remunerației menționate.**

# HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

## 24 iunie 2019(\*)

„Neîndeplinirea obligațiilor de către un stat membru – Articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE – Stat de drept – Protecție jurisdicțională efectivă în domeniile reglementate de dreptul Uniunii – Principiile inamovibilității și independenței judecătorilor – Reducerea vârstei de pensionare a judecătorilor Curții Supreme – Aplicare în cazul judecătorilor în exercițiu – Posibilitate de continuare a exercitării funcției de judecător peste această vârstă condiționată de obținerea unei autorizații acordate prin decizia discreționară a președintelui Republicii”

În cauza C-619/18,

având ca obiect o acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor formulată în temeiul articolului 258 TFUE, introdusă la 2 octombrie 2018,

**Comisia Europeană**, reprezentată de K. Banks, de H. Krämer și de S.L. Kalėda, în calitate de agenți, reclamantă,  
împotriva

**Republicii Polone**, reprezentată de B. Majczyna, de K. Majcher și de S. Żyrek, în calitate de agenți, pârâtă,  
susținută de:

**Ungaria**, reprezentată de M. Z. Fehér, în calitate de agent,  
intervenientă,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă, doamna A. Prechal (raportoare), domnii M. Vilaras și E. Regan, președinți de cameră, domnii E. Juhász, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, D. Šváby, C. Vajda, P. G. Xuereb și N. Piçarra, doamna L. S. Rossi și domnul I. Jarukaitis, judecători,

avocat general: domnul E. Tanchev,  
grefier: domnul M. Aleksejev, șef de unitate,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 12 februarie 2019,  
după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 11 aprilie 2019,

pronunță prezenta

## Hotărâre

1. Prin cererea introductivă, Comisia Europeană solicită Curții să constate că, pe de o parte, prin reducerea vârstei de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă, Polonia) și prin aplicarea acestei măsuri în cazul judecătorilor în exercițiu care au fost numiți la această instanță înainte de 3 aprilie 2018 și, pe de altă parte, prin acordarea președintelui Republicii a puterii discreționare de a prelunge funcția judiciară activă a judecătorilor instanței menționate peste vârsta de pensionare nou-stabilită, Republica Polonă nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul dispozițiilor coroborate ale articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE și ale articolului 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

## Cadrul juridic

### **Dreptul Uniunii**

#### *Tratatul UE*

2. Articolul 2 TUE are următorul cuprins:

„Uniunea se întemeiază pe valorile respectării demnității umane, libertății, democrației, egalității, statului de drept, precum și pe respectarea drepturilor omului, inclusiv a drepturilor persoanelor care aparțin minorităților. Aceste valori sunt comune statelor membre într-o societate caracterizată prin pluralism, nediscriminare, toleranță, justiție, solidaritate și egalitate între femei și bărbați.”

3. Articolul 19 alineatul (1) TUE prevede:

„Curtea de Justiție a Uniunii Europene cuprinde Curtea de Justiție, Tribunalul și tribunale specializate. Aceasta asigură respectarea dreptului în interpretarea și aplicarea tratatelor.

Statele membre stabilesc căile de atac necesare pentru a asigura o protecție jurisdicțională

efectivă în domeniile reglementate de dreptul Uniunii.”

#### *Carta*

4. Titlul VI din cartă, intitulat „Justiția”, cuprinde articolul 47 din aceasta, intitulat „Dreptul la o cale de atac eficientă și la un proces echitabil”, care prevede:

„Orice persoană ale cărei drepturi și libertăți garantate de dreptul Uniunii sunt încălcate are dreptul la o cale de atac eficientă în fața unei instanțe judecătorești, în conformitate cu condițiile stabilite de prezentul articol.

Orice persoană are dreptul la un proces echitabil, public și într-un termen rezonabil, în fața unei instanțe judecătorești independente și imparțiale, constituită în prealabil prin lege. [...]

[...]”

5. Potrivit articolului 51 din cartă:

„(1) Dispozițiile prezentei carte se adresează instituțiilor, organelor, oficiilor și agențiilor Uniunii, cu respectarea principiului subsidiarității, precum și statelor membre numai în cazul în care acestea pun în aplicare dreptul Uniunii. Prin urmare, acestea respectă drepturile și principiile și promovează aplicarea lor în conformitate cu atribuțiile pe care le au în acest sens și cu respectarea limitelor competențelor conferite Uniunii de tratate.

(2) Prezenta cartă nu extinde domeniul de aplicare al dreptului Uniunii în afara competențelor Uniunii, nu creează nicio competență sau sarcină nouă pentru Uniune și nu modifică competențele și sarcinile stabilite de tratate.”

### **Dreptul polonez**

#### *Constituția*

6. Articolul 183 alineatul 3 din Constituție prevede că prim-președintele Sąd Najwyższy

(Curtea Supremă) este numit pe o durată de șase ani.

7. Potrivit articolului 186 alineatul 1 din Constituție:

„Krajowa Rada Sądownictwa [Consiliul Național al Magistraturii] este gardianul independenței instanțelor judecătorești și a judecătorilor.”

8. Articolul 187 din Constituție prevede:

„1. Consiliul Național al Magistraturii este compus din:

1) prim-președintele [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)], ministrul justiției, președintele [Naczelny Sąd Administracyjny (Curtea Administrativă Supremă)] și o persoană desemnată de președintele Republicii,

2) cincisprezece membri aleși dintre judecătorii [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)], ai instanțelor judecătorești de drept comun, ai instanțelor administrative și ai instanțelor militare,

3) patru membri aleși de [Sejm (Seim)] din rândul deputaților și doi membri aleși de Senat din rândul senatorilor.

[...]

3. Mandatul membrilor aleși ai Consiliului Național al Magistraturii este de patru ani.

4. Regimul, domeniul de activitate, modul de lucru al Consiliului Național al Magistraturii, precum și modul de alegere a membrilor săi sunt prevăzute prin lege.”

*Noua Lege privind Curtea Supremă*

9. Articolul 30 din ustawa o Sądzie Najwyższym (Legea privind Curtea Supremă) din 23 noiembrie 2002 (Dz. U. din 2002, poziția 240) stabilea vârsta de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) la 70 de ani. În temeiul acestei dispoziții, judecătorii acestei instanțe aveau de asemenea

posibilitatea, cu cel puțin șase luni înainte de împlinirea vârstei de 70 de ani, să adreseze prim-președintelui instanței menționate o declarație prin care să indice că doresc să își exercite în continuare funcția și să prezinte un certificat care să ateste capacitatea lor de a desfășura activitatea de judecată, având în vedere starea lor de sănătate, caz în care își puteau exercita funcția de drept până la împlinirea vârstei de 72 de ani.

10. La 20 decembrie 2017, președintele Republicii a semnat ustawa o Sądzie Najwyższym (Legea privind Curtea Supremă) din 8 decembrie 2017 (Dz. U. din 2018, poziția 5, denumită în continuare „noua Lege privind Curtea Supremă”), care a intrat în vigoare la 3 aprilie 2018. Această lege a fost modificată de mai multe ori, printre altele, de ustawa o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawy o Sądzie Najwyższym oraz niektórych innych ustaw (Legea de modificare a Legii privind organizarea instanțelor de drept comun, a Legii privind Curtea Supremă și a altor anumite legi) din 10 mai 2018 (Dz. U. din 2018, poziția 1045, denumită în continuare „Legea de modificare din 10 mai 2018”).

11. Potrivit articolului 37 din noua Lege privind Curtea Supremă:

„1. Judecătorii [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] sunt pensionați în ziua în care împlinesc vârsta de 65 de ani, cu excepția cazului în care prezintă, cu cel mult douăsprezece luni și cu cel puțin șase luni înainte de împlinirea vârstei [de 65 de ani], o declarație prin care indică faptul că doresc să își exercite în continuare funcția și un certificat, întocmit potrivit condițiilor aplicabile candidaților la funcția de judecător, care să ateste că starea lor de sănătate le permite să își îndeplinească obligațiile care decurg din funcția lor, iar președintele Republicii Polone acordă autorizația de menținere în funcția de judecător al [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)].

1a. Înainte de a acorda autorizația de menținere în funcția de judecător la Curtea Supremă, președintele Republicii Polone solicită avizul Consiliului Național al Magistraturii. Consiliul Național al Magistraturii transmite avizul său președintelui Republicii Polone în termen de 30 de zile de la data la care acesta l-a solicitat. În cazul în care avizul nu este comunicat în termenul prevăzut în a doua teză, se consideră că Consiliul Național al Magistraturii a emis un aviz favorabil.

1b. Atunci când emite avizul menționat la alineatul 1a, Consiliul Național al Magistraturii ia în considerare interesul administrării justiției sau interesele sociale importante, în special repartizarea rațională a membrilor [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] sau nevoile rezultate din volumul de muncă al anumitor camere ale [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)].

2. Declarația și certificatul prevăzute la alineatul 1 sunt adresate prim-președintelui [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)], care le transmite imediat, însoțite de avizul său, președintelui Republicii Polone. Prim-președintele [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] transmite declarația și certificatul său, însoțite de avizul Colegiului [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)], președintelui Republicii Polone.

3. Președintele Republicii Polone poate autoriza menținerea în funcție a unui judecător al [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] în termen de trei luni de la primirea avizului Consiliului Național al Magistraturii, menționat la alineatul 1a, sau de la expirarea termenului de comunicare a acestui aviz. În lipsa autorizării în termenul prevăzut în prima teză, se consideră că judecătorul este pensionat la împlinirea vârstei de 65 de ani. În cazul în care un judecător din cadrul [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] împlinește vârsta menționată la alineatul 1 înainte de finalizarea procedurii de prelungire a mandatului său, acesta rămâne în funcție până la încheierea procedurii respective.

4. Autorizarea menționată la alineatul 1 se acordă pentru o durată de trei ani, care poate fi reînnoită o dată. Dispozițiile alineatului 3 se aplică *mutatis mutandis*. [...]"

12. Articolul 39 din această lege prevede:

„Președintele Republicii Polone constată data la care judecătorul [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] se pensionează sau este pensionat.”

13. Articolul 111 din legea menționată prevede:

„1. Judecătorii [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] care au împlinit vârsta de 65 de ani la data intrării în vigoare a prezentei legi sau care vor împlini această vârstă în termen de trei luni de la această dată se pensionează din ziua care urmează expirării acestui termen de trei luni, cu excepția cazului în care prezintă, în termen de o lună de la data intrării în vigoare a prezentei legi, declarația și certificatul prevăzute la articolul 37 alineatul 1, iar președintele Republicii Polone autorizează menținerea lor în funcția de judecător al [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)]. Dispozițiile articolului 37 alineatele 2-4 se aplică *mutatis mutandis*.”

1a. Judecătorii [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] care vor împlini vârsta de 65 de ani după expirarea unui termen de trei luni și înainte de expirarea unui termen de douăsprezece luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi se pensionează la expirarea unui termen de douăsprezece luni de la această intrare în vigoare, cu excepția situației în care prezintă, în acest termen, declarația și certificatul prevăzute la articolul 37 alineatul 1, iar președintele Republicii Polone autorizează menținerea lor în funcția de judecător al [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)]. Dispozițiile articolului 37 alineatele 1a-4 se aplică *mutatis mutandis*.”

14. Legea de modificare din 10 mai 2018 conține, în afară de dispozițiile de modificare a noii Legi privind Curtea Supremă, anumite

dispoziții autonome care reglementează procedura de prelungire a funcției judiciare active a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) care au împlinit vârsta de pensionare cel mai târziu la 3 iulie 2018. Articolul 5 din această lege de modificare are următorul cuprins:

„Președintele Republicii Polone transmite fără întârziere pentru aviz Consiliului Național al Magistraturii declarațiile menționate la articolul 37 alineatul 1 și la articolul 111 alineatul 1 din [noua Lege privind Curtea Supremă] pe care nu le-a examinat până la intrarea în vigoare a prezentei legi. Consiliul Național al Magistraturii transmite avizul său președintelui Republicii Polone în termen de 30 de zile de la data la care acesta l-a solicitat. Președintele Republicii Polone poate autoriza menținerea în funcție a unui judecător al [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] în termen de 60 de zile de la primirea avizului Consiliului Național al Magistraturii sau de la expirarea termenului de comunicare a acestui aviz. Dispozițiile articolului 37 alineatele 2-4 din [noua Lege privind Curtea Supremă], astfel cum a fost modificată prin prezenta lege, se aplică *mutatis mutandis*.”

## Procedura precontencioasă

15. Considerând că, prin adoptarea noii Legi privind Curtea Supremă și a legilor subsecvente de modificare a acesteia, Republica Polonă nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul dispozițiilor coroborate ale articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE și ale articolului 47 din cartă, Comisia a adresat, la 2 iulie 2018, o scrisoare de punere în întârziere acestui stat membru. Acesta din urmă a răspuns printr-o scrisoare din data de 2 august 2018, în care contesta orice încălcare a dreptului Uniunii.

16. La 14 august 2018, Comisia a emis un aviz motivat, în care susținea în continuare

că legislația națională menționată la punctul anterior încalcă dispozițiile respective ale dreptului Uniunii. În consecință, această instituție invita Republica Polonă să ia măsurile necesare pentru a se conforma respectivului aviz motivat în termen de o lună de la primirea sa. Acest stat membru a răspuns avizului motivat printr-o scrisoare din data de 14 septembrie 2018, în care concluziona că nu există încălcările astfel invocate.

17. În aceste condiții, Comisia a decis să introducă prezenta acțiune.

## Procedura în fața Curții

18. Prin act separat, depus la grefa Curții la 2 octombrie 2018, Comisia a introdus o cerere de măsuri provizorii în temeiul articolului 279 TFUE și al articolului 160 alineatul (2) din Regulamentul de procedură al Curții, solicitând Curții să dispună obligarea Republicii Polone, până la pronunțarea hotărârii pe fond:

– să suspende aplicarea dispozițiilor articolului 37 alineatele 1-4, ale articolului 111 alineatele 1 și 1a din noua Lege privind Curtea Supremă, ale articolului 5 din Legea de modificare din 10 mai 2018, precum și a tuturor măsurilor adoptate în temeiul acestor dispoziții;

– să ia toate măsurile necesare pentru a garanta că judecătorii Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) vizați de dispozițiile respective pot continua să își exercite funcțiile în postul pe care îl ocupau la data de 3 aprilie 2018, data intrării în vigoare a noii Legi privind Curtea Supremă, bucurându-se totodată de același statut și de aceleași drepturi și condiții de lucru de care beneficiau înainte de 3 aprilie 2018;

– să se abțină de la adoptarea oricărei măsuri care vizează numirea unor judecători la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) în locul celor vizați de aceleași dispoziții, precum și de la adoptarea oricărei măsuri care vizează numirea noului prim-președinte al acestei instanțe sau

indicarea persoanei însărcinate să conducă instanța respectivă în locul prim-președintelui său până la numirea noului prim-președinte și

– să comunice Comisiei, în termen de cel mult o lună de la notificarea Ordonanței Curții de pronunțare a măsurilor provizorii solicitate, iar apoi, în mod regulat, în fiecare lună, toate măsurile pe care le va fi adoptat pentru a se conforma pe deplin acestei ordonanțe.

19. Comisia a solicitat de asemenea, în temeiul articolului 160 alineatul (7) din Regulamentul de procedură, dispunerea măsurilor provizorii menționate la punctul anterior chiar înainte ca pârâta să își fi prezentat observațiile, având în vedere riscul imediat de producere a unui prejudiciu grav și ireparabil în raport cu principiul protecției jurisdicționale efective în contextul punerii în aplicare a dreptului Uniunii.

20. Prin Ordonanța din 19 octombrie 2018, Comisia/Polonia (C-619/18 R, nepublicată, EU:C:2018:852), vicepreședinta Curții a admis în mod provizoriu această ultimă cerere până la adoptarea ordonanței care urma să finalizeze procedura privind măsurile provizorii.

21. La 23 octombrie 2018, vicepreședinta Curții, în conformitate cu articolul 161 alineatul (1) din Regulamentul de procedură, a înaintat această cerere Curții, care, având în vedere importanța sa, a atribuit-o pentru soluționare Marii Camere, în conformitate cu articolul 60 alineatul (1) din acest regulament.

22. Prin Ordonanța din 17 decembrie 2018, Comisia/Polonia (C-619/18 R, EU:C:2018:1021), Curtea a admis cererea de măsuri provizorii a Comisiei până la pronunțarea unei hotărâri definitive în prezenta cauză.

23. Pe de altă parte, prin Ordonanța din 15 noiembrie 2018, Comisia/Polonia (C-619/18, EU:C:2018:910), președintele Curții a decis, la solicitarea Comisiei, judecarea prezentei cauze potrivit procedurii accelerate prevăzute

la articolul 23a din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene și la articolul 133 din Regulamentul de procedură.

24. Prin Ordonanța din 9 ianuarie 2019, președintele Curții a admis intervenția Ungariei în susținerea concluziilor Republicii Polone.

## Cu privire la acțiune

25. Prin cererea formulată, Comisia invocă două motive care se întemeiază pe încălcarea obligațiilor care ar decurge pentru statele membre din dispozițiile coroborate ale articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE și ale articolului 47 din cartă.

26. Prin intermediul primului motiv, Comisia reproșează Republicii Polone că a încălcat astfel de obligații, întrucât noua Lege privind Curtea Supremă a prevăzut, cu încălcarea principiului independenței judecătorilor și, în particular, a principiului inamovibilității acestora, aplicarea măsurii constând în reducerea vârstei de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) în cazul judecătorilor în exercițiu care au fost numiți la această instanță înainte de 3 aprilie 2018, data intrării în vigoare a acestei legi. Prin intermediul celui de al doilea motiv, Comisia reproșează acestui stat membru că a încălcat obligațiile menționate conferind, prin respectiva lege și cu încălcarea principiului independenței judecătorilor, președintelui Republicii puterea discreționară de a prelungi, de două ori, pentru o durată de câte trei ani, funcția judiciară activă a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) peste vârsta de pensionare nou-stabilită.

## Cu privire la menținerea obiectului litigiului

27. În ședință, Republica Polonă a susținut că ansamblul dispozițiilor naționale pe care le contestă Comisia în acțiunea sa au fost abrogate și că toate efectele acestora au fost înlăturate de ustawa o zmianie ustawy o Sądzie

Najwyższym (Legea de modificare a noii Legi privind Curtea Supremă) din 21 noiembrie 2018 (Dz. U. din 2018, poziția 2507), semnată de președintele Republicii la 17 decembrie 2018 și intrată în vigoare la 1 ianuarie 2019.

28. Potrivit statului membru menționat, în temeiul acestei legi, judecătorii în exercițiu ai Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) care fuseseră deja afectați de reducerea vârstei de pensionare operată de noua Lege privind Curtea Supremă au fost astfel menținuți sau reintegrați în această instanță, în condițiile în vigoare înainte de adoptarea acestei din urmă legi, considerându-se, pe de altă parte, că exercitarea funcției lor a continuat fără întrerupere. Dispozițiile care permit președintelui Republicii să autorizeze prelungirea exercitării funcției de judecător la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) atunci când s-a împlinit vârsta normală de pensionare ar fi fost, de asemenea, abrogate. În aceste condiții, prezenta procedură în constatarea neîndeplinirii obligațiilor este în prezent, potrivit Republicii Polone, lipsită de obiect.

29. La rândul său, Comisia a indicat în ședință că își menține acțiunea.

30. În această privință, trebuie amintit că, după cum reiese dintr-o jurisprudență constantă, existența unei neîndepliniri a obligațiilor trebuie apreciată în funcție de situația din statul membru în cauză astfel cum se prezenta aceasta la momentul expirării termenului stabilit în avizul motivat, iar schimbările intervenite ulterior nu pot fi luate în considerare de Curte (a se vedea în special Hotărârea din 6 noiembrie 2012, Comisia/Ungaria, C-286/12, EU:C:2012:687, punctul 41 și jurisprudența citată).

31. În speță, este cert că, la data la care a expirat termenul stabilit de Comisie în avizul motivat, dispozițiile noii Legi privind Curtea Supremă pe care le contestă Comisia prin prezenta acțiune erau încă în vigoare. Rezultă că este necesar ca Curtea să statueze cu privire

la acțiunea menționată, deși intrarea în vigoare a Legii de modificare a noii Legi privind Curtea Supremă din 21 noiembrie 2018 ar fi avut drept consecință dispariția cu efect retroactiv a tuturor efectelor dispozițiilor naționale contestate de Comisie, un astfel de eveniment neputând fi astfel luat în considerare, întrucât a intervenit ulterior expirării termenului prevăzut în avizul motivat (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 noiembrie 2012, Comisia/Ungaria, C-286/12, EU:C:2012:687, punctul 45).

### ***Cu privire la conținutul acțiunii***

32. În ședință, Comisia a precizat că, prin acțiunea sa, solicită în esență să se constate încălcarea articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, interpretat în lumina articolului 47 din cartă. Astfel, potrivit Comisiei, noțiunea de protecție jurisdicțională efectivă prevăzută la articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE trebuie să fie interpretată având în vedere conținutul articolului 47 din cartă și în special garanțiile inerente dreptului la o cale de atac efectivă pe care îl consacră această din urmă dispoziție, astfel încât prima dintre aceste dispoziții implică faptul că menținerea independenței unei instanțe precum Sąd Najwyższy (Curtea Supremă), căreia îi este încredințată în special sarcina de interpretare și de aplicare a dreptului Uniunii, trebuie să fie garantată.

33. Pentru a statua cu privire la prezenta acțiune, trebuie, în consecință, să se examineze dacă Republica Polonă și-a încălcat obligațiile care îi revin în temeiul articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE.

### ***Cu privire la aplicabilitatea și la domeniul de aplicare al articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE***

#### *Argumentația părților*

34. Întemeindu-se în special pe Hotărârea din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos

Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117), și pe Hotărârea din 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențe ale sistemului judiciar) (C-216/18 PPU, EU:C:2018:586), Comisia arată că, pentru a îndeplini obligația pe care le-o impune articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE de a stabili un sistem de căi de atac pentru a asigura o protecție jurisdicțională efectivă în domeniile reglementate de dreptul Uniunii, statele membre au obligația în special de a garanta că instanțele naționale care se pot pronunța cu privire la chestiuni referitoare la aplicarea sau la interpretarea acestui drept îndeplinesc cerința de independență a judecătorilor, aceasta din urmă fiind inclusă în conținutul esențial al dreptului fundamental la un proces echitabil, astfel cum este garantat în special la articolul 47 al doilea paragraf din cartă.

35. Întrucât Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) este o astfel de instanță, dispozițiile naționale care reglementează compunerea, structura organizațională și modul de funcționare a acestei instanțe ar trebui să garanteze că aceasta îndeplinește respectiva cerință de independență.

36. Astfel, cerința menționată ar privi nu numai desfășurarea unei proceduri specifice, ci și modul de organizare a justiției. O măsură națională care afectează, la modul general, independența instanțelor naționale ar avea drept consecință faptul că nu mai este garantată o cale de atac jurisdicțională efectivă, în special atunci când aceste instanțe aplică sau interpretează dreptul Uniunii.

37. Republica Polonă, susținută în această privință de Ungaria, arată că norme naționale cum sunt cele pe care le contestă Comisia în prezenta acțiune nu pot face obiectul unui control în raport cu articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE și cu articolul 47 din cartă.

38. Astfel, pe de o parte, aceste dispoziții din dreptul Uniunii nu ar conține nicio derogare de la principiul atribuirii care guvernează

competențele Uniunii și care decurge din articolul 4 alineatul (1), din articolul 5 alineatele (1) și (2), precum și din articolul 13 alineatul (2) TUE. Or, nu s-ar contesta că organizarea justiției naționale constituie o competență rezervată exclusiv statelor membre, astfel încât Uniunea nu poate să își aroge competențe în această materie.

39. Pe de altă parte, articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE și articolul 47 din cartă, la fel ca și principiile generale ale dreptului Uniunii cum ar fi principiul independenței judecătorilor, nu ar avea vocație să se aplice decât în situații reglementate de dreptul Uniunii.

40. Or, normele naționale puse în discuție de Comisie în prezenta cauză nu ar avea nicio legătură cu dreptul Uniunii și s-ar deosebi, în această privință, de reglementarea națională în privința căreia a fost pronunțată Hotărârea din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117), reglementare care, la rândul său, ar fi fost legată de acordarea unei asistențe financiare din partea Uniunii unui stat membru în contextul luptei împotriva deficitelor bugetare excesive și, în consecință, adoptată în temeiul dreptului Uniunii.

41. Nici articolul 47 din cartă nu ar avea vocația să se aplice în speță, ținând seama de lipsa situației de punere în aplicare a dreptului Uniunii, în sensul articolului 51 alineatul (1) din aceasta. Ar rezulta, de altfel, din cuprinsul articolului 6 alineatul (1) TUE, precum și din cuprinsul articolului 51 alineatul (2) din cartă și din Protocolul nr. 30 privind aplicarea cartei Republicii Polone și Regatului Unit (JO 2010, C 83, p. 313) că cartă nu extinde domeniul de aplicare al dreptului Uniunii în afara competențelor acesteia din urmă.

#### *Aprecierea Curții*

42. Trebuie amintit că, după cum reiese din cuprinsul articolului 49 TUE, care prevede posibilitatea oricărui stat european de a

solicita să devină membru al Uniunii, aceasta regroupează state care au aderat liber și voluntar la valorile comune prevăzute la articolul 2 TUE, respectă aceste valori și se angajează să le promoveze, dreptul Uniunii întemeindu-se astfel pe premisa fundamentală potrivit căreia fiecare stat membru împărtășește cu toate celelalte state membre, și recunoaște că acestea împărtășesc cu el, valorile menționate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 decembrie 2018, *Wightman și alții*, C-621/18, EU:C:2018:999, punctul 63, precum și jurisprudența citată).

43. Această premisă implică și justifică existența încrederii reciproce dintre statele membre și în special dintre instanțele lor în recunoașterea acestor valori pe care se întemeiază Uniunea, printre care cea a statului de drept și, așadar, în respectarea dreptului Uniunii care le pune în aplicare [a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 februarie 2018, *Associação Sindical dos Juizes Portugueses*, C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 30, precum și Hotărârea din 25 iulie 2018, *Minister for Justice and Equality (Deficiențe ale sistemului judiciar)*, C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctul 35].

44. Cu toate acestea, trebuie să se amintească faptul că, pentru a garanta conservarea caracteristicilor specifice și a autonomiei ordinii juridice a Uniunii, tratatele au instituit un sistem jurisdicțional destinat să asigure coerența și unitatea în interpretarea dreptului Uniunii (Hotărârea din 6 martie 2018, *Achmea*, C-284/16, EU:C:2018:158, punctul 35 și jurisprudența citată).

45. În particular, cheia de boltă a sistemului jurisdicțional astfel conceput o constituie procedura trimerii preliminară prevăzută la articolul 267 TFUE, care, prin instituirea unui dialog de la instanță la instanță tocmai între Curte și instanțele din statele membre, are drept scop asigurarea acestei coerențe și a acestei unități de interpretare a dreptului

Uniunii, permițând astfel asigurarea efectului său deplin și a autonomiei sale, precum și, în ultimă instanță, a caracterului propriu al dreptului instituit de tratate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 martie 2018, *Achmea*, C-284/16, EU:C:2018:158, punctul 37).

46. În sfârșit, astfel cum reiese dintr-o jurisprudență constantă, Uniunea este o uniune de drept în care justițiabilii au dreptul de a contesta în justiție legalitatea oricărei decizii sau a oricărui act național referitor la aplicarea în privința lor a unui act al Uniunii [Hotărârea din 27 februarie 2018, *Associação Sindical dos Juizes Portugueses*, C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 31 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 25 iulie 2018, *Minister for Justice and Equality (Deficiențe ale sistemului judiciar)*, C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctul 49].

47. În acest context, articolul 19 TUE, care concretizează valoarea statului de drept afirmată la articolul 2 TUE, încredințează instanțelor naționale și Curții obligația de a garanta deplina aplicare a dreptului Uniunii în toate statele membre, precum și protecția jurisdicțională a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul menționat [a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 februarie 2018, *Associação Sindical dos Juizes Portugueses*, C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 32, precum și Hotărârea din 25 iulie 2018, *Minister for Justice and Equality (Deficiențe ale sistemului judiciar)*, C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctul 50 și jurisprudența citată].

48. În acest temei și astfel cum prevede articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, statele membre stabilesc căile de atac necesare pentru a asigura justițiabililor respectarea dreptului lor la protecție jurisdicțională efectivă în domeniile reglementate de dreptul Uniunii. Astfel, statele membre le revine obligația de a prevedea un sistem de căi de atac și de proceduri care să asigure un control jurisdicțional efectiv în domeniile menționate

(Hotărârea din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juizes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 34 și jurisprudența citată).

49. Principiul protecției jurisdicționale efective a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii la care se referă astfel articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE constituie într-adevăr un principiu general al dreptului Uniunii care decurge din tradițiile constituționale comune ale statelor membre, care a fost consacrat la articolele 6 și 13 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950, și care în prezent este afirmat la articolul 47 din cartă (Hotărârea din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juizes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 35 și jurisprudența citată).

50. În ceea ce privește domeniul de aplicare material al articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, este necesar să se amintească, pe de altă parte, că această dispoziție vizează „domeniile reglementate de dreptul Uniunii”, independent de situația în care statele membre pun în aplicare acest drept, în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă (Hotărârea din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juizes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 29).

51. Contrar celor susținute de Republica Polonă și de Ungaria în această privință, împrejurarea că măsurile naționale de reducere salarială în discuție în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juizes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117), au fost adoptate ca urmare a unor imperative privind eliminarea deficitului excesiv al bugetului statului membru în discuție și în contextul unui program de asistență financiară din partea Uniunii acordat acestui stat membru nu a avut, astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 29-40 din

această hotărâre, niciun rol în interpretarea care a condus Curtea să concluzioneze în sensul aplicabilității articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE în cauza respectivă. Astfel, această concluzie s-a întemeiat pe împrejurarea că instanța națională vizată de această cauză, și anume Tribunal de Contas (Curtea de Conturi, Portugalia), sub rezerva unei verificări încredințate instanței de trimitere din cauza menționată, se putea pronunța, în calitate de instanță, cu privire la chestiuni privind aplicarea sau interpretarea dreptului Uniunii și care intrau astfel în domeniile reglementate de acest drept (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juizes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 40).

52. Pe de altă parte, deși, după cum amintesc Republica Polonă și Ungaria, organizarea justiției în statele membre intră în competența acestora din urmă, totuși, în exercitarea acestei competențe, statele membre sunt ținute să respecte obligațiile care decurg pentru acestea din dreptul Uniunii (a se vedea prin analogie Hotărârea din 13 noiembrie 2018, Raugevicius, C-247/17, EU:C:2018:898, punctul 45, precum și Hotărârea din 26 februarie 2019, Rimševičs și BCE/Letonia, C-202/18 și C-238/18, EU:C:2019:139, punctul 57) și în particular din articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juizes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 40). În plus, impunând statelor membre să respecte astfel aceste obligații, Uniunea nu urmărește în niciun caz să exercite ea însăși competența menționată și nici, prin urmare, contrar celor susținute de Republica Polonă, să și-o aroge.

53. În sfârșit, referitor la Protocolul nr. 30, trebuie să se arate că acesta nu privește articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE și să se amintească, în plus, că nu pune în discuție nici aplicabilitatea cartei în Polonia

și nu are ca obiectiv exonerarea Republicii Polone de obligația de a respecta dispozițiile cartei (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 decembrie 2011, N. S. și alții, C-411/10 și C-493/10, EU:C:2011:865, punctele 119 și 120).

54. Rezultă din toate cele ce precedă că articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE impune tuturor statelor membre obligația de a stabili căile de atac necesare pentru a asigura o protecție jurisdicțională efectivă, în special în sensul articolului 47 din cartă, în domeniile reglementate de dreptul Uniunii (Hotărârea din 14 iunie 2017, Online Games și alții, C-685/15, EU:C:2017:452, punctul 54, precum și jurisprudența citată).

55. Mai precis, orice stat membru trebuie, în temeiul articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, să se asigure că organismele care, în calitate de „instanță” în sensul definit de dreptul Uniunii, fac parte din sistemul său de căi de atac în domeniile reglementate de dreptul Uniunii îndeplinesc cerințele unei protecții jurisdicționale efective [Hotărârea din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juizes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 37, și Hotărârea din 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențe ale sistemului judiciar), C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctul 52].

56. În speță, este cert că Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) poate fi chemată să statueze cu privire la chestiuni legate de aplicarea sau interpretarea dreptului Uniunii și că face parte, în calitate de „instanță”, în sensul definit de acest drept, din sistemul polonez de căi de atac în „domeniile reglementate de dreptul Uniunii”, în sensul articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, astfel încât această instanță trebuie să îndeplinească cerințele unei protecții jurisdicționale efective (Ordonanța din 17 decembrie 2018, Comisia/Polonia, C-619/18 R, EU:C:2018:1021, punctul 43).

57. Pentru a garanta că o instanță precum Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) este în măsură să ofere o astfel de protecție, prezervarea independenței acestui organism este primordială, astfel cum se confirmă la articolul 47 al doilea paragraf din cartă, care menționează accesul la o instanță judecătorească „independentă” printre cerințele legate de dreptul fundamental la o cale de atac efectivă [a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juizes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 41, precum și Hotărârea din 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențe ale sistemului judiciar), C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctul 53].

58. Această cerință de independență a instanțelor, care este inerentă activității de judecată, ține de substanța dreptului la o protecție jurisdicțională efectivă și a dreptului fundamental la un proces echitabil, care are o importanță esențială în calitate de garant al protecției ansamblului drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii și al menținerii valorilor comune ale statelor membre prevăzute la articolul 2 TUE, în special a valorii statului de drept [a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențe ale sistemului judiciar), C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctele 48 și 63].

59. Având în vedere cele ce precedă, normele naționale puse în discuție de Comisie în acțiunea sa pot face obiectul unui control din perspectiva articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE și este necesar, în consecință, să se examineze dacă încălcările acestei dispoziții invocate de instituția menționată sunt dovedite.

### ***Cu privire la primul motiv***

#### *Argumentația părților*

60. Prin intermediul primului motiv, Comisia reproșează Republicii Polone că a încălcat

articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, întrucât noua Lege privind Curtea Supremă a prevăzut aplicarea măsurii constând în reducerea vârstei de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) în cazul judecătorilor în exercițiu care au fost numiți la această instanță înainte de 3 aprilie 2018, data intrării în vigoare a acestei legi. Astfel, acest stat membru ar fi încălcat principiul independenței judecătorilor și în particular principiul inamovibilității acestora.

61. Comisia arată, în această privință că, urmare a articolului 37 alineatul 1 și a articolului 111 alineatele 1 și 1a din noua Lege privind Curtea Supremă, judecătorii acesteia care au împlinit vârsta de 65 de ani înainte de data intrării în vigoare a acestei legi, respectiv 3 aprilie 2018, sau până la 3 iulie 2018 se pensionează, în principiu, la 4 iulie 2018, iar cei care vor împlini vârsta de 65 de ani între 4 iulie 2018 și 3 aprilie 2019 trebuie, în principiu, să se pensioneze la 3 aprilie 2019. În ceea ce privește judecătorii care au împlinit vârsta de 65 de ani după 3 aprilie 2019, aceștia ar trebui, în principiu, să se pensioneze la împlinirea vârstei de 65 de ani.

62. Comisia subliniază, pe de altă parte, că aceste dispoziții naționale au afectat imediat 27 dintre cei 72 de judecători ai Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) care erau în funcție la data intrării în vigoare a noii Legi privind Curtea Supremă, printre care prim-președinta acestei instanțe. În ceea ce o privește pe aceasta din urmă, instituția menționată arată în plus că, potrivit articolului 183 alineatul 3 din Constituție, persoana interesată a fost numită pentru un mandat de șase ani care trebuia, în speță, să expire la 30 aprilie 2020.

63. Or, Comisia consideră că, prin efectuarea unei astfel de reduceri a vârstei de pensionare în cazul judecătorilor în exercițiu ai Sąd Najwyższy (Curtea Supremă), autorizând totodată, pe de altă parte, la articolele 112 și 112a din noua Lege privind Curtea Supremă,

președintele Republicii să decidă în mod liber, până la 3 aprilie 2019, majorarea numărului de posturi în cadrul acestei instanțe, Republica Polonă a deschis calea unei recompuneri profunde și imediate a instanței menționate, încălcând principiul inamovibilității judecătorilor, ca garanție inerentă independenței acestora și, prin urmare, articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE.

64. Comisia consideră că, deși o reducere a vârstei de pensionare a judecătorilor nu poate fi total exclusă, sunt în orice caz necesare măsuri corespunzătoare precum o perioadă tranzitorie sau o abordare pe etape care să permită prevenirea utilizării unei astfel de reduceri cu scopul disimulat de modificare a compunerii instanțelor judiciare, în special pentru a evita orice impresie că o scurtare a duratei funcției judiciare a judecătorilor în discuție ar fi în realitate justificată de activitățile desfășurate de acești judecători în cursul exercițiului activ al acestei funcții și pentru a nu afecta certitudinea acestora că vor putea continua să își ocupe postul.

65. Potrivit Republicii Polone, articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE nu impune ca, în caz de reducere a vârstei de pensionare, să fie în mod obligatoriu prevăzută o perioadă tranzitorie pentru judecătorii în exercițiu pentru a garanta independența acestora. Astfel, întrucât o asemenea vârstă de pensionare se aplică, în mod general și automat tuturor judecătorilor în discuție, aceasta nu ar fi de natură să genereze presiuni susceptibile să influențeze persoanele interesate în cadrul exercitării funcțiilor jurisdicționale ale acestora.

66. În ordinea juridică polonă, garanțiile de independență a justiției ar fi în principal legate de protecția caracterului permanent al funcției judiciare, inclusiv a garanției de inamovibilitate, de imunitate, de o remunerare decentă, de secretul deliberărilor, de incompatibilitatea dintre funcțiile jurisdicționale și alte funcții

publice, de obligația de neutralitate politică și de interdicția de exercitare a unei activități economice. O revocare a judecătorilor nu ar fi autorizată decât în prezența celor mai grave încălcări disciplinare sau a unei condamnări penale definitive. Or, pensionarea unui judecător nu ar constitui o revocare, persoana interesată păstrându-și titlul de judecător și, în această calitate, beneficiul imunității și dreptul la o remunerație decentă, continuând totodată să fie supus diverselor norme deontologice.

67. Pe de altă parte, din Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler (C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508), precum și din Hotărârea din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juizes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117), ar decurge că statele membre își mențin posibilitatea de a adapta condițiile de muncă aplicabile judecătorilor și, prin urmare, vârsta pensionării acestora în special, ca în speță, pentru a alinia această vârstă de pensionare cu cea prevăzută de regimul general de pensionare, optimizând în același timp structura de vârstă a membrilor instanței în discuție.

68. În sfârșit, dacă ar trebui să se considere că vârsta de pensionare a unui judecător trebuie să fie în funcție de dreptul în vigoare la data de la care persoana interesată a început să își exercite funcția, ar fi necesar, în speță, să se țină seama de faptul că vârsta de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) a fost reformată în cursul anului 2002 și restabilită la 70 de ani, după ce fusese stabilită la 65 de ani între anii 1990 și 2002. Or, 17 dintre cei 27 de judecători în exercițiu în cadrul acestei instanțe care au fost afectați de reducerea vârstei de pensionare care rezultă din noua Lege privind Curtea Supremă ar fi fost numiți între anii 1990 și 2002, astfel încât, în privința acestora, nu ar fi nicio reducere a duratei inițiale de exercițiu a funcției lor.

69. Luarea în considerare a datei numirii ca judecător la Sąd Najwyższy (Curtea

Supremă) drept criteriu de stabilire a vârstei de pensionare a acestora ar atrage, în plus, un risc de discriminare între judecătorii acestei instanțe, unii dintre aceștia, în special cei care vor fi numiți după intrarea în vigoare a noii Legi privind Curtea Supremă, trebuind să se pensioneze mai curând decât alții care, la rândul lor, au fost numiți înainte de intrarea în vigoare menționată, într-o perioadă în care vârsta de pensionare era de 70 de ani.

70. Potrivit Ungariei, Comisia nu a demonstrat că reducerea vârstei de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) și pensionarea anumitor judecători ai acestei instanțe care a rezultat din această măsură ar fi de natură să afecteze capacitatea instanței menționate să garanteze o protecție jurisdicțională efectivă în domeniile reglementate de dreptul Uniunii.

#### *Aprecierea Curții*

71. Cerința de independență a instanțelor a cărei respectare trebuie să fie asigurată de statele membre, în temeiul articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE și astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 42-59 din prezenta hotărâre, în privința instanțelor naționale care, precum Sąd Najwyższy (Curtea Supremă), sunt chemate să statueze asupra unor chestiuni referitoare la interpretarea și la aplicarea dreptului Uniunii, cuprinde două aspecte.

72. Primul aspect, de ordin extern, presupune ca instanța respectivă să își exercite funcțiile în deplină autonomie, fără a fi supusă vreunei legături ierarhice sau de subordonare și fără să primească dispoziții sau instrucțiuni, indiferent de originea lor, fiind astfel protejată de intervenții sau de presiuni exterioare susceptibile să aducă atingere independenței de judecată a membrilor săi și să influențeze deciziile acestora (Hotărârea din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juizes Portugueses, C-64/16,

EU:C:2018:117, punctul 44 și jurisprudența citată).

73. Al doilea aspect, de ordin intern, este legat de noțiunea de imparțialitate și vizează echidistanța față de părțile în litigiu și de interesele lor din perspectiva obiectului acestuia. Acest aspect impune respectarea obiectivității și lipsa oricărui interes în soluționarea litigiului în afara strictei aplicări a normei de drept [Hotărârea din 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențe ale sistemului judiciar), C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctul 65 și jurisprudența citată].

74. Aceste garanții de independență și de imparțialitate postulează existența unor norme, în special în ceea ce privește compunerea instanței, numirea, durata funcției, precum și cauzele de abținere, de recuzare și de revocare a membrilor săi, care să permită înlăturarea oricărei îndoieli legitime, în percepția justițiabililor, referitoare la impenetrabilitatea instanței respective în privința unor elemente exterioare și la imparțialitatea sa în raport cu interesele care se înfruntă [Hotărârea din 19 septembrie 2006, Wilson, C-506/04, EU:C:2006:587, punctul 53 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențe ale sistemului judiciar), C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctul 66 și jurisprudența citată].

75. În particular, această libertate indispensabilă a judecătorilor în privința oricăror intervenții sau presiuni exterioare necesită, astfel cum a amintit în mod repetat Curtea, anumite garanții de natură să protejeze persoana celor care au îndatorirea de a judeca, cum ar fi inamovibilitatea [a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențe ale sistemului judiciar), C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctul 64 și jurisprudența citată].

76. Principiul inamovibilității impune în special ca judecătorii să poată rămâne în funcție cât timp nu au împlinit vârsta obligatorie de pensionare sau până la expirarea mandatului lor, atunci când acesta are o durată determinată. Fără a avea un caracter total absolut, principiul menționat nu poate face obiectul unor excepții decât cu condiția ca motive legitime și imperative să justifice acest aspect, cu respectarea principiului proporționalității. Astfel, se acceptă în general că judecătorii pot fi revocați dacă sunt inapți să își continue funcțiile ca urmare a unei incapacități sau a unei încălcări grave, cu respectarea procedurilor corespunzătoare.

77. În această ultimă privință, rezultă în special din jurisprudența Curții că cerința de independență impune ca normele care reglementează regimul disciplinar și, prin urmare, o eventuală revocare a celor care au misiunea de a judeca să prezinte garanțiile necesare pentru a evita orice risc de utilizare a unui astfel de regim ca sistem de control politic al conținutului deciziilor judiciare. Astfel, adoptarea unor norme care definesc printre altele atât comportamentele ce constituie încălcări disciplinare, cât și sancțiunile aplicabile în mod concret, care prevăd intervenția unei instanțe independente în conformitate cu o procedură care garantează pe deplin drepturile consacrate la articolele 47 și 48 din cartă, în special dreptul la apărare, și care consacră posibilitatea de a contesta în justiție deciziile organelor disciplinare constituie un ansamblu de garanții esențiale pentru menținerea independenței puterii judecătorești [Hotărârea din 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențe ale sistemului judiciar), C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctul 67].

78. În speță, este necesar să se constate că reforma contestată, care prevede aplicarea măsurii constând în reducerea vârstei de pensionare a judecătorilor (Curtea Supremă)

În cazul judecătorilor deja în exercițiu în cadrul acestei instanțe, are drept consecință o încetare anticipată a exercitării funcțiilor jurisdicționale a acestora din urmă și că aceasta este astfel susceptibilă să dea naștere unor preocupări legitime referitoare la respectarea principiului inamovibilității judecătorilor.

79. În aceste condiții și având în vedere importanța esențială a principiului menționat, amintită la punctele 75-77 din prezenta hotărâre, o astfel de aplicare nu poate fi admisă decât dacă este justificată de un obiectiv legitim și proporțional raportat la acesta și cu condiția de a nu fi de natură să genereze îndoieli legitime, în percepția justițiabililor, referitoare la impenetrabilitatea instanței respective în privința unor elemente exterioare și la imparțialitatea sa în raport cu interesele care se înfruntă.

80. În speță, Republica Polonă susține că reducerea vârstei de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) la 65 de ani a rezultat dintr-o voință de armonizare a acestei vârste cu vârsta generală de pensionare aplicabilă tuturor lucrătorilor în Polonia și de optimizare, prin aceasta, a structurii de vârstă a membrilor acestei instanțe.

81. În această privință, trebuie să se arate, în primul rând, că este cert că Curtea a recunoscut caracterul legitim pe care îl pot avea obiective în materie de politică de ocupare a forței de muncă cum sunt cele care urmăresc, pe de o parte, uniformizarea, în cadrul profesiilor din sectorul funcției publice, a limitelor de vârstă de încetare obligatorie a activității și, pe de altă parte, favorizarea instituirii unei structuri mai echilibrate de vârstă care să faciliteze accesul tinerilor în special la profesia de judecător (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 iulie 2011, Fuchs și Köhler, C-159/10 și C-160/10, EU:C:2011:508, punctul 50, precum și Hotărârea din 6 noiembrie 2012, Comisia/ Ungaria, C-286/12, EU:C:2012:687, punctele 61 și 62).

82. Cu toate acestea, este necesar să se arate, *primò*, că, astfel cum subliniază Comisia și după cum a arătat deja Comisia Europeană pentru Democrație prin Drept (denumită „Comisia de la Veneția”) la punctele 33 și 47 din Avizul său nr. 904/2017 [CDL-AD(2017)031], expunerea de motive a proiectului noii Legi privind Curtea Supremă conține elemente de natură să creeze îndoieli serioase cu privire la faptul că reforma vârstei de pensionare a judecătorilor în exercițiu ai Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) a fost ghidată de astfel de obiective, iar nu de o voință de a realiza o îndepărtare a unui anumit grup de judecători ai acestei instanțe.

83. *Secundo*, trebuie amintit că reducerea vârstei de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) în exercițiu la data intrării în vigoare a noii legi privind Curtea Supremă a fost însoțită, în speță, de instituirea unui nou mecanism care îi permitea președintelui Republicii să decidă, în mod discreționar, prelungirea exercitării funcției de judecător astfel scurtate pentru două perioade consecutive de câte trei ani.

84. Or, pe de o parte, introducerea unei astfel de posibilități de prelungire a exercitării funcției de judecător cu șase ani, concomitent cu reducerea cu cinci ani a vârstei de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) în exercițiu la data intrării în vigoare a noii Legi privind Curtea Supremă, este de natură să creeze îndoieli cu privire la faptul că reforma întreprinsă urmărește în mod real armonizarea vârstei de pensionare a acestor judecători cu cea aplicabilă tuturor lucrătorilor și optimizarea structurii de vârstă a membrilor acestei instanțe.

85. Pe de altă parte, combinarea acestor două măsuri este de asemenea de natură să consolideze impresia că, în realitate, putea fi vorba despre înlăturarea unei părți prestabilite a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă), președintele Republicii păstrând astfel, în pofida aplicării măsurii reducerii

vârstei de pensionare în privința tuturor judecătorilor acestei instanțe care erau în exercițiu la data intrării în vigoare a noii Legi privind Curtea Supremă, puterea discreționară de a menține în funcție o parte a persoanelor interesate.

86. *Tertio*, este necesar să se constate că măsura de reducere cu cinci ani a vârstei de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) în exercițiu la data intrării în vigoare a noii Legi privind Curtea Supremă și efectul rezultat al scurtării exercitării funcțiilor acestora au afectat imediat aproape o treime dintre membrii în exercițiu ai acestei instanțe, printre care în special pe prim-președinta acesteia, al cărei mandat de șase ani garantat de Constituție s-a scurtat de asemenea ca urmare a acestui fapt. După cum susține Comisia, această constatare arată impactul potențial considerabil al reformei în cauză asupra compunerii și continuității funcționale a Sąd Najwyższy (Curtea Supremă). Or, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 76 din concluziile sale, o astfel de remaniere majoră a compunerii unei instanțe supreme, ca urmare a unei reforme care o vizează în mod specific, se poate dovedi, la rândul său, de natură să ridice îndoieli cu privire la caracterul veritabil al unei astfel de reforme și la finalitățile efectiv urmărite de aceasta.

87. Îndoielile legate astfel de finalitățile reale ale reformei contestate și care rezultă din ansamblul considerațiilor expuse la punctele 82-86 din prezenta hotărâre nu pot fi înlăturate de argumentele invocate de Republica Polonă potrivit cărora, pe de o parte, unii dintre judecătorii în exercițiu ai Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) afectați de această reformă ar fi fost numiți în acest post la o dată la care vârsta de pensionare a judecătorilor acestei instanțe era stabilită la 65 de ani și, pe de altă parte, un astfel de judecător, atunci când este pensionat, își

păstrează totuși titlul de judecător, continuă să beneficieze de imunitate și de emolumente și rămâne supus anumitor norme deontologice.

88. Astfel, presupunând că aceste împrejurări sunt stabilite, ele nu sunt de natură să repună în discuție faptul că pensionarea judecătorilor în discuție implică încetarea imediată și anticipată, în raport cu ceea ce era prevăzut înainte de adoptarea reformei contestate, a exercitării funcțiilor lor juridicționale.

89. În al doilea rând, astfel cum a confirmat Republica Polonă în ședință, vârsta generală de pensionare a lucrătorilor la care acest stat membru arată că a dorit să alinieze vârsta de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) nu implică o pensionare din oficiu a acestor lucrători, ci doar dreptul, și nu obligația pentru aceștia de a-și înceta activitatea profesională și de a beneficia, în acest caz, de o pensie pentru limită de vârstă.

90. În aceste condiții, Republica Polonă nu a stabilit că măsura contestată ar constitui un mijloc corespunzător pentru a reduce diversitatea limitelor de vârstă pentru încetarea obligatorie a activității pentru toate profesiile în discuție. În particular, acest stat membru nu a prezentat niciun motiv obiectiv pentru care, în scopul alinierii vârstei de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) la vârsta generală de pensionare aplicabilă tuturor lucrătorilor în Polonia, era necesar să prevadă o pensionare din oficiu a judecătorilor menționați sub rezerva unei continuări a exercitării funcțiilor lor decise în mod discreționar de președintele Republicii, în timp ce, pentru restul lucrătorilor, pensionarea la vârsta prevăzută de lege în această privință este facultativă.

91. În al treilea rând, trebuie să se sublinieze că, în ceea ce privește obiectivul de uniformizare a vârstei de pensionare, Curtea a statuat deja că dispoziții naționale care conduc la o reducere imediată și considerabilă a limitei de vârstă

pentru încetarea obligatorie a activității de judecător, fără a prevedea măsuri tranzitorii de natură să protejeze încrederea legitimă a persoanelor în cauză în exercițiul la data intrării în vigoare a acestor dispoziții, nu respectă principiul proporționalității (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 noiembrie 2012, Comisia/ Ungaria, C-286/12, EU:C:2012:687, punctele 68 și 80).

92. În ceea ce privește Hotărârea din 27 februarie 2018, *Associação Sindical dos Juizes Portugueses* (C-64/16, EU:C:2018:117), la care s-a referit de asemenea Republica Polonă pentru a justifica legitimitatea măsurii naționale contestate de Comisie în cadrul primului său motiv, trebuie să se amintească faptul că această hotărâre privea o măsură de reducere a valorii remunerației judecătorilor. În hotărârea menționată, Curtea a considerat, după ce a arătat că această măsură de reducere salarială era în același timp limitată în ceea ce privește valoarea sa și temporară și că nu a fost adoptată în special pentru membrii Tribunal de Contas (*Curtea des Conturi, Portugalia*), ci părea, dimpotrivă, o măsură de aplicare generală, că articolul 19 TUE trebuie interpretat în sensul că principiul independenței judecătorilor nu se opune aplicării unei asemenea măsuri.

93. Or, preconizate din perspectiva protecției independenței judecătorilor, efectele unei astfel de reduceri salariale limitate și temporare nu sunt deloc comparabile cu cele ale unei măsuri constând într-o reducere a vârstei de pensionare a judecătorilor în exercițiu care, în ce o privește, are drept consecință să pună capăt carierei judiciare a persoanelor interesate în mod anticipat și definitiv.

94. În al patrulea rând, aplicarea imediată a reformei contestate în cazul judecătorilor Sąd Najwyższy (*Curtea Supremă*) în exercițiu la data intrării în vigoare a noii Legi privind Curtea Supremă nu poate fi justificată nici de preocuparea, exprimată de Republica Polonă,

de evitare a unei eventuale discriminări, în termeni de durată de exercitare a funcției de judecător, între acești judecători și cei care vor fi numiți la această instanță ulterior respectivei date.

95. Astfel, după cum susține Comisia, aceste două categorii de judecători nu sunt într-o situație analoagă, din moment ce doar celor dintâi li se scurtează cariera în timp ce sunt în post în cadrul Sąd Najwyższy (*Curtea Supremă*), a doua categorie de judecători trebuind, în ceea ce îi privește, să fie numiți în cadrul acestei instanțe sub imperiul noii legislații care prevede o vârstă legală de pensionare de 65 de ani. În plus și după cum sugerează de asemenea Republica Polonă în argumentația sa precum că judecătorilor aflați deja în exercițiu în cadrul Sąd Najwyższy (*Curtea Supremă*) nu li s-ar recunoaște, spre deosebire de colegii lor numiți după intrarea în vigoare a noii Legi privind Curtea Supremă, posibilitatea de a beneficia de noua vârstă de pensionare introdusă de această lege, este necesar să se arate că, astfel cum a susținut Comisia, ar fi fost preferabil să se prevadă o posibilitate pentru persoanele interesate să renunțe în mod voluntar la exercitarea funcțiilor lor, la împlinirea acestei noi vârste legale de pensionare, fără a fi, așadar, constrânse în această privință.

96. Având în vedere toate considerațiile care precedă, trebuie să se constate că aplicarea măsurii reducerii vârstei de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (*Curtea Supremă*) în cazul judecătorilor în exercițiu în cadrul acestei instanțe nu este justificată de un obiectiv legitim. Prin urmare, aplicarea menționată aduce atingere principiului inamovibilității judecătorilor, care este inerent independenței lor.

97. În consecință, primul motiv al Comisiei, care se întemeiază pe încălcarea articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, trebuie admis.

### ***Cu privire la al doilea motiv***

#### *Argumentația părților*

98. Prin intermediul celui de al doilea motiv, Comisia reproșează Republicii Polone că a încălcat articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE prin faptul că a conferit președintelui Republicii, în temeiul noii Legi privind Curtea Supremă, puterea discreționară de a prelungi, de două ori, pentru o durată de câte trei ani, funcția judiciară activă a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) peste noua vârstă de pensionare stabilită de această lege.

99. Potrivit Comisiei, în absența atât a criteriilor obligatorii care să încadreze decizia de a acorda sau nu astfel de prelungiri ale exercitării funcției de judecător, cât și a obligației de a motiva astfel de decizii și a posibilității unui control jurisdicțional al acestora, președintele Republicii este în măsură să exercite o influență asupra judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă). Astfel, perspectiva de a trebui să se adreseze președintelui Republicii pentru a solicita astfel de prelungiri și, ulterior, după formularea unor astfel de cereri, situația de așteptare a deciziei acestuia din urmă ar putea genera, pentru judecătorul în discuție, o presiune de natură să-l conducă la acceptarea unor eventuale dorințe ale președintelui Republicii în ceea ce privește cauzele cu care este sesizat, inclusiv atunci când i se solicită să interpreteze și să aplice dispoziții ale dreptului Uniunii.

100. Obligația președintelui Republicii de a solicita avizul Consiliului Național al Magistraturii prevăzută la articolul 37 alineatele 1a și 1b și la articolul 111a din noua Lege privind Curtea Supremă, precum și la articolul 5 din Legea de modificare din 10 mai 2018 nu ar afecta constatarea care precede. Astfel, criteriile impuse acestui consiliu pentru a-și da avizul ar fi prea generale, iar acest aviz nu ar fi obligatoriu pentru

președintele Republicii. În plus, având în vedere recenta reformă a ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa (Legea privind Consiliul Național al Magistraturii) din 12 mai 2011 (Dz. U. din 2011, poziția 714), operată de ustawy o zmianie ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa oraz niektórych innych ustaw (Legea de modificare a Legii privind Consiliul Național al Magistraturii și a altor anumite legi) din 8 decembrie 2017 (Dz. U. din 2018, poziția 3), cei cincisprezece membri ai acestui consiliu care, din cei douăzeci și șapte de membri pe care îi are acesta, trebuie să fie aleși dintre judecători nu ar mai fi în prezent aleși ca înainte de semenii lor, ci de Seim, astfel încât ar fi permisă punerea la îndoială a independenței lor.

101. În sfârșit, Comisia susține că, în ceea ce privește judecătorii Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) care vor împlini vârsta de 65 de ani după 3 iulie 2018, nu s-a stabilit un termen în care președintele Republicii trebuie să solicite avizul Consiliului Național al Magistraturii, ceea ce are ca efect potențial creșterea perioadei efective în care menținerea în post a judecătorului interesat este la discreția președintelui Republicii.

102. Acești diferiți factori ar fi de natură să conducă la o situație în care Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) nu va mai fi considerată ca oferind garanția că acționează, în orice împrejurări, în mod imparțial și independent.

103. Republica Polonă susține că autorizarea conferită președintelui Republicii de a decide menținerea eventuală în funcție a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) care au împlinit vârsta pensionării constituie o competență derivată din prerogativa, încredințată aceluiași președinte prin Constituție, de numire a judecătorilor. Or, această prerogativă, care ar avea tocmai ca finalitate protejarea puterii judiciare de ingerințele atât ale puterii legislative, cât și ale puterii executive, ar trebui să fie exercitată

în mod personal de președintele Republicii doar cu respectarea normelor și a principiilor constituționale și, conform unei jurisprudențe constante, deciziile acestuia de refuz al numirii unui candidat pe un post de judecător constituie acte care nu intră în domeniul activității administrative și care nu pot face obiectul unor căi de atac juridice.

104. Cu toate acestea, avizele transmise președintelui Republicii de Consiliul Național al Magistraturii ar lua în considerare, după cum reiese din cuprinsul articolului 37 alineatul 1b din noua Lege privind Curtea Supremă, interesul sistemului judiciar sau un interes social important, în special utilizarea rațională a membrilor personalului Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) sau nevoile care rezultă din volumul de muncă al anumitor camere ale acestei instanțe. În plus, deși astfel de avize nu pot avea caracter obligatoriu pentru președintele Republicii fără a se aduce atingere prerogativelor constituționale ale acestuia din urmă menționate la punctul anterior, este evident că, în practică, acesta ține cont de respectivele avize. Este clar de asemenea că, deși legea menționată nu prevede un termen în acest scop, președintele Republicii solicită avizul Consiliului Național al Magistraturii din momentul în care a primit cererea de prelungire a exercitării funcției sale formulată de un judecător al Sąd Najwyższy (Curtea Supremă).

105. În ceea ce privește compunerea Consiliului Național al Magistraturii, Republica Polonă arată că nu împărtășește temerile Comisiei. Ea susține, în plus, că astfel de temeri nu au relevanță în scopul aprecierii prezentei cauze, întrucât Comisia reproșează în esență acestui stat membru că a lăsat la discreția președintelui Republicii decizia de autorizare sau nu a eventualei continuări a exercitării funcției de judecător al Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) peste vârsta legală de pensionare, fără să existe posibilitatea unei căi de atac

jurisdicționale împotriva unei astfel de decizii și că, în ceea ce îl privește, avizul Consiliului Național al Magistraturii nu este în orice caz obligatoriu pentru președintele Republicii.

106. În sfârșit, Republica Polonă consideră că judecătorii Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) nu se pot lăsa influențați, în practică, de președintele Republicii doar cu scopul prelungirii exercitării funcției, în loc să se pensioneze beneficiind de o pensie ridicată, cu atât mai mult cu cât secretul deliberărilor l-ar împiedica pe acesta din urmă să dispună de informații privind sensul votului exprimat de fiecare judecător. În plus, termenul în care președintele Republicii este chemat să se pronunțe cu privire la cererea de continuare a exercitării funcției sale formulată de un judecător, respectiv de aproximativ patru luni, ar fi destul de scurt.

107. Modele similare de prelungire a exercitării funcțiilor judiciare peste vârsta normală de pensionare ar exista, de altfel, și în alte state membre decât Republica Polonă, iar reînnoirea mandatului unui judecător al Curții de Justiție a Uniunii Europene ar depinde, de asemenea, de aprecierea discreționară a guvernului statului membru de care aparține persoana interesată.

#### *Aprecierea Curții*

108. Astfel cum s-a amintit la punctele 72-74 din prezenta hotărâre, garanțiile de independență și de imparțialitate a instanțelor necesită ca instanța în discuție să își exercite funcțiile în deplină autonomie, fiind protejată de intervenții sau de presiuni exterioare susceptibile să aducă atingere independenței de judecată a membrilor săi și să influențeze deciziile acestora, cu respectarea obiectivității și fără a avea niciun interes în soluționarea litigiului. Normele care urmăresc să garanteze această independență și această imparțialitate trebuie să fie în măsură să permită înlăturarea oricărei îndoieli legitime, în percepția justițiabililor, referitoare la impenetrabilitatea

instanței respective în privința unor elemente exterioare și la imparțialitatea sa în raport cu interesele care se înfruntă.

109. În speță, trebuie să se arate de la bun început că norma națională vizată de al doilea motiv al Comisiei nu se referă la procesul de numire a candidaților la exercitarea funcțiilor judiciare, ci la posibilitatea, pentru judecătorii în exercițiu care beneficiază, așadar, de garanțiile inerente exercitării acestor funcții, de continuare a exercitării acestora peste vârsta normală de pensionare și că această normă privește astfel condițiile de desfășurare și de încetare a carierei acestora.

110. Pe de altă parte, deși este doar de competența statelor membre să decidă dacă autorizează sau nu o astfel de prelungire a exercitării funcțiilor judiciare peste vârsta normală de pensionare, nu este mai puțin adevărat că, atunci când acestea optează pentru un astfel de mecanism, sunt obligate să se asigure că modalitățile și condițiile cărora le este supusă o astfel de prelungire nu sunt de natură să aducă atingere principiului independenței judecătorilor.

111. În această privință, împrejurarea că un organ precum președintele Republicii este investit cu puterea de a decide sau nu acordarea unei astfel de eventuale prelungiri nu este, desigur, suficientă ca atare pentru a concluziona în sensul existenței unei atingeri aduse principiului menționat. Cu toate acestea, este important să se asigure că modalitățile procedurale și condițiile de fond care conduc la adoptarea unor astfel de decizii nu sunt de natură să dea naștere, în percepția justițiabililor, unor îndoieli legitime referitoare la impenetrabilitatea judecătorilor în discuție în privința unor elemente exterioare și la imparțialitatea lor în raport cu interesele care se înfruntă.

112. În acest scop, este important, printre altele, ca respectivele condiții și modalități

să fie concepute astfel încât acești judecători să fie la adăpostul unor eventuale tentații de a ceda unor intervenții sau unor presiuni exterioare care le pot pune în pericol independența (a se vedea în acest sens Hotărârea din 31 ianuarie 2013, D. și A., C-175/11, EU:C:2013:45, punctul 103). Asemenea modalități trebuie astfel în special să permită excluderea nu numai a oricărei influențe directe, sub formă de instrucțiuni, ci și a formelor de influență indirectă susceptibile să orienteze deciziile judecătorilor în discuție (a se vedea prin analogie Hotărârea din 16 octombrie 2012, Comisia/Austria, C-614/10, EU:C:2012:631, punctul 43, și Hotărârea din 8 aprilie 2014, Comisia/Ungaria, C-288/12, EU:C:2014:237, punctul 51).

113. Or, în speță, condițiile și modalitățile procedurale de care noua Lege privind Curtea Supremă condiționează prelungirea eventuală a exercitării funcției de judecător al Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) peste vârsta normală de pensionare nu îndeplinesc astfel de cerințe.

114. În această privință, trebuie să se arate în primul rând că, în temeiul noii Legi privind Curtea Supremă, o astfel de prelungire este în prezent supusă unei decizii a președintelui Republicii care are un caracter discreționar prin faptul că adoptarea sa nu este, în sine, încadrată de niciun criteriu obiectiv și verificabil și care nu trebuie să fie motivată. În plus, o astfel de decizie nu poate face obiectul unei căi de atac jurisdicționale.

115. În al doilea rând și în ceea ce privește faptul că noua Lege privind Curtea Supremă prevede că Consiliul Național al Magistraturii trebuie să dea un aviz președintelui Republicii înainte ca acesta să își adopte decizia, este, desigur, adevărat că intervenția unui astfel de organism, în contextul unui proces de prelungire a exercitării funcției unui judecător peste vârsta normală de pensionare a acestuia,

se poate dovedi, în principiu, de natură să contribuie la o obiectivizare a acestui proces.

116. Acest lucru este însă valabil numai în măsura în care sunt îndeplinite anumite condiții și în special în măsura în care organismul menționat este el însuși independent de puterile legislativă și executivă și de autoritatea căreia trebuie să îi dea un aviz și în măsura în care un astfel de aviz este dat pe baza unor criterii deopotrivă obiective și pertinente și este motivat în mod corespunzător, astfel încât să fie de natură să edifice în mod obiectiv respectiva autoritate în luarea deciziei sale.

117. În această privință, este suficient să se constate, astfel cum a confirmat Republica Polonă în ședință, că, atunci când i s-a solicitat să dea un astfel de aviz președintelui Republicii, Consiliul Național al Magistraturii, ca regulă generală și în absența unei norme care să îl oblige să motiveze aceste avize, s-a limitat la emiterea respectivelor avize, favorabile sau defavorabile, uneori lipsite de orice motivare, alături însoțite de o motivare pur formală, făcând o simplă trimitere generală la termenii în care sunt formulate criteriile stabilite la articolul 37 alineatul 1b din noua Lege privind Curtea Supremă. În aceste condiții și fără chiar să fie necesar să se stabilească dacă criteriile cum sunt cele menționate de această dispoziție au un caracter suficient de transparent, obiectiv și verificabil, trebuie să se constate că astfel de avize nu sunt de natură să poată contribui la a-l edifica în mod obiectiv pe președintele Republicii în exercitarea puterii cu care este investit pentru a autoriza sau a refuza o continuare a exercitării funcției de judecător al Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) după ce persoana interesată a împlinit vârsta normală de pensionare.

118. Având în vedere toate cele ce precedă, trebuie să se constate că puterea discreționară cu care este investit președintele Republicii de a autoriza, de două ori, pentru câte trei ani,

între vârsta de 65 de ani și vârsta de 71 de ani, continuarea exercitării funcției de judecător al unei instanțe supreme naționale precum Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) este de natură să dea naștere unor îndoieli legitime, în special în percepția justițiabililor, cu privire la impenetrabilitatea judecătorilor în discuție față de elemente exterioare și la imparțialitatea lor în raport cu interesele susceptibile să se înfrunte în fața acestora.

119. În sfârșit, nu poate fi admis argumentul Republicii Polone care se întemeiază pe o pretinsă similaritate între dispozițiile naționale astfel puse în discuție și procedurile aplicabile în alte state membre sau cu ocazia reînnoirii eventuale a mandatului de judecător al Curții de Justiție a Uniunii Europene.

120. Astfel, pe de o parte și chiar presupunând că o procedură prevăzută în alt stat membru conține, din perspectiva articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, vicii analoage celor care au fost arătate cu privire la dispozițiile naționale în discuție în prezenta cauză, ceea ce nu a fost stabilit, nu este mai puțin adevărat că un stat membru nu se poate întemeia pe o încălcare eventuală a dreptului Uniunii de către un alt stat membru pentru a justifica propria neîndeplinire a obligațiilor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 iunie 1996, Comisia/Italia, C-101/94, EU:C:1996:221, punctul 27 și jurisprudența citată).

121. Pe de altă parte, trebuie să se amintească faptul că, spre deosebire de magistrații naționali, care sunt numiți până la împlinirea vârstei legale de pensionare, numirea judecătorilor în cadrul Curții intervine, astfel cum prevede articolul 253 TFUE, pentru o perioadă determinată de șase ani. Pe de altă parte, o nouă numire într-un astfel de post a unui judecător aflat la final de mandat necesită, în temeiul acestui articol și la fel ca în cazul numirii inițiale a acestuia, acordul comun al guvernelor statelor membre după avizul comitetului prevăzut la articolul 255 TFUE.

122. Condițiile astfel stabilite de tratate nu pot modifica domeniul de aplicare al obligațiilor pe care trebuie să le îndeplinească statele membre în temeiul articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE.

123. În consecință, al doilea motiv al Comisiei, care se întemeiază pe încălcarea articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, și, prin urmare, întreaga acțiune trebuie să fie admise.

124. Având în vedere toate considerațiile care precedă, trebuie să se constate că, pe de o parte, prevăzând aplicarea măsurii care constă în reducerea vârstei de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) în cazul judecătorilor în exercițiu care au fost numiți la această instanță înainte de 3 aprilie 2018 și, pe de altă parte, acordând președintelui Republicii puterea discreționară de a prelungi funcția judiciară activă a judecătorilor instanței menționate peste vârsta de pensionare nou-stabilită, Republica

Polonă nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE.

## Cu privire la cheltuielile de judecată

125. Potrivit articolului 138 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții, partea care cade în pretenții este obligată, la cerere, la plata cheltuielilor de judecată. Întrucât Comisia a solicitat obligarea Republicii Polone la plata cheltuielilor de judecată, iar Republica Polonă a căzut în pretenții, se impune obligarea acesteia la plata cheltuielilor de judecată.

126. Potrivit articolului 140 alineatul (1) din Regulamentul de procedură, Ungaria suportă propriile cheltuieli de judecată.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară și hotărăște:

**1) Pe de o parte, prevăzând aplicarea măsurii care constă în reducerea vârstei de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă, Polonia) în cazul judecătorilor în exercițiu care au fost numiți la această instanță înainte de 3 aprilie 2018 și, pe de altă parte, acordând președintelui Republicii puterea discreționară de a prelungi funcția judiciară activă a judecătorilor instanței menționate peste vârsta de pensionare nou-stabilită, Republica Polonă nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE.**

**2) Obligă Republica Polonă la plata cheltuielilor de judecată.**

**3) Ungaria suportă propriile cheltuieli de judecată.**

# HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

## 10 iulie 2019(\*)

„Trimitere preliminară – Libera circulație a persoanelor – Egalitate de tratament – Avantaje sociale – Regulamentul (UE) nr. 492/2011 – Articolul 7 alineatul (2) – Ajutor financiar pentru studii superioare – Studenți nerezidenți – Condiție legată de durata de muncă a părinților acestora pe teritoriul național – Durată minimă de cinci ani – Perioadă de referință de șapte ani – Mod de calcul al perioadei de referință – Data formulării cererii de ajutor financiar – Discriminare indirectă – Justificare – Proporționalitate”

În cauza C-410/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal administrativ (Luxembourg) (Tribunalul Administrativ, Luxembourg), prin decizia din 20 iunie 2018, primită de Curte la 22 iunie 2018, în procedura

**Nicolas Aubriet**

împotriva

**Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche,**

CURTEA (Camera întâi),

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

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Aubriet, de S. Jacquet, avocate;
- pentru guvernul luxemburghez, de D. Holderer, în calitate de agent, asistată de P. Kinsch, avocat;
- pentru guvernul danez, de J. Nyman-Lindgren și de M. Wolff, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. Van Hoof și de D. Martin, în calitate de agenți,

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

pronunță prezenta

## Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 45 TFUE și a articolului 7 alineatul (2) din Regulamentul (UE) nr. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii (JO 2011, L 141, p. 1).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Nicolas Aubriet (denumit în continuare „domnul Aubriet fiul”), pe de o parte, și ministre de l’Enseignement supérieur et de la Recherche (Luxembourg) (ministrul învățământului superior și al cercetării) (Luxembourg), pe de altă parte, în legătură cu refuzul autorităților luxemburgheze de a-i acorda un ajutor financiar pentru anul universitar 2014/2015 în scopul urmării studiilor superioare la Strasbourg (Franța).

## Cadrul juridic

### **Dreptul Uniunii**

3. Articolul 7 din Regulamentul nr. 492/2011 prevede:

„(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.

(2) Acesta beneficiază de aceleași avantaje sociale și fiscale ca și lucrătorii naționali.

[...]”

4. Articolul 7 alineatul (2) din Regulamentul nr. 492/2011 este formulat în aceiași termeni precum cei ai articolului 7 alineatul (2) din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului

din 15 octombrie 1968 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității (JO 1968, L 257, p. 2), astfel cum a fost modificat prin Directiva 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 (JO 2004, L 158, p. 77, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 56, rectificări în JO 2004, L 229, p. 35, și în JO 2005, L 197, p. 34).

### **Dreptul luxemburghez**

#### *Legislația anterioară anului 2014*

5. Ajutorul financiar al statului pentru urmarea studiilor superioare, acordat de Luxemburg sub forma unei burse și a unui împrumut și care putea fi solicitat indiferent de statul în care solicitantul intenționa să își urmeze studiile superioare, era reglementat, până în anul 2014, de loi du 22 juin 2000 concernant l’aide financière de l’État pour études supérieures (Legea din 22 iunie 2000 privind ajutorul financiar al statului pentru studii superioare) (*Mémorial A* 2000, p. 1106), care a suferit mai multe modificări.

6. Potrivit Legii din 22 iunie 2000, astfel cum a fost modificată prin Legea din 26 iulie 2010 (*Mémorial A* 2010, p. 2040), care era în vigoare la data faptelor din litigiul principal în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 20 iunie 2013, Giersch și alții (C-20/12, EU:C:2013:411), beneficiul ajutorului financiar pentru studii superioare era acordat tuturor studenților admiși să urmeze studii superioare care fie erau resortisanți luxemburghezi sau membri ai familiei unui resortisant luxemburghez și aveau reședința în Luxemburg, fie erau resortisanți ai unui alt stat membru al Uniunii Europene și aveau reședința în Luxemburg în calitate de lucrători salariați, de lucrători care desfășoară o activitate independentă, de persoane care păstrează acest statut sau de membri ai familiei uneia dintre categoriile de persoane enumerate anterior sau care dobândiseră dreptul de ședere permanentă.

7. Întrucât prin Hotărârea din 20 iunie 2013, Giersch și alții (C-20/12, EU:C:2013:411), s-a statuat că regimul luxemburghez de ajutor financiar al statului pentru studii superioare instituit de Legea din 22 iunie 2000, astfel cum a fost modificată prin Legea din 26 iulie 2010, este incompatibil cu dreptul Uniunii, condițiile acordării acestui ajutor au fost modificate prin loi du 19 juillet 2013 (Legea din 19 iulie 2013) (*Mémorial A 2013*, p. 3214). Legea din 22 iunie 2000, astfel cum a fost modificată prin Legea din 19 iulie 2013, subordona acordarea unui ajutor financiar pentru studii superioare fie unei condiții de reședință a studentului pe teritoriul luxemburghez, fie, pentru studenții care nu au reședința pe acest teritoriu, condiției de a fi copiii unor lucrători care au fost angajați sau care și-au desfășurat activitatea profesională în Luxemburg pe o durată neîntreruptă de cel puțin cinci ani la data formulării cererii de ajutor financiar.

#### *Legea din 24 iulie 2014*

8. Loi du 24 juillet 2014 concernant l'aide financière de l'État pour études supérieures (Legea din 24 iulie 2014 privind ajutorul financiar al statului pentru studii superioare, denumită în continuare „Legea din 24 iulie 2014”) (*Mémorial A 2014*, p. 2188) a abrogat Legea din 22 iunie 2000.

9. Articolul 3 din Legea din 24 iulie 2014 privind ajutorul financiar al statului pentru studii superioare prevede:

„Pot beneficia de ajutorul financiar al statului pentru studii superioare studenții și elevii prevăzuți la articolul 2, desemnați în continuare prin termenul «student», care îndeplinesc una dintre următoarele condiții:

(1) sunt resortisanți luxemburghezi sau membri ai familiei unui resortisant luxemburghez și au domiciliul în Marele Ducat al Luxemburgului sau

(2) sunt resortisanți ai altui stat membru al Uniunii Europene sau al unuia dintre celelalte state părți la Acordul de instituire a Spațiului Economic European și ai Confederației Elvețiene și locuiesc, în conformitate cu capitolul 2 din Legea modificată din 29 august 2008 privind libera circulație a persoanelor și imigrația, în Marele Ducat al Luxemburgului în calitate de lucrători salariați, de lucrători care desfășoară o activitate independentă, de persoane care păstrează acest statut sau de membri ai familiei uneia dintre categoriile de persoane enumerate anterior ori au dobândit dreptul de ședere permanentă sau

[...]

(5) pentru studenții nerezidenți în Marele Ducat al Luxemburgului:

a) să fie un lucrător care este resortisant luxemburghez sau resortisant al Uniunii Europene [...] angajat sau care își desfășoară activitatea în Marele Ducat al Luxemburgului la data formulării cererii de ajutor financiar pentru studii superioare sau

b) să fie copilul unui lucrător care este resortisant luxemburghez ori care este resortisant al Uniunii Europene [...] care este angajat sau care își desfășoară activitatea în Marele Ducat al Luxemburgului la data formulării cererii de ajutor financiar pentru studii superioare de către student, cu condiția ca acest lucrător să contribuie în continuare la întreținerea studentului și să fi fost angajat sau să își fi desfășurat activitatea în Marele Ducat al Luxemburgului o perioadă de cel puțin cinci ani la data formulării cererii de ajutor financiar pentru studii superioare de către student, în cadrul unei perioade de referință de șapte ani calculată retroactiv de la data formulării cererii pentru obținerea ajutorului financiar pentru studii superioare sau ca, prin derogare, persoana care are statutul de lucrător să fi corespuns criteriului de cinci ani

din șapte stabilit mai sus la momentul încetării activității.

[...]"

## Litigiul principal și întrebarea preliminară

10. Domnul Aubriet fiul, resortisant francez născut în anul 1995, are reședința în Franța, la tatăl său, domnul Bruno Aubriet (denumit în continuare „domnul Aubriet tatăl”).

11. La începerea anului universitar 2014/2015, domnul Aubriet fiul s-a înscris într-un liceu din Strasbourg la o formare pentru obținerea unei diplome de tehnician superior (BTS).

12. La 29 septembrie 2014, domnul Aubriet fiul a solicitat service des aides financières du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche luxembourgeois (serviciul de ajutor financiar al Ministerului învățământului superior și al cercetării luxemburghez) acordarea, pentru anul universitar 2014/2015, a unui ajutor financiar al statului pentru studii superioare, astfel cum este prevăzut de Legea din 24 iulie 2014.

13. Domnul Aubriet fiul a formulat această cerere în calitate de copil al unui lucrător salariat pe teritoriul Marelui Ducat al Luxemburgului.

14. Astfel, domnul Aubriet tatăl, cetățean francez, este un lucrător frontalier care a desfășurat o activitate salariată în Luxemburg, cu perioade de întrerupere mai mult sau mai puțin lungi, de la 1 octombrie 1991. Astfel, acesta a desfășurat o activitate profesională în calitate de lucrător salariat în Luxemburg timp de zece ani, între 1 octombrie 1991 și 30 septembrie 2001. După ce a fost în șomaj până la 5 februarie 2002, domnul Aubriet tatăl a ocupat din nou un loc de muncă pe teritoriul luxemburghez pe o durată de șase ani, și anume de la 6 februarie 2002 până la

14 ianuarie 2008. Între 15 ianuarie 2008 și 16 decembrie 2012, acesta a desfășurat o activitate profesională în Franța. După ce a reluat activitatea profesională în Luxemburg între 17 decembrie 2012 și 30 septembrie 2014, a revenit din nou în șomaj, ca urmare a unei concedieri pentru motive economice.

15. La 5 noiembrie 2014, autoritățile luxemburgheze au respins cererea domnului Aubriet fiul privind obținerea unui ajutor financiar pentru a-și urma studiile superioare la Strasbourg în temeiul articolului 3 alineatul (5) litera (b) din Legea din 24 iulie 2014, pentru motivul că domnul Aubriet tatăl nu desfășurase în Luxemburg o activitate profesională timp de cel puțin cinci ani într-o perioadă de referință de șapte ani, calculată retroactiv începând de la 29 septembrie 2014, data formulării cererii de ajutor financiar.

16. La 6 mai 2015, domnul Aubriet fiul a introdus o acțiune împotriva acestui refuz la Tribunal administratif (Luxemburg) (Tribunalul Administrativ, Luxemburg). Această acțiune a fost suspendată ca urmare a trimiterii preliminare intervenite în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 14 decembrie 2016, Bragança Linares Verruga și alții (C-238/15, EU:C:2016:949).

17. La 1 iulie 2016, domnul Aubriet fiul a fost angajat de un angajator luxemburghez la care își efectuase stagiile profesionale pe parcursul studiilor. Acesta continuă să aibă reședința în Franța.

18. La rândul său, domnul Aubriet tatăl a fost reîncadrat în muncă în Luxemburg. Acesta a fost afiliat la Centre commun luxembourgeois de la Sécurité sociale (Centrul Comun de Securitate Socială din Luxemburg) de la 14 septembrie 2017 până la 29 septembrie 2017 și de la 16 octombrie 2017 până la 15 octombrie 2018.

19. În aceste condiții, Tribunal administrativ (Tribunalul Administrativ) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Condiția impusă studenților nerezidenți în Marele Ducat al Luxemburgului prin articolul 3 punctul 5 litera b) din Legea din 24 iulie 2014, cu excluderea luării în considerare a oricărui alt criteriu de legătură, și anume de a fi copii de lucrători care au fost angajați sau care și-au desfășurat activitatea în Luxemburg pentru o perioadă de cel puțin cinci ani în cadrul unei perioade de referință de șapte ani la momentul formulării cererii de ajutor financiar, este necesară pentru a atinge obiectivul invocat de legiuitorul luxemburghez, care constă în a urmări încurajarea creșterii procentajului persoanelor care sunt titulare ale unei diplome de învățământ superior?”

### Cu privire la întrebarea preliminară

20. Cu titlu subsidiar, este necesar să se observe că, deși, din punct de vedere formal, prin intermediul întrebării sale, instanța de trimitere nu întreabă Curtea cu privire la interpretarea unei dispoziții precise din dreptul Uniunii, ci îi solicită numai să se pronunțe cu privire la caracterul „necesar” al unei condiții impuse de legislația națională studenților nerezidenți din Luxemburg pentru a beneficia de ajutorul financiar al statului pentru studii superioare, condiție care trebuie să permită atingerea unui obiectiv prevăzut de această legislație, ceea ce face trimitere la principiul proporționalității dreptului Uniunii, o asemenea împrejurare nu împiedică Curtea să îi furnizeze toate elementele de interpretare a dreptului Uniunii care pot fi utile pentru cauza cu care aceasta este sesizată, fie că respectiva instanță a făcut sau nu referire la acesta în cuprinsul întrebărilor sale.

21. Astfel, după cum rezultă dintr-o jurisprudență constantă, revine Curții sarcina

de a extrage din ansamblul elementelor furnizate de instanța de trimitere, mai ales din motivarea deciziei de trimitere, elementele dreptului respectiv care necesită o interpretare, având în vedere obiectul litigiului principal (Hotărârea din 8 mai 2019, EN.SA., C-712/17, EU:C:2019:374, punctul 19 și jurisprudența citată).

22. În această privință, reiese în mod clar din decizia de trimitere că întrebarea preliminară se înscrie în completarea Hotărârii din 20 iunie 2013, Giersch și alții (C-20/12, EU:C:2013:411), precum și a Hotărârii din 14 decembrie 2016, Bragança Linares Verruga și alții (C-238/15, EU:C:2016:949), pronunțate cu privire la cererile de decizie preliminară care provin de la aceeași instanță națională. Pe de altă parte, instanța de trimitere vizează în mod explicit, nu în modul de redactare a întrebării preliminare, ci chiar în textul deciziei de trimitere, normele referitoare la libera circulație a lucrătorilor și a membrilor familiei acestora în interiorul Uniunii, în speță articolul 7 alineatul (2) din Regulamentul nr. 492/2011 coroborat cu articolul 45 TFUE. În sfârșit, această instanță expune în mod suficient motivele care au determinat-o să aibă îndoieli cu privire la interpretarea acestor dispoziții ale dreptului Uniunii, precum și legătura pe care o stabilește între aceste dispoziții și legislația națională aplicabilă litigiului principal.

23. În consecință, este necesar ca întrebarea adresată să fie înțeleasă în sensul că privește în esență problema dacă articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (2) din Regulamentul nr. 492/2011 trebuie interpretate în sensul că se opun unei legislații a unui stat membru care subordonează acordarea unui ajutor financiar pentru studii superioare studenților nerezidenți condiției ca, la data formulării cererii de ajutor financiar, unul dintre părinții studentului să fi fost angajat sau să fi desfășurat o activitate în acest stat membru pe o durată de cel puțin cinci ani într-o perioadă de referință

de șapte ani, calculată retroactiv de la momentul formulării cererii de ajutor financiar menționate, cu excluderea luării în considerare a oricărui alt criteriu de legătură, o asemenea condiție nefiind prevăzută în ceea ce privește studenții care au reședința pe teritoriul statului membru respectiv.

24. Conform articolului 7 alineatul (2) din Regulamentul nr. 492/2011, lucrătorul resortisant al unui stat membru beneficiază, pe teritoriul celorlalte state membre, de aceleași avantaje sociale și fiscale ca lucrătorii naționali. De această dispoziție beneficiază, fără distincție, atât lucrătorii migranți care au reședința în statul membru gazdă, cât și lucrătorii frontaliери care, deși își desfășoară activitatea salariată în acest ultim stat membru, au reședința în alt stat membru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 noiembrie 1997, Meints, C-57/96, EU:C:1997:564, punctul 50, Hotărârea din 20 iunie 2013, Giersch și alții, C-20/12, EU:C:2013:411, punctul 37, precum și Hotărârea din 14 decembrie 2016, Bragança Linares Verruga și alții, C-238/15, EU:C:2016:949, punctul 39).

25. Rezultă dintr-o jurisprudență constantă că un ajutor acordat pentru întreținere și pentru formare în vederea urmării studiilor universitare atestate printr-o calificare profesională constituie un avantaj social pentru lucrătorul migrant, în sensul articolului 7 alineatul (2) din Regulamentul nr. 492/2011, de care copilul lucrătorului migrant poate el însuși să se prevaleze dacă, în temeiul dreptului național, acest ajutor este acordat direct studentului (Hotărârea din 20 iunie 2013, Giersch și alții, C-20/12, EU:C:2013:411, punctele 38 și 40, precum și Hotărârea din 14 decembrie 2016, Bragança Linares Verruga și alții, C-238/15, EU:C:2016:949, punctul 40).

26. Principiul egalității de tratament înscris atât la articolul 45 TFUE, cât și la articolul 7 din Regulamentul nr. 492/2011 interzice nu numai discriminările directe, întemeiate pe cetățenie,

ci și orice forme indirecte de discriminare care, prin aplicarea altor criterii de diferențiere, conduc, în fapt, la același rezultat (a se vedea Hotărârea din 13 aprilie 2010, Bressol și alții, C-73/08, EU:C:2010:181, punctul 40, precum și Hotărârea din 14 decembrie 2016, Bragança Linares Verruga și alții, C-238/15, EU:C:2016:949, punctul 41).

27. Legislația națională în discuție în litigiul principal subordonează acordarea unui ajutor financiar pentru studii superioare fie unei condiții privind reședința studentului pe teritoriul luxemburghez, fie, pentru studenții care nu au reședința pe acest teritoriu, condiției de a fi copiii unor lucrători care au fost angajați sau care și-au desfășurat activitatea profesională în Luxemburg o perioadă de cel puțin cinci ani în cadrul unei perioade de referință de șapte ani care precedă cererea de ajutor financiar. Chiar dacă se aplică fără distincție resortisanților luxemburgezi și resortisanților altor state membre, o astfel de condiție privind durata minimă de muncă nu este prevăzută pentru studenții care au reședința pe teritoriul luxemburghez.

28. O astfel de distincție întemeiată pe reședință, care este susceptibilă să producă efecte mai ales în detrimentul resortisanților altor state membre, în măsura în care nerezidenții sunt, cel mai adesea, persoane care nu au cetățenia statului respectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 iunie 2012, Comisia/Țările de Jos, C-542/09, EU:C:2012:346, punctul 38, și Hotărârea din 20 iunie 2013, Giersch și alții, C-20/12, EU:C:2013:411, punctul 44, precum și Hotărârea din 14 decembrie 2016, Bragança Linares Verruga și alții, C-238/15, EU:C:2016:949, punctul 43), constituie o discriminare indirectă pe motiv de cetățenie care nu ar putea fi admisă decât cu condiția de a fi justificată în mod obiectiv.

29. Pentru a fi justificată, ea trebuie să fie de natură să asigure realizarea unui obiectiv

legitim și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea acestui obiectiv.

30. Este necesar, în această privință, să se arate în primul rând că, astfel cum subliniază guvernul luxemburghez, Legea din 24 iulie 2014, precum și Legea din 22 iunie 2000, astfel cum a fost modificată prin Legea din 26 iulie 2010, urmăresc creșterea semnificativă a ponderii titularilor unei diplome de învățământ superior care au reședința în Luxemburg.

31. Or, Curtea a statuat deja că obiectivul prin care se urmărește promovarea efectuării studiilor superioare este un obiectiv de interes general recunoscut la nivelul Uniunii și că o acțiune întreprinsă de un stat membru pentru a asigura un nivel ridicat de formare a populației sale rezidente urmărește un obiectiv legitim, susceptibil să justifice o discriminare indirectă pe motiv de cetățenie (Hotărârea din 20 iunie 2013, Giersch și alții, C-20/12, EU:C:2013:411, punctele 53 și 56, precum și Hotărârea din 14 decembrie 2016, Bragança Linares Verruga și alții, C-238/15, EU:C:2016:949, punctul 46).

32. În al doilea rând, în ceea ce privește problema dacă o condiție de durată minimă de muncă de cinci ani la momentul formulării cererii de bursă de studii precum cea în cauză în litigiul principal este adecvată în vederea atingerii unui astfel de obiectiv, este necesar să se reamintească faptul că, potrivit unei jurisprudențe constante, în ceea ce privește lucrătorii migranți și frontaliери, faptul că au intrat pe piața muncii a unui stat membru creează, în principiu, legătura de integrare suficientă în societatea acestui stat care le permite să beneficieze pe teritoriul acestuia de principiul egalității de tratament în raport cu lucrătorii naționali în privința avantajelor sociale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 iunie 2012, Comisia/Țările de Jos, C-542/09, EU:C:2012:346, punctul 65, precum și Hotărârea din 20 iunie 2013, Giersch și alții, C-20/12, EU:C:2013:411, punctul 63).

33. Legătura de integrare rezultă în special din faptul că lucrătorii migranți contribuie

la finanțarea politicilor sociale ale statului membru gazdă prin contribuțiile fiscale și sociale pe care le plătesc în acest stat, în temeiul activității salariate pe care o desfășoară pe teritoriul acestuia. În consecință, ei trebuie să poată profita de ele în aceleași condiții precum lucrătorii naționali (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 iunie 2012, Comisia/Țările de Jos, C-542/09, EU:C:2012:346, punctul 66, precum și Hotărârea din 20 iunie 2013, Giersch și alții, C-20/12, EU:C:2013:411, punctul 63).

34. Cu toate acestea, Curtea a recunoscut deja că o reglementare națională indirect discriminatorie care restrânge acordarea unor avantaje sociale în sensul articolului 7 alineatul (2) din Regulamentul nr. 492/2011 lucrătorilor frontaliери în lipsa unei legături suficiente cu societatea în care desfășoară o activitate fără a locui acolo poate fi justificată în mod obiectiv (a se vedea Hotărârea din 18 iulie 2007, Geven, C-213/05, EU:C:2007:438, punctul 26, precum și Hotărârea din 14 decembrie 2016, Bragança Linares Verruga și alții, C-238/15, EU:C:2016:949, punctul 51).

35. În ceea ce privește în special acordarea unui ajutor financiar al statului pentru studii superioare copiilor nerezidenți ai lucrătorilor migranți și frontaliери, Curtea a indicat că ocuparea unui loc de muncă de către părinții studentului în cauză o perioadă semnificativă în statul membru care acordă ajutorul solicitat putea fi adecvată pentru demonstrarea gradului real de legătură cu societatea sau cu piața muncii din statul respectiv (Hotărârea din 20 iunie 2013, Giersch și alții, C-20/12, EU:C:2013:411, punctul 78, precum și Hotărârea din 14 decembrie 2016, Bragança Linares Verruga și alții, C-238/15, EU:C:2016:949, punctul 55).

36. La punctul 58 din Hotărârea din 14 decembrie 2016, Bragança Linares Verruga și alții (C-238/15, EU:C:2016:949), Curtea a admis, în acest context, că cerința potrivit căreia, pentru

ca copiii unor lucrători frontaliери să poată pretinde ajutorul financiar al statului pentru studii superioare, părintele, lucrător frontier, trebuie să fi lucrat minimum cinci ani în statul membru care acordă ajutorul, este de natură să stabilească o astfel de legătură a respectivilor lucrători cu societatea acestui stat, precum și o probabilitate rezonabilă a unei întoarceri a studentului în statul membru care a acordat ajutorul, după ce acesta și-a finalizat studiile.

37. Deși o condiție legată de durata minimă de muncă la momentul formulării cererii de ajutor financiar precum cea în discuție în litigiul principal este astfel aptă să realizeze obiectivul care vizează promovarea urmării studiilor superioare și creșterea semnificativă a procentajului titularilor de diplome de învățământ superior care au reședința în Luxemburg, este necesar, în al treilea rând, să se afle dacă introducerea la articolul 3 alineatul (5) litera (b) din Legea din 24 iulie 2014 a unei perioade de referință de șapte ani la momentul formulării cererii de ajutor financiar pentru calcularea duratei minime de muncă de cinci ani nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului urmărit.

38. În această privință, este necesar să se amintească faptul că, în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 14 decembrie 2016, Bragança Linares Verruga și alții (C-238/15, EU:C:2016:949), legislația examinată subordona acordarea unui ajutor financiar pentru studii superioare studenților nerezidenți condiției de a avea un părinte care să fi lucrat în Luxemburg în mod neîntrerupt o durată minimă de cinci ani la momentul formulării cererii de ajutor financiar.

39. Curtea a considerat că o asemenea legislație cuprindea o restricție care depășea ceea ce era necesar pentru atingerea obiectivului legitim prin care se urmărea creșterea numărului titularilor de diplome de învățământ superior în rândul populației rezidente, în măsura în care nu permitea autorităților competente să acorde acest ajutor în cazul în care, în pofida unor scurte

întreruperi, părinții au lucrat în Luxemburg o durată semnificativă, în speță aproape opt ani, în perioada care a precedat această cerere de ajutor financiar, asemenea întreruperi nefiind de natură să rupă legătura dintre solicitantul ajutorului financiar și Marele Ducat al Luxemburgului (Hotărârea din 14 decembrie 2016, Bragança Linares Verruga și alții, C-238/15, EU:C:2016:949, punctul 69).

40. În prezenta cauză, guvernul luxemburghez arată că introducerea la articolul 3 alineatul (5) litera (b) din Legea din 24 iulie 2014 a unei perioade de referință de șapte ani pentru calcularea duratei minime de muncă de cinci ani permite, mai precis, să se ia în considerare scurtele întreruperi în muncă ale părinților frontaliери, deoarece aceasta cuprinde situațiile în care părintele frontier nu a desfășurat nicio activitate în Luxemburg timp de doi ani într-o perioadă totală de șapte ani. În schimb, legiuitorul național ar avea dreptul să aprecieze că, spre deosebire de întreruperile minore, întreruperile mai importante rup legătura lucrătorilor frontaliери și a copiilor acestora studenți cu Luxemburgul și determină dispariția interesului acestui stat membru de a acorda un ajutor respectivilor studenți. În special, se poate considera în mod legitim că o întrerupere de muncă de aproape cinci ani precum cea suferită de domnul Aubriet tatăl ar putea avea un astfel de efect.

41. În plus, guvernul luxemburghez apreciază că, pentru ca prelucrarea cererilor de ajutor financiar de către o administrație responsabilă de procedurile în masă standardizate să fie posibilă, este necesar să se rețină un criteriu obiectiv și neutru precum o durată minimă de muncă într-o perioadă de referință determinată, cu excluderea luării în considerare a oricărui alt criteriu de legătură care ar permite să se dovedească faptul că lucrătorul frontier prezintă o legătură suficientă cu societatea luxemburgheză.

42. O asemenea posibilitate ar implica, astfel, luarea în considerare de către administrația

responsabilă de prelucrarea cererilor de ajutor financiar a împrejurărilor specifice fiecărei spețe și aprecierea de la caz la caz a existenței sau a inexistenței unui element subiectiv, și anume „legăturile suficiente cu societatea luxemburgheză” ale lucrătorilor frontaliери angajați în Luxemburg mai puțin de cinci ani într-o perioadă de referință de șapte ani. Or, principiul nediscriminării și principiul proporționalității nu pot fi interpretate în sensul că ar impune o astfel de apreciere de la caz la caz de către o administrație publică însărcinată cu o procedură în masă standardizată.

43. Este necesar, cu toate acestea, să se arate că, în cauza principală, beneficiul ajutorului financiar al statului pentru studii superioare i-a fost refuzat domnului Aubriet fiul chiar dacă tatăl său ocupase în mod durabil, în anii anteriori formulării cererii de ajutor financiar de către fiul său, un loc de muncă salariat în Luxemburg o durată semnificativă, mult superioară duratei minime de cinci ani. Astfel, domnul Aubriet tatăl a fost contribuabil în Luxemburg și a contribuit la sistemul de asigurări sociale al acestui stat timp de mai mult de 17 ani în cursul a 23 de ani care au precedat formularea cererii de ajutor financiar pentru studii superioare de către fiul său, și anume din 1991 până în 2014.

44. În schimb, domnul Aubriet tatăl nu îndeplinește condiția privind durata minimă de muncă în perioada de referință prevăzută de Legea din 24 iulie 2014, deoarece acesta a trebuit să își întrerupă activitatea în Luxemburg între 15 ianuarie 2008 și 16 decembrie 2012 pentru a găsi un loc de muncă în statul său de reședință.

45. Astfel cum reiese din situația domnului Aubriet tatăl, luarea în considerare doar a activității desfășurate în Luxemburg de lucrătorul frontieră într-o perioadă de referință de șapte ani înainte de formularea cererii de ajutor financiar nu este suficientă pentru a se

aprecia în mod complet importanța legăturilor acestui lucrător frontieră cu piața muncii luxemburgheze, în special dacă acesta a fost deja angajat o durată semnificativă înainte de perioada de referință.

46. În consecință, o normă precum cea prevăzută de legislația națională în cauza principală, care subordonează acordarea unui ajutor financiar pentru studii superioare studenților nerezidenți condiției de a avea un părinte care să fi lucrat în Luxemburg în mod neîntrerupt o durată minimă de cinci ani într-o perioadă de referință de șapte ani care precedă cererea de ajutor financiar, implică o restricție care depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului legitim care vizează creșterea numărului de titulari de diplome de învățământ superior în rândul populației rezidente.

47. Rezultă din ansamblul considerațiilor care precedă că trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (2) din Regulamentul nr. 492/2011 trebuie interpretate în sensul că se opun unei legislații a unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, care subordonează acordarea unui ajutor financiar pentru studii superioare studenților nerezidenți condiției ca, la data formulării cererii de ajutor financiar, unul dintre părinții studentului să fi fost angajat sau să fi desfășurat o activitate în acest stat membru o durată de cel puțin cinci ani într-o perioadă de referință de șapte ani calculată retroactiv de la data formulării cererii de ajutor financiar menționate, în măsura în care aceasta nu permite abordarea de o manieră suficient de largă a existenței unei eventuale legături suficiente cu piața muncii din acest stat membru.

## Cu privire la cheltuielile de judecată

48. Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui

incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări. Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

**Articolul 45 TFUE și articolul 7 alineatul (2) 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 legislații a unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, care subordonează acordarea unui ajutor financiar pentru studii superioare studenților nerezidenți condiției ca, la data formulării cererii de ajutor financiar, unul dintre părinții studentului să fi fost angajat sau să fi desfășurat o activitate în acest stat membru o durată de cel puțin cinci ani într-o perioadă de referință de șapte ani calculată retroactiv de la data formulării cererii de ajutor financiar menționate, în măsura în care aceasta nu permite abordarea de o manieră suficient de largă a existenței unei eventuale legături suficiente cu piața muncii din acest stat membru.**

Semnături

# HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

## 11 iulie 2019(\*)

„Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Restricții – Deschiderea unei proceduri de eliberare de datorii – Condiție privind reședința – Admisibilitate – Articolul 45 TFUE – Efect direct”

În cauza C-716/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Østre Landsret (Curtea de Apel a Regiunii de Est, Danemarca), prin decizia din 19 decembrie 2017, primită de Curte la 22 decembrie 2017, în procedura inițiată de

**A**

CURTEA (Camera a patra),

compusă din domnul M. Vilaras, președinte de cameră, doamna K. Jürimäe și domnii D. Šváby, S. Rodin (raportor) și N. Piçarra, judecători,

avocat general: domnul M. Szpunar,  
grefier: doamna C. Strömholm, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 16 ianuarie 2019,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru A, de C.T. Hermann, avocat;
- pentru guvernul danez, de J. Nymann-Lindegren, de M.S. Wolff și de P.Z.L. Ngo, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de H. Støvlbæk și de M. Kellerbauer, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 27 martie 2019,

pronunță prezenta

**Hotărâre**

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

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unei proceduri inițiate de A pentru a obține o eliberare de datorii.

**Cadrul juridic**

***Dreptul Uniunii***

3. Articolul 84 alineatul (1) din Regulamentul (UE) 2015/848 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 mai 2015 privind procedurile de insolvență (JO 2015, L 141, p. 19, rectificare în JO 2016, L 349, p. 9) prevede:

„Dispozițiile prezentului regulament se aplică numai procedurilor de insolvență care sunt deschise începând cu 26 iunie 2017. Actele îndeplinite de un debitor înainte de data menționată continuă să fie reglementate de legea aplicabilă acestora la data la care au fost îndeplinite.”

### **Dreptul danez**

4. Potrivit articolului 3 din konkursloven (Legea privind falimentul):

„1. Cererile având ca obiect restructurarea datoriilor, falimentul sau eliberarea de datorii se introduc la instanța specializată în insolvență de la locul în care se desfășoară activitatea economică a debitorului.

2. Dacă debitorul nu desfășoară o activitate economică [în Danemarca], cererea se introduce la instanța specializată în insolvență din circumscripția judiciară în care are domiciliul debitorului.

[...]”

5. Articolul 197 alineatul 2 punctul 1) din Legea privind falimentul prevede:

„2. O ordonanță pentru eliberarea de datorii nu poate fi dată în cazul în care:

1) situația economică a debitorului nu a fost clarificată,

[...]”

6. Potrivit articolului 229 alineatul 1 din Legea privind falimentul:

„Ordonanța de eliberare de datorii poate fi anulată de instanța specializată în insolvență, la cererea unui creditor:

1) dacă se constată că debitorul a comis o fraudă în cursul procedurii de eliberare de datorii sau

2) dacă debitorul dă dovadă de gravă neglijență în neîndeplinirea obligațiilor care îi revin în temeiul ordonanței de eliberare de datorii.”

7. Articolul 235 din retsplejeloven (Legea privind administrarea justiției) prevede:

„1. Acțiunile se introduc la instanța de la domiciliul pârâtului, dacă legea nu prevede altfel.

2. Instanța de la domiciliul pârâtului este instanța în a cărei circumscripție are reședința pârâtului. În cazul în care pârâtul are reședința în circumscripțiile mai multor instanțe, fiecare dintre acestea constituie forul de la domiciliul pârâtului.

3. În cazul în care pârâtul nu are reședință, instanța de la domiciliul pârâtului este instanța în a cărei circumscripție locuiește acesta.

4. În cazul în care pârâtul nu are reședință și niciun loc cunoscut în care locuiește, instanța de la domiciliul pârâtului este instanța în a cărei circumscripție acesta a avut ultima reședință sau ultimul loc în care a locuit.”

### **Litigiul principal și întrebările preliminare**

8. A este cetățean danez cu domiciliul în Suedia, care lucrează ca angajat în Danemarca, țară în care este supus integral, potrivit reglementării daneze, la plata impozitului.

9. La 8 februarie 2017, A a introdus o cerere de eliberare de datorii la Sø-og Handelsretten (Tribunalul Maritim și Comercial, Danemarca).

10. Cererea se referea la datorii contractate începând din anul 1999 de la creditorii danezi, unul fiind o persoană juridică de drept public, iar ceilalți fiind particulari.

11. Prin Ordonanța din 6 aprilie 2017, Sø-og Handelsretten (Tribunalul Maritim și Comercial) a respins această cerere pentru motivul că instanțele daneze nu erau competente să judece o procedură de eliberare de datorii inițiată de A, care nu desfășoară, în sensul dreptului danez, o activitate economică în

Danemarca, iar instanța de la domiciliul său nu se află în această țară. Prin urmare, instanța respectivă nu a examinat dacă erau îndeplinite condițiile materiale de care Legea privind falimentul subordonează o anulare a datoriilor.

12. Østre Landsret (Curtea de Apel a Regiunii de Est, Danemarca), care judecă în calitate de instanță de al doilea grad de jurisdicție în cauza principală, consideră că o instanță daneză ar putea fi competentă să soluționeze cererea lui A prin care se solicită o eliberare de datorii în cazul în care normele daneze de competență a instanțelor în materie de eliberare de datorii ar fi contrare dreptului Uniunii, în special articolului 45 TFUE.

13. În această privință, instanța de trimitere arată că, în conformitate cu reglementarea daneză aplicabilă, procedura de eliberare de datorii presupune o examinare amănunțită a situației economice și a nivelului de trai al solicitantului. Reglementarea menționată ar prevedea că această apreciere ar trebui orientată de reguli precise, elaborate ținând seama de circumstanțele socioeconomice care prevalează în Danemarca și care sunt destinate să asigure un nivel de trai modest acceptabil pe durata măsurii de eliberare. Or, aceste reguli ar putea fi inadecvate în cazul unui solicitant care locuiește într-un alt stat membru, a cărui situație socială și financiară ar fi diferită și necunoscută instanțelor daneze competente, care nu ar avea nicio posibilitate de a verifica informațiile comunicate în această privință de însuși solicitantul.

14. În aceste condiții, Østre Landsret (Curtea de Apel a Regiunii de Est) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 45 TFUE, astfel cum a fost interpretat prin Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Radziejewski (C-461/11, EU:C:2012:704), se opune unei norme de competență jurisdicțională precum cea daneză, al cărei scop este de a garanta că instanța care soluționează o cauză care implică eliberarea de datorii cunoaște și poate lua în considerare, în

cadrul aprecierii pe care o realizează, situația socio-economică specifică în care trăiesc debitorul și familia acestuia și în care trebuie să se presupună că vor continua să trăiască în viitor și că aprecierea poate fi realizată în conformitate cu criteriile prestabilite, care determină ceea ce poate fi considerat un nivel de trai modest acceptabil în cadrul procedurii de eliberare de datorii?

[...]

2) [În cazul în care răspunsul la prima întrebare este în sensul că restricția nu poate fi considerată justificată, articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că are efect direct și între particulari într-o situație precum cea din speță, astfel încât creditorii privați trebuie să accepte reducerea sau pierderea totală a sumelor ce le sunt datorate de un debitor care s-a mutat în străinătate?”

## Cu privire la întrebările preliminare

### *Cu privire la prima întrebare*

15. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune unei norme de competență jurisdicțională prevăzute de reglementarea unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, care subordonează acordarea unei măsuri de eliberare de datorii de condiția ca debitorul să aibă domiciliul sau reședința în acest stat membru (denumită în continuare „condiția privind reședința”).

16. În această privință, trebuie amintit că ansamblul dispozițiilor Tratatului FUE referitoare la libera circulație a persoanelor urmărește facilitarea exercitării activităților 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 8 noiembrie 2012, Radziejewski, C-461/11, EU:C:2012:704, punctul 29 și jurisprudența citată).

17. Pe de altă parte, 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, prin urmare, restricții privind această libertate, chiar dacă acestea se aplică indiferent de cetățenia lucrătorilor în cauză (Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Radziejewski, C-461/11, EU:C:2012:704, punctul 30 și jurisprudența citată).

18. O reglementare națională precum cea în discuție în cauza principală, care subordonează acordarea unei măsuri de anulare a datoriilor unei condiții privind domiciliul, este de natură să descurajeze un lucrător insolubil să își exercite dreptul la liberă circulație (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Radziejewski, C-461/11, EU:C:2012:704, punctul 31).

19. Prin urmare, este necesar să se considere, astfel cum arată instanța de trimitere, A, guvernul danez și Comisia Europeană, că reglementarea în discuție în litigiul principal, în măsura în care aceasta subordonează introducerea unei cereri de eliberare de datorii unei condiții privind domiciliul, constituie o restricție privind libera circulație a lucrătorilor, interzisă, în principiu, de articolul 45 TFUE.

20. O astfel de reglementare nu poate fi admisă decât dacă urmărește un obiectiv legitim compatibil cu Tratatul FUE și se justifică prin motive imperative de interes general. Dar, în acest caz, în plus, ar trebui ca punerea în aplicare a acesteia să fie de natură să asigure realizarea obiectivului astfel urmărit și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea acestuia (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 martie 2019, Jacob și Lennertz, C-174/18, EU:C:2019:205, punctul 44).

21. În această privință, trebuie amintit că este legitimă dorința unui stat membru de a controla situația financiară și personală a debitorului înainte de a-i acorda o măsură care vizează ștergerea tuturor sau a unei părți din datoriile acestuia (Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Radziejewski, C-461/11, EU:C:2012:704, punctul 46).

22. Acest obiectiv legitim poate implica faptul că o instanță națională sesizată cu o astfel de cerere efectuează o apreciere precum cea prevăzută de reglementarea aplicabilă și descrisă la punctul 13 din prezenta hotărâre pe baza unor criterii prestabilite elaborate având în vedere împrejurările care prevalează în statul membru în care este introdusă cererea menționată.

23. Cu toate acestea, dacă mijlocul pentru a atinge acest obiectiv constă în stabilirea unei condiții privind domiciliul raportată exclusiv la data introducerii cererii de anulare a datoriilor, o astfel de condiție nu poate fi considerată ca fiind de natură să asigure realizarea acestui obiectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Radziejewski, C-461/11, EU:C:2012:704, punctul 47).

24. Astfel, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, o legislație națională nu este de natură să garanteze realizarea obiectivului urmărit decât în cazul în care răspunde cu adevărat preocupării de a atinge obiectivul respectiv într-un mod coerent și sistematic (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 martie 2009, Hartlauer, C-169/07, EU:C:2009:141, punctul 55, și Hotărârea din 15 octombrie 2015, Grupo Itevelesa și alții, C-168/14, EU:C:2015:685, punctul 76, precum și Ordonanța din 30 iunie 2016, Sokoll-Seebacher și Naderhirm, C-634/15, EU:C:2016:510, punctul 27).

25. Or, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, în care aprecierea instanței naționale competente se bazează pe criterii care țin seama de situația socială și financiară a debitorului și a familiei sale nu numai la

momentul introducerii cererii de eliberare de datorii, ci și într-un stadiu ulterior, până în momentul în care această instanță adoptă o decizie, o abordare coerentă ar implica respingerea obligatorie a cererii de ajustare a datoriilor în caz de transfer al reședinței solicitantului din Regatul Danemarcei către un alt stat membru în cursul judecății, înainte ca instanța competentă să statueze definitiv cu privire la această cerere.

26. Totuși, sub rezerva verificării de către instanța de trimitere, se pare că transferul domiciliului debitorului din Regatul Danemarcei către un alt stat membru, în cursul procedurii de eliberare de datorii sau ulterior acesteia, nu are ca efect imediat privarea debitorului respectiv de dreptul de a beneficia de o măsură de eliberare de datorii.

27. Pe de altă parte, rezultă din cererea de decizie preliminară că această reglementare prevede revocarea ordonanței de eliberare de datorii numai în cazul în care debitorul a acționat în mod fraudulos sau a încălcat în mod grav obligațiile care îi fuseseră impuse în această ordonanță, iar nu atunci când acesta doar și-a transferat reședința în străinătate.

28. În plus, trebuie să se arate că reglementarea în discuție în litigiul principal prevede că o persoană care exercită, în sensul dreptului danez, o activitate economică pe teritoriul danez poate să introducă o cerere de eliberare de datorii la instanța specializată în insolvență în circumscripția căreia își desfășoară această activitate fără a îndeplini însă condiția privind reședința.

29. În aceste împrejurări, trebuie să se constate că condiția privind domiciliul în Danemarca, prevăzută de reglementarea în discuție în litigiul principal, nu poate, ca atare, să fie considerată ca răspunzând în mod coerent și sistematic preocupării privind atingerea obiectivului menționat la punctul 22 din prezenta hotărâre.

30. Pe de altă parte, subordonarea eliberării de datorii de comunicarea de către debitor, domiciliat într-un alt stat membru decât statul membru al introducerii cererii de eliberare de datorii, a unor informații credibile referitoare la situația socială și financiară proprie și la cea a familiei sale, precum și de circumstanțele sociale în statul membru în care își au domiciliul, ar reprezenta, dacă aceste informații ar fi solicitate de instanța națională, o măsură mai puțin restrictivă decât interdicția absolută de a introduce această cerere.

31. În plus, trebuie reținut că, astfel cum a confirmat guvernul danez în cadrul ședinței, reglementarea daneză prevede că instanța daneză poate refuza să dea o ordonanță de eliberare de datorii în cazul în care consideră că situația socioeconomică a debitorului nu mai poate fi stabilită cu suficientă precizie, aspect care ar putea apărea în cazul unui transfer al reședinței debitorului din Regatul Danemarcei într-un alt stat membru.

32. Astfel, această reglementare permite respingerea unei asemenea cereri în cazul în care aprecierea descrisă la punctul 13 din prezenta hotărâre se dovedește imposibilă, din cauza transferului reședinței solicitantului în afara Regatului Danemarcei înainte de introducerea cererii sale sau pe parcursul procesului. Prin urmare, nu este necesar să se prevadă o imposibilitate absolută de a introduce o astfel de cerere pentru un solicitant care nu are reședința, la momentul introducerii sale, în Danemarca.

33. În consecință, stabilirea unei condiții privind reședința precum cea prevăzută în reglementarea în discuție în cauza principală depășește ceea ce este necesar pentru a atinge obiectivul menționat la punctul 22 din prezenta hotărâre.

34. În ceea ce privește argumentul guvernului danez, invocat în observațiile sale scrise, întemeiat pe faptul că punerea în aplicare efectivă a Regulamentului 2015/848 ar fi

afectată în cazul în care articolul 45 TFUE ar trebui interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, acesta este inoperant în cadrul cauzei principale, din moment ce, potrivit articolului 84 alineatul (1) din acest regulament, dispozițiile sale sunt aplicabile numai procedurilor de insolvență deschise începând cu 26 iunie 2017, adică ulterior introducerii cererii de eliberare de datorii de către A.

35. Rezultă din tot ceea ce precedă că articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune unei norme de competență jurisdicțională prevăzute de reglementarea unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, care subordonează acordarea unei măsuri de eliberare de datorii de condiția ca debitorul să aibă domiciliul sau reședința în acest stat membru.

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

36. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că impune instanței naționale să lase neaplicată condiția privind reședința prevăzută de o normă națională de competență jurisdicțională precum cea în discuție în litigiul principal, independent de aspectul dacă procedura de eliberare de datorii, prevăzută de asemenea de această reglementare, conduce eventual la afectarea creanțelor deținute de particulari în temeiul reglementării menționate.

37. În această privință, trebuie amintit, cu titlu introductiv, că articolul 45 TFUE conferă particularilor drepturi pe care le pot valorifica în instanță și pe care instanțele naționale trebuie să le protejeze (Hotărârea din 11 ianuarie 2007, ITC, C-208/05, EU:C:2007:16, punctul 67).

38. În temeiul principiului supremației, în cazul în care nu poate să procedeze la o interpretare

a reglementării naționale care să fie conformă cu cerințele dreptului Uniunii, orice instanță națională sesizată în cadrul competenței sale are, în calitate de organ al unui stat membru, obligația să lase neaplicată orice dispoziție națională contrară unei dispoziții de drept al Uniunii care are efect direct în litigiul cu care este sesizată (a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 iunie 2019, Poptawski, C-573/17, EU:C:2019:530, punctele 58 și 61).

39. Această obligație nu este condiționată de împrejurarea că o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal poate eventual să modifice situația juridică a particularilor odată ce instanța de trimitere lasă neaplicată o dispoziție națională care reglementează competența jurisdicțională și statuează cu privire la cererea de anulare a datoriilor introdusă de un debitor.

40. În consecință, articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că impune instanței naționale să lase neaplicată condiția privind reședința prevăzută de o normă națională de competență jurisdicțională precum cea în discuție în litigiul principal, independent de aspectul dacă procedura de eliberare de datorii, prevăzută de asemenea de această reglementare, conduce eventual la afectarea creanțelor deținute de particulari în temeiul reglementării menționate.

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

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

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

1) Articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune unei norme de competență jurisdicțională prevăzute de reglementarea unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, care subordonează acordarea unei măsuri de eliberare de datorii de condiția ca debitorul să aibă domiciliul sau reședința în acest stat membru.

2) Articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că impune instanței naționale să lase neaplicată condiția privind reședința prevăzută de o normă națională de competență jurisdicțională precum cea în discuție în litigiul principal, independent de aspectul dacă procedura de eliberare de datorii, prevăzută de asemenea de această reglementare, conduce eventual la afectarea creanțelor deținute de particulari în temeiul reglementării menționate.

# HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

## 29 iulie 2019(\*)

„Trimitere preliminară – Ajutoare de stat – Ajutoare pentru ocuparea forței de muncă – Scutire de contribuții de asigurări sociale legate de contracte de formare și de muncă – Decizia 2000/128/CE – Schemă de ajutor de adoptare a unor măsuri în favoarea încadrării în muncă pusă în aplicare de Italia – Ajutoare în parte incompatibile cu piața internă – Aplicabilitatea Deciziei 2000/128/CE în privința unei întreprinderi care furnizează în mod exclusiv servicii de transport public local care i-au fost atribuite în mod direct de o municipalitate – Articolul 107 alineatul (1) TFUE – Noțiunea de «denaturare a concurenței» – Noțiunea de «afectare a schimburilor comerciale» dintre statele membre”

În cauza C-659/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia), prin decizia din 4 iulie 2017, primită de Curte la 24 noiembrie 2017, în procedura

### **Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)**

împotriva

### **Azienda Napoletana Mobilità SpA,**

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul A. Arabadjiev (raportor), președinte de cameră, și domnii T. von Danwitz și P.G. Xuereb, judecători,

avocat general: domnul G. Hogan,  
grefier: domnul R. Schiano, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 3 aprilie 2019,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), de A. Sgroi, de L. Maritato și de C. D'Aloisio, avocați;
- pentru Azienda Napoletana Mobilità SpA, de M. Malena și de S. Miccoli, avocați;

- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de S. Fiorentino, avvocato dello Stato;
- pentru Comisia Europeană, de D. Recchia și de F. Tomat, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 6 iunie 2019,

pronunță prezenta

## Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 107 alineatul (1) TFUE și a Deciziei 2000/128/CE a Comisiei din 11 mai 1999 privind schema de ajutor pusă în aplicare de Italia de adoptare a unor măsuri în favoarea încadrării în muncă (JO 2000, L 42, p. 1).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), pe de o parte, și Azienda Napoletana Mobilità SpA (denumită în continuare „ANM”), pe de altă parte, în legătură cu o eventuală obligație, ce revine în sarcina ANM, de plată la INPS a unor contribuții de asigurări sociale legate de contracte de formare și de muncă încheiate de ANM între anii 1997 și 2001.

## Cadrul juridic

### *Decizia 2000/128*

3. Considerentele (62)-(67) din motivarea Deciziei 2000/128 enunță, în ceea ce privește reglementarea italiană referitoare la contractele de formare și de muncă:

„(62) Contractele de formare și de muncă, astfel cum erau reglementate prin [legge n. 863 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, recante misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali (Legea nr. 863 de transformare în lege, cu modificări, a Decretului-lege nr. 726 din 30 octombrie 1984 privind măsuri urgente referitoare la susținerea

și la creșterea nivelurilor de ocupare a forței de muncă) din 19 decembrie 1984 (GURI nr. 351 din 22 decembrie 1984, p. 10691)], nu constituiau un ajutor de stat, în temeiul articolului 87 alineatul (1) din Tratatul [CE], ci o măsură generală. Avantajele prevăzute erau astfel aplicabile tuturor întreprinderilor în mod uniform, automat, nediscriminator și pe baza unor criterii obiective.

(63) Modificările aduse în 1990 de [legge n. 407 – Disposizioni diverse per l’attuazione della manovra di finanza pubblica 1991-1993 (Legea nr. 407 privind dispoziții diverse pentru punerea în aplicare a politicii finanțelor publice 1991-1993) din 29 decembrie 1990 (GURI nr. 303 din 31 decembrie 1990, p. 3)] au schimbat natura acestor măsuri. Aceste dispoziții au adaptat reducerile în funcție de locul de stabilire a întreprinderii beneficiare, precum și în funcție de sectorul căruia îi aparține întreprinderea beneficiară. Prin urmare, anumite întreprinderi beneficiază de reduceri mai importante decât cele care sunt acordate unor întreprinderi concurente.

(64) Reducerile selective care favorizează anumite întreprinderi în raport cu altele din același stat membru, indiferent dacă această selectivitate se realizează la nivel individual, regional sau sectorial, constituie, pentru diferența de reducere, ajutoare de stat în sensul articolului 87 alineatul (1) din Tratatul [CE], care denaturează concurența și sunt susceptibile să afecteze schimburile comerciale dintre statele membre.

Astfel, diferența menționată favorizează întreprinderile care operează în anumite zone

de pe teritoriul Italiei, în măsura în care el nu este acordat întreprinderilor din afara acestor zone.

(65) Acest ajutor denaturează concurența, întrucât consolidează situația financiară și posibilitățile de acțiune ale întreprinderilor beneficiare în raport cu concurenții lor care nu beneficiază de el. În măsura în care acest efect se produce în cadrul schimburilor comerciale intracomunitare, ele sunt afectate de ajutor.

(66) În special, aceste ajutoare denaturează concurența și afectează schimburile comerciale dintre statele membre în măsura în care întreprinderile beneficiare exportă o parte din producția lor în celelalte state membre; în plus, chiar dacă aceste întreprinderi nu exportă, producția națională este favorizată de faptul că posibilitățile întreprinderilor stabilite în alte state membre de a-și exporta produsele pe piața italiană sunt astfel diminuate.

(67) Pentru motivele de mai sus, măsurile supuse examinării sunt în principiu interzise de articolul 87 alineatul (1) din Tratatul [CE] și de articolul 62 alineatul (1) din Acordul privind Spațiul Economic European [din 2 mai 1992 (JO 1994, L 1, p. 3, Ediție specială, 11/vol. 53, p. 4, denumit în continuare «Acordul privind SEE»)] și nu pot fi considerate compatibile cu piața comună decât dacă pot beneficia de una dintre derogările prevăzute de tratatul menționat sau de acordul menționat.” [traducere neoficială]

4. În privința reglementării italiene referitoare la transformarea contractelor de formare și de muncă în contracte pe durată nedeterminată, considerentele (97) și (98) ale acestei decizii au următorul cuprins:

„(97) În ceea ce privește o prelungire cu un an a ajutoarelor prevăzute pentru contractele de formare și de muncă, întrucât aceste ajutoare au un caracter selectiv și mai accentuat, deoarece sunt limitate doar la zonele obiectivului nr. 1, analiza privind caracterul de

ajutor dezvoltată la punctul V.1.a) este cu atât mai relevantă în raport cu aceste intervenții.

(98) În consecință, rezultă din considerațiile de mai sus că măsurile în cauză sunt susceptibile să afecteze schimburile comerciale din cadrul Comunității. Ținând seama de elementele de ajutor conținute în aceste măsuri, trebuie să se considere că intervențiile în cauză intră în domeniul de aplicare al articolului 87 alineatul (1) din Tratatul CE și al articolului 62 alineatul (1) din Acordul privind SEE, deoarece constituie ajutoare de stat care denaturează concurența într-o măsură susceptibilă să afecteze schimburile comerciale intracomunitare și că acestea nu pot fi considerate compatibile cu piața comună decât dacă pot beneficia de una dintre derogările prevăzute.” [traducere neoficială]

5. Articolul 1 din decizia menționată prevede:

„1. Ajutoarele acordate ilegal începând din noiembrie 1995 de Italia pentru angajarea de lucrători prin contracte de formare și de muncă, prevăzute de [Legea nr. 863 din 19 decembrie 1984, Legea nr. 407 din 29 decembrie 1990, legge nr. 169 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 108, recante disposizioni urgenti in materia di sostegno dell’occupazione (Legea nr. 169 de transformare în lege, cu modificări, a Decretului-lege nr. 108 din 29 martie 1991 privind măsuri urgente referitoare la susținerea ocupării forței de muncă) din 1 iunie 1991 (GURI nr. 129 din 4 iunie 1991, p. 4) și legge n. 451 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, recante disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali (Legea nr. 451 de transformare în lege, cu modificări, a Decretului-lege nr. 299 din 16 mai 1994 privind măsuri urgente referitoare la ocuparea forței de muncă și la fiscalizarea contribuțiilor de asigurări sociale) din 19 iulie 1994 (GURI nr. 167 din 19 iulie 1994, p. 3)],

sunt compatibile cu piața comună și cu Acordul privind SEE în măsura în care au ca obiect:

– crearea de noi locuri de muncă în întreprinderea beneficiară pentru lucrătorii care nu au obținut încă un loc de muncă sau care au pierdut locul de muncă anterior, în sensul Liniilor directoare privind ajutoarele de stat pentru ocuparea forței de muncă [(JO 1995, C 334, p. 4)],

– angajarea lucrătorilor care întâmpină dificultăți deosebite în ceea ce privește inserția sau reinserția pe piața muncii. În sensul prezentei decizii, «lucrători care întâmpină dificultăți deosebite în ceea ce privește inserția sau reinserția pe piața muncii» înseamnă tinerii cu vârsta sub 25 de ani, titularii unei diplome de învățământ superior de lungă durată (*laurea*) până la vârsta de 29 de ani inclusiv și persoanele aflate în șomaj de lungă durată, respectiv persoanele aflate în șomaj de cel puțin un an.

2. Ajutoarele acordate prin intermediul contractelor de formare și de muncă, în măsura în care nu îndeplinesc condițiile menționate la alineatul 1, sunt incompatibile cu piața comună.” [traducere neoficială]

6. Potrivit articolului 2 din aceeași decizie:

„1. Ajutoarele acordate de Italia în temeiul articolului 15 din [legge n. 196 – Norme in materia di promozione dell'occupazione (Legea nr. 196 privind măsuri în favoarea încadrării în muncă) din 24 iunie 1997 (Supliment ordinar la GURI nr. 154 din 4 iulie 1997)] pentru transformarea contractelor de formare și de muncă în contracte pe durată nedeterminată sunt compatibile cu piața comună și cu Acordul privind SEE cu condiția să respecte crearea netă de locuri de muncă, astfel cum este definită în Liniile directoare privind ajutoarele de stat pentru ocuparea forței de muncă.

Efectivul întreprinderii este calculat prin scăderea locurilor de muncă beneficiare ale transformării și a locurilor de muncă create

prin intermediul unor contracte pe durată determinată sau care nu garantează o anumită permanență a locurilor de muncă.

2. Ajutoarele pentru transformarea contractelor de formare și de muncă în contracte pe durată nedeterminată, în măsura în care nu îndeplinesc condițiile menționate la alineatul 1, sunt incompatibile cu piața comună.” [traducere neoficială]

7. Articolul 3 din Decizia 2000/128 prevede:

„Italia adoptă toate măsurile necesare pentru a recupera de la beneficiari ajutoarele care nu îndeplinesc condițiile menționate la articolele 1 și 2 acordate deja în mod ilegal.

Recuperarea se efectuează conform procedurilor prevăzute de legislația națională. La sumele care trebuie recuperate se aplică dobânzi, care se datorează de la data la care aceste sume au fost puse la dispoziția beneficiarilor până la recuperarea lor efectivă. Dobânzile se calculează pe baza ratei de referință utilizate pentru calculul echivalentului-subvenție în cadrul ajutoarelor regionale.” [traducere neoficială]

### **Dreptul italian**

8. Republica Italiană a introdus, prin Legea nr. 863 din 19 decembrie 1984, „contractul de formare și de muncă”. Era vorba, inițial, despre un contract pe durată determinată care includea o perioadă de formare, prevăzut pentru angajarea șomerilor care nu au mai mult de 29 de ani. Angajările efectuate prin acest tip de contract beneficiau, pentru o perioadă de doi ani, de o scutire de la contribuțiile de asigurări sociale datorate de angajator. Această scutire se aplica în mod uniform, automat și nediscreționar pe întreg teritoriul național.

9. Normele aplicabile contractelor de formare și de muncă au fost modificate succesiv prin Legea nr. 407 din 29 decembrie 1990

(denumită în continuare „Legea nr. 407/1990”), care a introdus o adaptare regională a scutirilor de contribuțiile de asigurări sociale, prin Legea nr. 169 din 1 iunie 1991, care a stabilit la 32 de ani vârsta maximă a lucrătorilor care pot fi angajați prin acest tip de contract, și prin Legea nr. 451 din 19 iulie 1994 (denumită în continuare „Legea nr. 451/1994”), care a introdus contractul de formare și de muncă limitat la un an și care a fixat un număr minim de ore de formare care trebuie respectat.

10. Aceste legi de modificare au permis angajarea prin contracte de formare și de muncă a tinerilor cu vârste între 16 și 32 de ani, această limită de vârstă putând fi majorată în mod discreționar de autoritățile regionale competente, și au prevăzut scutirea totală de contribuțiile de asigurări sociale, printre altele, pentru o perioadă de formare de doi ani în favoarea întreprinderilor care își desfășoară activitatea în zone în care rata șomajului era mai mare decât media națională italiană, această perioadă putând fi prelungită cu un an, în caz de transformare a unor astfel de contracte în contracte de muncă pe durată nedeterminată.

## Litigiul principal și întrebarea preliminară

11. ANM a fost constituită în 1995, în urma transformării unei societăți create sub forma unui consorțiu de drept public, pentru gestionarea unitară și integrată a serviciilor de transport public local al municipalității Napoli (Italia). În 2001, ea a fost transformată în societate pe acțiuni, având această municipalitate ca acționar unic, și are ca obiect gestionarea serviciilor de transport public de persoane și de mărfuri efectuate prin orice mijloace pe teritoriul municipalității menționate.

12. În cadrul acestei activități, între lunile noiembrie 1995 și mai 2001, ANM a făcut

angajări de persoane pentru a le asigura o formare profesională și pentru a le integra ulterior în întreprindere. Aceste angajări au fost efectuate prin intermediul unor contracte de formare și de muncă, în sensul Legii nr. 863 din 19 decembrie 1984, astfel cum a fost modificată prin Legile nr. 407/1990, nr. 169 din 1 iunie 1991 și nr. 451/1994. Transformarea acestor contracte în contracte de muncă pe durată nedeterminată a fost efectuată în conformitate cu Legea nr. 451/1994. ANM a beneficiat, pentru contractele de formare și de muncă menționate, precum și pentru transformarea lor ulterioară de scutiri de contribuțiile de asigurări sociale prevăzute de reglementarea italiană în discuție în litigiul principal.

13. Întrucât Comisia Europeană a declarat această reglementare parțial incompatibilă cu interdicția prevăzută la articolul 107 alineatul (1) TFUE, INPS, în calitate de autoritate națională însărcinată cu executarea Deciziei 2000/128, a transmis ANM două avize de plată în valoare de 7429436,76 euro pentru angajările făcute prin contracte de formare și de muncă în cursul anilor 1997-2001 și, respectiv, în valoare de 2266014,05 euro pentru transformările acestor contracte în contracte de muncă pe durată nedeterminată, pentru perioada cuprinsă între anii 1999-2001.

14. ANM a solicitat Tribunale di Napoli (Tribunalul din Napoli, Italia) să constate lipsa unei obligații ce revine în sarcina sa de a plăti sumele respective. Această instanță a admis acțiunea formulată de ANM, pentru motivul că Decizia 2000/128 nu are efect direct în ordinea juridică italiană, întrucât nu impune Republicii Italiene o obligație suficient de precisă și necondiționată.

15. INPS a declarat apel împotriva hotărârii pronunțate de Tribunale di Napoli (Tribunalul din Napoli) la Corte d'appello di Napoli (Curtea de Apel din Napoli, Italia), care a confirmat această hotărâre, modificându-i

însă motivarea. Potrivit acestei instanțe, Decizia 2000/128 face cu siguranță parte din ordinea juridică italiană, dar nu este aplicabilă ANM. Avantajul economic pe care îl reprezentau scutițiile de contribuțiile de asigurări sociale nu ar fi de natură să afecteze schimburile comerciale dintre statele membre și nici să aducă atingere concurenței, având în vedere că acestea priveau activitățile de transport public local desfășurate în regim de neconcurență, ca urmare a atribuirii lor directe către ANM.

16. INPS a formulat recurs la Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia), susținând că hotărârea pronunțată de Corte d'appello di Napoli (Curtea de Apel din Napoli) este afectată de erori privind interpretarea articolului 107 TFUE și a Deciziei 2000/128, aceasta din urmă fiind pe deplin aplicabilă ANM.

17. În aceste condiții, Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Decizia [2000/128] se aplică și în privința angajatorilor care desfășoară o activitate de transport public local – în regim în esență de neconcurență, în considerarea caracterului exclusiv al serviciului prestat – care au beneficiat de reduceri ale contribuțiilor de asigurări sociale [ca urmare a] încheierii unor contracte de formare și de muncă, începând cu data intrării în vigoare a Legii [nr. 407/1990], în ceea ce privește, în speță, perioada cuprinsă între 1997 și mai 2001?”

### Cu privire la întrebarea preliminară

18. Prin intermediul întrebării, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă Decizia 2000/128 trebuie interpretată în sensul că se aplică unei întreprinderi precum cea în discuție în litigiul principal,

care a furnizat, pe baza unei atribuirii directe de către o municipalitate și în mod exclusiv, servicii de transport public local și care a beneficiat de reduceri ale contribuțiilor de asigurări sociale în temeiul unei reglementări naționale pe care această decizie a declarat-o parțial incompatibilă cu interdicția prevăzută la articolul 107 alineatul (1) TFUE.

19. În special, această instanță ridică problema dacă decizia menționată își găsește aplicarea în privința sectorului transportului public local și dacă, în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, sunt îndeplinite condițiile privind afectarea concurenței și a schimburilor comerciale dintre statele membre prevăzute de dispoziția menționată.

20. Potrivit unei jurisprudențe constante, pentru calificarea unei măsuri drept „ajutor de stat” în sensul articolului 107 alineatul (1) TFUE, este necesară îndeplinirea tuturor condițiilor următoare. În primul rând, trebuie să fie vorba despre o intervenție a statului sau prin intermediul resurselor de stat. În al doilea rând, această intervenție trebuie să fie susceptibilă să afecteze schimburile comerciale dintre statele membre. În al treilea rând, ea trebuie să acorde un avantaj selectiv beneficiarului său. În al patrulea rând, aceasta trebuie să denatureze sau să amenințe să denatureze concurența (Hotărârea din 6 martie 2018, Comisia/FIH Holding și FIH Erhvervsbank, C-579/16 P, EU:C:2018:159, punctul 43 și jurisprudența citată).

21. În speță, trebuie arătat, mai întâi, că, în considerentele (63), (64) și (97) ale motivării Deciziei 2000/128, Comisia a constatat că reglementarea italiană în discuție în litigiul principal îndeplinește prima și a treia condiție enunțate la punctul anterior.

22. În continuare, în considerentele (65) și (97) ale motivării respectivei decizii, această instituție a considerat că a doua și a patra

condiție sunt de asemenea îndeplinite pentru motivul, pentru a doua, că ajutorul consolidează situația financiară și posibilitățile de acțiune ale întreprinderilor beneficiare și „în măsura în care”, pentru a patra, acest efect se produce în cadrul schimburilor comerciale de pe piața internă.

23. În considerentele (66) și (97) ale motivării deciziei menționate se precizează că „în special” concurența este denaturată, iar schimburile comerciale dintre statele membre sunt afectate „în măsura în care” întreprinderile beneficiare exportă o parte din producția lor în celelalte state membre sau, atunci când aceste întreprinderi nu exportă, producția națională este favorizată de faptul că posibilitățile întreprinderilor stabilite în alte state membre de a-și exporta produsele pe piața italiană sunt astfel diminuate.

24. Or, pe de o parte, contrar celor pretinse de ANM, din cuprinsul considerentului (66) al motivării Deciziei 2000/128 nu se poate deduce că Comisia ar fi restrâns domeniul de aplicare al acestei decizii la sectoarele direct implicate în schimburile comerciale de produse sau servicii în cadrul pieței interne, cu excluderea sectoarelor serviciilor locale precum cel al transportului public local.

25. Astfel, după cum Curtea a avut deja ocazia să constate, Comisia a explicat în considerentul (65) al motivării acestei decizii, în termeni generali, că reducerile contribuțiilor de asigurări sociale selective prevăzute de reglementarea italiană în discuție în litigiul principal denaturează concurența și că, în măsura în care respectivul efect se produce în cadrul schimburilor comerciale dintre statele membre, acestea sunt afectate, considerentul (66) al motivării deciziei menționate doar ilustrând această apreciere prin utilizarea exemplului sectorului producției (Hotărârea din 7 martie 2002, Italia/Comisia, C-310/99, EU:C:2002:143, punctul 88).

26. Pe de altă parte, rezultă din cuprinsul considerentelor (65), (66) și (97) ale motivării Deciziei 2000/128 că a doua și a patra condiție prevăzute la articolul 107 alineatul (1) TFUE nu sunt îndeplinite decât în măsura în care întreprinderile beneficiare ale reducerilor contribuțiilor de asigurări sociale sunt expuse concurenței pe o piață liberalizată, chiar și parțial.

27. Astfel, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că, în cazul unei scheme de ajutor cum este cea în discuție în litigiul principal, Comisia se poate limita să studieze caracteristicile schemei în cauză pentru a aprecia în motivarea deciziei dacă, din cauza modalităților pe care le prevede schema respectivă, aceasta asigură un avantaj considerabil beneficiarilor în raport cu concurenții lor și este de natură să aducă beneficii unor întreprinderi care participă la schimburile comerciale dintre statele membre. Astfel, într-o decizie referitoare la o asemenea schemă, Comisia nu trebuie să efectueze o analiză a ajutorului acordat în fiecare caz individual în temeiul unei astfel de scheme. Doar în etapa recuperării ajutoarelor este necesar să se verifice situația individuală a fiecărei întreprinderi în cauză (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 iunie 2011, Comitato „Venezia vuole vivere” și alții/Comisia, C-71/09 P, C-73/09 P și C-76/09 P, EU:C:2011:368, punctul 63, precum și jurisprudența citată).

28. În consecință, înainte de a iniția recuperarea unui avantaj, autoritățile naționale ale statului membru în discuție sunt obligate să verifice în fiecare caz individual dacă, în raport cu beneficiarul său, avantajul acordat era susceptibil să denatureze concurența și să afecteze schimburile comerciale dintre statele membre (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 iunie 2011, Comitato „Venezia vuole vivere” și alții/Comisia, C-71/09 P, C-73/09 P și C-76/09 P, EU:C:2011:368, punctele 64 și 115).

29. În această privință, trebuie amintit că, în vederea calificării unei măsuri naționale ca „ajutor de stat”, nu este necesar să se stabilească o incidență reală a ajutorului în cauză asupra schimburilor comerciale dintre statele membre și o denaturare efectivă a concurenței, ci doar să se examineze dacă ajutorul respectiv este susceptibil să afecteze aceste schimburi și să denatureze concurența (Hotărârea din 27 iunie 2017, *Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania*, C-74/16, EU:C:2017:496, punctul 78 și jurisprudența citată).

30. În special, atunci când un ajutor acordat de un stat membru consolidează poziția anumitor întreprinderi față de cea a altor întreprinderi concurente în cadrul schimburilor comerciale dintre statele membre, trebuie să se considere că acestea din urmă sunt influențate de ajutor. În această privință, nu este necesar ca întreprinderile beneficiare să participe ele însele la schimburile comerciale dintre statele membre. Astfel, atunci când un stat membru acordă un ajutor unor întreprinderi, activitatea internă poate fi menținută sau intensificată, cu consecința că șansele întreprinderilor stabilite în alte state membre de a intra pe piața acestui stat membru sunt în acest fel diminuate (Hotărârea din 27 iunie 2017, *Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania*, C-74/16, EU:C:2017:496, punctul 79 și jurisprudența citată).

31. În consecință, condiția potrivit căreia ajutorul trebuie să fie de natură să afecteze schimburile comerciale dintre statele membre nu depinde de caracterul local sau regional al serviciilor de transport furnizate (Hotărârea din 24 iulie 2003, *Altmark Trans și Regierungspräsidium Magdeburg*, C-280/00, EU:C:2003:415, punctul 82, și Hotărârea din 14 ianuarie 2015, *Eventech*, C-518/13, EU:C:2015:9, punctul 69).

32. În ceea ce privește condiția privind denaturarea concurenței, trebuie subliniat

că ajutoarele care vizează să degreze o întreprindere de costurile pe care aceasta ar fi trebuit să le suporte în mod normal în cadrul administrării sale curente sau al activităților sale obișnuite denaturează în principiu condițiile privind concurența (Hotărârea din 27 iunie 2017, *Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania*, C-74/16, EU:C:2017:496, punctul 80 și jurisprudența citată).

33. În speță, este cert că contribuțiile de asigurări sociale pentru care ANM a beneficiat de reducerile în litigiu în cauza principală sunt costuri pe care aceasta ar fi trebuit să le suporte în mod normal în cadrul gestiunii sale curente sau al activităților sale obișnuite.

34. În schimb, atât în fața instanței de trimitere, cât și în fața Curții, ANM susține că nu a fost expusă, în perioada cuprinsă între anul 1997 și anul 2001, niciunei concurențe privind serviciile de transport public local în discuție în litigiul principal și că, în aceeași perioadă, piața italiană a transportului public local nu era liberalizată, nici măcar parțial.

35. Or, contrar ANM, guvernul italian a invocat în fața Curții faptul că, în perioada în discuție în litigiul principal, piața italiană a transportului public local era deschisă concurenței. În plus, potrivit acestui guvern, nicio interdicție de a oferi aceste servicii în Italia nu ar fi fost aplicabilă operatorilor din alte state membre și ar exista exemple de furnizare a unor astfel de servicii de către astfel de operatori.

36. În această privință, trebuie amintit că mai multe state membre au început, încă din anul 1995, să deschidă anumite piețe de transport concurenței unor întreprinderi stabilite în alte state membre, astfel încât mai multe întreprinderi își ofereau deja, în cursul perioadei menționate, serviciile de transport urban, suburban sau regional în alte state membre decât statul lor de origine (a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 iulie 2003, *Altmark*

Trans și Regierungspräsidium Magdeburg, C-280/00, EU:C:2003:415, punctul 79).

37. Referitor la aspectul dacă ANM era sau nu, în perioada respectivă, expusă unei concurențe în ceea ce privește serviciile de transport public local în discuție în litigiul principal, reiese, desigur, din dosarul prezentat Curții că aceste servicii au fost atribuite în mod exclusiv și direct ANM, fără să fi fost organizată în prealabil o procedură de achiziții publice.

38. Totuși, niciun element din acest dosar nu dovedește că municipalitatea Napoli ar fi fost obligată, prin acte cu putere de lege sau norme administrative, să atribuie respectivelor servicii în mod exclusiv acestei întreprinderi, astfel încât rezultă că ar fi fost de asemenea posibil ca municipalitatea menționată să atribuie respectivelor servicii unui alt prestator, în special prin organizarea unei proceduri de achiziții publice la care astfel ar fi putut participa, după cum a susținut guvernul italian în fața Curții, operatori din alte state membre.

39. Or, după cum a arătat domnul avocat general la punctele 33-35 și 38 din concluziile sale, în lipsa unei asemenea obligații legale sau normative, trebuie să se constate că era posibilă o concurență pentru serviciile în discuție în litigiul principal, astfel încât nu se poate exclude nici faptul că reducerea contribuțiilor de asigurări sociale de care a beneficiat ANM i-a conferit acestei întreprinderi un avantaj în raport cu concurenții săi potențiali, chiar proveniți din alte state membre, și nici că, prin urmare, concurența pe această piață a fost denaturată și schimburile comerciale dintre statele membre au fost afectate de respectivele reduceri.

40. Astfel, revine instanței de trimitere, singura care cunoaște în mod direct litigiul principal, sarcina să efectueze verificările necesare pentru a determina dacă, în perioada în discuție în litigiul principal, piața italiană

a transportului public local era deschisă concurenței și permitea, așadar, operatorilor din alte state membre să își ofere prestațiile în vederea asigurării serviciilor în discuție în litigiul principal sau dacă municipalitatea Napoli era supusă unei obligații legale sau normative de a atribui aceste servicii în mod exclusiv ANM.

41. În plus, având în vedere împrejurările menționate de domnul avocat general la punctele 40 și 41 din concluziile sale referitoare la statutul ANM și la conținutul contractului de servicii în discuție în litigiul principal, instanței de trimitere îi revine de asemenea, dacă este cazul, sarcina de a efectua verificările necesare pentru a determina dacă ANM a desfășurat, în perioada cuprinsă între anul 1997 și anul 2001, activități pe alte piețe ale produselor sau serviciilor sau pe alte piețe geografice deschise unei concurențe efective.

42. Astfel, dacă s-ar fi dovedit că ANM a exercitat, în această perioadă, activități pe asemenea alte piețe, nu se poate exclude că reducerile contribuțiilor de asigurări sociale de care a beneficiat respectiva întreprindere în temeiul reglementării italiene în discuție în litigiul principal au denaturat concurența și au afectat schimburile comerciale dintre statele membre pe aceste alte piețe, cu excepția cazului în care activitățile menționate au beneficiat de reducerile menționate și orice risc de subvenții încrucișate a fost exclus, cu demonstrarea faptului că o contabilizare separată adecvată a garantat că reducerile menționate nu au putut avantaja respectivelor activități (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 iunie 2017, *Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania*, C-74/16, EU:C:2017:496, punctul 51, și Hotărârea din 23 ianuarie 2019, *Fallimento Traghetti del Mediterraneo*, C-387/17, EU:C:2019:51, punctul 42).

43. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la

Întrebarea adresată că, sub rezerva verificărilor care trebuie efectuate de instanța de trimitere, Decizia 2000/128 trebuie interpretată în sensul că se aplică unei întreprinderi precum cea în discuție în litigiul principal, care a furnizat, pe baza unei atribuiri directe de către o municipalitate și în mod exclusiv, servicii de transport public local și care a beneficiat de reduceri ale contribuțiilor de asigurări sociale în temeiul unei reglementări naționale pe care această decizie a declarat-o parțial incompatibilă cu interdicția prevăzută la articolul 107 alineatul (1) TFUE.

## Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

**Sub rezerva verificărilor care trebuie efectuate de instanța de trimitere, Decizia 2000/128/CE a Comisiei din 11 mai 1999 privind schema de ajutor pusă în aplicare de Italia de adoptare a unor măsuri în favoarea încadrării în muncă trebuie interpretată în sensul că se aplică unei întreprinderi precum cea în discuție în litigiul principal, care a furnizat, pe baza unei atribuiri directe de către o municipalitate și în mod exclusiv, servicii de transport public local și care a beneficiat de reduceri ale contribuțiilor de asigurări sociale în temeiul unei reglementări naționale pe care această decizie a declarat-o parțial incompatibilă cu interdicția prevăzută la articolul 107 alineatul (1) TFUE.**

Semnături



# JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

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



# Aplicarea sancțiunii disciplinare „avertisment”

C. muncii, art. 253 alin. (1)

Legea nr. 1/2011, art. 280 alin. (8)

Codul de etică pentru învățământul preuniversitar,  
art. 7 alin. (2) și (3), art. 8 lit. d) și e) și art. 9 lit. a)

---

*Doar sancționarea disciplinară a angajatei, fără ca alte acte de discriminare/hărțuire să fie dovedite în prezentul litigiu, nu poate fi reținută de către Curte ca temei de obligare a intimetei la plata de daune morale, cu atât mai mult cu cât contestația împotriva deciziei de sancționare disciplinară a fost respinsă ca tardiv formulată.*

## **(C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 789/2019, [www.portal.just.ro](http://www.portal.just.ro))**

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului București, secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, la data de 29 decembrie 2015, reclamanta V.N. a chemat în judecată pe pârâții C.N.G.Ș., C.A. C.N.G.Ș., reprezentat de M.S.M., în calitate de președinte, comisia de cercetare disciplinară, a solicitat a se dispune anularea Hotărârii nr. 4 din 7 octombrie 2015 a C.A. C.N.G.Ș., prin care i s-a aplicat sancțiunea „avertisment”, obligarea numitei M.S.M., în dubla sa calitate, de director și Președinte al Consiliului de Administrație, să-și ceară scuze în consiliul profesoral, să publice scuzele pe site-ul liceului și să le mențină 12 luni, să se publice hotărârea judecătorească ce urmează a se pronunța pe site-ul liceului și să o mențină 12 luni, să-i plătească suma de 10.000 lei, cu titlu de daune morale, sub sancțiunea acordării de daune cominatorii de 10 lei/zi pentru fiecare zi de întârziere, obligarea în solidar a membrilor consiliului de administrație la plata sumei de 17.500 lei cu titlu de daune morale, obligarea în solidar a membrilor Comisiei de cercetare la plata sumei de 9.000 lei.

La data de 22 ianuarie 2016, reclamanta a completat acțiunea, prin precizarea motivelor de fapt și de drept pe care și-a întemeiat pretențiile cu titlu de despăgubiri.

Prin sentința civilă nr. 4884 din 26 iunie 2017, pronunțată de Tribunalul București, secția

a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. 47682/3/2015, a fost respinsă acțiunea formulată de reclamanta V.N., în contradictoriu cu pârâții I.S.M.B., Municipiul București, Sector 4, prin Primar și Consiliul Local al Sectorului 4, ca fiind îndreptată împotriva unor persoane fără calitate procesuală.

Prin aceeași sentință, a fost respinsă acțiunea formulată de reclamanta V.N. în contradictoriu cu pârâții C.A. C.N.G.Ș. și cu Comisia de Cercetare Disciplinară din cadrul C.N.G.Ș., ca fiind îndreptată împotriva unor persoane fără capacitate procesuală de folosință.

De asemenea, a fost respinsă contestația formulată de reclamanta V.N. împotriva deciziei nr. 94 din 7 octombrie 2015 și împotriva Hotărârii nr. 4 din 7 octombrie 2015, emise de pârâțul C.N.G.Ș., ca tardiv formulată, iar cererea având ca obiect plata daunelor morale în cuantum de 10.000 lei a fost respinsă ca neîntemeiată.

Prin sentință, a fost admisă cererea de intervenție accesorie formulată în interesul pârâtului C.N.G.Ș. de M.S.M., în contradictoriu cu reclamanta V.N.

Pentru a pronunța această sentință, prima instanță a reținut următoarele:

În ședința publică din 15 decembrie 2016, instanța s-a pronunțat asupra excepției necompetenței funcționale, motivele respingerii regăsindu-se menționate în încheierea de dezbateri. De asemenea, la data de 22 decembrie 2016, a fost constatată admisibilitatea în principiu a cererii de intervenție accesorie.

La termenul de judecată din 9 februarie 2017 a fost respinsă excepția lipsei semnăturii întâmpinării C.N.G.Ș. și s-au admis excepțiile lipsei capacității procesuale de folosință a C.A. C.N.G.Ș. și a Comisiei de Cercetare Disciplinară din cadrul C.N.G.Ș., lipsei calității procesuale pasive a I.S.M.B., a Municipiului București – Sector 4, prin Primar și a Consiliului Local al Sectorului 4 și excepția tardivității formulării contestației împotriva deciziei nr. 94 din 7 octombrie 2015 și împotriva Hotărârii nr. 4 din 7 octombrie 2015, emise de pârâtul C.N.G.Ș., motivele ce au stat la baza soluționării în acest mod a incidentelor fiind precizate în încheierea de la acea dată.

În cauză au fost administrate probele cu înscrisuri, cu înscrisurile pârâtului și ale intervenientei, precum și proba testimonială, martora B.M. fiind propusă de reclamantă, iar S.I.G., din partea pârâtului.

Instanța a reținut că, între reclamantă și pârâtul C.N.G.Ș., a fost încheiat contractul individual de muncă înregistrat cu nr. (...), în temeiul căruia reclamanta a desfășurat activitate în postul de profesor.

Prin decizia nr. 18 din 11 septembrie 2015 a pârâtului, s-a dispus constituirea comisiei de cercetare a presupuselor abateri săvârșite de reclamantă, iar prin Hotărârea nr. 4 din 7 octombrie 2015, consiliul de administrație al pârâtului a decis sancționarea reclamantei cu avertisment.

Reclamantei i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară constând în avertisment, prin decizia nr. 94 din 7 octombrie 2015 emisă de

pârât, reținându-se încălcarea de către aceasta a prevederilor art. 7 alin. (2) și (3), art. 8 lit. d) și e) și art. 9 lit. a) din Codul de etică pentru învățământul preuniversitar.

Cercetarea disciplinară a pornit de la memoriul unei părți a colectivului de părinți ai clasei a IX-a H, înregistrat cu nr. 3078 din 23 iunie 2015, și de la consemnările procesului verbal al ședinței cu părinții clasei a IX-a F, înregistrat cu nr. 3030 din 19 iunie 2015, aceste aspecte rezultând din raportul comisiei de cercetare nr. 6537 din 7 octombrie 2015. Prin aceste înscrisuri, erau sesizate anumite aspecte în legătură cu modalitatea de evaluare a elevilor de către reclamantă și cu stilul acesteia de predare. Astfel, președintele comitetului de părinți ai clasei a IX-a H a solicitat înlocuirea reclamantei cu un alt cadru didactic, justificat de caracterul inechitabil al evaluării elevilor, fără criterii clare și cu diferențe de notare în cazul unor greșeli identice, fără consolidarea materiei după absentarea repetată pe perioade ce au ajuns chiar și la 4 săptămâni, dar și crearea unei relații ostile cu elevii, fapt ce ar duce la îndepărtarea acestora de la studiul limbii franceze.

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

Pentru a se angaja răspunderea angajatorului este necesar a fi îndeplinite anumite condiții, și anume este necesar a se constata săvârșirea de către acesta cu vinovăție a unei fapte ilicite care să cauzeze salariatului un prejudiciu, aflat în legătură de cauzalitate cu fapta.

În speță, reclamanta a invocat producerea unui prejudiciu moral asupra sa, prin fapte ale angajatorului constând în informarea

sistematică a Consiliului profesoral, de către directorul unității de învățământ, cu privire la motivele și stadiul cercetării disciplinare, fără legătură cu tema consiliilor respective, în publicarea pe platforma informatică a liceului a deciziilor de începere a cercetării disciplinare și a celei de sancționare a sa cu avertisment, în prezentarea în consiliul profesoral, de către consilierul psihologic al școlii, a unui referat având drept temă mobbingul, în scopul ridiculizării, umilirii și discreditării reclamantei, în înlăturarea de la comisia de corigențe, în diminuarea calificativului, în solicitarea monitorizării activității sale de către I.S.M.B., în refuzul comunicării, printr-o colegă, a unei adeverințe privind numărul zilelor de concediu medical din ultimele 12 luni, în diminuarea salariului, prin înlăturarea de la numirea în calitate de diriginte, în înscenare de sesizări, în vederea sancționării salariatei, evenimente petrecute în anul școlar 2014 – 2015 și ulterior.

Prin răspunsul la întrebarea nr. 14 din interogatoriu, reprezentantul părâtului a recunoscut faptul că în anul școlar 2014 – 2015 reclamanta nu a fost desemnată diriginte al unei clase de elevi, că a solicitat de la doi medici un punct de vedere referitor la starea de sănătate a reclamantei, respectiv dacă aceasta este aptă să predea în învățământ, în contextul absenței de la serviciu pe o perioadă de 71 de zile lucrătoare din perioada cursurilor, justificată prin 21 de certificate medicale.

În ceea ce privește diminuarea de către angajator a punctajului și acordarea calificativului „bine”, pentru activitatea reclamantei desfășurată în anul școlar 2014 – 2015, comunicat acesteia prin adresa nr. (...), art. 92 alin. (1) din Legea nr. 1/2011 prevede evaluarea anuală a activității personalului didactic de predare, care se realizează la nivelul fiecărei unități și instituții de învățământ preuniversitar, hotărârile privind angajarea, motivarea, evaluarea, recompensarea, răspunderea disciplinară și disponibilizarea personalului didactic luându-se

la nivelul unității de învățământ, de către consiliul de administrație. Câtă vreme calificativul respectiv este definitiv, nefiind contestat sau fiind rezultatul soluționării contestației, nu se poate reține caracterul ilicit al actului de acordare a calificativului emis de părât, acesta fiind abilitat prin lege să evalueze activitatea cadrelor didactice.

Solicitarea de monitorizare a activității reclamantei, adresată de părât I.S.M.B., rezultă din înscrisul depus în copie la fila 127, volum II din dosar, însă aceasta a fost justificată de sesizările părinților elevilor, referitoare la activitatea didactică a reclamantei și în special la evaluarea elevilor. Potrivit art. 95 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 1/2011, I.S.M.B. are printre atribuții controlarea aplicării legislației și monitorizarea calității activităților de predare-învățare și respectarea standardelor naționale/indicatorilor de performanță, prin inspecția școlară. Existând sesizări în legătură cu activitatea didactică a reclamantei, nu se poate aprecia că scopul demersului părâtului a vizat intimidarea salariatei. Nici împrejurarea că actele de sesizare a nemulțumirilor unor părinți au fost inițiate de către colegiul național nu a fost confirmată de probele administrate, mențiunile din înscrisurile constând în memorii și declarații ulterioare ale părinților semnari fiind confirmate de depoziția martorului S.I.G., profesor de religie în școală, care a avut cunoștință despre nemulțumirile unor părinți legate de absențele pe perioade mai lungi ale reclamantei de la ore, urmate de evaluarea copiilor cu note mici.

De asemenea, împrejurarea că reclamanta nu a fost numită diriginte al unei clase în anul școlar 2014 – 2015, respectiv că nu a făcut parte din comisia de corigențe la materia de predare nu constituie în sine comportamente nelegale ale angajatorului, întrucât potrivit art. 22 alin. (4) lit. h) din Regulamentul de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, aprobat prin Ordinul nr. 5115/2014 al Ministe-

rului Educației Naționale, în vigoare până la 18 septembrie 2016, directorul unității de învățământ are atribuția de a numi, după consultarea consiliului profesoral, în baza hotărârii consiliului de administrație, profesorii diriginți la clase.

Referitor la înlăturarea reclamantei din comisia de corigențe, această măsură a fost comunicată salariatei cu adresa nr. 3105 din 24 iunie 2015 (fila 27 dosar fond). Art. 213 din regulament prevede atribuția directorului unității de învățământ de a stabili, prin decizie, în baza hotărârii consiliului de administrație, componența comisiilor și datele de desfășurare a examenelor; sesiunea de corigențe are un președinte și câte două cadre didactice examinatoare pentru fiecare comisie pe disciplină [alin. (4)]. Pentru examinarea elevilor corigenți, unul dintre cadrele didactice este cel care a predat elevului disciplina/modulul de învățământ în timpul anului școlar.

În mod excepțional, în situația în care între elev și profesor există un conflict care ar putea vicia rezultatul evaluării, în comisia de examinare este numit un alt cadru didactic de aceeași specialitate sau după caz de specialități înrudite din aceeași arie curriculară [alin. (6)]. Din înscrisul depus la filele 164 – 167, volum II dosar fond, rezultă că în cadrul ședinței consiliului de administrație al pârâtului din 23 iunie 2015 a fost pusă în discuție cererea înregistrată cu nr. (...), formulată de S.A., tatăl unui elev, de a aproba excluderea reclamantei din comisia de corigențe la limba franceză, aceasta fiind aprobată cu unanimitate.

În opinia primei instanțe, susținerea referatului în consiliul profesoral de către consilierul psiholog al pârâtului, cu tematica privind mobbingul, a fost confirmată de către pârât la interogatoriu, însă potrivit art. 49 lit. t) din regulament, consiliul profesoral are printre atribuții dezbaterii problemelor legate de conținutul său, organizarea activității instructiv-educative din unitatea de

învățământ, iar potrivit martorului propus de pârât, ședințele ținute de psihologul școlii nu au făcut niciodată referiri la vreunul dintre cadrele didactice, astfel că nu rezultă că între subiectul dezbaterii și persoana reclamantei ar exista o legătură directă.

Nici informările făcute de directorul colegiului consiliului de administrație, în legătură cu stagiul cercetării disciplinare a reclamantei, nici publicarea pe platforma informatică a liceului a deciziilor de începere a cercetării disciplinare și a celei de sancționare a sa cu avertisment nu au caracter de nelegalitate, având în vedere dispozițiile art. 96 alin. (3) din Legea nr. 1/2011, potrivit cărora Consiliul de administrație este organul de conducere al unității de învățământ, iar președintele consiliului de administrație este directorul unității de învățământ [alin. (4)], printre atribuțiile consiliului fiind și aceea privind sancționarea abaterilor disciplinare, etice sau profesionale ale cadrelor didactice, conform legii [art. 96 alin. (7) lit. h)]. De asemenea, afișarea în format electronic, pe site-ul colegiului, a hotărârilor consiliului profesoral constituie o practică constantă a organului de conducere al pârâtului, potrivit martorului S.I.G., din acest motiv publicarea deciziei de sancționare a reclamantei nu a rezultat că a constituit un fapt singular, întreprins cu scopul prejudicierii imaginii salariatei.

Tribunalul a mai arătat că înmânarea personală a documentelor eliberate de angajator, în considerarea calității de salariat, a reprezentat o practică constantă a pârâtului, același martor declarând că i s-a impus prezența pentru comunicarea actului solicitat, argumentul privind comunicarea directă către solicitant sau către o persoană împuternicită prin procură, exprimat prin întâmpinare, fiind pe deplin justificat, câtă vreme sunt înscrisuri care privesc situația salariatului, iar angajatorul asigură în acest mod siguranța circuitului unor astfel de documente.

Din aceste considerente, instanța a reținut că faptele, respectiv actele organelor de condu-

cere ale pârâtului nu au avut un caracter ilicit, deoarece nu au fost săvârșite, emise prin încălcarea unor prevederi legale sau în scopul afectării imaginii, onoarei, demnității reclamantei, rezultând că nu sunt îndeplinite condițiile răspunderii contractuale, respectiv că nu poate fi atrasă răspunderea pârâtului.

Împotriva acestei sentințe și a încheierilor premergătoare a declarat apel, în termen legal și motivat, apelanta-reclamantă V.N.

În motivare, apelanta a arătat că achiesează la dispoziția de respingere a acțiunii împotriva I.S.M.B. și a Consiliului local al Municipiului București, Sector 4, ca îndreptată împotriva unor persoane fără calitate procesuală, precum și că achiesează la dispoziția de respingere a acțiunii în contradictoriu cu pârâții C.A. C.N.G.Ș. și Comisia de Cercetare disciplinară din cadrul C.N.G.Ș.

Potrivit apelantei, Tribunalul București, secția a VIII-a civilă, a refuzat greșit să-și decline competența în favoarea Tribunalului București, secția a II-a contencios administrativ, invocând art. 266 C. muncii.

În acest sens, a arătat că are funcția de personal didactic de predare, angajată la C.N.G.Ș., unitate de învățământ de interes public cu personalitate juridică [în conformitate cu art. 10 alin. (1) și art. 96 alin. (1) din Legea educației naționale nr. 1/2011].

Legea care reglementează structura funcțiile, organizarea și funcționarea sistemului național de învățământ este Legea Educației Naționale nr. 1/2011 (în continuare, LEN nr. 1/2011).

Potrivit art. 5 din LEN 1/2011, dispozițiile acesteia prevalează asupra oricăror prevederi din alte acte normative. În caz de conflict între acestea, se aplică dispozițiile prezentei legi. Conform art. 14 din LEN 1/2011, Ministerul Educației Cercetării Tineretului și Sportului (devenit între timp Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice) proiectează,

fundamentează și aplică strategiile naționale în domeniul educației. Aplicarea se face prin acte normative emise de ministru. Un asemenea act este Anexa la Ordinul nr. 3866/2012 al Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului.

Potrivit art. 3 din Anexă, „Personalul didactic de predare are dreptul de a contesta decizia de sancționare, în termen de 15 zile de la comunicare, a Colegiilor de disciplină de pe lângă inspectoratele școlare, conform art. 280 alin. (8) din Legea nr. 1/2011.

În conformitate cu art. 4 din Anexa la Ordinul nr. 3866/2012, Colegiile de disciplină de pe lângă inspectoratele școlare sunt organe administrativ-jurisdicționale. Astfel cum dispune art. 10 alin. (2) din Anexa la Ordinul nr. 3866/2012, Colegiile de disciplină de pe lângă inspectoratele școlare sunt competente să soluționeze contestațiile conform art. 3 alin. (2).

Față de aceste dispoziții, apelanta consideră că instanța de judecată, oricare ar fi fost aceasta, era necompetentă absolut, competența aparținând Colegiului de disciplină de pe lângă I.S.M.B. Cu toate acestea, Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ prevede la art. 6 alin. (4) „Dacă partea care a optat pentru jurisdicția administrativă specială sau pentru calea de atac la un alt organ administrativ-jurisdicțional, înțelege să renunțe la aceasta în timpul soluționării litigiului, este obligată să notifice decizia de renunțare organului administrativ-jurisdicțional în cauză.

Partea sesizează instanța de contencios administrativ în termen de 15 zile de la notificare. În această situație procedura administrativă prealabilă prevăzută de art. 7, nu se mai aplică.

Având în vedere că a înțeles să renunțe la calea de atac la organul administrativ-jurisdicțional, în timpul soluționării litigiului, notificând decizia de renunțare, apelanta arată că avea posibilitatea legală să se adreseze instanței de

contencios administrativ, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 554/2004, art. 6 alin. (4), astfel cum a procedat.

Având în vedere că atât instanța de contencios administrativ, cât și instanța de jurisdicția muncii, sunt organizate ca secții ale Tribunalului București, greșit a fost repartizat dosarul la secția de conflicte de muncă și asigurări sociale și tot greșit a refuzat această secție să-și decline competența în favoarea Secției de contencios administrativ.

Din respingerea greșită a excepției necompetenței și reținerea procesului spre judecare au rezultat și greșita respingere a cererii sale ca tardiv formulată, admiterii cererii de intervenție accesorie a intervenientei M.S.M., greșita respingere a cererii având ca obiect despăgubiri pentru daunele morale.

Respingerea cererii ca tardiv formulată s-a făcut în funcție de dispozițiile Codului muncii.

Or, potrivit art. 280 din LEN 1/2011, anexei la Ordinul nr. 3866/2012 al Ministrului Educației Cercetării Tineretului și Sportului și art. 6 alin. (4) din Legea nr. 554/2004, termenul trebuia calculat potrivit Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Referitor la cererea de intervenție accesorie, aceasta a fost greșit admisă în principiu.

Potrivit art. 61 alin. (1) C. pr. civ., oricine are interes, poate interveni într-un proces care se judecă între părțile originare.

Potrivit art. 2 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 554/2004, autoritatea publică este orice organ de stat care acționează în regim de putere publică.

Sunt asimilate autorităților publice, în sensul prezentei legi persoanele juridice autorizate să presteze un serviciu public, în regim de putere publică.

În conformitate cu dispozițiile art. 16 din Legea nr. 554/2004 cererile în justiție pot fi formulate și personal, împotriva persoanei

care a contribuit la elaborarea, emiterea sau încheierea actului.

Prin cererea introductivă de instanță, apelanta a chemat în judecată C.N.G.Ș. reprezentat de M.S.M., în calitate de director, în conformitate cu art. 2 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 554/2004 și pe M.S.M., în dubla să calitate de director și președinte al Consiliului de Administrație, astfel cum a menționat în cererea de modificare a cererii introductive de instanță (punctul IV).

Potrivit art. 97 alin. (2) lit. a) din LEN 1/2011, directorul unității de învățământ de stat este reprezentantul legal al unității de învățământ.

Or, o persoană juridică are reprezentant legal, prin intermediul căruia încheie acte juridice numai în situația în care este lipsită de capacitate de exercițiu.

Capacitatea de exercițiu se răsfrânge în plan procesual, persoana în privința căreia se impune reprezentarea legală fiind lipsită de capacitate procesuală de exercițiu.

Capacitate procesuală de exercițiu este aptitudinea persoanei care are folosința unui drept subiectiv de a și-l putea apăra în proces, personal.

Capacitate procesuală de exercițiu reprezintă o cerință esențială pentru exercitarea acțiunii civile; ea se determină în funcție de întinderea capacității civile.

Persoanele juridice dobândesc capacitate procesuală de exercițiu din momentul desemnării organelor lor de conducere, în speța directorul, potrivit art. 97 din LEN 1/2011.

Față de cele ce preced, apelanta arată că intervenienta M.S.M., la momentul intervenției în interesul C.N.G.Ș., era deja parte originară în proces, partea pentru care a intervenit neavând capacitatea procesuală de exercițiu și neputând să stea în proces decât prin intermediul intervenientei.

Așa fiind, la momentul cererii de intervenție, nu erau îndeplinite condițiile art. 61 alin. (1) intervenienta fiind parte originară în proces, în calitate de reprezentant legal al părții pentru care a intervenit.

Intervenienta M.S.M. nu putea să lipsească persoana juridică de capacitatea procesuală de exercițiu, pentru a putea să intervină în interesul aceleiași persoane juridice pe care a lăsat-o fără capacitate procesuală de exercițiu.

Potrivit art. 29 C. civ., nimeni nu poate fi lipsit, în tot sau în parte, de capacitatea de exercițiu, decât în cazurile și condițiile expres prevăzute de lege.

Cazul în care reprezentantul legal își neagă această calitate, lipsind persoana pe care legea îi impune să o reprezinte, de capacitate procesuală de exercițiu, cu scopul de a interveni în interesul său, nu este unul dintre cele „expres prevăzute de lege”.

Referitor la excepția lipsei semnăturii de pe întâmpinarea formulată de C.N.G.Ș. și excepția lipsei calității de reprezentant al Consilierului I.S.M.B. pentru C.N.G.Ș., apelanta consideră că greșit le-a respins instanța, în condițiile în care:

Semnătura de pe întâmpinare nu aparține reprezentantului legal, ci unui consilier juridic angajat de altă persoană juridică, I.S.M.B.

Deși prezent în instanță la interogatoriu, reprezentantul legal M.S.M. nu a înțeles să semneze întâmpinarea.

În această situație, a invocat excepția lipsei calității de reprezentant al consilierului I.S.M.B. pentru C.N.G.Ș.

Instanța i-a respins și această excepție invocând dispozițiile art. 95 alin. (1) lit. 1) din LEN 1/2011 potrivit cărora I.S.M.B. „acordă consiliere și asistență unităților și instituțiilor de învățământ în gestionarea resurselor umane și a posturilor didactice la nivelul

județului, respectiv al municipiului București”. Or, în opinia apelantei, art. 95 din LEN nu se referă la asistență și consiliere juridică. Chiar interpretată ca asistență juridică, nu se poate confunda gestionarea resurselor umane și a posturilor didactice cu apărarea în fața instanței într-un proces civil.

A invocat Decizia nr. 9/2016 privind examinarea sesizării formulate de Tribunalul Brașov - secția 1 civilă în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea următoarei chestiuni de drept: modul de interpretare a dispozițiilor art. 84 alin. (1) C. pr. civ., în sensul de a ști dacă acestea permit reprezentarea convențională a persoanelor juridice în fața instanțelor de judecată printr-un mandatar persoană juridică, inclusiv formularea cererii introductive de instanță printr-o astfel de persoană juridică, respectiv prin consilierul juridic sau avocatul acesteia din urmă, prin care Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a admis sesizarea, pronunțând următoarea soluție: Admite sesizarea formulată de Tribunalul Brașov, secția I civilă în dosarul nr. 21.531/197/2015 și, în consecință, a stabilit că: „În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 84 alin. (1) C. pr. civ., cererea de chemare în judecată și reprezentarea convențională a persoanei juridice în fața instanțelor de judecată nu se pot face prin mandatar persoană juridică, nici prin consilierul juridic sau avocatul acesteia din urmă”.

Sentiința apelată nu corespunde exigentelor art. 425 C. pr. civ. în condițiile în care nu s-au arătat motivele pentru care i s-au respins alegațiile întemeiate pe Decizia nr. 9/2016 a ÎCCJ, obligatorie pentru instanțe.

Greșit a fost analizată cererea de acordare a despăgubirilor pentru daunele morale separat de analiza legalității actului în condițiile în care acestea trebuia analizată în legătură cu actul a cărui anulare a solicitat-o.

Chiar în aceste condiții, a analizei separate, legalitatea actelor putea și trebuia să fie analizată în conformitate cu dispozițiile art. 4 din Legea nr. 554/2004, dar în lumina exigențelor art. 280 alin. (7) din LEN 280/2011, iar nu în funcție de Codul muncii.

În drept: apelanta a invocat art. 466 și urm.

Prin întâmpinarea depusă, intimatul C.N.G.Ș. a solicitat respingerea apelului și menținerea ca temeinică și legală a sentinței și încheierilor apelate.

La termenul de judecată din 23 octombrie 2018, Curtea a luat act de achiesarea apelantei cu privire la soluția de respingere a acțiunii față de următorii părâți: I.S.M.B. și Consiliul Local Sector 4 București, pentru lipsa calității procesuale pasive, respectiv față de C.A. C.N.G.Ș. și Comisia de Cercetare Disciplinară din cadrul C.N. „G.Ș.”, pentru lipsa capacității procesuale de folosință.

În ceea ce privește cadrul procesual în apel, Curtea a luat act că, potrivit informațiilor din ECRIS, rezultă că, în dosarul disjuns din prezenta cauză în fața Tribunalului București, respectiv dosarul nr. 25174/3/2016, s-a pronunțat sentința civilă nr. 6793 din 30 iunie 2016, prin care s-a luat act de renunțarea reclamantei la judecată față de mai mulți părâți din dosarul inițial, inclusiv față de părâta M.S.M., în nume propriu. Această sentință prin care s-a luat act de cererea de renunțare la judecată a rămas definitivă prin pronunțarea deciziei nr. 75 din 13 martie 2017, de către Curtea de Apel București în dosarul nr. 25174/3/2016. Curtea a dispus, din oficiu, ca aceste înscrisuri, respectiv sentința civilă nr. 6793 din 30 iunie 2016 și decizia civilă nr. 75 din 13 martie 2017, să fie atașate la dosar în copie conformă cu exemplarele originale aflate în dosarul disjuns.

Prin urmare, Curtea a constatat că, în apel, părâta M.S.M. nu mai are calitate de inti-

mată în nume propriu, ci doar în calitate de reprezentant al C.N.„G.Ș.” și de intimată-intervenientă.

În ceea ce privește cererea de apel, Curtea a constatat că este formulată și împotriva încheierilor premergătoare prin care au fost soluționate excepția de necompetență materială, excepția tardivității contestației formulate împotriva deciziei de sancționare disciplinară. Apelanta a solicitat să se constate că, în mod greșit au fost respinse, respectiv admise, excepțiile menționate. În consecință, apelanta a solicitat admiterea apelului cu privire la aceste aspecte, anularea sentinței și trimiterea cauzei spre rejudecare la instanța competentă de contencios administrativ.

Curtea a acordat cuvântul părților în susținerea motivelor de apel care vizează pretinsa greșită soluționare a excepțiilor, trimiterea cauzei spre rejudecare și în ceea ce privește modul de soluționare a cererii de intervenție accesorie formulată în cauză de intimata-intervenienta M.S.M.

Apelanta a susținut motivele de apel, arătând că invocă excepția necompetenței materiale și a Curții de Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, pentru aceleași considerente, apreciind că această cauză este de competența unei instanțe de contencios administrativ.

De asemenea, prin încheierea din 23 octombrie 2018, Curtea a respins ca neîntemeiată excepția lipsei dovezii calității de reprezentant pentru consilierul desemnat să reprezinte unitatea de învățământ intimată, având în vedere decizia nr. 9/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, art. 84 C. pr. civ., dispozițiile Legii nr. 1/2011, regulamentul de ordine interioară, cum a fost depus în extras în dosarul de fond și fișa postului consilierului juridic, considerând că sunt îndeplinite toate condițiile legale pentru acordarea mandatului

consilierului juridic să formuleze apărări pentru unitatea de învățământ.

Prin decizia civilă nr. 4919 din 13 noiembrie 2018 pronunțată în acest dosar de Curtea de Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale s-a soluționat apelul declarat de reclamantă împotriva încheierilor premergătoare și sentinței de fond, mai puțin criticile privind soluționarea cererii de obligare a pârâtului la plata de despăgubiri pentru prejudiciul moral invocat, după cum urmează:

1. Apelul împotriva încheierii premergătoare din 15 decembrie 2016, cu privire la respingerea excepției necompetenței materiale a Tribunalului București, secția a VIII-a – conflicte de muncă și asigurări sociale.

În prezenta cauză, instanța a fost investită cu soluționarea unei contestații formulate de reclamantă împotriva hotărârii nr. 4 din 7 octombrie 2015, emise de C.A. C.N.G.Ș. și împotriva deciziei nr. 94 din 7 octombrie 2015, emisă de C.N.G.Ș., prin director, privind aplicarea unei sancțiuni disciplinare cu avertisment, precum și o cerere de despăgubiri pentru pretinsul prejudiciu moral produs acesteia prin fapte ilicite ale angajatorului, la locul de muncă.

Apelanta critică în apel respingerea excepției necompetenței materiale de către prima instanță, reiterând excepția și în faza apelului.

Curtea a apreciat că, în mod corect, prima instanță a reținut că a fost investită cu un litigiu din sfera jurisdicției muncii, având în vedere existența unui contract de muncă încheiat între părți. De asemenea, din perspectiva invocării incidenței Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, Curtea apreciază că nu este suficient să se facă trimitere la caracterul de organ administrativ-jurisdicțional al Colegiului de disciplină de pe lângă I.S.M.B., în condițiile în care nu există

o normă specială de competență, care să se aplice derogatoriu față de cea de la art. 266 C. muncii și care să dea în competența instanțelor de contencios administrativ contestațiile formulate în materie disciplinară în cazul sancțiunilor aplicate prin urmarea procedurii instituite de dispozițiile art. 280 din Legea nr. 1/2011 și de ordinele aprobate de Ministerul Educației în materie.

Astfel, potrivit art. 15 pct. xx din Ordinul nr. 4619 din 22 septembrie 2014 pentru aprobarea Metodologiei-cadru de organizare și funcționare a consiliului de administrație din unitățile de învățământ preuniversitar, emis de Ministerul Educației Naționale, consiliul de administrație al unității de învățământ îndeplinește atribuțiile prevăzute de legislația în vigoare privind răspunderea disciplinară a personalului didactic de predare.

Dacă, în general, potrivit art. 14 alin. (4) din acest ordin, hotărârile consiliului de administrație pot fi contestate la instanța de contencios administrativ, cu respectarea procedurii prealabile prevăzute de Legea nr. 554/2004, Curtea a observat că, în ceea ce privește materia disciplinară, este aplicabilă o procedură diferită, cu o reglementare distinctă.

Prin art. 3 alin. (2) din Ordinul nr. 3866 din 2 mai 2012 al Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea, funcționarea și atribuțiile Colegiului Central de Disciplină al Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului și ale colegiilor de disciplină de pe lângă inspectoratele școlare, s-a prevăzut dreptul personalului didactic de a contesta deciziile de sancționare disciplinară, în termen de 15 zile de la comunicare, la colegiile de disciplină de pe lângă inspectoratele școlare, conform art. 280 alin. (8) din Legea nr. 1/2011. Aceste colegii de disciplină sunt organe administrativ-jurisdicționale, potrivit art. 4 din același ordin.

De asemenea, conform dispozițiilor art. 17 și art. 18 din ordinul menționat, hotărârile pronunțate de colegiile de disciplină pot fi contestate, în termen de 30 de zile de la comunicare, la instanța competentă – secția specializată în soluționarea conflictelor de muncă.

Din analiza acestor dispoziții, rezultă că a fost instituită o procedură prealabilă de soluționare a contestațiilor în materie disciplinară, iar aceste contestații formulate împotriva hotărârilor pronunțate de colegiile de disciplină, ca organe administrativ-jurisdicționale, sunt date în competența instanțelor judecătorești specializate în soluționarea conflictelor de muncă, iar nu în competența instanțelor de contencios administrativ, astfel cum sunt acestea definite la art. 2 lit. g) din Legea nr. 554/2004.

Faptul că legiuitorul a stabilit caracterul de organ administrativ-jurisdicțional pentru colegiile de disciplină de pe lângă inspectoratele școlare nu determină, în opinia Curții, aplicarea automată a jurisdicției contenciosului administrativ, această asimilare fiind realizată în scopul de a asigura în cadrul procedurii de soluționare a contestațiilor anumite garanții, cum ar fi principiul contradictorialității sau principiul dreptului la apărare. În acest sens, se remarcă faptul că, într-adevăr, potrivit art. 9 din Ordinul nr. 3866/2012, colegiul de disciplină se pronunță asupra contestației, prin hotărâre motivată, pe baza probelor administrate și a susținerilor părților orale sau în scris.

Pe de altă parte, potrivit art. 5 alin. (2) din Legea nr. 554/2004, „nu pot fi atacate pe calea contenciosului administrativ actele administrative pentru modificarea sau desființarea căroră se prevede, prin lege organică, o altă procedură judiciară”. Or, în situația actelor de sancționare disciplinară a personalului didactic, a fost instituită o procedură de contestare în fața unui

organ administrativ-jurisdicțional, iar hotărârile pronunțate de acest organ sunt date în competența instanței specializate în soluționarea conflictelor de muncă. Prin urmare, dacă înseși actele emise de aceste organe administrativ-jurisdicționale sunt scoase din sfera contenciosului administrativ, Curtea a dedus, pe cale de interpretare *ratio legis*, că și în ipoteza în care se renunță la această procedură administrativă prealabilă, revine tot unei instanțe specializate în conflicte de muncă competența de a soluționa litigiul pornit de persoana sancționată, care alege să conteste actul de aplicare a sancțiunii disciplinare în fața unei instanțe judecătorești, prevalându-se de dispozițiile art. 280 alin. (10) din Legea nr. 1/2011 – legea educației naționale.

Deși apelanta-reclamantă a invocat dispozițiile art. 6 alin. (4) din Legea nr. 554/2004, pentru a motiva excepția necompetenței materiale procesuale, considerând că, potrivit acestor dispoziții, dacă a ales să renunțe la jurisdicția administrativă în timpul soluționării litigiului, poate să sesizeze instanța de contencios administrativ în termen de 15 zile de la notificarea renunțării către organul administrativ-jurisdicțional, Curtea a apreciat că aceste dispoziții din Legea nr. 554/2004 nu sunt aplicabile în cazul de față. Aceasta deoarece nici Legea nr. 1/2011, nici Ordinul nr. 3866/2012, care instituie procedura de soluționare a contestațiilor în fața colegiilor de disciplină, nu au preluat aceste dispoziții ca atare și nici nu au prevăzut posibilitatea de a te adresa instanței judecătorești, într-un anumit termen de la renunțarea la contestația în fața colegiului de disciplină, pentru a opera o repunere, prin lege, în termenul de atacare a deciziei de sancționare disciplinară.

În al doilea rând, art. 6 alin. (4) este aplicabil în ipoteza în care înseși actele emise de organele administrativ-jurisdicționale sunt supuse contenciosului administrativ, situație

care nu se regăsește în cauza de față, în care hotărârile emise de colegiile de disciplină sunt date în competența instanțelor specializate în soluționarea conflictelor de muncă.

Prin urmare, chiar dacă, potrivit dreptului comun, apelanta poate renunța la o cerere introdusă pe rolul unui organ administrativ-jurisdicțional, potrivit principiului disponibilității consacrat de art. 9 alin. (3) C. pr. civ., în absența unei norme speciale introduse în actul normativ care reglementează procedura ce se desfășoară în fața colegiilor de disciplină, Curtea a apreciat că nu se poate aplica dispoziția din Legea nr. 554/2004, în condițiile în care această lege nu guvernează fondul raporturilor juridice dintre părți (raporturi de dreptul muncii), iar, pe de altă parte, s-ar ajunge la crearea unei *lex tertia*.

Pentru toate aceste considerente, Curtea a apreciat că nu sunt întemeiate motivele de apel prin care s-a susținut că a fost greșit soluționată excepția necompetenței materiale în cauză, astfel încât a respins ca nefondat apelul formulat de reclamantă împotriva încheierii de ședință din 15 decembrie 2016, pronunțată de Tribunalul București în dosarul nr. 47682/3/2015.

Aceleași considerente sunt valabile și în ceea ce privește faza de judecată a apelului, competența materială procesuală de soluționare a apelului de față revenind secției specializate în materia conflictelor de muncă din cadrul Curții de Apel București, sens în care a fost respinsă ca nefondată excepția invocată de apelantă în ședința publică din 23 octombrie 2018.

De asemenea, mai trebuie arătat că, deși apelanta a invocat Decizia nr. 17/2018, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, arătând că ne aflăm în prezența unei excepții de ordine publică, motiv pentru care a invocat-o din nou în apel, Curtea a reamintit că, inclusiv în cazul excepțiilor de ordine publică, cum ar fi și cea din cazul de față, când se ridică

problema încălcării competenței materiale, când procesul este de competența unei secții specializate, nu se poate face abstracție de dispozițiile art. 130 alin. (2) C. pr. civ., potrivit cărora necompetența materială de ordine publică trebuie invocată la primul termen de judecată la care părțile sunt legal citate în fața primei instanțe. În orice situație, în prezentul litigiu, întrucât excepția de necompetență a fost invocată în termen legal, în fața primei instanțe, nu se mai justifică ridicarea acesteia din nou, în fața instanței de apel.

2. Apelul formulat împotriva încheierii din 9 februarie 2017, prin care a fost admisă excepția tardivității formulării contestației împotriva deciziei nr. 94 din 7 octombrie 2015 și împotriva hotărârii nr. 4 din 7 octombrie 2015 și prin care a fost respinsă excepția lipsei semnăturii de pe întâmpinarea formulată de pârâțul C.N.G.Ș.

Curtea a reținut ca fiind legale și temeinice aprecierile primei instanțe în privința aplicabilității termenului de 30 de zile calendaristice de la data comunicării pentru a contesta la instanțele judecătorești o decizie de sancționare disciplinară, conform dispozițiilor art. 252 alin. (5) C. muncii.

Astfel, apelanta-reclamantă nu a contestat faptul că actul de sancționare a fost comunicat acesteia la data de 9 octombrie 2015, iar cererea de chemare în judecată a fost introdusă, prin poștă, la Tribunalul București, la data de 23 decembrie 2015, peste termenul de 30 de zile prevăzut de art. 252 alin. (5) C. muncii.

Apelanta a susținut că, în situația sa, ar deveni incidente dispozițiile art. 6 alin. (4) din Legea nr. 554/2004, în privința termenului de sesizare a instanței judecătorești, arătând că a introdus contestația în termenul legal de 15 zile prevăzut de această dispoziție legală, calculat de la data comunicării către colegiul

de disciplină a renunțării la calea de atac la acest organism administrativ-jurisdicțional.

Curtea a reamintit că, în cazul contestației formulate împotriva hotărârii și deciziei din 7 octombrie 2015, de aplicare a sancțiunii disciplinare, reclamanta avea posibilitatea de a se adresa colegiului de disciplină de pe lângă Inspectoratul Școlar al municipiului București, în termen de 15 de la comunicarea actelor contestate, potrivit prevederilor art. 280 alin. (8) din Legea nr. 1/2011. De asemenea, împotriva hotărârii pronunțate de colegiul de disciplină, se putea formula cerere în fața instanței competente, specializate în soluționarea conflictelor de muncă, în termen de 30 de la comunicarea hotărârii, așa cum reiese din dispozițiile art. 280 alin. (10) și art. 18 raportat la art. 17 din Ordinul nr. 3866/2012.

Or, în cauza de față, apelanta a renunțat la calea de atac în fața organului administrativ-jurisdicțional și s-a adresat instanței de judecată la data de 23 decembrie 2015, după ce a comunicat, prin poștă, la data de 4 decembrie 2015 (conform înscrisurilor de la filele 71-72, vol. I, dosar fond), notificarea sa de renunțare la contestația formulată în fața colegiului de disciplină de pe lângă I.S.M.B.

Așa cum s-a arătat mai sus, Curtea a apreciat că dispozițiile art. 6 alin. (4) din Legea nr. 554/2004 nu se aplică în cazul de față, având în vedere că atât actele contestate de reclamantă, cât și actele emise de colegiul de disciplină, în calitate de organ administrativ-jurisdicțional, nu intră în sfera contenciosului administrativ, astfel cum este acesta definit la art. 2 lit. f) din Legea nr. 554/2004 („activitatea de soluționare de către instanțele de contencios administrativ competente potrivit legii organice a litigiilor în care cel puțin una dintre părți este o autoritate publică, iar conflictul s-a născut fie din emiterea sau încheierea, după caz, a unui act administrativ, în sensul prezentei legi, fie din nesoluționarea în

termenul legal ori din refuzul nejustificat de a rezolva o cerere referitoare la un drept sau la un interes legitim”).

Prin urmare, în absența unei dispoziții legale exprese, similare celei de la art. 6 alin. (4) din Legea nr. 554/2004, care să fie introdusă în Legea nr. 1/2011 sau în Ordinul nr. 3866/2012, prin care să fie stabilit un termen de introducere a contestației în materie disciplinară, în funcție de data renunțării la calea administrativ-jurisdicțională, Curtea a reținut că singurul termen, prevăzut de lege, în care poate fi formulată contestație împotriva hotărârii și deciziei de sancționare disciplinară este termenul de 30 de zile calendaristice de la comunicarea acestor acte către reclamantă, astfel cum este instituit la art. 252 alin. (5) C. muncii, care constituie dreptul comun în materie.

Prin urmare, în prezenta cauză, între data comunicării actelor contestate, 9 octombrie 2015, și data sesizării instanței judecătorești, 23 decembrie 2015, au trecut mai mult de 30 de zile calendaristice, fiind depășit termenul reglementat de art. 252 alin. (5) C. muncii.

Nu în ultimul rând, Curtea a observat că – inclusiv în ipoteza avansată de apelantă, potrivit căreia ar fi avut la dispoziție un termen de 15 zile de la comunicarea notificării renunțării la calea contestației la colegiul de disciplină –, sesizarea instanței s-a făcut cu încălcarea acestui termen, în condițiile în care notificarea renunțării a fost transmisă prin poștă la data de 4 decembrie 2015, iar cererea de chemare în judecată a fost introdusă, prin poștă, la data de 23 decembrie 2015.

Având în vedere aceste considerente, Curtea a apreciat că în mod corect a fost admisă excepția tardivității și a respins ca nefondat apelul formulat împotriva încheierii din 9 februarie 2017 și a părții din dispozitivul sentinței civile apelate nr. 4884 din 26 iunie 2017, referitoare la respingerea ca tardivă a

contestației formulate de apelanta-reclamantă V.N. împotriva Hotărârii nr. 4 din 7 octombrie 2015 a C.A.C.N. „GȘ” și a Deciziei nr. 94 din 7 octombrie 2015 a C.N.„G.Ș.”.

3. Cu privire la excepția lipsei semnăturii de pe întâmpinarea formulată de pârâțul C.N.G.Ș. și la excepția lipsei dovezii calității de reprezentant a consilierului juridic, pentru pârâțul C.N.G.Ș., respinse prin încheierea de ședință din 9 februarie 2017 Curtea a respins aceleași excepții, invocate și în faza apelului, pentru considerentele expuse în încheierea de ședință din 23 octombrie 2018.

Așa cum a statuat și prima instanță, Curtea a considerat că desemnarea unui consilier juridic din cadrul I.S.M.B., să reprezinte în instanțele judecătorești o unitate din învățământul preuniversitar, astfel cum rezultă din delegațiile depuse atât la dosarul de fond, cât și în apel, s-a realizat în limitele legii, cu respectarea dispozițiilor din Legea nr. 1/2011 și a celor din Regulamentul de organizare și funcționare al I.S.M.B. (filele 226-227, vol. III, dosar fond), în care, la art. 20 denumit „Compartimentul Juridic”, la lit. b), se prevede că personalul serviciului „Juridic” are atribuția de „a reprezenta interesele legitime ale inspectoratului școlar în fața instanțelor judecătorești de orice nivel, precum și ale unităților de învățământ, la solicitarea acestora, cu avizul/dispoziția inspectorului școlar general”. Aceleași atribuții sunt prevăzute și în fișa postului consilierului juridic (filele 228-230, vol. III, dosar fond).

Curtea a reținut că nu a fost investită cu anularea regulamentului de organizare și funcționare menționat anterior, nici nu s-a invocat, pe cale de excepție, nelegalitatea acestuia.

Față de aspectele invocate de apelanta-reclamantă în apel, Curtea a reținut că nu sunt incidente cele statuate de Înalta Curte de Casație și Justiție prin decizia nr. 9/2016, prin

care a dispus în sensul că „în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 84 alin. (1) C. pr. civ., cererea de chemare în judecată și reprezentarea convențională a persoanei juridice în fața instanțelor de judecată nu se pot face prin mandatar persoană juridică, nici prin consilierul juridic sau avocatul acesteia din urmă”, având în vedere că situația-premisă reținută în sesizarea care a stat la baza soluției pronunțate în decizia nr. 9/2016 este diferită de cea din cauza de față.

Astfel, Înalta Curte de Casație și Justiție a avut în vedere situațiile în care reprezentarea convențională avea la bază un contract de mandat încheiat între două persoane juridice, obiectul mandatului fiind chiar activitatea de reprezentare convențională în fața instanțelor de judecată (ceea ce ar însemna eludarea legislației privind exercitarea profesiei de avocat sau de consilier juridic), în timp ce, în prezenta cauză, reprezentarea pârâtului prin consilierul juridic al I.S.M.B. nu a avut la bază un contract cu titlu oneros, ci reprezintă chiar exercitarea atribuțiilor legale conferite inspectoratului școlar, potrivit Legii nr. 1/2011, prin intermediul corpului de consilieri juridici, în limitele stabilite prin propriul regulament de organizare și funcționare, emis în aplicarea Legii nr. 1/2011.

Pentru toate aceste considerente, s-a respins ca nefondat și apelul formulat de reclamantă referitor la respingerea excepției lipsei semnăturii de pe întâmpinare și a excepției lipsei dovezii calității de reprezentant, prin încheierea de ședință din 9 februarie 2017, pronunțată de Tribunalul București în dosarul nr. 47682/3/2015.

4. Asupra motivelor de apel care vizează modul de soluționare a cererii de intervenție accesorie formulate de intervenienta M.S.M., în interesul pârâtului C.N.G.Ș. – cerere admisă în principiu prin încheierea din 22 decembrie 2016 și, pe fond, prin sentința civilă nr. 4884 din 26 iunie 2017.

Prin cererea de intervenție, formulată la data de 22 septembrie 2016, intervenienta a motivat interesul său în introducerea cererii, prin aceea că deține calitatea de director al C.N., „G.Ș.” și de președinte al Consiliului de Administrație – pârâți în cauză la acel moment procesual, iar aceste calități justificau, în opinia intervenientei, interesul său, legitim și actual în participarea la judecată. A arătat că, în ipoteza în care cei doi pârâți ar pierde procesul, intervenienta, datorită calității de conducător al celor două entități, ar suferi daune morale, constând în prejudicierea imaginii, onoarei și reputației sale, dar și daune materiale reprezentate de o eventuală admitere a unei acțiuni în pretenții ce ar putea fi promovată de C.N.G.Ș., pentru daunele morale solicitate de reclamantă.

Prin încheierea din 22 decembrie 2016, Tribunalul București a constatat admisibilitatea în principiu a cererii de intervenție, arătând că art. 61 alin. (1) și (2) C. pr. civ. reglementează posibilitatea oricărei persoane de a interveni într-un proces care se judecă între părțile originare, atunci când sprijină apărarea uneia dintre părți. Cererea de chemare în judecată dedusă judecătii are ca obiect principal verificarea legalității măsurii sancționării disciplinare a reclamantei, drepturile și obligațiile decurgând din raporturile individuale de muncă, iar titulara cererii de intervenție accesorie este conducătorul unității de învățământ angajatoare, împotriva căreia reclamanta a formulat și pretenții cu titlu de despăgubiri morale. În această calitate, intervenienta fiind una dintre persoanele care au determinat adoptarea măsurii sancționării disciplinare, prima instanță a apreciat că aceasta justifică un interes în scopul pronunțării unei soluții favorabile pârâților în favoarea cărora a intervenit în proces, interes ce constă în evitarea acționării ulterioare în judecată a sa de către pârâții pe care îi sprijină în prezenta cauză.

Apelanta-reclamantă critică această soluție, arătând că intervenienta este reprezentantul

pârâtului C.N.G.Ș., potrivit dispozițiilor art. 97 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 1/2011, situație în care, în această calitate, nu mai poate interveni în interesul părții originare din proces, pe care o reprezintă. În opinia apelantei, a accepta că intervenienta poate sta în proces în nume propriu ar duce la lipsirea de capacitate de exercițiu a pârâtului, care ar fi astfel lipsit de reprezentant legal.

Curtea, analizând cererea de intervenție accesorie, formulată de intervenienta M.S.M., raportat la dispozițiile art. 61 C. pr. civ., astfel cum au fost redat mai sus, a apreciat că, față de motivele invocate de intervenientă în cererea sa, nu sunt îndeplinite condițiile de admisibilitate prevăzute de lege.

Astfel, pe de o parte, Curtea a reținut că, prin încheierea din 30 iunie 2016, Tribunalul a disjuns cererea de chemare în judecată formulată de reclamantă în contradictoriu cu pârâta M.S.M., iar prin sentința civilă nr. 6793 din 30 iunie 2016, pronunțată în dosarul disjuns nr. 25174/3/2016, a luat act de renunțarea la judecată față de această pârâta, astfel încât, în raport de cadrul procesual pasiv de la acel moment, nu mai exista riscul obligării pârâtei, în nume propriu, dar având în vedere calitatea sa de director și de președinte al consiliului de administrație al colegiului, la despăgubiri sau la publicarea unor scuze în consiliul profesoral, la publicarea unor scuze pe site-ul liceului sau la publicarea hotărârii judecătorești pe site-ul liceului.

Pe de altă parte, atât în cererea de intervenție, cât și în concluziile scrise depuse în dosarul de apel, intervenienta susține că, prin cererea sa, apără un „interes propriu”, care ar rezulta din eventuala acțiune în regres promovată de colegiu, în ipoteza pierderii procesului de față, scopul fiind preîntâmpinarea producerii unui prejudiciu în patrimoniul său, dar și prevenirii atingerilor aduse onoarei, reputației și imaginii sale.

Or, în cauza de față, dispozițiile art. 61 alin. (3) C. pr. civ. permit formularea unei cereri de

intervenție accesorie, numai în ipoteza în care intervenția sprijină apărarea uneia dintre părți, iar nu și atunci când se urmărește prevenirea unui prejudiciu eventual, incert în privința existenței și întinderii, dar care nu derivă în mod direct din raporturile juridice deduse judecării. De altfel, apărarea imaginii, onoarei și reputației intervenientei nu au legătură cu interesele apărute de colegiu, în calitate de pârât în prezenta cauză.

De asemenea, având în vedere calitatea intervenientei M.S.M. de reprezentant legal al părții în interesul căreia pretinde că a formulat cererea de intervenție, Curtea a apreciat că toate apărările și mijloacele legale de susținere a intereselor acestei părți pot fi formulate sau utilizate prin însăși exercitarea calității de reprezentant legal, ceea ce s-a și întâmplat în cauza de față, cererea de intervenție accesorie devenind superfluă în aceste condiții.

Pentru aceste considerente, Curtea a apreciat că cererea de intervenție accesorie nu întrunește condițiile de admisibilitate, motiv pentru care a admis apelul formulat împotriva încheierii din 22 decembrie 2016, pe care a schimbat-o în tot, în sensul că a respins cererea de intervenție accesorie ca inadmisibilă. În consecință, în raport de această soluție, a admis și apelul formulat sub acest aspect împotriva sentinței civile nr. 4884 din 26 iunie 2017, pe care a schimbat-o în parte, în sensul că a respins cererea de intervenție accesorie ca inadmisibilă.

În raport de aspectele analizate în prezenta decizie, Curtea a constatat că au rămas în discuție motivele de apel care vizează soluționarea capătului de cerere având ca obiect despăgubiri, formulat de apelanta-reclamantă V.N. în contradictoriu cu intimatul-pârât C.N.G.Ș., în limitele investiției primei instanțe, motiv pentru care a fixat termen pentru continuarea judecării la data de 5 februarie 2019.

Analizând motivele de apel formulate de apelanta-reclamantă care vizează soluționarea

capătului de cerere având ca obiect despăgubiri, potrivit dispozițiilor art. 477 C. pr. civ., în raport de actele și lucrările dosarului, Curtea reține următoarele:

În ședința publică din data de 5 februarie 2019 apelanta-reclamantă a invocat faptul că instanța de fond nu s-a pronunțat asupra excepției de nulitate a Hotărârii nr. 2 din 10 septembrie 2015 a Consiliului de Administrație și a Deciziei nr. 18 din 11 septembrie 2015 de constituire a Comisiei de cercetare disciplinară, excepții invocate prin cererea de chemare în judecată.

Cu privire la aceste critici, Curtea constată în primul rând faptul că nu au fost invocate prin cererea de apel, fiind susținute pentru prima dată de apelanta-reclamantă în ședința publică din data de 5 februarie 2019.

Potrivit art. 477 alin. (1) C. pr. civ. „Instanța de apel va proceda la rejudecarea fondului în limitele stabilite, expres sau implicit, de către apelant, precum și cu privire la soluțiile care sunt dependente de partea din hotărâre care a fost atacată”.

Conform prevederilor art. 478 alin. (2) C. pr. civ. „Părțile nu se vor putea folosi înaintea instanței de apel de alte motive, mijloace de apărare și dovezi decât cele invocate la prima instanță sau arătate în motivarea apelului ori în întâmpinare.”

În temeiul acestor dispoziții procedurale instanța de apel este obligată să verifice stabilirea stării de fapt și aplicarea legii de către prima instanță, numai în limitele cererii de apel.

Ca urmare, deși devolutiv, apelul este limitat numai la criticile formulate prin cerere de către partea nemulțumită de soluția primei instanțe.

Regula consacrată de lege privește limitarea devoluțiunii în apel la criticile formulate prin motivele de apel de titularul căii de atac,

În timp ce depășirea acestor limite nu este posibilă decât în situația de excepție în care părțile sau instanța de apel însăși invocă motive de ordine publică, dat fiind regimul juridic de invocare a acestora.

Rezultă astfel că, atât timp cât reclamanta nu a invocat aceste critici prin cererea de apel, nu există o legală investire cu privire la aceste aspecte și nu vor face obiectul analizei instanței de apel.

În al doilea rând, conform prevederilor art. 444 alin. (1) C. pr. civ. „Dacă prin hotărârea dată instanța a omis să se pronunțe asupra unui capăt de cerere principal sau accesoriu ori asupra unei cereri conexa sau incidentale, se poate cere completarea hotărârii în același termen în care se poate declara, după caz, apel sau recurs împotriva acelei hotărâri, iar în cazul hotărârilor date în căile extraordinare de atac sau în fond după casarea cu reținere, în termen de 15 zile de la pronunțare. În cazul hotărârilor definitive pronunțate în apel sau în recurs, completarea acestora se poate cere în termen de 15 zile de la comunicare.”

În raport cu prevederile art. 445 C. pr. civ., respectiv „îndreptarea, lămurirea, înlăturarea dispozițiilor contradictorii ori completarea hotărârii nu poate fi cerută pe calea apelului sau recursului, ci numai în condițiile art. 442 - 444”, Curtea constată inadmisibilitatea motivelor de apel referitor la omisiunea instanței de fond de a se pronunța asupra excepției de nulitate a Hotărârii nr. 2 din 10 septembrie 2015 a Consiliului de Administrație și a Deciziei nr. 18 din 11 septembrie 2015 de constituire a Comisiei de cercetare disciplinară, față de împrejurarea că nu s-a formulat de către reclamantă o cerere de completare a dispozitivului sentinței de fond cu soluția dată acestor cereri.

Cu privire la cererea reclamantei de obligare a angajatorului la plata de despăgubiri pentru prejudiciul moral ce i s-a produs, Curtea reține că în cererea de chemare în judecată

s-a invocat vătămarea reclamantei prin fapte ale angajatorului constând în informarea sistematică a Consiliului profesoral, de către directorul unității de învățământ, cu privire la motivele și stadiul cercetării disciplinare, fără legătură cu tema consiliilor respective, în publicarea pe platforma informatică a liceului a deciziilor de începere a cercetării disciplinare și a celei de sancționare a sa cu avertisment, în prezentarea în consiliul profesoral, de către consilierul psihologic al școlii, a unui referat având drept temă mobbingul, în scopul ridiculizării, umilirii și discreditării reclamantei, în înlăturarea de la comisia de corigențe, în diminuarea calificativului, în solicitarea monitorizării activității sale de către I.S.M.B., în refuzul comunicării, printr-o colegă, a unei adeverințe privind numărul zilelor de concediu medical din ultimele 12 luni, în diminuarea salariului, prin înlăturarea de la numirea în calitate de diriginte, în înscenare de sesizări, în vederea sancționării salariației, evenimente petrecute în anul școlar 2014 – 2015 și ulterior.

Instanța de fond a analizat fiecare faptă invocată de reclamantă, concluzionând în sensul că nu se poate reține săvârșirea cu vinovăție de către angajator a unor fapte ilicite care să fi produs un prejudiciu angajatei, nefiind întrunite condițiile răspunderii angajatorului impuse de art. 253 alin. (1) C. muncii.

În cuprinsul cererii de apel se critică modalitatea în care a procedat instanța de fond, reclamanta susținând că în mod neîntemeiat au fost analizate aspectele privind cererea de acordare a despăgubirilor pentru daunele morale separat de analiza legalității actului în condițiile în care aceasta trebuia analizată în legătură cu actul a cărui anulare a solicitat-o.

Curtea constată că această critică este nefondată întrucât era imposibilă analiza eventualului prejudiciu moral produs reclamantei prin raportare la motivele de nulitate a deciziei de sancționare disciplinară, respectiv a Hotărârii nr. 4 din 7 octombrie 2015 a C.A. C.N.G.Ș. din București, prin care

i s-a aplicat sancțiunea „avertisment”, în condițiile în care instanța de fond a reținut tardivitatea formulării de către reclamantă a contestației împotriva acestei din urmă hotărâri, nemaexistând temei pentru a se analiza pe fond motivele de nulitate invocate prin cererea de chemare în judecată.

A mai invocat apelanta și faptul că, chiar în condițiile analizei separate, legalitatea actelor putea și trebuia să fie analizată în conformitate cu dispoziții art. 4 din Legea nr. 554/2004, dar în lumina exigențelor art. 280 alin. (7) din LEN 280/2011, iar nu în funcție de Codul muncii.

Curtea nu poate primi nici această susținere a apelantei dat fiind faptul că, după cum s-a reținut anterior, instanța de fond și cea de apel, prin decizia civilă nr. 4919 din 13 noiembrie 2018, au constatat că prezenta cauză reprezintă un litigiu de muncă, competența materială de soluționare a pricinii aparține instanței de dreptul muncii și nu sunt incidente dispozițiile art. 4 din Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, invocate de reclamantă.

Curtea reține că apelanta-reclamantă a invocat în fața instanței de fond producerea prejudiciului moral prin fapte de hărțuire ale angajatorului, mai sus enumerate.

Prin cererea de apel nu se aduc critici cu privire la argumentele expuse de către tribunal în sensul neîndeplinirii condițiilor răspunderii angajatorului, nici cu privire la motivele pentru care instanța de fond a reținut faptul că angajatorul a acționat în raport cu reclamanta în limitele legii și Regulamentului.

În atare condiții Curtea constată că, în limitele investirii sale prin cererea de apel, nu există aspecte noi de analizat, instanța de fond argumentând în mod legal și temeinic soluția de respingere a cererii reclamantei.

Astfel, în ceea ce privește diminuarea de către angajator a punctajului și acordarea calificativului „bine”, pentru activitatea

reclamantei desfășurată în anul școlar 2014 – 2015, comunicat acesteia prin adresa nr. (...), Curtea constată că acest calificativ nu a fost contestat de către apelanta-reclamantă, motiv pentru care nu se poate reține caracterul ilicit al actului de acordare a calificativului emis de pârât, angajatorul având obligația de a evalua activitatea reclamantei.

Solicitarea de monitorizare a activității reclamantei, adresată de pârât Inspectoratului Școlar al Municipiului București a fost determinată de sesizările părinților elevilor cu privire la activitatea didactică a reclamantei și în special la evaluarea elevilor. Potrivit art. 95 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 1/2011, I.S.M.B. are printre atribuții controlarea aplicării legislației și monitorizarea calității activităților de predare-învățare și respectarea standardelor naționale/indicatorilor de performanță, prin inspecția școlară. Cum au existat sesizări în legătură cu activitatea didactică a reclamantei, pârâtul avea obligația de a le da curs și de a solicita această monitorizare.

Nu rezultă din probele administrate în cauză că actele de sesizare a nemulțumirilor unor părinți au fost inițiate de către angajatorul reclamantei.

Faptul că apelanta-reclamantă nu a fost numită diriginte al unei clase în anul școlar 2014 – 2015, respectiv că nu a făcut parte din comisia de corigențe la materia de predare reprezintă punerea în aplicare a dispozițiilor art. 22 alin. (4) lit. h) din Regulamentul de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, aprobat prin Ordinul nr. 5115/2014 al Ministerului Educației Naționale, în vigoare până la 18 septembrie 2016, potrivit cu care directorul unității de învățământ are atribuția de a numi, după consultarea consiliului profesoral, în baza hotărârii consiliului de administrație, profesorii diriginți la clase.

Art. 213 din același regulament prevede atribuția directorului unității de învățământ

de a stabili, prin decizie, în baza hotărârii consiliului de administrație, componența comisiilor și datele de desfășurare a examenelor; sesiunea de corigențe are un președinte și câte două cadre didactice examinatoare pentru fiecare comisie pe disciplină [alin. (4)]. Pentru examinarea elevilor corigenți, unul dintre cadrele didactice este cel care a predat elevului disciplina/modulul de învățământ în timpul anului școlar. În mod excepțional, în situația în care între elev și profesor există un conflict care ar putea vicia rezultatul evaluării, în comisia de examinare este numit un alt cadru didactic de aceeași specialitate sau după caz de specialități înrudite din aceeași arie curriculară [alin. (6)]. Din înscrisul depus la filele 164 – 167, volum II dosar fond, rezultă că în cadrul ședinței consiliului de administrație al pârâtului din 23 iunie 2015 a fost pusă în discuție cererea înregistrată cu nr. 3020 din 19 iunie 2015, formulată de S.A., tatăl unui elev, de a aproba excluderea reclamantei din comisia de corigențe la limba franceză, aceasta fiind aprobată cu unanimitate. Prin urmare, această măsură a conducerii angajatorului a fost luată în condițiile Regulamentului, în raport cu situația obiectivă existentă, respectiv existența unei cereri exprese a unui părinte de elev în acest sens.

Nu rezultă din probele administrate în cauză că, cu ocazia susținerii referatului în consiliul profesoral de către consilierul psiholog al pârâtului, cu tematica privind mobbingul, s-ar fi făcut referire la vreunul dintre cadrele didactice, deci nici cu privire la apelanta-reclamantă.

Informările făcute de directorul colegiului consiliului de administrație în legătură cu stagiul cercetării disciplinare a reclamantei și publicarea pe platforma informatică a liceului a deciziilor de începere a cercetării disciplinare și a celei de sancționare cu avertisment a apelantei a reprezentat o practică constantă a organului de conducere al pârâtului, potrivit declarației martorului S.I.G., astfel încât

nu rezultă că această publicare s-a făcut în considerarea persoanei apelantei și că prin aceasta s-ar fi urmărit prejudicierea imaginii acesteia.

A rezultat din declarațiile de martori că la nivelul angajatorului se solicita expres ca, pentru înmânarea documentelor eliberate de angajator, în considerarea calității de salariat, angajatul solicitat să se prezinte personal, astfel încât nu se poate reține că s-a procedat în acest mod doar în ceea ce o privește pe apelantă, pentru a fi umilită, prejudiciată etc.

Curtea nu are temeii să rețină faptul că apelanta a fost supusă unor tratamente discriminatorii sau că a fost hărțuită de către reprezentanții angajatorului, doar prin prisma faptului că a fost cercetată și sancționată disciplinar.

Potrivit art. 247 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.

Doar sancționarea disciplinară a angajatei, fără ca alte acte de discriminare/hărțuire să fie dovedite în prezentul litigiu, nu poate fi reținută de către Curte ca temeii de obligare a intimitei la plata de daune morale, cu atât mai mult cu cât contestația împotriva deciziei de sancționare disciplinară a fost respinsă ca tardiv formulată.

Pentru aceste considerente, în baza art. 480 alin. (1) C. pr. civ., constatând legalitatea și temeinicia soluției instanței de fond, Curtea va respinge apelul declarat împotriva sentinței civile nr. 4884/2017 privind soluția pronunțată cu privire la cererea de despăgubiri și cu privire la nepronunțarea instanței de fond asupra excepției de nulitate a Hotărârii nr. 2 din 10 septembrie 2015 a Consiliului de Administrație și a Deciziei nr. 18 din 11 septembrie 2015 de constituire a Comisiei de cercetare disciplinară, ca nefondat.

# Răspunderea civilă patrimonială a salariatului pentru efectuarea unui transport rutier fără a deține scrisoarea de trăsură CMR

H.G. nr. 69/2012 privind stabilirea încălcărilor cu caracter contravențional ale Regulamentului (CE) nr. 1071/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 21 octombrie 2009, art. 4 alin. (1) pct. 33.9  
Convenția din 19 mai 1956 privitoare la Contractul internațional de mărfuri pe șosele  
C. muncii, art. 245, art. 254  
C. civ., art. 1350

---

*Intimatul, angajat al apelantei în funcția de șofer, a efectuat un transport fără a deține scrisoarea de trăsură CMR, motiv pentru care s-a aplicat o sancțiune contravențională de 6.000 lei.*

*Întrucât s-a deșus cu ocazia declarării apelului o fișă a postului din care reieșea faptul că se instituiseră în sarcina intimatului obligația de a se asigura că la bordul autovehiculului se află în timpul transportului scrisoarea de trăsură CMR, semnată de expeditor și transportator, deplasarea fără a o deține generează răspunderea patrimonială a acestuia, fiind îndeplinite condițiile prevăzute de art. 245, art. 254 C. muncii, a art. 1350 C. civ., greșit instanța de fond reținând contrariul.*

**(C. Apel Oradea, secția I-a civilă, decizia civilă nr. 121/2019, [www.portal.just.ro](http://www.portal.just.ro))**

---

Prin sentința civilă nr. (...)/LM din data de 25 octombrie 2018, pronunțată de Tribunalul (...), în dosar nr. (...)/2017, s-a respins acțiunea formulată de reclamanta SC (...) SRL, având CUI RO (...), cu sediul procesual ales în (...), în contradictoriu cu pârâtul (...), având CNP (...), cu domiciliul în loc. (...)(...), ca nefondată.

Fără cheltuieli de judecată. Pentru a pronunța această hotărâre, instanța de fond a avut în vedere următoarele considerente:

Pârâtul a fost angajatul reclamantei conform contractului individual de muncă înregistrat în registrul general de evidență a salariaților sub nr. (...) din 6 iunie 2016, fiind încadrat în meseria de șofer, cod COR 833201.

Conform Procesului-verbal de constatare a contravențiilor seria ISCTR nr. (...), la data de 18 octombrie 2016, pe DN79A, km 6,

localitatea (...), județul (...), a fost oprit și verificat autovehiculul cu numărul de înmatriculare (...), utilizat de către reclamantă în baza copiei conforme nr. (...) a licenței de transport, condus de către pârât, în timp ce efectua transport rutier contra cost de mărfuri (bunuri divizibile) în trafic național. La momentul controlului, în urma verificărilor efectuate, s-a constatat că la bordul autovehiculului lipsește documentul de transport CMR, întrucât transportul este contracost în numele unuia terț, operatorul de transport fiind (...) S.R.L, furnizor fiind (...) S.A, iar beneficiar fiind (...) S.A.

S-a constatat că fapta constituie contravenție conform prevederilor art. 4 pct. 33.9 din H.G. nr. 69/2012, sens în care a fost dispusă sancționarea reclamantei conform art. 7 alin. (4), cu amendă în sumă de 6000 lei.

Reclamanta a achitat în termen de 48 de ore de la primirea procesului verbal suma de 2000 lei cu titlu de amendă contravențională, conform chitanței seria (...) din 24 octombrie 2017 și OP nr. (...) din 24 octombrie 2016.

Instanța a reținut faptul că potrivit art. 4, pct. 33.9, H.G. nr. 69/2012 reprezintă încălcări grave ale prevederilor Regulamentului (CE) nr. 1.071/2009, ale Regulamentului (CE) nr. 1.072/2009, ale Regulamentului (CE) nr. 1.073/2009, ale Ordonanței Guvernului nr. 27/2011, cu modificările și completările ulterioare, și ale normelor de aplicare a acestora și constituie contravenții, dacă acestea nu au fost săvârșite în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să constituie infracțiuni: nerespectarea de către operatorul de transport rutier a obligației de a de a face dovada punerii la dispoziția conducătorilor auto, pentru vehiculele cu care efectuează transport rutier, a unuia dintre următoarele documente, după caz, în vederea prezentării acestor documente cu ocazia controlului în trafic: documentul de transport, specific tipului de transport efectuat, astfel cum este stabilit prin reglementările specifice în vigoare;

Contravenția constă în faptul că reclamanta, în calitate de operator de transport nu a făcut dovada punerii la dispoziția conducătorului auto (în speță pârâtul) a documentului de transport specific tipului de transport efectuat (în speță CMR), motiv pentru care și sancțiunea cu amenda contravențională a fost aplicată reclamantei de către organele de control și nu pârâtului care avea calitate de conducător auto. De altfel, s-a reținut că, reclamanta nici nu a făcut plângere împotriva procesului verbal de contravenție și a plătit amenda în termen de 48 de ore de la primirea procesului verbal.

Conform art. 5 din Convenția din 19/05/1956 referitoare la contractul de transport internațional de mărfuri pe șosele (CMR), scrisoarea de trăsură este întocmită în trei exemplare originale, semnate de expeditor și

de transportator. Primul exemplar se remite expeditorului, al doilea însoțește marfa, iar al treilea se reține de transportator.

S-a reținut că reclamanta nu a făcut dovada faptului că a înmănat pârâtului exemplarul C.M.R. care trebuia să însoțească marfa transportată. Totodată, din cuprinsul contractului individual de muncă și din fișa postului nu rezultă că pârâtului îi revine obligația de a se asigura că deține documentul de transport aferent mărfii transportate.

Potrivit art. 254 C. muncii, pentru a putea fi antrenată răspunderea patrimonială a salariatului sunt necesare întrunirea cumulativă a unor condiții de fond respectiv: calitatea de salariat la angajatorul păgubit 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 și vinovăția salariatului. Numai întrunirea cumulativă a acestor condiții atrage răspunderea patrimonială. Lipsa uneia dintre condițiile enumerate înlătură această răspundere.

Instanța a reținut că în cazul de față nu sunt întrunite toate condițiile de fond pentru a fi antrenată răspunderea patrimonială a pârâtului, respectiv nu există fapta ilicită și personală a pârâtului săvârșită în legătură cu munca sa, câtă vreme dispozițiile legale pun în sarcina operatorului de transport obligația de a face dovada punerii la dispoziția conducătorilor auto a documentelor de transport, iar în privința pârâtului nu s-a transmis de către angajator nicio obligație în acest sens.

Pentru aceste motive instanța a respins acțiunea reclamantei ca fiind nefondată. S-a constatat că pârâtul nu a solicitat cheltuieli de judecată. Împotriva acestei sentințe, în termen legal, scutit de la plata taxelor de timbru, a declarat apel reclamanta SC (...) SRL (...), solicitând admiterea acestuia,

modificarea sentinței, admiterea acțiunii, obligarea pârâtului la plata sumei de 2000 lei reprezentând amenda contravențională plătită de ea în baza procesului verbal de constatare a contravenției seria ISCTR nr. (...) din 18 octombrie 2016, cu cheltuieli de judecată constând în taxa de timbru.

Prin motivele de apel s-a invocat că, la data de 18 octombrie 2016 autovehiculul cu nr. de înmatriculare (...), aparținându-i, condus de către pârât, a fost oprit în trafic de un agent constatat din cadrul ISCTR ce a dispus sancționarea contravențională pentru săvârșirea contravenției prevăzute de art. 4 pct. 33 din H.G. nr. 69/2012, reținându-se că la bord nu se afla documentul de transport CMR.

A achitat amenda în 48 de ore de la primirea procesului verbal, 2000 lei, vinovat de săvârșirea faptei contravenționale a fost pârâtul ce a fost contactat prin scrisoare recomandată în vederea recuperării debitului, însă, datorită pasivității acestuia a inițiat litigiul pentru recuperarea sumei.

Era pârâtul la data săvârșirii faptei contravenționale angajatul său, a ocupat funcția de șofer și trebuia să cunoască ce documente are nevoie pentru a efectua transport marfă și să se asigure că le deține înainte de-a porni la drum. Din fișa postului din data de 6 iunie 2016, semnată de șofer, reiese obligația acestuia de-a se asigura că deține toate documentele de transport, de-a verifica concordanța dintre documentele de transport - CMR, facturi, avize - tipul mărfii și specificațiile din comandă, de-a verifica sau completa CMR-ul exact, deci, avea obligația de-a se asigura că deține documentul de transport CMR înainte de-a porni la drum.

Tot din fișa postului reiese obligația șoferului de a cunoaște și respecta prevederile legale cu privire la circulația pe drumurile publice în trafic intern, internațional de mărfuri, de-a cunoaște și respecta prevederile legale cu privire la legile de transport în general și

în legislația CMR, or, reiese în mod evident că șoferul și-a încălcat obligațiile asumate, atribuțiile de serviciu la momentul în care a pornit în cursă fără documentele de transport necesare.

Eronat a reținut instanța că ea nu ar fi făcut dovada înmânării șoferului a exemplarului CMR, or, din procesul verbal de contravenție reiese că șoferul efectua un transport marfă de la SC (...) SA la SC (...) SRL, nu avea voie a părăsi locul de încărcare al expeditorului fără scrisoarea de trăsură CMR, s-a reținut astfel greșit că ea ar avea culpă în săvârșirea contravenției câtă vreme nu ea trebuia să predea CMR-ul șoferului ci expeditorul, șoferul nu trebuia să pornească în cursă fără acest document.

Conform art. 254 alin. (1) C. muncii, salariații răspund patrimonial pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina sa și în legătură cu munca lor, a art. 1350 C. civ., a fișei postului semnată la data de 6 iunie 2016, aspecte din care reiese că ar putea fi antrenată răspunderea civilă contractuală patrimonială în sarcina pârâtului pentru neîndeplinirea obligației de a deține asupra sa documentele de transport necesare efectuării acestuia, de a le preda organelor competente la solicitarea acestora.

Nu era pârâtul în prima săptămână de lucru, era angajat de mai mult de 4 luni și efectuase mai multe transporturi, cunoștea obligația de-a deține un CMR semnat de expeditor și destinatari.

S-a invocat în drept art. 254 C. muncii, art. 1349, art. 1350, art. 1357, art. 1384 C. civ.

Intimatul nu și-a comunicat poziția față de calea de atac declarată în cauză.

Examinând sentința apelată, prin prisma motivelor de apel cât și din oficiu, Curtea a reținut următoarele:

Potrivit copiei xerox a contractului individual de muncă, înregistrat sub nr. (...) din 6 iunie

2016 în registrul general de evidență al salariaților, filele 12-14 dosar de fond, intimatul a fost angajat în cadrul societății apelante cu începere din data de 7 iunie 2016, pe durată nedeterminată, în funcția de șofer.

Din cuprinsul fișei postului, încheiată de apelantă, semnată de către intimat la data de 6 iunie 2016, aflată în copie la dosarul de apel filele 9-15, capitolul Obligații, liniuțele 8, 9, 10, Curtea a reținut că intimatul avea obligația de-a verifica concordanța dintre documentele de transport - CMR, facturi, avize, carnet TIR - tipul mărfii și specificațiile din comanda de transport primite de birou, de a verifica aplicarea ștampilei expeditorului pe CMR, la rubrica special destinată acestui scop, de a verifica sau completa CMR-ul exact și în totalitate, conform convenției CMR, șoferul răspunzând în fața organelor de control pentru greșelile făcute. La capitolul Documente, liniuța 2, s-a stabilit faptul că șoferul are obligația ca pe toată durata efectuării transportului să asigure existența la bordul autovehiculului a documentelor impuse de categoria de transport rutier efectuate și de prevederile legale în vigoare ... actele pentru control, printre care era evidențiat CMR-ul, alături de facturi, avize, documente etc.

La capitolul Alte obligații, liniuțele 1, 2, 10, din aceeași fișă, s-a stabilit că șoferul trebuie să cunoască și să respecte prevederile legale privitor la circulația pe drumurile publice, la legislația CMR, să răspundă pentru pagubele cauzate firmei din vina sa.

Din analiza copiei procesului verbal de constatare a contravenției, seria ISCTR nr. (...), fila 10, încheiat de Ministerul Transporturilor, Inspectoratul de Stat pentru Controlul în Transportul Rutier ISCTR la data de 18 octombrie 2016, Curtea a reținut faptul că, pe DN 79 A, km. 6, localitatea (...), județul (...), a fost oprit autovehiculul cu nr. de înmatriculare (...), utilizat de SC (...) SRL, condus de (...) și s-a constatat că nu s-a respectat de către

operatorul de transport obligația de-a face dovada punerii la dispoziția conducătorilor auto a documentului de transport - CMR - operatorul de transport fiind SC (...) SRL iar furnizor (...) SA, beneficiar SC (...), astfel că, în baza art. 4, punctul 33.9, art. 7 alin. (4) din H.G. nr. 89/2012 s-a aplicat o amendă contravențională în valoare de 6000 lei, achitată în data de 24 octombrie 2016 în cuantum de 2000 lei, potrivit copiei chitanțelor aflate la dosar fila 11 dosar de fond, de către apelantă, aspecte corect reținute și de către instanța de fond.

Potrivit art. 4 alin. (1) pct. 33.9 din H.G. nr. 69/2012, privind stabilirea încălcărilor cu caracter contravențional ale prevederilor Regulamentului (CE) nr. 1.071/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 21 octombrie 2009 de stabilire a unor norme comune privind condițiile care trebuie îndeplinite pentru exercitarea ocupației de operator de transport rutier și de abrogare a Directivei nr. 96/26/CE a Consiliului, ale Regulamentului (CE) nr. 1.072/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 21 octombrie 2009 privind normele comune pentru accesul la piața transportului rutier internațional de mărfuri, ale Regulamentului (CE) nr. 1.073/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 21 octombrie 2009 privind normele comune pentru accesul la piața internațională a serviciilor de transport cu autocarul și autobuzul și de modificare a Regulamentului (CE) nr. 561/2006 și ale Ordonanței Guvernului nr. 27/2011 privind transporturile rutiere și ale normelor de aplicare a acesteia, precum și a sancțiunilor contravenționale și a altor măsuri aferente aplicabile în cazul constatării încălcărilor, următoarele fapte reprezintă încălcări grave ale prevederilor Regulamentului (CE) nr. 1.071/2009, ale Regulamentului (CE) nr. 1.072/2009, ale Regulamentului (CE) nr. 1.073/2009, ale Ordonanței Guvernului nr. 27/2011, cu modificările și completările

ulterioare, și ale normelor de aplicare a acestora și constituie contravenții, dacă acestea nu au fost săvârșite în astfel de condiții încât, potrivit legii penale, să constituie infracțiuni:

- nerespectarea de către operatorul de transport rutier a obligației de a face dovada punerii la dispoziția conducătorilor auto, pentru vehiculele cu care efectuează transport rutier, a unuia dintre următoarele documente, după caz, în vederea prezentării acestor documente cu ocazia controlului în trafic:
- documentul de transport, specific tipului de transport efectuat, astfel cum este stabilit prin reglementările specifice în vigoare.

Din cele expuse, reiese într-adevăr faptul că operatorul de transport, în speță apelanta, avea obligația de-a pune la dispoziția conducătorului auto, intimat pârât, documentul de transport specific tipului de transport efectuat, a CMR – ului, obligație ce nu a reieșit din actele depuse la dosar că ar fi fost îndeplinită, însă, se impun a fi evidențiate și analizate și alte dispoziții legale sau contractuale incidente în speță, a fișei postului expusă mai sus, a Convenției din data de 19 mai 1956.

Potrivit Convenției din 19 mai 1956 referitoare la contractul de transport internațional de mărfuri pe șosele (CMR), art. 4, proba contractului de transport se face prin scrisoare de trăsură. Absența, neregularitatea sau pierderea scrisorii de trăsură nu afectează nici existența, nici valabilitatea contractului de transport, care rămâne supus dispozițiilor acestei convenții. Conform art. 5 alin. (1), scrisoarea de trăsură este întocmită în trei exemplare originale, semnate de expeditor și de transportator, aceste semnături putând să fie imprimare sau înlocuite prin ștampilele expeditorului și transportatorului, dacă legislația țării în care este întocmită scrisoarea de trăsură o permite. Primul exemplar se remite expeditorului, al doilea însoțește marfa, iar al treilea se reține de transportator.

Întrucât doar cu ocazia declarării apelului, s-a anexat cererii de apel copia unei alte fișe a postului de șofer, decât cea aflată în dosarul

de fond fila 15, din care, potrivit celor arătate mai sus, reiese faptul că acesta avea printre obligații verificarea concordanței dintre documentele de transport - CMR, facturi, avize, carnet TIR - tipul mărfii și specificațiile din comanda de transport primite de birou, de-a verifica aplicarea ștampilei expeditorului pe CMR, la rubrica special destinată acestui scop, de-a verifica sau completa CMR-ul exact și în totalitate, conform convenției CMR, de a răspunde în fața organelor de control pentru greșelile făcute, pe toată durata efectuării transportului de-a asigura existența la bordul autovehiculului a documentelor impuse de categoria de transport rutier efectuate și de prevederile legale în vigoare ... actele pentru control, printre care era evidențiat CMR-ul, alături de facturi, avize, documente etc., de-a cunoaște și respecta prevederile legale privitor la circulația pe drumurile publice, la legislația CMR, de-a răspunde pentru pagubele cauzate firmei din vina sa, instanța de fond nu a avut astfel posibilitatea de a o avea în vedere.

Ca urmare, având în vedere acest înscris din care rezultă că intimatul în calitate de șofer, angajat al societății apelante avea printre obligații aceea de-a se asigura că la bordul autovehiculului se află în timpul efectuării transportului scrisoarea de trăsură, CMR, scrisoare ce se impunea a fi semnată potrivit Convenției arătate mai sus, atât de către expeditor cât și de către transportator, lipsa acesteia la data la care urma a se efectua transportul, impunea ca acesta să facă demersurile necesare deținerii acesteia și doar după obținere să plece, este cert că nu și-a îndeplinit obligațiile asumate prin semnarea fișei postului.

Potrivit art. 254 C. muncii, Legea nr. 53/2003, art. 254 alin. (1), salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor. Salariații, conform alin. (2), nu răspund de pagubele provocate de forța majoră

sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

Câtă vreme la data la care a fost constatată existența contravenției constând în efectuarea unui transport fără a exista scrisoarea de trăsură la bordul autovehiculului, intimatul ca șofer, avea calitatea de angajat al societății apelante, fapta ilicită a acestuia a constat în deplasarea fără a deține documentul necesar, în încălcarea sarcinilor expuse mai sus cuprinse în fișa postului, prejudiciul constând în aplicarea unei amenzi contravenționale, raportul de cauzalitate dintre fapta ilicită și prejudiciu fiind evident, condițiile atragerii răspunderii patrimoniale în sensul art. 245 C. muncii evidențiat mai sus, sunt îndeplinite, criticile fiind întemeiate.

Se mai impune a se reliefa și faptul că sunt incidente în speță și dispozițiile cuprinse în art. 1350 C. civ., potrivit căruia, alin. (1), orice persoană trebuie să își execute obligațiile pe care le-a contractat, iar potrivit alin. (2), atunci când, fără justificare, nu își îndeplinește această îndatorire, ea este răspunzătoare de prejudiciul cauzat celeilalte părți și este obligată să repare acest prejudiciu, în condițiile legii.

Având în vedere cele expuse, necontestarea procesului verbal de contravenție nu este de natură a înlătura răspunderea intimatului de-a achita contravaloarea amenzii contravenționale aplicate apelantei, urmare a încălcării unei obligații legale, care incumba potrivit fișei postului șoferului ce a efectuat transportul. Chiar în măsura în care scrisoarea de trăsură se impunea a fi completată de către operator, în speță de către apelantă, intimatul nu putea pleca fără a o avea la bordul autovehiculului, or, nerespectarea obligațiilor asumate prin semnarea fișei postului a condus la încălcarea unei dispoziții legale ceea ce a atras sancțiunea

contravențională, condițiile atragerii răspunderii patrimoniale, fiind îndeplinite.

Față de toate cele expuse, Curtea în baza art. 480 alin. (2) C. pr. civ., a admis ca fondat apelul și a schimbat în întregime sentința apelată, a admis acțiunea, a obligat pârătul să-i plătească reclamantei 2000 lei despăgubiri civile, reprezentând contravaloare amendă contravențională.

Prezentul litigiu are natura unui conflict de muncă, în sensul art. 1 lit. n) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, potrivit căruia, conflictul de muncă este conflictul dintre angajați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. Conflictetele de muncă pot fi colective sau individuale, astfel că, având în vedere și prevederile art. 266 C. muncii, conform căruia, jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit acestui cod, art. 270, potrivit căruia, cauzele prevăzute la art. 266 sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar, litigiul în speță a fost scutit de la plata taxelor de timbru.

Ca urmare, nu s-a putut da curs favorabil cererii apelantei de-a fi obligat intimatul să-i plătească cheltuieli de judecată constând în taxa de timbru, care într-adevăr a fost achitată la solicitarea Judecătoriei (...), în quantum de 145 lei.

Nefiind solicitate și justificate alte cheltuieli de judecată, cu un alt titlu, nu au fost acordate, dispozițiile art. 451 - 453 alin. (1) C. pr. civ. nu s-a impus a fi aplicate.

# Acordarea indemnizației lunare pentru titlu științific de doctor în temeiul prevederilor art. 14 din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Legea nr. 153/2017, art. 14

*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 legătură cu domeniul în care a fost obținut titlul de doctor.*

**(C. Apel Suceava, decizia nr. 256/2019, [www.portal.just.ro](http://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 indicele 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 perso-

nalului 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 pârâtu 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 ca 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.

# Cadru didactic. Acordare gradație de merit pentru activitate didactică prestată în regim de „plata cu ora”

Legea nr. 153/2017, art. 38 alin. (2)

*Modul de calcul al salariului pentru plata cu ora după 1 iulie 2017 și până la 31 decembrie 2017 include gradația de merit, conform art. 38 alin. (2) din Legea nr. 153/2017, potrivit căruia se mențin în plată la nivelul acordat pentru luna iunie 2017, până la 31 decembrie 2017. După 1 ianuarie 2018 acest raționament nu mai este valabil întrucât art. 38 alin. (1) este o normă tranzitorie, cu o valabilitate limitată 1 iulie – 31 decembrie 2017.*

**(C. Apel Galați, decizia civilă nr. 85/2019, [www.portal.just.ro](http://www.portal.just.ro))**

Prin sentința civilă nr. 642 din 8 noiembrie 2018 pronunțată de Tribunalul Vrancea a fost admisă în parte cererea formulată de reclamantul ..., în numele membrului de sindicat ..., în contradictoriu cu pârâțul ...

A fost obligat pârâțul să plătească reclamantului ... diferența dintre drepturile salariale încasate pentru activitatea prestată în regim de „plată cu ora” și drepturile salariale cuvenite pentru acest tip de activitate, prin valorificarea gradației de merit, pentru perioada 1 septembrie 2017 – 31 decembrie 2017.

A fost obligat pârâțul să plătească reclamantului ... și suma reprezentând actualizarea cu inflația a sumelor datorate cu titlul de diferență salarială calculată de la data la care trebuia achitată lunar fiecare diferență și până la data achitării și dobânda legală calculată la sumele reprezentând diferențele de drepturi salariale, de la data la care trebuia achitată lunar fiecare diferență salarială netă și până la data achitării.

A fost respinsă ca nefondată cererea de acordare de diferențe de drepturi salariale pentru perioada 1 ianuarie 2018 până la data pronunțării hotărârii.

Tribunalul a reținut următoarele:

Prin cererea înregistrată la data de 13 iunie 2018 sub numărul 985/91/2018, Sindicatul ..., în

numele și în interesul membrului de sindicat ..., a chemat în judecată pe pârâțul ... solicitând instanței ca prin hotărârea pe care o va pronunța să dispună obligarea acestuia 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, sumă ce urmează a fi actualizată cu rata inflației la data plății;

- plata pentru viitor a gradației de merit pentru activitatea prestată în regim de plată cu ora, respectiv pe perioada deținerii gradației de merit și a menținerii prevederilor legale care au inclus acest drept în baza de calcul la plata cu ora;

- acordarea dobânzii legale pentru sumele datorate pentru trecut.

În motivarea cererii s-au expus, în esență, următoarele:

- persoana în numele căreia s-a introdus acțiunea de față deține Gradația de merit acordată pentru rezultate deosebite în activitatea desfășurată, drept subiectiv ce își are temei în prevederile art. 264 alin. (1) din Legea nr. 1/2011;

- în perioada 13 mai 2011 – 31 iulie 2016 salarizarea personalului didactic de predare în regim de plată cu ora a fost reglementată de

Legea nr. 63/2011 care prevedea în mod expres luarea în considerare a indemnizației aferente deținerii gradației de merit;

- Legea nr. 63/2011 a fost abrogată expres la data de 1 august 2016 prin O.U.G. nr. 20/2016, iar prin H.G. nr. 582/2016 de punere în aplicare a unor prevederi din O.U.G. nr. 57/2015 s-a stipulat în mod expres luarea în considerare a indemnizației aferente deținerii gradației de merit în ceea ce privește cuantumul salarizării pentru predare în regim de plată cu ora;

- începând cu 1 iulie 2017 a intrat în vigoare Legea nr. 153/2017, act normativ care a menținut dreptul la primirea unei majorări la salariul de bază pentru deținerea gradației de merit;

- la art. 12 din Cap. I, subcapitolul II al Anexei I la Legea nr. 153/2017 se prevede că personalul didactic 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;

- reclamantul ... beneficiază începând cu 1 septembrie 2013 de gradație de merit și desfășoară 5 ore pe săptămână activitate în regim de plată cu ora;

- până la data de 31 august 2017 reclamantul i s-a acordat indemnizația specifică gradației de merit inclusiv pentru activitatea prestată în regim de plată cu ora, însă după acest moment nu i s-a mai recunoscut acest drept;

- art. 8 alin. (3) din Normele metodologice aprobate prin H.G. nr. 582/2016 instituie în mod expres obligativitatea includerii gradației de merit în baza de calcul a drepturilor salariale aferente activității în regim de plată cu ora;

- pârâtul a scos fără nicio motivare și fără niciun temei legal gradația de merit din calculul drepturilor salariale.

Pârâtul nu a formulat întâmpinare.

Analizând cererea de chemare în judecată Tribunalul a reținut:

Persoana în numele căreia s-a introdus acțiunea de față, reclamantul, are calitatea de cadru didactic și beneficiază cu începere din 1 septembrie 2013 de gradație de merit, astfel cum rezultă din adeverința aflată la dosar. Reclamantul prestează activitate didactică în regim de „plata cu ora”, iar pentru aceasta primește drepturi salariale care nu includ și o majorare acordată în considerarea deținerii gradației de merit.

Tribunalul a constatat că obiectul real al conflictului dedus judecării se referă la îndreptățirea reclamantului de a beneficia de gradație de merit pentru activitatea didactică prestată în regim de „plată cu ora” în condițiile în care beneficiază de gradația respectivă pentru activitatea prestată în regimul de drept comun (ocuparea unui post cu normă întreagă).

Dat fiind că pretențiile reclamantului se referă la o perioadă ulterioară datei de 1 septembrie 2017 și cum temeinicia acestora poate fi recunoscută numai prin raportare la prevederi legale în vigoare în intervalul de timp respectiv, Tribunalul a constatat că toate referirile reclamantului la soluții normative care și-au încetat efectele anterior datei de 1 septembrie 2017 nu pot constitui temei pentru admiterea cererii de chemare în judecată, acestea putând constitui cel mult un element care să fie utilizat în cadrul unui proces de interpretare teleologică a vreunei dispoziții legale care și-a produs efecte juridice după 1 septembrie 2017. În acest sens, Tribunalul a reținut că prevederile Legii nr. 63/2011, ale O.U.G. nr. 57/2015, ale O.U.G. nr. 20/2016 și ale H.G. nr. 582/2016 nu pot constitui temei juridic pentru admiterea pretențiilor deduse judecării.

În ceea ce privește salarizarea personalului angajat în regim de „plată cu ora”, Tribunalul a

constatat că se impune realizarea unei distincții pe două perioade de timp diferite, și anume:

- perioada 1 septembrie 2017 – 31 decembrie 2017;

- perioada 1 ianuarie 2018 – prezent (data pronunțării soluției în dosarul de față).

Această delimitare este impusă de prevederile art. 38 alin. (1) și (2) din Legea nr. 153/2017, rezultând din cuprinsul acestuia că pentru intervalul 1 iulie 2017 – 31 decembrie 2017 nu se aplică prevederile specifice care reglementează salarizarea cuprinse în anexele la Legea nr. 153/2017, drepturile salariale menținându-se în plată la nivelul acordat pentru luna iunie 2017, în condiții identice de funcție și desfășurare a activității.

Examinând perioada 1 septembrie 2017 – 31 decembrie 2017, Tribunalul a constatat că trebuie să se raporteze la situația de fapt și de drept existentă la nivelul lunii iunie 2017.

Tribunalul a reținut din adeverința depusă la dosar că reclamantul a prestat în luna iunie 2017 muncă în regim de „plata cu ora” și a beneficiat de acordarea gradației de merit pentru acest tip de activitate. Luarea în considerare a acestei gradații în cadrul calculului drepturilor salariale aferente lunii iunie 2017 nu poate fi considerată una vădit nelegală în condițiile în care art. 8 alin. (3) din Normele de aplicare a O.U.G. nr. 57/2015 aprobate prin H.G. nr. 582/2016 prevedea în mod expres această soluție.

În considerarea acestei situații și dat fiind că reclamantul a prestat în perioada septembrie 2017 – decembrie 2017 activitate didactică în regim de plata cu ora, fiind vorba despre condiții juridice identice cu cele din luna iunie 2017, rezultă că, în aplicarea art. 38 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 153/2017, determinarea drepturilor salariale pe perioada septembrie – decembrie 2017 trebuia să se facă în același mod ca în luna iunie 2017, în concret, trebuind

să i se acorde reclamantului și majorarea specifică deținerii gradației de merit.

Prin urmare, cererea reclamantului a fost considerată întemeiată pentru intervalul septembrie-decembrie 2017.

Examinând perioada 1 ianuarie 2018 și până la data pronunțării hotărârii, Tribunalul a constatat că temeinicia cererii trebuie examinată prin raportare la dispozițiile specifice din Legea de salarizare nr. 153/2017, fiind relevante în aceste sens prevederile art. 5 alin. (1) și (12) din Cap. I, lit. B al Anexei 1 la Legea nr. 153/2017 (art. 12 în forma modificată prin O.U.G. nr. 91/2017).

Comparând acest text cu prevederile art. 264 din Legea nr. 1/2011, se observă o identitate de reglementare normativă în ceea ce privește personalul didactic din învățământul preuniversitar, diferența între conținutul celor două norme juridice manifestându-se pe alt plan, și anume, adăugându-se în categoria persoanelor cu vocație la primirea gradației de merit și alți beneficiari.

Se poate reține astfel existența unei duble reglementări în privința personalului didactic din învățământul preuniversitar în ceea ce privește dreptul la acordarea gradației de merit, fiind inutil a examina în cadrul procesual de față dacă prevederea din Legea nr. 153/2017 a abrogat sau nu implicat norma cu conținut identic din Legea nr. 1/2011.

Tribunalul a reținut două elemente esențiale ce caracterizează instituția juridică a „gradației de merit” întâlnită în materia salarizării personalului didactic, și anume:

- gradația de merit se acordă pentru un număr determinat de posturi didactice, fiind, așadar, strâns legată de un criteriu obiectiv și relativ stabil (numărul de posturi), iar nu de un criteriu fluctuant (numărul cadrelor didactice);

- građația de merit conferă dreptul la primirea unei creșteri de 25% a salariului de bază.

În privința personalului didactic ce prestează activitate didactică în regim de plata cu ora, Tribunalul a constatat că prevederile Legii nr. 153/2017 nu menționează expres dacă građația de merit deținută de acesta trebuie sau nu să fie luată în considerare la stabilirea salariului brut.

În acest sens, textul art. 12 din Cap. I, lit. B al Anexei 1 la Legea nr. 153/2017 (conținutul normei în forma modificată prin O.U.G. nr. 91/2017) prevede doar că personalul didactic 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 urmând a se face la norma didactică prevăzută de Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, modalitatea de aplicare a prevederilor alin. (1) urmând a fi stabilită prin ordin al ministrului educației naționale.

Ordinul la care face referire art. 12 din Cap. I, lit. B al Anexei 1 la Legea nr. 153/2017 a fost emis la data de 30 august 2018, fiind publicat în M. Of. din data de 6 septembrie 2018 (Ordinul nr. 4827/2018), prin acesta fiind adoptate 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.

În cuprinsul normelor se reglementează modul de determinare a salariizării pentru predarea în regim de plata cu ora, nefiind menționat și dreptul la acordarea građației de merit.

În același timp, art. 12 alin. (1) din Cap. I, lit. B al Anexei 1 la Legea nr. 153/2017 prevede cu caracter de generalitate că salarizarea personalului ce realizează activitatea de predare

în regim de plata cu ora „se face la norma didactică prevăzută de Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare”, interpretarea logică a textului în discuție conducând la concluzia că raportarea se face la norma didactică prevăzută la art. 262 alin. (3) din Legea nr. 1/2011.

Pornind de la salariul de bază aferent normei didactice prevăzute la art. 262 alin. (3) din Legea nr. 1/2011 se stabilește salarizarea pentru activitatea prestată în regim cu plata cu ora, în funcție de numărul orelor prestate.

Art. 5 alin. (1) din Cap. I, lit. B al Anexei 1 la Legea nr. 153/2017, prevede că personalul didactic din învățământ, inclusiv personalul didactic auxiliar din bibliotecile centrale universitare, beneficiază de građație de merit, acordată prin concurs. Această građație 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. Građația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.

Legiitorul și-a exprimat voința de a reglementa dreptul la građația de merit raportându-se la un criteriu obiectiv, tehnic și relativ stabil (numărul de posturi), iar nu la un criteriu ce ține de persoana cadrelor didactice, respectiv un criteriu fluctuant (numărul cadrelor didactice). Se subînțelege că legiitorul a avut în vedere și o altă componentă a dreptului, și anume, resursa financiară, putându-se determina cu certitudine la momentul proiectării bugetare sumele de bani necesare pentru plata građației de merit.

Făcând referire la acordarea građației de merit pentru 16% din „posturile didactice aferente” Tribunalul a reținut că legiitorul a avut în vedere noțiunea de „post” în semnificația ce rezultă din cuprinsul art. 89, art. 90, art. 254 alin. (2), (5) și (7) din Legea nr. 1/2011,

adică acel post căruia îi corespunde o normă didactică completă, conform condițiilor prevăzute la art. 262 alin. (3) din Legea nr. 1/2011.

În mod logico-juridic, au vocație la primirea gradației de merit doar acele cadre didactice care ocupă un post întreg, indiferent de regimul de încadrare, deci acele cadre didactice care efectuează norma didactică completă aferentă postului ocupat.

O altă interpretare ar conduce la încălcarea prevederilor art. 5 alin. (1) din Cap. I, lit. B al Anexei 1 la Legea nr. 153/2017 din perspectiva resurselor bugetare.

Tribunalul a reținut următoarea concluzie: prevederile art. 5 alin. (1) din Cap. I, lit. B al Anexei 1 la Legea nr. 153/2017 conferă dreptul la primirea gradației de merit doar acelor cadre didactice care prestează activitate didactică corespunzătoare unei norme didactice complete, aferente unui post înființat cu respectarea condițiilor legale, fiind irelevant modul în care postul respectiv este ocupat, respectiv, prin contract pe perioadă determinată, prin contract pe perioadă determinată, prin detașare ori în regim de plata cu ora.

Tribunalul a constatat că în baza contractului de muncă în regim de plata cu ora reclamantul nu prestează activitate corespunzătoare unei norme didactice complete (integrale), din cuprinsul adeverinței depusă la dosar rezultând că numărul de ore săptămânal este mai mic de 18, ceea ce înseamnă că nu este acoperită integral norma reglementată la art. 262 alin. (3) din Legea nr. 1/2011.

În consecință, Tribunalul a reținut că reclamantul nu este îndreptățit la acordarea gradației de merit pentru activitatea prestată în regim de plată cu ora pe perioada 1 ianuarie 2018 până la data pronunțării hotărârii.

Diferența de drepturi salariale cuvenită reclamantului pe perioada septembrie – decembrie 2017 trebuia plătită odată cu plata salariului, adică în luna următoare celei în care s-a prestat activitatea.

Principiul reparării efective a prejudiciului cauzat ca urmare a neplății la timp a dreptului salarial respectiv impune ca reclamantul să primească suma datorată de angajator, într-un quantum reactualizat în raport de indicele de inflație, de la data când trebuia plătit acest drept, până la data achitării efective.

În consecință, s-a admis cererea de actualizare în raport cu inflația a sumelor cuvenite lunar cu titlu de diferențe salariale aferente perioadei septembrie – decembrie 2017.

Reclamantul a solicitat acordarea de dobândă legală pentru neplata la timp a diferențelor salariale, dobândă calculată de la data la care trebuia achitată lunar fiecare sumă și până la data plății efective. Pretenția este întemeiată.

Astfel, potrivit art. 1535 alin. (1) C. civ. „în cazul în care o sumă de bani nu este plătită la scadență, creditorul are dreptul la daune moratorii, de la scadență până la momentul plății, în quantumul convenit de părți sau, în lipsă, în cel prevăzut de lege”.

Principiul răspunderii civile contractuale presupune astfel repararea integrală a prejudiciului suferit, ceea ce înseamnă atât acordarea prejudiciului efectiv, cât și a beneficiului nerealizat, prevederile art. 1535 C. civ. citate mai sus constituind o aplicare practică a prevederilor art. 1530 și art. 1531 C. civ., toate aceste dispoziții fiind aplicabile părților conform art. 278 alin. (1) C. muncii.

În condițiile în care între părți nu există convenție care să stabilească nivelul daunelor moratorii urmează a se reține că acesta este determinat de lege, în speță fiind vorba despre dobânda legală, conform art. 2 din O.G. nr. 13/2011.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel ..., în numele membrului de sindicat ..., solicitând admiterea apelului și, în rejudicare, admiterea în tot a acțiunii, respectiv și pentru perioada ulterioară datei de 1 ianuarie 2018.

În motivare, a arătat că art. 8 alin. (3) din Normele metodologice aprobate prin H.G. nr. 582/2016 instituie expres includerea gradației de merit în baza de calcul a drepturilor salariale aferente activității la plata cu ora, așa cum anterior dreptul era reglementat expres de dispozițiile art. 10 alin. (1) din Anexa 5, cap. I la Legea nr. 63/2011.

Tribunalul a considerat că din 1 ianuarie 2018 membrul de sindicat nu a mai întrunit numărul minim de ore. Normele metodologice stipulează că numărul de ore de predare săptămânale sunt aprobate la începutul anului școlar, până la sfârșitul anului. Plata cu ora este aprobată doar profesorilor care întrunesc deja 18 ore săptămânale, adică ocupă o normă întreagă la una sau mai multe școli. În consecință, membrul de sindicat a avut același număr de ore ca în perioada septembrie-decembrie.

În drept, a invocat art. 466 și art. 468 C. pr. civ.

Legal citat, intimatul nu a formulat întâmpinare. Apelul este nefondat.

În mod corect, Tribunalul a reținut că pentru perioada ulterioară datei de 1 ianuarie 2018, salarizarea la plata cu ora pentru cadrele didactice a fost reglementată prin art. 12 din Cap. I, lit. B al Anexei 1 la Legea nr. 153/2017, text care a fost modificat în timp. În forma inițială a legii se prevedea: calculul pentru plata cu ora sau prin cumul se face la norma didactică prevăzută de Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Ulterior, prin O.U.G. nr. 91/2017, textul art. 12 a fost completat cu un nou alineat, potrivit căruia modalitatea de aplicare a prevederilor

alin. (1) urmează a fi stabilită prin ordin al ministrului educației naționale.

Ordinul nr. 4827/2018 referitoare la 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 a fost publicat abia în data de 30 august 2018.

Normele metodologice aprobate prin H.G. nr. 582/2016, invocate de apelant, vizează aplicarea prevederilor art. 31 alin. (2), (3) și (8), art. 33 și art. 34 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, cu modificările și completările ulterioare. Odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 153/2017 și aplicării acestei legi, etapizat începând cu 1 iulie 2017, astfel cum se prevede în art. 38 alin. (1), H.G. nr. 582/2016 și-a încetat aplicarea și nu mai poate constitui temei pentru admiterea acțiunii. Acest motiv de apel este neîntemeiat.

Spre deosebire de ordinul invocat de sindicatul apelant, Legea nr. 153/2017 nu preia aceeași soluție legislativă, ca pentru personalul didactic de predare salarizat în sistem de plata cu ora, la calculul drepturilor salariale să se utilizeze numărul de ore aferent normei didactice de predare și salariul de bază al funcției didactice de predare și, după caz, indemnizația de învățământ special, gradația de merit, compensația pentru titlul științific de doctor și indemnizația pentru localități izolate. Textul legii conține raportarea doar la norma didactică.

Ulterior, prin Ordinul nr. 4827/2018 s-a prevăzut că pentru calculul tarifului la plata cu ora aferent posturilor didactice de predare/catedrelor vacante/rezervate se utilizează salariul de bază aferent cadrului didactic

încadrat, având în vedere treapta de vechime în învățământ și gradul didactic corespunzător. La salariul de bază se aplică, după caz, următoarele sporuri: indemnizație pentru învățământ special, indemnizație pentru zone izolate, spor pentru activitatea de predare în sistemul penitenciar, spor pentru predare simultană. Nu a mai fost inclusă și gradația de merit.

Păstrarea modului de calcul al salariului pentru plata cu ora după data de 1 iulie 2017, până la 31 decembrie 2017 incluzând și gradația de merit a fost impusă prin art. 38 alin. (2) din Legea nr. 153/2017, potrivit căruia se mențin în plată la nivelul acordat pentru luna iunie 2017, până la 31 decembrie 2017, cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție și indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, indemnizația brută de încadrare, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții. Acesta este argumentul pentru care instanța a admis în

parte acțiunea. Acest argument nu mai este valabil după data de 1 ianuarie 2018, întrucât art. 38 alin. (2) este o normă tranzitorie, cu o valabilitate limitată: 1 iulie – 31 decembrie 2017.

În consecință, regimul juridic diferit al gradației de merit în ceea ce privește calculul drepturilor convenite pentru activitatea prestată în regim de plata cu ora după data de 1 ianuarie 2018 nu s-a datorat numărului de ore efectuate săptămânal de cadrul didactic, ci aplicării art. 12 din Cap. I, lit. B al Anexei 1 la Legea nr. 153/2017. Deși susținerile din apel în sensul că membrul de sindicat a avut același număr de ore ca în perioada septembrie-decembrie 2017 sunt corecte, această situație de fapt nu are ca efect păstrarea aceluiasi sistem de retribuire, întrucât a intervenit o modificare a cadrului legal.

Curtea reține că odată cu aplicarea art. 12 din Cap. I, lit. B al Anexei 1 la Legea nr. 153/2017 și Ordinul nr. 4827/2018 nu mai există temei pentru includerea gradației de merit în stabilirea sumei convenite pentru plata cu ora.

Sentința este legală. În baza art. 480 C. pr. civ., Curtea va respinge apelul ca nefondat.

# Sanctiune disciplinară constând în retrogradarea din funcția de asistent medical în cea de infirmier. Schimbare profesie. Anularea deciziei de sancționare disciplinară de către instanță

C. muncii, art. 41, art. 247-252

*Există categorii de profesii, (de ex. asistenți medicali, doctori, cadre didactice) care pot fi sancționate disciplinar de angajator potrivit Codului muncii, dar și după un regim sancționator specific prevăzut de legea specială.*

*Retrogradarea reclamantei, din funcția de asistent medical în funcția de infirmier, nu reprezintă o retrogradare, ci este o schimbare a profesiei reclamantei, ceea ce atrage nulitatea deciziei.*

**(C. Apel Galați, decizia civilă nr. 8/2019, [www.portal.just.ro](http://www.portal.just.ro))**

Prin sentința civilă nr. 819 din 20 septembrie 2018 Tribunalul Galați a respins contestația formulată de contestatoarea ..., în contradictoriu cu intimată ... și ..., ca nefondată.

Prin contestația formulată și înregistrată inițial sub nr. .../121/2018 pe rolul Tribunalului Galați - secția de contencios administrativ și fiscal, contestatoarea ... a solicitat, în contradictoriu cu intimata ..., anularea Deciziei nr. 17 din 31 ianuarie 2018 și a Raportului Comisiei de Cercetare Disciplinară nr. 49 din 31 ianuarie 2018, prin care a fost sancționată abuziv cu retrogradarea din funcția de asistent medical generalist, gradul principal, în cea de infirmier, pe o durată de 31 zile și cu reducerea corelativă a salariului la suma de 2030 lei, obligarea intimătei la plata sumei de 30000 lei daune morale și suspendarea deciziei până la soluționarea definitivă a cauzei.

Motivându-și în fapt contestația, a arătat că în data de 5 august 2017, doamna director a venit la camera de gardă și a acuzat-o, fără teme, că a folosit același ac pentru pen, în condițiile în care nu s-a investit timp de 4 ani de zile în dotarea materială a camerei de gardă. A susținut că în programul național pentru

diabet, producătorul decontează un singur ac pentru fiecare pen și de aprovizionarea cu materiale sanitare, se ocupă punctul farmaceutic.

A mai menționat că referatul pentru comisia de disciplină întocmit de director conține o sumă de inexactități, incidentul fiind prezentat ca petrecându-se în data de 3-4 august 2017, și nu pe 5 august 2017, nu s-a întocmit proces-verbal de constatare la momentul respectiv, iar faptele sunt prezentate eronat și nu se aduc probe.

A subliniat că nu există martori, comisia de disciplină nu conține niciun membru cu studii medicale, presupusa faptă s-a întâmplat la data de 3-4 august 2017, iar sancțiunea s-a aplicat la data de 31 ianuarie 2018, după 6 luni, lipsind evident percepția efectivă a organului constatator, iar sesizarea nr. 153 din 18 septembrie 2017 s-a făcut după o lună și jumătate de la presupusa faptă.

A mai arătat că sancțiunea disciplinară nu se regăsește în sancțiunile ce se pot aplica asistenților medicali, conform art. 58 din Legea nr. 307 privind exercitarea profesiei de asistent medical, iar sancțiunea disciplinară poate fi

aplicată doar de către Consiliul Teritorial sau Național al Ordinului Asistenților Medicali și Moașelor din România, numai după efectuarea unei expertize de către o comisie alcătuită din cel puțin 5 membri, aprobată de acesta la propunerea comisiilor de specialitate.

În drept, a invocat Legea nr. 554/2004, art. 1349, art. 1381, art. 1385, art. 1386 C. civ., art. 30, art. 192 C. pr. civ.

Prin încheierea din 20 februarie 2018, s-a admis excepția necompetenței funcționale a secției de contencios administrativ fiscal, invocată din oficiu, și a fost trimisă cauza spre competentă soluționare în cadrul Tribunalului Galați, secția I civilă, litigii de muncă. Pe rolul Tribunalului Galați, secția I civilă, cauza a fost înregistrată sub nr. 606/121/2018.

Intimata ... a formulat întâmpinare, prin care a arătat următoarele:

În zilele de 3 august 2017 și respectiv 4 august 2017, cu ocazia verificării modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu ale salariaților, s-a constatat că salariața nu a respectat tehnica administrării medicamentelor pe cale injectabilă, respectiv administrarea insulinei, folosind același ac la mai multe utilizări, lăsând acul atașat la pen după fiecare utilizare.

A menționat ... a sesizat la data de 18 septembrie 2017, comisia de cercetare disciplinară care, analizând împrejurările în care au fost săvârșite faptele, consecințele săvârșirii acestora, dar și antecedentele salariaței în cadrul intimatei, a propus retrogradarea din funcție a acesteia cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea pentru o perioadă de 30/31 de zile.

S-a reținut de către comisia de cercetare disciplinară că salariața nu și-a respectat atribuțiile stabilite prin fișa postului de asistent medical generalist, că a încălcat prevederile din Ordinul nr. 1142/2013 privind aprobarea procedurilor de practică pentru asistenți

medicali generaliști, Ordinul nr. 1226/2012 privind aprobarea Normelor tehnice privind gestionarea deșeurilor rezultate din activități medicale, că nu a respectat instrucțiunile de utilizare ale dispozitivului de administrare a insulinei, că a încălcat prevederile din Ordinul nr. 1101/2016, privind aprobarea Normelor de supraveghere, prevedere și limitare a infecțiilor asociate asistenței medicale în unitățile sanitare și, respectiv, că a încălcat prevederile Legii nr. 46/2003 privind drepturile pacientului.

A arătat că salariața nu a fost la prima abatere, în antecedenta acesteia regăsindu-se și alte fapte care au constituit abateri disciplinare.

Referitor la susținerea contestatoarei privitoare la necuprinderea de către comisia de disciplină a nici unui membru cu studii medicale, intimata a arătat că sesizarea comisiei de disciplină a fost făcută de doamna director, persoană cu studii medicale și experiența profesională de peste 20 de ani. Potrivit legislației în vigoare, pot fi membri ai comisiei de cercetare disciplinară salariați din cadrul unității, cu studii superioare, fără obligația ca aceștia să aibă și studii medicale.

Cu privire la susținerea de către contestatoare că sancțiunea s-a aplicat după 6 luni, intimata a susținut că din analiza datei săvârșirii faptei 3 august/4 august 2017, precum și data aplicării sancțiunii disciplinare, 31 ianuarie 2018, coroborat cu data sesizării comisiei 7 august 2017 și data întocmirii raportului comisiei 31 ianuarie 2018, în referire la dispozițiile art. 252 alin. (1) C. muncii, s-a putut observa că decizia a fost emisă în termen legal.

Referitor la faptul că sancțiunea aplicată nu se regăsește în sancțiunile ce se pot aplica asistenților medicali, conform art. 58 din Legea nr. 307/2004 privind exercitarea profesiei de asistent medical, intimata a precizat dispozițiile legale invocate au fost abrogate prin O.U.G. nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei

de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România.

În drept, a invocat dispozițiilor art. 205 C. pr. civ.

Analizând și coroborând materialul probator administrat în cauză, instanța a reținut următoarele:

Contestatoarea ... este salariată intimată ... în funcția de asistent medical principal generalist.

Prin decizia nr. 17 din 31 ianuarie 2018, intimata a dispus sancționarea disciplinară a salariatei ... prin retrogradarea din funcție și acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, respectiv infirmier.

La aplicarea sancțiunii, intimata a avut în vedere Raportul comisiei de cercetare disciplinară nr. 49 din 31 ianuarie 2018, cu privire la faptele salariatei contestatoare, constând în aceea că, în zilele de 3 august 2017 și 4 august 2017, cu ocazia verificării modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu a salariaților, asistenta medicală nu a respectat tehnica administrării medicamentelor pe cale injectabilă, respectiv administrarea insulinei, folosind același ac la mai multe utilizări, lăsând acul atașat pe pen după utilizare, nu a respectat colectarea corespunzătoare a deșeurilor periculoase înșepătoare după fiecare utilizare, nu a respectat măsurile de asepsie pentru prevenirea și limitarea infecțiilor asociate asistenței medicale din unitățile sanitare.

Prin decizie s-a menționat că prin faptele sale, contestatoarea a încălcat prevederile contractului individual de muncă nr. 57/2003, cap. M pct. 2 alin. a) și b), prevederile Contractului Colectiv de muncă Cap. II, art. 30 alin. (2) lit. a), b), c), prevederile art. 39 alin. (2) lit. a), b), c) din Legea nr. 53/2003 republicată – Codul muncii, prevederile Legii nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, art. 3 lit. c),

Codul de etică și deontologie al asistentului medical generalist, al moașei și al asistentului medical din România precum și atribuțiile din fișa postului, respectiv, art. 31, art. 38, art. 43, art. 48.

Referitor la motivul de nulitate al Raportului Comisiei de Cercetare Disciplinară nr. 49 din 31 ianuarie 2018, invocat de contestatoare pentru faptul că din comisia de disciplină nu a făcut parte nici un membru cu studii medicale, acesta a fost înlăturat, întrucât, potrivit legislației în vigoare (O.U.G. nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, Hotărârea nr. 1 din 10 februarie 2009 privind adoptarea Statutului Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România) pot fi membri ai acestei comisii salariați din cadrul unității, cu studii superioare, fără obligația ca aceștia să aibă și studii medicale.

Comisia de disciplină avea prerogativa de a analiza faptele care constituiau abateri disciplinare având în vedere legislația privitoare la activitatea asistenților medicali, a atribuțiilor cuprinse în fișa postului, precum și a instrucțiunilor de utilizare ale dispozitivului de administrare a insulinei, fără a fi necesare studii medicale.

În speță, s-a reținut că abaterile disciplinare săvârșite de contestatoare sunt încălcări ale atribuțiilor de serviciu cuprinse în fișa postului, potrivit cărora aceasta trebuia „să respecte reglementările în vigoare privind prevenirea, controlul și combaterea infecțiilor nosocomiale” (art. 31), „se preocupă de actualizarea cunoștințelor profesionale, prin studiu individual sau alte forme de educație continuă și conform cerinței postului” (art. 38), „are responsabilitatea privind planificarea, organizarea, evaluarea și

furnizarea serviciilor precum și cu privire la totalitatea actelor și tehnicilor practicate” (art. 43), „cunoaște și aplică Codul de procedură pentru gestionarea deșeurilor conform Ordin MS 1226/2012 pentru aprobarea Normelor tehnice privind gestionarea deșeurilor rezultate din activități medicale” (art. 48).

Din depoziția martorei ..., s-a reținut că la administrarea insulinei bolnavilor de diabet din spital, deși regula este ca acul să fie schimbat după fiecare utilizare, acesta devenind deșeu după prima utilizare, se procedează la folosirea aceluiași ac, întrucât nu sunt suficiente ace cu această destinație, în cazul de față nefiind produs nici un prejudiciu pacientului căruia i s-a administrat insulina cu același ac atașat penului de mai multe ori.

Potrivit aceleiași declarații de martor, acele și penurile pentru bolnavii de diabet din spital sunt aduse de aparținătorii acestora și nu au solicitat acestora mai multe ace, întrucât nu intra în atribuția asistentelor medicale de a comunica cu aparținătorii în sensul acesta, ci a medicului.

Însă, potrivit art. 45 – Cap. VI – Responsabilitățile postului, din fișa postului contestatoarei, aceasta avea obligația de a informa șeful ierarhic asupra oricărui probleme ivite în cursul activității și prin Cap. V – Activitățile exercitate cu titlul de asistent medical generalist – (O.U.G. nr. 144/2008) contestatoarea răspundea de stabilirea nevoilor de îngrijiri generale de sănătate și furnizarea serviciilor generale de sănătate, de natură preventivă, curativă și de recuperare; administrarea tratamentului, conform prescripțiilor medicului; protejarea și ameliorarea sănătății; întocmirea de rapoarte scrise referitoare la activitatea specifică de îngrijiri de sănătate comunitară.

Din actele dosarului, a rezultat că salariată contestatoare nu a produs nicio probă relativ la întocmirea unui raport ori referat prin care să

aducă la cunoștința conducătorului spitalului că acele pentru administrarea insulinei la bolnavi nu sunt suficiente.

De asemenea, instanța nu a primit apărarea potrivit căreia nu s-a adus un prejudiciu bolnavilor cărora li s-a administrat insulina prin refolosirea aceluiași ac, întrucât dreptul la viață și la ocrotirea sănătății sunt drepturi fundamentale, prevăzute în Constituție. Articolul 34 consacră dreptul la ocrotirea sănătății.

Art. 61 C. civ., Garantarea drepturilor inerente ființei umane, cuprinde reglementarea expresă potrivit căreia: „(1) Viața, sănătatea și integritatea fizică și psihică a oricărei persoane sunt garantate și ocrotite în mod egal de lege; (2) Interesul și binele ființei umane trebuie să primeze asupra interesului unic al societății sau al științei.”

De altfel, prin răspunsul dat la interogatoriul propus de contestatoare, reprezentanta intimei a lămurit că nu trebuie să se aștepte producerea unui prejudiciu, având în vedere profilul unității, persoanele cărora li s-a administrat insulina fiind cu handicap psihic (răspuns la întrebarea 5).

Suținerea contestatoarei potrivit căreia sancțiunea aplicată nu se regăsește în sancțiunile ce se pot aplica asistenților medicali nu poate fi primită, întrucât dispozițiile art. 58 din Legea nr. 307/2004 privind exercitarea profesiei de asistent medical au fost abrogate prin O.U.G. nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România care reglementează răspunderea disciplinară a asistenților medicali în legătură cu fapte ce aduc atingere onoarei și prestigiului profesiei.

Angajatorul poate să aplice sancțiunea disciplinară a retrogradării din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a

dispus retrogradarea, pentru o durată care nu poate depăși 60 de zile, în conformitate cu dispozițiile art. 248 lit. b) C. muncii, temei legal invocat în cuprinsul deciziei de sancționare de către intimată (fila 5 la dosar).

În cauză, instanța a constatat că în raport de criteriile stabilite de art. 250 C. muncii pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare și a dispozițiilor art. 248 alin. (1) C. muncii, măsura dispusă în sarcina contestatoarei pentru abaterea disciplinară reținută prin decizia de sancționare contestată, este justificată.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel apelanta ..., solicitând admiterea apelului, schimbarea în tot a sentinței și, în rejudicare, admiterea contestației, anularea deciziei și obligarea la plata sumei de 30 000 lei, daune morale.

În motivare, a arătat că față de situația de fapt reținută, sancțiunea aplicată este nefondată. Cu privire la legalitatea deciziei, a arătat că unitatea medicală a procedat la sancționarea medicală, deși dispozițiile aplicabile în cauză, O.U.G. nr. 144/2008, prevăd că angajatorul nu poate să procedeze decât la sancționarea administrativă a acestei categorii de salariați, sancționarea medicală revenind exclusiv Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România.

Unitatea era obligată să aducă la cunoștința Ordinului abaterile constatate, iar acesta să efectueze o cercetare disciplinară. Conform Legii nr. 278/2015, prin care a fost aprobată O.U.G. nr. 144/2008, răspunderea disciplinară a membrilor Ordinului se realizează conform dispozițiilor legale cuprinse în cap. VIII, prerogativa aplicării acestor sancțiuni revenind Consiliului Național al OAMGMAMR.

Al doilea motiv de nelegalitate este natura sancțiunii aplicate, retrogradarea din funcția de asistent medical generalist în cea de infirmieră. Sancțiunea nu este prevăzută de

dispozițiile legii speciale aplicabile în materie. Potrivit art. 248 alin. (2) C. muncii, în cazul în care prin statute profesionale aprobate prin lege specială se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta. Raportat la profesia de asistent medical, există un regim sancționator distinct de cel prevăzut în Codul muncii, respectiv dispozițiile art. 40 din Legea nr. 27/2015.

Sanctiunea este nelegală și potrivit dispozițiilor Codului muncii. Retrogradarea poate fi dispusă doar cu respectarea profesiei celui sancționat. Prin decizia adoptată, s-a decis, în fapt, suspendarea dreptului de liberă practică.

În drept, a invocat art. 480 C. pr. civ.

Intimata ... a formulat întâmpinare, prin care a solicitat respingerea apelului ca nefondat, arătând că prin cererea de apel se formulează apărări noi, care nu au fost expuse la fond.

În apel s-a invocat încălcarea dispozițiilor O.U.G. nr. 144/2008, deși la prima instanță a invocat art. 58 din Legea nr. 307 privind exercitarea profesiei de asistent medical. A arătat că cercetarea disciplinară efectuată de către Ordinul Asistenților Medicali are loc ca urmare a plângerii formulate de partea vătămată în legătură cu actul medical defectuos. Cu privire la același act medical defectuos, care are legătură cu încălcarea obligațiilor din fișa postului sau a legislației, în baza raporturilor de muncă, angajatorul poate dispune sancționarea potrivit Codului muncii.

Sunt posibile două cercetări disciplinare, independente sub aspectul competențelor și al cadrului legal.

Pentru prima dată în apel se invocă lipsa protocoalelor și a procedurilor de practică clare la nivelul unității.

În drept, a invocat art. 205 C. pr. civ.

Apelul este întemeiat.

Având în vedere prevederile art. 477 C. pr. civ. referitoare la limitele efectului devolutiv al apelului determinate de ceea ce s-a apelat, potrivit cărora instanța va proceda la rejudecarea fondului în limitele stabilite, expres sau implicit, de către apelant, precum și cu privire la soluțiile care sunt dependente de partea din hotărâre care a fost atacată, Curtea constată că prin motivele de apel s-au formulat critici numai cu privire la capătul principal de cerere, contestația împotriva deciziei de sancționare, atât în ceea ce privește nelegalitatea, cât și netemeinicia.

Cu privire la al doilea capăt de cerere, al daunelor morale, deși din punct de vedere formal ele sunt solicitate ca efect al admiterii apelului, nu s-a formulat nici un motiv de apel, nu există niciun argument referitor la netemeinicia sentinței sub acest aspect.

Nu se poate considera că această cerere s-ar încadra în teza finală a art. 477 alin. (1) C. pr. civ., soluțiile care sunt dependente de partea din hotărâre care a fost atacată, întrucât soluția cu privire la acest capăt de cerere nu este strict dependentă de cea dată pentru primul capăt de cerere, având părți și cauze juridice diferite, condiții distincte ce trebuie analizate.

În consecință, prin apel Curtea este sesizată doar cu privire la contestația împotriva deciziei de sancționare.

Potrivit art. 478 alin. (2) C. pr. civ., părțile nu se vor putea folosi înaintea instanței de apel de alte motive, mijloace de apărare și dovezi decât cele invocate la prima instanță sau arătate în motivarea apelului ori în întâmpinare. Prin urmare, apărarea intimă în sensul că prin motivele de apel s-ar fi invocat apărări noi, care nu au fost expuse la fond, nu atrage consecințe în plan procedural. Împrejurarea că la prima instanță, apărările contestatoarei s-au întemeiat în drept pe dispozițiile Legii nr. 307/2004 privind exercitarea profesiei de asistent medical și a profesiei de moașă, lege care era abrogată la acea dată în mod expres

prin O.U.G. nr. 144/2008, aprobată prin Legea nr. 278/2015 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, iar instanța a pronunțat sentința în baza actului normativ în vigoare, O.U.G. nr. 144/2008, nu constituie o apărare nouă. Ea nu poate fi considerată nicio modificare a cauzei juridice, căci cauza înseamnă faptele și calificarea lor juridică, iar faptele invocate de apelantă nu au fost schimbate în apel.

Curtea va analiza mai întâi motivele de apel care se referă la aspectele de nelegalitate ale deciziei contestate.

Din punct de vedere juridic, apelanta contestatoare, asistent medical, este atât salariat al Intimatei Unitatea Medico-Socială ..., cât și membră în Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România. Fiecare din cele două calități atrage răspunderi specifice.

În calitate de salariat, apelanta răspunde disciplinar, în temeiul legislației muncii, pentru neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor de serviciu.

În situația în care nu se respectă Codul deontologic sau sunt săvârșite abateri în legătură cu profesia, care aduc atingere profesiei, asistentul medical poate fi sancționat disciplinar, în baza dispozițiilor specifice profesiei, în cauză O.U.G. nr. 144/2008 privind exercitarea profesiei de asistent medical generalist, a profesiei de moașă și a profesiei de asistent medical, precum și organizarea și funcționarea Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, aprobată prin Legea nr. 278/2015.

Așa cum s-a argumentat în doctrină, în această situație, aceeași faptă poate atrage o dublă sancționare disciplinară, independente sub aspectul competențelor și al cadrului legal, fără a se aduce atingere interdicției aplicării mai multor sancțiuni pentru aceeași abatere,

Întrucât cele două sancțiuni sunt aplicate pentru două calități diferite, de salariat, respectiv de membru al unui corp profesional.

În consecință, în temeiul Codului muncii, apelanta putea fi sancționată disciplinar de către angajator, cu respectarea dispozițiilor art. 247-252 C. muncii. Natura sancțiunii aplicate de angajator este una disciplinară, întrucât în legislația muncii nu există noțiunea de răspundere administrativă.

Așa cum în mod corect a arătat intimata prin întâmpinare, Codul muncii, în cap. II, art. 247-252, pe de o parte, și O.U.G. nr. 144/2008, în cap. II, art. 62-66, respectiv Statutul Ordinului Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, aprobat prin Hotărârea nr. 1/2009, pe de altă parte, prevăd proceduri distincte de sancționare disciplinară, atât în ceea ce privește titularii sesizării, cât și cu privire la comisia de cercetare, la sancțiunile ce pot fi aplicate, căile de atac împotriva deciziei de sancționare.

Prin urmare, angajatorul era îndreptățit să efectueze cercetarea disciplinară și să aplice sancțiunea, fără a aduce atingere atribuțiilor Ordinului Asistenților și fără a exista obligația de a sesiza această instituție.

Sanctiunile ce pot fi aplicate de angajator sunt cele prevăzute în art. 248 alin. (1) C. muncii. Textul art. 248 alin. (2) invocat de apelantă, nu este aplicabil în cauză, întrucât acesta se referă la situația în care prin statute profesionale aprobate prin lege specială se stabilește un alt regim sancționator. Condiția implicită este ca acest regim sancționator să se refere la sancționarea disciplinară a salariaților. O.U.G. nr. 144/2008 prevede în art. 62 alin. (3), alte sancțiuni disciplinare decât cele din Codul muncii, însă aceste sancțiuni pot fi aplicate de Ordinul Asistenților în situația în care se atrage răspunderea disciplinară a asistentului medical, ca membru al corpului profesional, nu de către angajator. Regulile specifice fiecărui tip de răspundere nu pot fi combinate.

Există în legislație situații pentru alte profesii, cum e, de exemplu, cazul cadrelor didactice, care pot fi sancționate disciplinar de angajator, dar după un regim sancționator specific, prevăzut de Legea specială a învățământului nr. 1/2011.

Prin urmare, nici al doilea motiv de nelegalitate a deciziei de sancționare nu este întemeiat.

Motivul de apel referitor la nelegalitatea sancțiunii aplicate este întemeiat.

Deși nu se prevede expres în Codul muncii, pe baza unei interpretări logice, istorice și teleologice, atât în doctrină, cât și în practica judiciară s-a reținut că retrogradarea din funcție, ca sancțiune disciplinară, prevăzută de art. 248 alin. (1) lit. b) C. muncii, poate fi dispusă doar cu respectarea profesiei celui sancționat. Trecerea într-o altă muncă, care presupune exercitarea unei alte profesii decât cea convenită, constituie o modificare a contractului individual de muncă și nu poate fi făcută fără consimțământul salariatului.

Apelanta îndeplinește funcția de asistent medical și a fost retrogradată, în temeiul art. 248 alin. (1) lit. b) C. muncii, în funcția de infirmier. Această sancțiune a avut ca efect o schimbare a profesiei apelantei și, în consecință, este nelegală și atrage nulitatea deciziei.

Față de acest motiv de nelegalitate, este inutilă cercetarea motivelor referitoare la temeinicia deciziei de sancționare.

În baza art. 480 alin. (2) C. pr. civ., Curtea va admite apelul, va schimba în parte sentința apelată și, în rejudecare va admite în parte acțiunea, va anula decizia nr. 17 din 31 ianuarie 2018 emisă de ..., menținând celelalte dispoziții ale sentinței.

În baza art. 453 C. pr. civ., o va obliga pe intimată să plătească apelantei suma de 1500 lei cheltuieli de judecată în apel, reprezentând onorariu de avocat, conform chitanței aflate în dosarul de apel.

# Inspector tehnic central. Diminuarea drepturilor salariale dispusă de angajator. Modificare unilaterală a contractului. Nelegalitate

Legea nr. 153/2017, art. 38  
C. muncii, art. 41

*Nu se poate dispune unilateral de către angajator o măsură care să afecteze drepturile salariale ale angajaților săi atât timp cât acestea, calculate potrivit dispozițiilor legale în materie chiar și eronat în opinia Curții de Conturi, au fost stabilite expres prin contractele lor individual de muncă.*

*Instanța de fond a constatat în mod întemeiat faptul că nu există temei legal potrivit cu care printr-o decizie a conducerii angajatorului să se dispună diminuarea salariului angajaților, căci această măsură reprezintă o modificare unilaterală a contractelor individuale de muncă încheiate între părți, dispusă cu încălcarea prevederilor Codului muncii.*

## **(C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 165/2019, [www.idrept.ro](http://www.idrept.ro))**

Pe rol soluționarea apelului formulat de pârâta A.F.R. împotriva sentinței civile nr. 4541 din 4 iunie 2018, pronunțată de Tribunalul București, secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. xx, în contradictoriu cu reclamantul F.N., având ca obiect: contestație decizie modificare unilaterală contract de muncă.

La apelul nominal făcut în ședința publică nu au răspuns părțile.

Procedura de citare legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier care învederează că apelanta a solicitat prin cererea de apel judecată în lipsă potrivit prevederilor art. 223 C. pr. civ., după care:

Curtea ia act de faptul că în etapa procesuală a apelului nu sunt probe noi de administrat.

Curtea având în vedere că în cauză s-a solicitat judecata în lipsă potrivit prevederilor art. 411 alin. (1) pct. 2 C. pr. civ., constată cauza în stare de judecată în raport de prevederile art. 392

C. pr. civ. și în temeiul art. 394 C. pr. civ. o reține în pronunțare.

Curtea deliberând asupra apelului, constată următoarele:

Prin sentința civilă nr. 4541 din 4 iunie 2018, pronunțată de Tribunalul București, secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. xxx, s-a admis acțiunea formulată de reclamantul F.N. în contradictoriu cu parata A.F.R.-AFER; s-a anulat Decizia nr. 63 din data de 6 septembrie 2017 emisă de Directorul General al Autorității Feroviare Române. A fost anulată Adresa nr. xxx din data de 17 octombrie 2017 emisă de A.F. Română. A fost obligată pârâta către reclamant la acordarea drepturilor salariale, raportat la nivelul cuantumului brut al salariului de bază acordat pentru luna iunie 2017, conform art. 38 din Legea nr. 153/2017, începând cu luna august 2017.

Pentru a pronunța această sentință, prima instanță a reținut că:

Reclamantul este angajat la pârâta cu contract individual de muncă și înregistrat cu nr. 953/1020/502 din data de 21 mai 2007 și modificat prin Actul adițional nr. 1030/2818 din data de 15 noiembrie 2016, ocupând funcția de inspector tehnic central. Prin Decizia nr. 63 din data de 6 septembrie 2017 emisă de către Directorul General al AFER, pârâta a dispus ca, începând cu luna august 2017, drepturile salariale ale reclamantului să fie diminuate, modificarea fiind justificată de prevederile art. 38 alin. (2) pct. b) din Legea nr. 153/2017 și a Deciziei nr. 61 din data de 22 mai 2017 a Curții de Conturi.

Prin încheierea nr. 3/69 din data de 17 iulie 2017, Curtea de Conturi a respins contestația formulată de către pârâta ca fiind neîntemeiată, împotriva Deciziei nr. 61 din data de 22 mai 2017, motivând că, stabilirea salariilor de bază a salariaților au fost stabilite cu încălcarea legii salarizării, în sensul că au fost stabilite salarii de bază mai mari. De asemenea, s-a constatat că au fost acordate sporuri și adaosuri salariale prin CCM 2016, iar Decizia Curții de Conturi nu are însă nicio relevanță juridică asupra raportului de muncă născut între angajator și salariat, nu este opozabilă acestuia din urmă și nu poate constitui o justificare a reducerii drepturilor salariale convenite angajaților.

Tot această decizie nu are nici valoare de lege și nu poate să constate nulitatea unor clauze ale CCM, iar această nulitate își poate produce efectele juridice specifice doar în ipoteza în care este invocată și constatată de către instanță. Potrivit art. 142 din Legea nr. 62/2011, clauzele contractului colectiv de muncă negociate cu încălcarea prevederilor art. 132 sunt lovite de nulitate, sancțiune ce se aplică de către instanță, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.

Prevederile art. 138 din Legea nr. 62/2011 se referă la situația contractelor colective

încheiate în sectorul bugetar, instituind anumite condiții la alin. (1)-(3), a căror încălcare este sancționată cu nulitatea absolută a respectivei clauze, conform alin. (4). Dar conform art. 138 alin. (5) din Legea nr. 62/2011, răspunderea pentru încheierea în aceste condiții, a contractului colectiv de muncă, revine angajatorului.

În acest sens este și Decizia nr. 17/2016 în HP pronunțată de către ÎCCJ, prin care s-a statuat că, Decizia Curții de Conturi care a constatat drept nelegală acordarea anumitor drepturi din CCM, nu lipsește de efecte clauzele contractului colectiv de muncă. Înalta Curte a considerat ca fiind corectă opinia conform căreia o decizie a Curții de Conturi nu poate să înlăture de la aplicare o clauză a contractului colectiv de muncă, deoarece o decizie cu caracter administrativ, nu este opozabilă decât angajatorului, în sarcina căruia impune obligația de recuperare a prejudiciului, nu și salariatului.

În motivarea deciziei, ÎCCJ a reținut că, pentru a se putea repercuta asupra raportului juridic de muncă al salariatului bugetar, din perspectiva drepturilor bănești încasate cu încălcarea legii, trebuie inițiat un mecanism procesual care să fie opozabil acestuia și în care salariatul să aibă posibilitatea de a se prevala, în justificarea drepturilor încasate, de existența clauzei din contractul colectiv de muncă, fie pentru a pretinde plata dreptului acordat din perspectiva clauză, fie, odată plătit, pentru a se opune unei cereri de restituire.

Dar verificarea conformității respectivei clauze contractuale cu normele imperative ale legii urmează a ține cont de reglementările speciale derogatorii în materia nulității, vizând condițiile în care instanța poate constata nulitatea absolută a unei clauze din contractul colectiv de muncă, care acordă salariatului din sectorul bugetar, drepturi neprevăzute în legea de salarizare.

În această situație, o decizie a Curții de Conturi emisă în exercitarea atribuțiilor sale de control, prin care s-a stabilit că, anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unei instituții publice finanțate integral din venituri proprii, au fost acordate în mod nelegal, raportat la prevederile legale privind salarizarea în instituțiile publice, nu lipsește prin simpla sa existență, de efecte, clauzele contractului colectiv de muncă prin care acele drepturi au fost stabilite, dacă o instanță de judecată nu a constatat, în condițiile legii, nulitatea acestora.

Trebuie reținut că și aspect important faptul că, această decizie a Curții de Conturi, prin care se constată efectuarea unor plăți nelegale în anii 2015-2016 nu poate fi invocată pentru modificarea unilaterală a salariilor angajaților în anul 2017, putând eventual și numai în condițiile mai sus arătate, să servească drept probă într-o acțiune în răspundere patrimonială, ce ar viza recuperarea sumelor nelegal plătite.

Dar în privința posibilității modificării unilaterale a contractului individual de muncă al reclamantului, sub aspectul salariului, instanța constată că, această posibilitate reprezintă o excepție de la regulă, fiind permisă doar în situațiile limitativ prevăzute. Astfel, art. 17 alin. (5) din CM, dă dreptul angajatorului să modifice, fără încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă unul din elementele prevăzute la alin. (3) al aceluiași articol, printre care și salariul, respectiv lit. k), numai în ipoteza în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Prevederea legală care, în opinia părâtei, i-a permis modificarea unilaterală a salariului față de reclamant, invocată în preambulul deciziei contestate, este art. 38 alin. (2) pct. b) din Legea nr. 153/2017. Ori, potrivit art. 38 din Legea nr. 153/2017 la alin. (1) spune că, prevederile prezentei legi se aplică etapizat, începând cu data de 1 iulie 2017. La alin. (2)

din lege, începând cu data de 1 iulie 2017: a) se mențin în plată la nivelul acordat pentru luna iunie 2017, până la 31 decembrie 2017 cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcții/salariilor de funcție și indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul sporurilor, compensațiilor, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții; b) prin excepție de la lit. a), salariile lunare ale personalului prevăzut la art. 11 din lege, se stabilesc în conformitate cu prevederile acestui articol.

Prevederile art. 11 din Legea nr. 153/2017, prevede că, salariile pentru funcționarii publici și altor categorii de funcționari, se stabilește prin hotărâre a consiliului local, consiliu județean sau al CGMB, în urma consultării organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate, sau a reprezentanților salariaților.

Așadar, potrivit legii, ca regulă generală, începând cu data de 1 iulie 2017, angajatorilor le-a revenit obligația de a menține în plată la nivelul acordat pentru luna iunie 2017 și până la 31 decembrie 2017, cuantumul brut al salariilor de bază, în măsura în care personalul ocupa aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții, excepția referindu-se doar la funcționarii publici și personalul contractual din cadrul familiei ocupaționale „Administrație” din aparatul propriu al consiliilor județene, locale, primării și din serviciile publice din subordinea acestora, categorie din care reclamantul nu face parte.

În cauza de față, nu există dispoziții legale imperative care să permită angajatorului reducerea salariului, fără negociere și informarea salariatului, în mod unilateral, o astfel de dispoziție fiind emisă cu încălcarea prevederilor legale. În consecință, diminuarea salariului prin decizia contestată este nelegală, impunându-se anularea deciziei, în ceea ce privește modificarea salariului reclamantului.

Cum diminuarea salarială efectuată și începută cu luna august 2017 a fost dispusă în mod

nelegal, s-a impus, date fiind dispozițiile art. 169 și art. 170 din CM, obligarea pârâtei la restituirea diferențelor de drepturi salariale, începând cu luna august 2017 și până la data precizată de reclamant prin prezenta acțiune.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel, în termen legal și motivat, apelantul-pârât A.F.R.- AFER, criticând-o pentru nelegalitate și netemeinicie.

Prin cererea de apel s-a solicitat să se caseze sentința mai sus menționată și, rejudecând fondul, să se respingă cererea de chemare în judecată ca neîntemeiată.

Se susține că instanța de fond nu a luat în considerare faptul că, din anul 2009, de la apariția Legii nr. 330/2009 pentru personalul din instituțiile publice, drepturile salariale sunt stabilite prin lege și nu prin Contracte Colective de Muncă, prevedere care este preluată și în Legea nr. 284/2010.

Subliniază că nu poate fi vorba de o negociere, așa cum în mod neîntemeiat invocă instanța de fond. Reclamantei i s-a păstrat clasa de salarizare avută, așa cum era menționată în actul adițional, doar cuantumul acesteia fiind recalculat conform reglementărilor legale în vigoare. Legiuitorul, pentru fiecare clasă și coeficient de salarizare a stabilit precis cuantumul, acesta nefiind obiect de negociere.

Instanța de fond în mod eronat a interpretat normele legale deoarece cuantumul clasei de salarizare/coeficientului de ierarhizare are o valoare stabilită prin lege și nu poate fi negociată.

Tot în mod eronat dispune anularea Deciziei nr. 63/2017, fără să țină cont de faptul că, decizia anulată nu privește drepturi de natură salarială opozabile strict reclamantei, ea însăși nu produce o modificare unilaterală a contractului individual de muncă al reclamantei. Decizia nr. 63/2017 este o decizie generală care nu cuprinde măsuri unilaterale

care să producă efecte în mod direct asupra contractului individual de muncă a reclamantei, pentru a fi contestată potrivit art. 211 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 62/2011.

Aceste constatări sunt în contradicție cu Decizia nr. 1265/2011 a Curții Constituționale, prin care s-a respins ca neîntemeiată excepția de neconstituționalitate a art. 17 alin. (5) C. muncii, statuându-se în mod obligatoriu și definitiv, că spre deosebire de sfera privată, în sfera publică, intervenția legii în raporturile de muncă din mediul bugetar este justificată în mod obiectiv și rațional de natura sursei de finanțare a cheltuielilor de personal.

În același sens, prin sentința civilă nr. 1353 din 16 februarie 2018 în dosarul nr. xxx/3/2017 Tribunalul București a motivat într-o speță similară astfel:

„Curtea constată că în reglementarea dreptului fundamental la protecție socială a muncii, legiuitorul are deplină competență de a stabili condițiile minimale ale unui contract individual de muncă. Totodată, informarea și negocierea liberă dintre părțile contractului de muncă sunt permise de legiuitor pentru situația modificării unor elemente ale contractului individual de muncă, cu respectarea exigenței formale de încheiere a unui act adițional la contractul individual de muncă. Prin excepție, elementele contractului individual de muncă se pot modifica prin efectul legii, caz în care nu este necesară îndeplinirea formalității de încheiere a unui act adițional la contract. De asemenea, prin decizii anterioare, Curtea a statuat că, în sfera publică, salariile/indemnizațiile/soldele sunt stabilite în baza legii, ca act al legiuitorului originar sau delegat iar angajatorul public nu are competența de a acorda drepturi salariale numai în bază și în temeiul unei manifestări discreționare de voință.

Curtea mai reține că opțiunea legiuitorului pentru soluția legislativă de a nu impune obligația angajatorului de a încheia un act

adițional la contractul individual de muncă, în cazul modificării elementelor contractului prin lege, este pe deplin justificată, de vreme ce, odată cu publicarea legii în Monitorul Oficial al României, destinatarul său are la dispoziție premisele necesare pentru a lua la cunoștință de normele juridice care guvernează raporturile de muncă.”

În același sens, prin Decizia nr. 1601 din 9 decembrie 2010, Curtea Constituțională a statuat că în sfera publică salariile/indemnizațiile/soldele sunt stabilite în baza legii, a se vedea, în acest sens, și art. 162 alin. (3) C. muncii, ca act al legiuitorului originar sau delegat; legea este cea care oferă angajatorului public o marjă privind acordarea anumitor sporuri specifice, acesta neavând competența de a acorda drepturi salariale numai în baza și în temeiul unei manifestări discreționare de voință. Manifestarea sa de voință este condiționată și totodată limitată de lege. Însă, atunci când legea diminuează cuantumul sporurilor sau le suprimă, contractul individual de muncă nu trebuie renegociat prin întâlnirea voinței concordante a celor două părți contractante pentru a se aplica noile prevederi legale.

De asemenea, prin Decizia nr. 1250 din 7 octombrie 2010, Curtea a constatat că ordonatorii principali de credite trebuie să respecte legea și să o aplice ca atare, chiar dacă aceasta are ca efect, pentru viitor, modificarea unor clauze din contractele de muncă, individuale sau colective, ale personalului plătit din fonduri publice. Rațiunea acestei concluzii constă în faptul că temeiul încheierii, modificării și încetării contractului este legea, iar dacă, pentru viitor, legea prevede o redimensionare a politicii salariale bugetare, toate contractele pendinte sau care vor fi încheiate trebuie să reflecte și să fie în acord cu legea.

Aceleași constatări sunt reținute și în considerentele de la Decizia nr. 96/2016 a Curții Constituționale care explică foarte clar natura drepturilor salariale și ale prevederilor

legale privind personalul ale căror drepturi bănești sunt stabilite prin lege.

În sentința nr. 1353/2018 din dosarul nr. xxx/3/2017 Tribunalul București reține faptul că, „curtea constată că în reglementarea dreptului fundamental la protecție socială a muncii, legiuitorul are deplina competență de a stabili condițiile minimale ale unui contract individual de muncă. Totodată informarea și negocierea liberă dintre părțile contractului de muncă sunt permise de legiuitor pentru situația modificării unor elemente ale contractului individual de muncă, cu respectarea exigenței formale de încheiere a unui act adițional în contractul individual de muncă. Prin excepție, elementele contractului individual de muncă se pot modifica prin efectul legii, caz în care este necesară îndeplinirea formalității de încheiere a unui act adițional la contract. De asemenea, prin decizii anterioare, Curtea a statuat că, în sfera publică, salariile/indemnizațiile/soldele sunt stabilite în baza legii, ca act al legiuitorului originar sau delegat iar angajatorul public nu are competență de a acorda drepturi salariale numai în bază și în temeiul unei manifestări discreționare de voință. Manifestarea de voință este condiționată și totodată limitată de lege. Însă atunci când legea diminuează cuantumul sporurilor sau le suprimă, contractul individual de muncă nu trebuie renegociat prin întâlnirea voinței concordante a celor două părți contractante pentru a se aplica noile prevederi legale. Curtea mai reține că opțiunea legiuitorului pentru soluția legislativă de a nu impune obligația angajatorului de a încheia un act adițional la contractul individual de muncă în cazul modificării elementelor contractului prin lege, este pe deplin justificată, de vreme ce, odată cu publicarea legii în Monitorul oficial al României destinatarul său (în cazui de față salariatul) are la dispoziție premisele necesare pentru a lua la cunoștință de normele juridice care guvernează raporturile juridice de muncă.”

Important de menționat este și practica instanței de control judiciar, care prin decizia nr. 490/2017 pronunțată în dosarul nr. xxx/3/

2015 a Curții de Apel București a reținut faptul că, „de vreme ce s-a apreciat că salarizarea apelantului era guvernată de prevederile art. 1 alin. (2) din Legea nr. 284/2010 și Anexă VIII la acest act normativ, adică nu era necesar consimțământul apelantului pentru stabilirea salariului în conformitate cu Legea și o negociere pe acest aspect nu ar fi posibilă, stabilirea inițială a salariului nefiind condiționată de acordul salariatului, care era doar informat, în mod simetric ia emiterea deciziei prin care se restabilește legalitatea nu este necesar acordul său.”

În concluzie, având în vedere motivarea instanței de fond care în mod neîntemeiat reține că nu există dispoziții legale imperative care să permită angajatorului reducerea salariului, solicită să se constate temeinicia sentinței apelate.

Așa cum prevede art. 17 alin. (5) C. muncii, teza a II-a, orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Arată faptul că și alte instanțe s-au pronunțat în spețe similare, prin respingerea acțiunii, astfel: Sentința nr. 1353/2018 din dosarul nr. xxxxx/3/2017, Sentința nr. 188/2018, Sentința nr. 1356/2018 precum și în dosarele nr. xxxxx/3/2017/ xxxxx/3/2017, xxxxx/3/2017, xxxxx/3/2017, xxxxx/2/2017 toate pe rolul Tribunalului București și dosarul nr. xxxxx/63/2018 de pe rolul Tribunalul D., dosarele nr. xxx de pe rolul Curții de Apel București.

În drept, art. 466 din Legea nr. 153/2017, art. 17 C. muncii. Probe: înscrisurile depuse la dosarul cauzei.

Nu a fost depusă întâmpinare în prezenta cauză.

Analizând apelul declarat, potrivit dispozițiilor art. 477 C. pr. civ., în raport de actele și lucrările dosarului, Curtea reține următoarele:

Criticile apelantei vizând hotărârea instanței de fond pot fi sintetizate după cum urmează: în mod eronat instanța de fond a apreciat că pentru modificarea salarizării era necesar un act adițional, apelanta susținând că modificarea dispusă cu privire la drepturile salariale convenite intimatului era expres prevăzută de lege.

Prin decizia nr. 63 din 6 septembrie 2017 apelanta a stabilit drepturile salariale pentru angajații săi, începând cu luna august 2017, în sensul punerii în aplicare a deciziei nr. 61/2017 a Curții de Conturi a României, după cum s-a indicat – de altfel – în preambulul deciziei contestate.

Ulterior, prin decizia nr. 71 din 9 octombrie 2017, instituția angajatoare a dispus suspendarea deciziei nr. 63 din 6 septembrie 2017 până la data de 30 iunie 2018, stabilind totodată că, până la data de 31 decembrie 2017, drepturile salariale ale personalului său să fie calculate conform salariilor în plată la nivelul acordat pentru luna iunie 2017, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

Decizia nr. 63 din 6 septembrie 2017 a afectat doar drepturile salariale aferente lunii august 2017, deoarece din luna octombrie 2017 respectiva decizie a fost suspendată de către angajator (a se vedea în acest sens precizările din întâmpinarea depusă de apelanta-pârâtă la dosarul de fond), astfel încât drepturile salariale ce urmau a fi achitate în acea lună – cele aferente lunii septembrie 2017 – nu au mai fost calculate potrivit deciziei nr. 63/2017. În condițiile în care, prin decizia nr. 71 din 9 septembrie 2017, angajatorul a stabilit că decizia contestată se suspendă și a recunoscut că drepturile salariale ale personalului AFER

trebuie calculate și plătite la nivelul lunii iunie 2017, modalitatea de calcul a salariului aferent lunii august 2017, prin raportare la algoritmul stabilit prin decizia nr. 63 din 6 septembrie 2017, devine lipsită de suport, motiv pentru care în mod corect instanța de fond a impus obligarea apelantei la plata diferenței de drepturi salariale, aferente lunii august 2017, calculate prin raportare la salariul de bază în plata la nivelul acordat pentru iunie 2017 și cel efectiv încasat.

Constatând că nu există dispoziții legale imperative care să permită angajatorului reducerea salariului, fără negocierea și informarea salariatului, în mod unilateral, iar apelantul a emis o astfel de dispoziție cu încălcarea prevederilor legale, prin care a fost diminuat salariul, Curtea apreciază că AFER nu se afla în situația de excepție prevăzută de art. 17 alin. (5) teza a II-a.

Se reține, de asemenea, și lipsa unui act adițional, respectiv a unei decizii individuale pentru stabilirea drepturilor salariale ale reclamantului intimat, prin care să fie modificată clauza referitoare la salariul de baza lunar, conform art. 17 alin. (5) C. muncii.

De asemenea, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, prin decizia nr. 17/2016, a reținut că decizia Curții de Conturi care a constatat drept nelegală acordarea anumitor drepturi din CCM nu lipsește de efecte clauzele contractului colectiv de muncă. O decizie a Curții de Conturi nu poate să înlăture *eo ipso* de la aplicare o clauză a contractului colectiv de muncă. Aceasta întrucât o astfel de decizie, cu caracter administrativ, nu este opozabilă decât angajatorului, în sarcina căruia impune obligații de recuperare a prejudiciului, nu și salariatului. Pentru a se putea repercuta asupra raportului juridic de muncă al salariatului bugetar, din perspectiva drepturilor bănești încasate cu încălcarea legii, trebuie inițiat un mecanism procesual care să îi fie opozabil acestuia și în

care salariatul să aibă posibilitatea de a se prevala, în justificarea drepturilor încasate, de existența clauzei din contractul colectiv de muncă (fie pentru a pretinde plata dreptului acordat prin respectiva clauză, fie, odată plătit, pentru a se opune unei cereri de restituire). Verificarea conformității respectivei clauze contractuale cu normele imperative ale legii urmează a ține cont de reglementările speciale derogatorii în materia nulității, vizând condițiile în care instanța poate constata nulitatea absolută a unei clauze din contractul colectiv de muncă, care acordă salariatului din sectorul bugetar drepturi neprevăzute în legea de salarizare.

Prin urmare, o decizie a Curții de Conturi, emisă în exercitarea atribuțiilor sale de control, prin care s-a stabilit că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unei instituții publice finanțate integral din venituri proprii au fost acordate nelegal, raportat la prevederile legale privind salarizarea în instituțiile publice, nu lipsește prin simpla sa existență, de efecte, clauzele contractului colectiv de muncă prin care acele drepturi au fost stabilite, dacă o instanță de judecată nu a constatat, în condițiile legii, nulitatea acestora.

În concluzie, chiar și în ceea ce îi privește pe angajații bugetari, nu se poate dispune unilateral de către angajator o măsură care să afecteze drepturile salariale ale angajaților săi, atât timp cât acestea, calculate potrivit dispozițiilor legale în materie chiar și eronat în opinia Curții de Conturi, au fost stabilite expres prin contractele lor individual de muncă.

Instanța de fond a constatat în mod întemeiat faptul că nu există temeii legal potrivit cu care printr-o decizie a conducerii angajatorului să se dispună diminuarea salariului angajaților, căci această măsură reprezintă o modificare unilaterală a contractelor individuale de muncă încheiate între părți, dispusă cu încălcarea prevederilor Codului muncii.

Apelanta susține în mod eronat în cererea de apel faptul că se poate dispune modificarea drepturilor salariale ale intimatului întrucât acestea trebuie stabilite conform unor prevederi legale, neavând practic relevanță clauzele din contractul individual de muncă al acestuia.

Modificarea unui contract individual de muncă nu se poate face decât prin acordul părților (care în cauză nu a existat) sau în mod unilateral, numai în cazurile și condițiile prevăzute de Codul muncii, după cum rezultă din prevederile art. 41 din acest cod.

Nu poate fi reținută susținerea apelantei în sensul că a dispus modificarea unilaterală a contractelor de muncă ale reclamantilor întrucât a intervenit o prevedere legală care dispunea în acest sens. În fapt, modificarea elementului salariu s-a făcut în temeiul unei decizii adoptată de conducerea apelantei, urmare a efectuării unui control de către Curtea de Conturi și a constatării unor nereguli cu privire la cheltuielile efectuate cu personalul.

Chiar dacă apelanta este o instituție bugetară, aceasta trebuie să respecte dispozițiile art. 41 C. muncii, atât timp cât drepturile salariale convenite angajaților au fost stabilite prin contractele individuale de muncă și actele adiționale la acesta contracte.

În ceea ce privește susținerea apelantei potrivit cu care în mod eronat instanța de fond a dispus anularea întregii Decizii nr. 63 din 6 septembrie

2017, care privește drepturile salariale ale tuturor angajaților AFER, în condițiile în care acțiunea în anulare a fost formulată doar de intimatul F.N. Curtea constată că din considerentele sentinței apelate rezultă fără putință de tăgadă faptul că tribunalul a avut în vedere doar modificarea contractului individual de muncă al intimatului-reclamant F.N. instanța obligând pârâta doar la plata către reclamantul din această cauză a drepturilor salariale cuvenite, fără a dispune cu privire la raporturile de muncă ale altor angajați AFER.

Referitor la jurisprudența Curții Constituționale și jurisprudența altor instanțe de judecată, invocată de apelantă, reținând faptul că s-a stabilit că pentru modificarea drepturilor salariale ale intimatului era necesar încheierea unui act adițional, Curtea constată că jurisprudența invocată nu are relevanță în prezenta cauză.

Pentru aceste considerente, în baza art. 480 alin. (1) C. pr. civ., Curtea va respinge apelul ca nefondat.

Respinge apelul declarat de pârâta A.F.R., cu sediul în București, sector 1, Calea Griviței nr. 393, având cod fiscal xxxxxxxx, împotriva sentinței civile nr. 4541 din 4 iunie 2018, pronunțată de Tribunalul București, secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. xxx, în contradictoriu cu reclamantul F.N., având CNP xxxxxxxxxxxxxx, cu domiciliul ... pentru comunicarea actelor de procedură la SCPA M. și Asoc.

# Magistrați. Solicitare acordare spor pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, spor de risc și suprasolicitare neuropsihică și spor pentru păstrarea confidențialității. Respingere

Legea nr. 153/2017, art. 24, art. 25 alin. (1), art. 38

*Modul de calcul al sporurilor este în concret determinat de legiuitor, cuantumul acestora fiind determinat prin aplicarea majorării de 25% prevăzută de art. 28 alin. (3) din Legea nr. 153/2017, dar în același timp cu respectarea limitei de 30% impusă de art. 25, astfel că, în condițiile în care reclamantii nu justifică un drept recunoscut de lege de a li se acorda cele 3 tipuri de sporuri în cuantumul lor maxim cumulativ (45%) și prin raportare la modul de calcul relevant de înscrisurile atașate la dosarul cauzei.*

## **(C. Apel București, secția a VIII-a de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 141/2019, [www.idrept.ro](http://www.idrept.ro))**

Prin cererea înregistrată pe rolul Curții de Apel București, secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal la data de 24 aprilie 2018 sub nr. xxxxxxxxxxxx, reclamantii A.A., A.M., A.E.L., B.C.D., B.P., B.B.E., B.R.M., B.M., B.E.C., C.C.M., C.I., C.V., C.A.D., C.D., C.C.M., C.M.Ș.L., D.C.E., D.E.M., G.C., G.T., I.A., L.C.N., M.C., M.M., N.A., O.M., P.M.C., P.Ș.V., P.A., P.D., R.T.V., R.M.R., R.A.G., S.A.F., S.A.T., Ș.B., T.M.G., V.V.C., Z.I., Z.L.F.M., au formulat în contradictoriu cu pârâții Tribunalul Iași, Curtea de Apel Iași și Ministerul Justiției, cerere de chemare în judecată prin care au solicitat instanței ca prin hotărârea pe care o va pronunța să dispună:

- obligarea pârâtului Ministerul Justiției la modificarea în parte a Ordinului nr. 574/C din 6 februarie 2018 în ceea ce privește cuantumul sporurilor pentru condiții grele, vătămătoare și periculoase, respectiv al celor pentru risc și suprasolicitare neuropsihică și pentru păstrarea confidențialității, astfel cum acestea au fost acordate potrivit Anexei nr. 3, prin acordarea, alături de sporul pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, și a sporului pentru risc și suprasolicitare neuropsihică în cuantum de 25% cum este

corect, potrivit noii legi de salarizare; a sporului pentru păstrarea confidențialității, în cuantum de până la 5%, ce nu a fost acordat deloc.

- obligarea pârâților, Ministerul Justiției în sensul de a aloca sumele necesare, iar Curtea de Apel Iași și Tribunalul Iași, să ne plătească începând cu luna ianuarie 2018, alături de sporul pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, sporul pentru risc și suprasolicitare neuropsihică în cuantum de 25% cum este corect, potrivit noii legi de salarizare precum și sporul pentru păstrarea confidențialității, în cuantum de până la 5%, ce nu a fost acordat deloc, sume actualizate cu rata inflației;

- obligarea pârâților la plata către reclamantii a dobânzilor legale aferente acestor sume.

În motivare au arătat că potrivit art. 7 alin. (1) din Legea nr. 554/2004, au sesizat Ministerul Justiției cu prezentele solicitări, potrivit dovezii prezentate în anexa la prezenta cerere. În privința competenței, au susținut că aceasta revine Curții de Apel București, având în vedere că actele administrative în discuție aparțin sau

ar trebui emise de o autoritate publică centrală Ministerul Justiției.

De asemenea, au arătat că salarizarea personalului bugetar este reglementată prin Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Potrivit dispozițiilor art. 4, Capitolul VIII, Secțiunea I, din Anexa V a Legii nr. 153/2017:

„Art. 4 - (1) Pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, personalul prevăzut la art. 1 beneficiază de un spor de până la 15% din salariul de bază sau, după caz, din indemnizația de încadrare, corespunzător timpului lucrat.

(2) Condițiile de acordare a sporului prevăzut la alin. (1) se aprobă de ordonatorul principal de credite în limita prevederilor din regulamentul elaborat potrivit prezentei legi, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens”.

Potrivit anexei nr. 3, acest spor a fost acordat în procent de aproximativ 15%, în mod corect în raport de dispozițiile legale sus-citate.

b) potrivit dispozițiile art. 5, Capitolul VIII, Secțiunea I, din Anexa V a Legii nr. 153/2017:

„Art. 5 - Judecătorii de la Înalta Curte de Casație și Justiție, de la curțile de apel, tribunale, tribunalele specializate și judecătorii, procurorii de la parchetele de pe lângă aceste instanțe, membrii Consiliului Superior al Magistraturii, personal de specialitate juridică asimilat magistraților, magistrații-asistenți de la Înalta Curte de Casație și Justiție, asistenții judiciari, inspectorii judiciari, personalul auxiliar de specialitate, personalul de specialitate criminalistică și personalul auxiliar de specialitate criminalistică din cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice și al laboratoarelor de expertize criminalistice, ofițerii și agenții de poliție judiciară, precum

și specialiștii din cadrul Direcției Naționale Anticorupție, Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism, personalul de probațiune beneficiază și de un spor pentru risc și suprasolicitare neuropsihică de până la 25%, respectiv de un spor pentru păstrarea confidențialității de până la 5%, aplicate la salariul de bază lunar, respectiv la indemnizația lunară de încadrare.”

În raport de dispozițiile speciale aplicabile personalului din Familia Ocupațională „Justiție”, prevăzute de Anexa nr. V a Legii nr. 153/2017, au reținut că, potrivit anexei nr. 3 din ordinul contestat:

- sporul pentru risc și suprasolicitare neuropsihică este acordat în procent de aproximativ 14%, în loc de 25% cum era corect, potrivit noii legi de salarizare;

- sporul pentru păstrarea confidențialității, în cuantum de până la 5% nu a fost acordat.

În drept, au invocat dispozițiile anexei V, art. 4 și art. 5 din Legea nr. 153/2017.

II. În ceea ce privește cuantumul total al sporurilor acordate au reținut că este adevărat că, dispozițiile art. 25 din cap. III secțiunea III a Legii nr. 153/2017 prevede limitarea sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor și a altor drepturi, astfel:

„Art. 25 - (1) Suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), pentru instituțiile din sistemul sanitar și de asistență

socială și cele din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă și a indemnizațiilor lunare, după caz”, însă această dispoziție reprezintă norma generală în materia drepturilor salariale.

Au arătat că suma totală a sporurilor nu este prevăzută pentru fiecare salariat în parte, ci per total ordonator principal de credite, raportat la fondul de salarii.

Potrivit dispozițiilor art. 24 din capitolul III secțiunea III a Legii nr. 153/2017, intitulat „Sporuri și drepturi salariale specifice Art. 24 - Limita maximă a sporurilor, compensațiilor, indemnizațiilor, adaosurilor, majorărilor, primelor, premiilor și a altor elemente ale venitului salarial specific fiecărui domeniu de activitate este prevăzută în prezenta lege și în anexele nr. I - VIII.”

Anexa V, prevede în domeniul de activitate „Justiție”, sporuri în quantum maxim total de 45%, aceasta fiind o normă juridică civilă specială, aplicabilă acestei familii ocupaționale.

Au învederat că norma de drept civil generală reprezintă acea normă care se aplică în toate cazurile și în orice materie, dacă o dispoziție legală nu prevede altfel.

Normele de drept civil sunt speciale, dacă își găsesc aplicare numai în cazurile expres stabilite de lege. Norma specială se aplică prioritar față de norma generală, chiar și atunci când norma specială este mai veche decât norma generală (*specialia generalibus derogant*).

De asemenea, au arătat că fiind edictate prin același act normativ, au prioritate incontestabilă normele speciale.

În drept, au invocat dispozițiile legale mai sus invocate.

Au solicitat administrarea probei cu înscrisuri.

La data de 16 mai 2018, pârâtul Ministerul Justiției a depus la dosarul cauzei întâmpinare prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată.

În motivare a arătat că în ceea ce privește capătul de cerere privind modificarea O.M.J. nr. 574/C din 6 februarie 2018, a solicitat respingerea acestuia, ca fiind neîntemeiat.

A învederat că art. 38 alin. (3) lit. a) din Legea-cadru nr. 153/2017 prevede:

„(3) Începând cu data de 1 ianuarie 2018 se acordă următoarele creșteri salariale:

a) quantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, precum și quantumul brut al sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor, premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul lunar brut, indemnizația brută de încadrare, solda lunară/salariul lunar de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se majorează cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăși limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv își desfășoară activitatea în aceleași condiții”.

Totodată, la alin. (6) al aceluiași articol s-a statuat că „(6) în situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele stabilite potrivit prezentei legi pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate, se acordă cele stabilite pentru anul 2022.”

Astfel, potrivit dispozițiilor legale mai sus-citate, începând cu data de 1 ianuarie 2018, quantumul brut al indemnizațiilor de încadrare,

precum și cuantumul brut al sporurilor, se majorează cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăși limita prevăzută la art. 25 din lege, în măsura în care personalul își desfășoară activitatea în aceleași condiții, iar în situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele stabilite potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 pentru anul 2022, se acordă cele stabilite pentru anul 2022.

Începând cu data de 1 ianuarie 2018, prin Ordinul Ministerului Justiției nr. 574/C din 6 februarie 2018 indemnizațiile de încadrare ale reclamanților și sporurile s-au stabilit conform prevederilor legale enunțate anterior, motiv pentru care a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

Având în vedere capătul cererii de chemare în judecată privind plata drepturilor bănești solicitate, Ministerul Justiției a invocat excepția lipsei calității procesuale pasive.

În motivare a arătat că prin Decizia nr. 13 din 13 iunie 2016 pronunțată în recursul în interesul legii în Dosarul nr. 12/2016, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că „în măsura în care pretențiile deduse judecății vizează exclusiv acordarea unor drepturi salariale sau de natură salarială, fără a pune în discuție atribuțiile legal reglementate ale ordonatorului principal de credite, acesta nu poate avea calitate procesuală pasivă în acest gen de cauze. Interesul atragerii în proces și a ordonatorului principal de credite, pe motiv că acest demers ar reprezenta o garanție a executării obligației de plată ce revine instituției/autorității publice cu care este stabilit raportul de serviciu, nu este de natură să conducă la o altă concluzie, întrucât acest interes nu este unul legitim, atâta vreme cât atribuțiile prevăzute de lege în materia repartizării creditelor bugetare, alocării și stabilirii destinației acestora nu cuprind o obligație de garanție sau de despăgubire a ordonatorului principal de credite, care să

constituie fundamentul pretențiilor deduse judecății. O obligație de garanție sau de despăgubire nu se reflectă nici în dispozițiile art. 4 din Ordonanța guvernului nr. 22/2002, care instituie obligația ordonatorului principal de credite, în procedura de executare, de a dispune toate măsurile ce se impun, în vederea asigurării în bugetele proprii și ale instituțiilor din subordine a creditelor bugetare necesare pentru efectuarea plății sumelor stabilite prin titluri executorii”.

A învederat că potrivit dispozițiilor legale aplicabile speței de față, atribuția ministrului justiției este de a stabili indemnizația de încadrare conform art. 8 alin. (2) din Anexa VI a Legii nr. 284/2010, privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, concretizată prin emiterea de ordine de salarizare, iar a Ministerului Justiției de a vira banii, în conformitate cu dispozițiile art. 6 punctul VII subpunctul 3 din cuprinsul H.G. nr. 652/2009 privind organizarea și funcționarea Ministerului Justiției și nu de a efectua plata în concret a diferențelor salariale solicitate.

Dispozitivul unei hotărâri prin care Ministerul Justiției ar fi obligat la plata unor drepturi bănești pentru personalul instanțelor judecătorești, nu ar putea fi pus în executare, dat fiind faptul că această obligație excedează atribuțiilor acestui pârât.

Tribunalele și curțile de apel au personalitate juridică, iar drepturile salariale ale personalului instanțelor judecătorești sunt calculate și plătite direct de către instituțiile respective, care procedează și la calcularea și virarea impozitului și contribuțiilor sociale către stat, conform prevederilor legale.

Raportul obligațional privind plata drepturilor salariale ale reclamanților se desfășoară între aceștia și Tribunalul Iași, în timp ce Ministerul Justiției este parte a unui raport juridic financiar, care implică ordonatorii

de credite, potrivit atribuțiilor prevăzute de Legea finanțelor publice nr. 500/2002, act normativ ce reglementează cadrul general pentru utilizarea fondurilor publice, precum și responsabilitățile instituțiilor publice implicate în procesul bugetar.

A solicitat instanței să admită excepția lipsei calității procesuale pasive a pârâtului Ministerul Justiției și să respingă capătul de cerere privitor la plata drepturilor salariale formulat în contradictoriu cu acest pârât ca fiind îndreptat împotriva unei persoane fără calitate procesuală pasivă, iar pe fond, respingerea acțiunii ca fiind neîntemeiată.

În dovedire a depus Ordinul Ministerului Justiției nr. 574/C/2018 și Ordinul Ministerului Justiției nr. 2198/C/2017.

La data de 30 mai 2018 pârâtul Tribunalul Iași a depus la dosarul cauzei întâmpinare prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată.

În motivare a arătat că prin ordinul contestat, au fost stabilite drepturile salariale ale judecătorilor din cadrul instanțelor din circumscripția Curții de Apel Iași (inclusiv ale reclamantilor) începând cu data de 1 ianuarie 2018, în aplicarea dispozițiilor Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit prevederilor art. 38 din Legea nr. 153/2018, „(...) (3) începând cu data de 1 ianuarie 2018 se acordă următoarele creșteri salariale:

a) cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul brut al sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor, premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul lunar brut, indemnizația brută de încadrare, solda lunară/salariul lunar de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se majorează cu 25% față de nivelul

acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăși limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv își desfășoară activitatea în aceleași condiții; (...)

(6) în situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele stabilite potrivit prezentei legi pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate, se acordă cele stabilite pentru anul 2022”.

După cum reiese din adresa Ministerului Justiției nr. 2/xxx din 2 aprilie 2018, depusă la dosar de reclamant, pentru aceștia drepturile salariale au fost stabilite potrivit art. 38 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 153/2017, în condițiile în care nu s-au aflat în ipoteza de la alin. (6) al acestui articol.

În condițiile în care reclamantii s-ar fi aflat în ipoteza de la alin. (6) al art. 38, sporurile prevăzute de Legea nr. 153/2017 ar fi fost acordate în procent, fără a se depăși limita prevăzută la art. 25 din Legea nr. 153/2017.

În ceea ce privește cuantumul total al sporurilor acordate, a arătat că potrivit reclamantilor, Anexa V prevede, pentru domeniul de activitate „Justiție”, sporuri în cuantum maxim total de 45%, aceasta fiind o normă juridică civilă specială, aplicabilă acestei familii ocupaționale.

Potrivit art. 24 din Legea nr. 153/2017, „Limita maximă a sporurilor, compensațiilor, indemnizațiilor, adaosurilor, majorărilor, primelor, premiilor și a altor elemente ale venitului salariat specific fiecărui domeniu de activitate este prevăzută în prezenta lege și în anexele nr. I- VIII.”

Potrivit art. 25 din Legea nr. 153/2017, „(1) Suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator

de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor și gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz.”

A învederat că art. 24 din Legea nr. 153/2017 face trimitere la o limită maximă a sporurilor, compensațiilor, indemnizațiilor, adaosurilor, majorărilor, primelor, premiilor și a altor elemente ale venitului salarial (cum este cazul sporurilor în quantum maxim total de 45%, prevăzute în Anexa V), limită care poate fi acordată, însă, cu respectarea celorlalte prevederi legale ale aceluiași act normativ, respectiv ale art. 25, care impun ca suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite să nu depășească 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare.

A arătat că prevederile art. 24 și cele ale art. 25 din Legea nr. 153/2017 se completează și se aplică coroborat, menirea celui de-al doilea text de lege fiind de a limita suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite. Ca atare, calculele efectuate pe fiecare ordonator de credite, potrivit art. 25, puteau conduce la acordarea sporurilor la procentul maxim prevăzut în anexe sau într-un procent mai mic.

Faptul că suma totală a sporurilor nu era prevăzută pentru fiecare salariat în parte, ci pe ordonator de credite, așa cum au arătat reclamanții, întărește ideea de mai sus.

Evident, limita prevăzută de art. 25 nu putea privi un salariat, în condițiile în care anexele la lege prevăd posibilitatea acordării de sporuri pentru un salariat care îndeplinește o serie de condiții și activități peste limita de 30%.

Însă, posibilitatea cunoașterii sumei totale a salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, revine ordonatorului de credite, singurul în măsură să constate depășirea limitei impuse de legiuitor prin acordarea fiecărui salariat în parte a sporurilor prevăzute în anexe și să decidă acordarea sporurilor într-un procent total mai mic, care să se încadreze în limita de 30%.

De asemenea, a arătat că prevederile art. 4, Cap. VIII, Secțiunea I din Anexa V la Legea nr. 153/2017, care reglementează sporurile pentru familia ocupațională „Justiție”, nu pot fi privite la derogatorii de la prevederile art. 25, astfel cum au susținut reclamanții.

Dincolo de faptul că prevederile acestui text de lege prezintă o strânsă legătură cu cele ale art. 24 din Legea nr. 153/2017, fiind reglementată limita maximă a sporurilor pentru această familie ocupațională, care se corelează imperativ cu limita prevăzută de art. 25, cu mențiunile de mai sus, este de observat că, acolo unde a considerat necesar, legiuitorul a prevăzut excepții, cum este cazul alin. (2) al art. 25.

Totodată, potrivit art. 15 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

„(1) O reglementare din aceeași materie și de același nivel poate fi cuprinsă într-un alt act normativ, dacă are caracter special față de actul ce cuprinde reglementarea generală în materie.

(2) Caracterul special al unei reglementări se determină în funcție de obiectul acesteia, circumstanțial la anumite categorii de situații, și de specificul soluțiilor legislative pe care le instituie.

(3) Reglementarea este derogatorie dacă soluțiile legislative referitoare la o situație anume determinată cuprind norme diferite în raport cu reglementarea-cadru în materie, aceasta din urmă păstrându-și caracterul său general obligatoriu pentru toate celelalte cazuri.”

Ca atare, normele juridice speciale sunt cuprinse în acte normative din aceeași materie și de același nivel distincte de actul normativ care cuprinde norma generală, nu în chiar același act normativ.

A solicitat administrarea probei cu înscrisuri.

În drept a invocat Codul de procedură civilă, republicat, Legea-cadru nr. 153/2017, Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

La data de 4 iunie 2018 pârâta Curtea de Apel Iași a depus la dosarul cauzei întâmpinare prin care a invocat excepția lipsei calității procesuale pasive respectiv a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca neîntemeiată.

În motivare a făcut trimitere la dispozițiile art. 8 alin. (2) din Capitolul VIII al Anexei nr. V la Legea-cadru nr. 153/2017, potrivit cu care „Indemnizațiile de încadrare și celelalte drepturi ale judecătorilor, procurorilor, magistraților-asistenți, inspectorilor judiciari și ale personalului de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor și ale personalului de instruire de la Institutul Național al Magistraturii și Școala Națională de Grefieri se stabilesc, după caz, de Ministrul Justiției, de președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, de președintele Consiliului Superior al Magistraturii, de inspectorul șef al Inspecției Judiciare, directorul Institutului Național al

Magistraturii și al Școlii Naționale de Grefieri sau de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, cu excepția cazurilor în care, prin lege specială sau prin prezenta lege, se prevede altfel.”

A arătat că atribuția stabilirii indemnizațiilor de încadrare și a celorlalte drepturi ale judecătorilor, revine exclusiv ministrului justiției, nu curților de apel.

De asemenea, în conformitate cu dispozițiile art. 6 pct. VII.3 din H.G. nr. 652 din 27 mai 2009 privind organizarea și funcționarea Ministerului Justiției, cu modificările și completările ulterioare, Ministerul Justiției are ca atribuție asigurarea fondurilor necesare, fundamentarea și elaborarea proiectului bugetului pentru activitatea proprie, a instituțiilor publice din sistemul justiției pentru care ministrul justiției are calitatea de ordonator principal de credite și a unităților subordonate Ministerului, repartizarea creditelor bugetare ordonatorilor secundari de credite și urmărirea modului de utilizare a acestora.

Potrivit dispozițiilor art. 131 alin. (1) și (2) din Legea nr. 304 din 28 iunie 2004 privind organizarea judiciară, republicată, cu modificările și completările ulterioare, „(1) Activitatea instanțelor și parchetelor este finanțată de la bugetul de stat. (2) Bugetul curților de apel, al tribunalelor, al tribunalelor specializate și al judecătoriilor este gestionat de Ministerul Justiției, ministrul justiției având calitatea de ordonator principal de credite.”

În condițiile în care alocarea fondurilor se face de către Ministrul Justiției, iar plata drepturilor salariale ale reclamantilor se face de către Tribunalul Iași (reclamanții având calitatea de judecători la Judecătoria Iași), raportat la dispozițiile art. 36 și art. 40 C. pr. civ., a invocat excepția lipsei calității procesuale pasive a Curții de Apel Iași.

De asemenea, a învederat că acțiunea formulată de reclamant este neîntemeiată.

A arătat că prin ordinul contestat, au fost stabilite drepturile salariale ale judecătorilor din cadrul instanțelor din circumscripția Curții de Apel Iași (inclusiv ale reclamanților) începând cu data de 1 ianuarie 2018, în aplicarea dispozițiilor Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit prevederilor art. 38 din Legea nr. 153/2018, „(...) (3) începând cu data de 1 ianuarie 2018 se acordă următoarele creșteri salariale:

a) cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul brut al sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor, premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul lunar brut, indemnizația brută de încadrare, solda lunară/salariul lunar de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se majorează cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăși limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv își desfășoară activitatea în aceleași condiții; (...)

(6) în situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele stabilite potrivit prezentei legi pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor salariale reglementate, se acordă cele stabilite pentru anul 2022”.

După cum reiese din adresa Ministerului Justiției nr. 2/xxxxx din 2 aprilie 2018, depusă la dosar de reclamanți, pentru aceștia drepturile salariale au fost stabilite potrivit art. 38 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 153/2017, în condițiile în care nu s-au aflat în ipoteza de la alin. (6) al acestui articol.

În condițiile în care reclamanții s-ar fi aflat în ipoteza de la alin. (6) al art. 38, sporurile

prevăzute de Legea nr. 153/2017 ar fi fost acordate în procent, fără a se depăși limita prevăzută la art. 25 din Legea nr. 153/2017.

În ceea ce privește cuantumul total al sporurilor acordate, a arătat că potrivit reclamanților, Anexa prevede, pentru domeniul de activitate „Justiție”, sporuri în cuantum maxim total de 45%, aceasta fiind o normă juridică civilă specială, aplicabilă acestei familii ocupaționale.

Potrivit art. 24 din Legea nr. 153/2017, „Limita maximă a sporurilor, compensațiilor, indemnizațiilor, adaosurilor, majorărilor, primelor, premiilor și a altor elemente ale venitului salariat specific fiecărui domeniu de activitate este prevăzută în prezenta lege și în anexele nr. I -VIII.”

Potrivit art. 25 din Legea nr. 153/2017, „(1) Suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz.”

În primul rând, art. 24 din Legea nr. 153/2017 face trimitere la o limită maximă a sporurilor, compensațiilor, indemnizațiilor, adaosurilor, majorărilor, primelor, premiilor și a altor elemente ale venitului salarial (cum este cazul sporurilor în cuantum maxim total de 45%, prevăzute în Anexa V), limită care poate fi acordată, însă, cu respectarea celorlalte prevederi legale ale aceluiași act normativ, respectiv ale art. 25, care impun ca suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite să nu depășească 30% din suma

salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare.

A învederat că prevederile art. 24 și cele ale art. 25 din Legea nr. 153/2017 se completează și se aplică coroborat, menirea celui de-al doilea text de lege fiind de a limita suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite. Ca atare, calculele efectuate pe fiecare ordonator de credite, potrivit art. 25, putea conduce la acordarea sporurilor la procentul maxim prevăzut în anexe sau într-un procent mai mic.

Faptul că suma totală a sporurilor nu este prevăzută pentru fiecare salariat în parte, ci pe ordonator de credite, așa cum arată reclamații, întărește ideea de mai sus. Evident, limita prevăzută de art. 25 nu putea privi un salariat, în condițiile în care anexele la lege prevăd posibilitatea acordării de sporuri pentru un salariat care îndeplinește o serie de condiții și activități peste limita de 30%.

Însă, posibilitatea cunoașterii sumei totale a salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, revine ordonatorului de credite, singurul în măsură să constate depășirea limitei impuse de legiuitor prin acordarea fiecărui salariat în parte a sporurilor prevăzute în anexe și să decidă acordarea sporurilor într-un procent total mai mic, care să se încadreze în limita de 30%.

Totodată, a arătat că prevederile art. 4, Cap. VIII, Secțiunea I din Anexa V la Legea nr. 153/2017, care reglementează sporurile

pentru familia ocupațională „Justiție”, nu pot fi privite ca derogatorii de la prevederile art. 25, astfel cum susțin reclamantii.

Dincolo de faptul că prevederile acestui text de lege prezintă o strânsă legătură cu cele ale art. 24 din Legea nr. 153/2017, fiind reglementată limita maximă a sporurilor pentru această familie ocupațională, care se corelează imperativ cu limita prevăzută de art. 25, cu mențiunile de mai sus, este de observat că, acolo unde a considerat necesar, legiuitorul a prevăzut excepții, cum este cazul alin. (2) al art. 25.

Totodată, potrivit art. 15 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

„(1) O reglementare din aceeași materie și de același nivel poate fi cuprinsă într-un alt act normativ, dacă are caracter special față de actul ce cuprinde reglementarea generală în materie.

(2) Caracterul special al unei reglementări se determină în funcție de obiectul acesteia, circumstanțiat la anumite categorii de situații, și de specificul soluțiilor legislative pe care le instituie.

(3) Reglementarea este derogatorie dacă soluțiile legislative referitoare la o situație anume determinată cuprind norme diferite în raport cu reglementarea-cadru în materie, aceasta din urmă păstrându-și caracterul său general obligatoriu pentru toate celelalte cazuri.”

Ca atare, normele juridice speciale sunt cuprinse în acte normative din aceeași materie și de același nivel distincte de actul normativ care cuprinde norma generală, nu în chiar același act normativ.

Pentru toate aceste considerente, a solicitat admiterea excepției invocate, iar, pe fond,

a se respinge acțiunea reclamanților, ca neîntemeiată.

De asemenea, a solicitat proba cu înscrisuri.

În drept a invocat Codul de procedură civilă, republicat, Legea-cadru nr. 153/2017, H.G. nr. 652 din 27 mai 2009 privind organizarea și funcționarea Ministerului Justiției, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 304 din 28 iunie 2004 privind organizarea judiciară, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

În cauză a fost administrată proba cu înscrisuri.

Analizând înscrisurile depuse la dosarul cauzei, reține următoarele:

Reclamanții au calitatea de judecători, funcționând în cadrul Judecătoriei Iași, aflată în circumscripția Tribunalului Iași.

Prin Ordinul ministrului justiției nr. 574/C din 6 februarie 2018 au fost stabilite în beneficiul reclamanților drepturile salariale cuvenite începând cu data de 1 ianuarie 2018, în aplicarea Legii nr. 153/2017, sens în care în Anexa nr. 3 la Ordin se regăsesc sumele stabilite în cazul fiecărui reclamant (filele 28- 33).

Prin contestația înregistrată la Ministerul Justiției sub nr. xxx/2018 reclamanții nemulțumiți fiind de quantumul acordat cu titlu de spor pentru risc și suprasolicitare neuropsihică + spor pentru păstrarea confidențialității, solicitând recunoașterea dreptului la plata unor sporuri în quantum de 25% + 5% din indemnizație au solicitat revocarea în parte a Ordinului nr. 574/C din 6 februarie 2018, contestația fiind respinsă conform adresei nr. 2/xxx/2018 (filele 34-35).

Curtea va admite excepția lipsei calității procesuale pasive a Curții de Apel Iași,

autoritate publică față de care părțile reclamante nu se află în vreun raport de serviciu din perspectiva stabilirii și plății drepturilor salariale, precum și excepția lipsei calității procesuale pasive a pârâtului Ministerul Justiției în referire la capătul de cerere privind plata drepturilor salariale.

Reclamanții funcționează la Judecătoria Iași, astfel încât calitatea de ordonator de credite și debitor al plății drepturilor salariale invocate se găsește la nivelul tribunalului, față de care părțile reclamante se află în raport de serviciu, potrivit art. 44 alin. (1) din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară, republicată, care arată că „(...) președinții tribunalelor au calitatea de ordonator terțiar de credite.”

În consecință, lipsind un raport juridic direct cu Ministerul Justiției sau Curtea de Apel Iași, cererea de plată formulată împotriva acestora nu are temei, deoarece nu acestor autorități publice le revine obligația de plată a drepturilor salariale, actualizate, cerute de reclamanți, ne reprezentând relevanță în soluționarea acțiunii raportul specific de drept financiar stabilit între ordonatorii de credite la diferitele niveluri ale alocării de fonduri bugetare.

Nu se poate aprecia nici în sensul că plata drepturilor salariale respective ar constitui expresia reparării unui prejudiciu din partea Ministerului Justiției ca urmare a faptei ilicite constând în emiterea unui act administrativ atacat în anulare, întrucât în nicio ipoteză pârâtul menționat nu achită direct părților reclamante drepturi salariale cuvenite, ci aceasta are rol de ordonator de credite terțiar față de care judecătorii se află în raporturi de serviciu.

Totodată, cum ordinul litigios a fost emis de ministrul justiției, pentru Curtea de Apel Iași nu a fost justificată calitatea procesuală pasivă în proces, această parte pârâtă nefiind emitenta actului administrativ unilateral litigios și neavând obligația de plată în mod direct a

drepturilor salariale către părțile reclamante, angajați ai Tribunalului Iași.

Pe fond, acțiunea este neîntemeiată în rest.

Astfel, în analiza modului de calcul și de acordare a sporurilor menționate, instanța va avea în vedere prevederile legale relevante, respectiv dispozițiile art. 25 și art. 38 din Legea-cadru nr. 153/2017 și ale art. 5 din Capitolul VIII al Anexei V la Legea-cadru nr. 153/2017.

Curtea reține că art. 25 alin. (1) din dispozițiile proprii Legii – cadru nr. 153/2017 prevede că „Suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz”. Așadar, la intrarea în vigoare a Legii nr. 153/2017 era prevăzut în mod expres faptul că suma sporurilor care se cuvin personalului căruia i se adresează actul normativ nu poate depăși plafonul de 30% raportat la suma indemnizațiilor de încadrare aferentă ordonatorului de credite.

Cât privește dispozițiile art. 25 alin. (2) al Legii nr. 153/2017, textul de lege este aplicabil exclusiv personalului din „institutiile din sistemul sanitar și de asistență socială și cele din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională”, ceea ce nu este cazul în speță.

Pentru situația reclamanților sunt aplicabile prevederile art. 25 alin. (1) din Legea nr. 153/2017, care trebuie coroborate cu dispozițiile art. 24 din actul normativ, potrivit cărora „Limita maximă a sporurilor, compensațiilor, indemnizațiilor, adaosurilor, majorărilor, primelor, premiilor și a altor elemente ale venitului

salarial specific fiecărui domeniu de activitate este prevăzută în prezenta lege și în anexele nr. I – VIII”, dar și cu prevederile art. 5 din Anexa V, Capitolul VIII.

Astfel, potrivit art. 5 menționat „Judecătorii de la Înalta Curte de Casație și Justiție, de la curțile de apel, tribunale, tribunalele specializate și judecătorii, procurorii de la parchetele de pe lângă aceste instanțe, membrii Consiliului Superior al Magistraturii, personal de specialitate juridică asimilat magistraților, magistrații-asistenți de la Înalta Curte de Casație și Justiție, asistenții judiciari, inspectorii judiciari, personalul auxiliar de specialitate, personalul de specialitate criminalistică și personalul auxiliar de specialitate criminalistică din cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice și al laboratoarelor de expertize criminalistice, ofițerii și agenții de poliție judiciară, precum și specialiștii din cadrul Direcției Naționale Anticorupție, Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism, personalul de probațiune beneficiază și de un spor pentru risc și suprasolicitare neuropsihică de până la 25%, respectiv de un spor pentru păstrarea confidențialității de până la 5%, aplicate la salariul de bază lunar, respectiv la indemnizația lunară de încadrare”.

Or, din interpretarea coroborată a textelor de lege nu rezultă că suma sporurilor cuvenite reclamanților ca drept ar fi de 45% (25%+15%+5%), cum eronat s-a apreciat în cererea de chemare în judecată, în condițiile în care legiuitorul nu a prevăzut acordarea de sporuri în procent fix din indemnizație, ci o limită maximă în care trebuie să se încadreze fiecare spor în parte.

În aceste condiții, Curtea va observa că reclamanților nu le este recunoscut necondiționat dreptul la acordarea cumulată a celor 3 tipuri de sporuri în cuantumul lor maxim, ci doar dreptul la acordarea sporurilor, cuantumul acestora urmând a fi determinat prin aplicarea unei duble condiționări: încadrarea fiecărui

spor în limitele maxime prevăzute în Anexa V (până la 25%, până la 15% și până la 5%) și, totodată, interdicția depășirii cumulate a pragului prevăzut de art. 25 alin. (1) din Legea nr. 153/2017, de 30% din suma indemnizațiilor de încadrare aferentă ordonatorului de credite.

Astfel cum rezultă din Anexa 3 la Ordinul Ministerului Justiției nr. 574/C/2018, reclamanții au beneficiat cu ocazia recalculării drepturilor de acordarea celor 3 categorii de sporuri, respectiv sporul pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase, sporul de risc și suprasolicitare neuropsihică și sporul pentru păstrarea confidențialității.

Cumulat, cele trei tipuri de sporuri respectă pragul prevăzut de art. 25 din Legea nr. 153/2017, iar individual fiecare spor se încadrează în limitele maxime prevăzute de art. 4 și art. 5 din Anexa V Cap. VIII la lege.

Suplimentar, Curtea mai observă că modul de calcul al sporurilor a avut în vedere dispozițiile art. 38 alin. (1) și (3) din Legea – cadru nr. 153/2017, potrivit cărora: „(1) Prevederile prezentei legi se aplică etapizat, începând cu data de 1 iulie 2017 (...). (3) Începând cu data de 1 ianuarie 2018 se acordă următoarele creșteri salariale: a) cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul brut al sporurilor, (...) se majorează cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăși limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv își desfășoară activitatea în aceleași condiții (...).”

Curtea va constata că modul de calcul al sporurilor este în concret determinat de legiuitor, cuantumul acestora fiind determinat prin aplicarea majorării de 25% prevăzută de art. 28 alin. (3) din Legea nr. 153/2017, dar în același timp cu respectarea limitei de 30%

impusă de art. 25, astfel că, în condițiile în care reclamanții nu justifică un drept recunoscut de lege de a li se acorda cele 3 tipuri de sporuri în cuantumul lor maxim cumulat (45%) și prin raportare la modul de calcul relevat de înscrisurile atașate la dosarul cauzei.

Pentru toate aceste motive Curtea urmează a respinge acțiunea ca neîntemeiată.

Admite excepția lipsei calității procesuale pasive a pârâtei Curtea de Apel Iași.

Respinge acțiunea formulată în contradictoriu cu pârâta Curtea de Apel Iași, cu sediul în Iași, ... 1A, jud. Iași, ca fiind formulată în contradictoriu cu o persoană fără calitate procesuală pasivă.

Admite excepția lipsei calității procesuale pasive a pârâtului Ministerul Justiției, cu sediul în sector 5, București, ..., în ceea ce privește capătul de cerere privind plata drepturilor salariale.

Respinge acest capăt de cerere formulat în contradictoriu cu pârâtul Ministerul Justiției ca fiind formulat în contradictoriu cu o persoană fără calitate procesuală pasivă.

Respinge în rest, ca neîntemeiată, acțiunea privind pe reclamanții A.A., A.M., A.E.L., B.C.D., B.P., B.B.E., B.R.M., B.M., B.E.C., C.C.M., C.I., C.V., C.A.D., C.D., C.C.M., C.M.Ș.L., D.C.E., D.E.M., G.C., G.T., I.A., L.C.N., M.C., M.M., N.A., O.M., P.M.C., P.Ș.V., P.A., P.D., R.T.V., R.M.R., R.A.G., S.A.F., S.A.T., Ș.B., T.M.G., V.V.C., Z.I., Z.L.F.M., toți cu domiciliul procesual ales la Judecătoria Iași, în Iași ... 25, jud. Iași, în contradictoriu cu pârâții Tribunalul Iași, cu sediul în Iași, ... 1A, jud. Iași și Ministerul Justiției, cu sediul în sector 5, București, ....

Cu recurs în 15 zile de la comunicare, calea de atac urmând a se depune la Curtea de Apel București.

# Solicitarea recunoașterii dreptului la ajutor la trecerea în rezervă al pensionarilor din Ministerul Apărării Naționale. Prematuritatea acțiunii

Legea-cadru nr. 284/2010, art. 20 din Anexa nr. VII  
Legea nr. 153/2017, art. 44 alin. (1) pct. 9

*Reclamanții în cauză au calitatea de pensionari, trecuți în rezervă în baza deciziilor emise de Casa de Pensii Sectorială din cadrul Ministerului Apărării Naționale urmărind, prin promovarea cererii de chemare în judecată, recunoașterea dreptului la ajutorul la trecerea în rezervă, la obligarea pârâtului la plata contravalorii acestui ajutor aferent anilor 2011-2017.*

*Referitor la natura drepturilor acordate cu prilejul ieșirii la pensie, retragerii, încetării raporturilor de serviciu ori trecerii în rezervă, Curtea Constituțională a statuat constant că „aceste drepturi reprezintă beneficii acordate anumitor categorii socioprofesionale în virtutea statutului special al acestora, fără a avea însă un temei constituțional” și că „nu există o obligație constituțională a legiuitorului de a reglementa acordarea de ajutoare sau indemnizații la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de serviciu ori la trecerea în rezervă”.*

*Exercițiul dreptului la acordarea ajutoarelor prevăzute de art. 20 din anexa nr. VII la Legea-cadru nr. 284/2010 a fost suspendat prin prevederi legale succesive, speciale și derogatorii, începând cu anul 2011 și până în anul 2017, inclusiv, aspect recunoscut de jurisprudența constantă a Înaltei Curți de Casație și Justiție și a Curții Constituționale, se apreciază că nu poate fi vorba nici de o speranță legitimă de valorificare efectivă a acestor drepturi.*

## **(C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 174/2019, [www.idrept.ro](http://www.idrept.ro))**

Pe rol soluționarea apelului formulat de reclamanții A.G., B.I., D.M., L.G., O.P., O.M., P.A.A., P.F., S.C., V.I.D. împotriva sentinței civile nr. 4713 din 8 iunie 2018, pronunțată de Tribunalul București, secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. xxxxxxxxxxxx, în contradictoriu cu pârâtul S.P.P., având ca obiect: pretenții.

La apelul nominal făcut în ședința publică se prezintă intimatul, prin consilier juridic G.E.O., conform delegației care se depune la dosar, lipsind apelanții-reclamanți.

Procedura de citare legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către greșierul de ședință care învederează că în această dimineață

reclamanții au transmis, prin fax, un înscris intitulat excepție de neconstituționalitate, într-un singur exemplar, după care:

Curtea, față de înscrisul depus de reclamanți, dispune lăsarea cauzei la a doua strigare, pentru a da posibilitate reprezentantului intimatului să ia cunoștință de acesta.

La apelul nominal făcut în ședința publică, la reluarea cauzei se prezintă intimatul, prin consilier juridic, lipsind apelanții-reclamanți.

Curtea, acordă cuvântul intimatului cu privire la excepția de neconstituționalitate invocată de reclamanți, precum și pe admisibilitatea acesteia.

Intimatul-pârât, prin consilier juridic, apreciază ca inamisibilă excepția, precizând că, în mod

eronat se face trimitere la faptul că anumite ordonanțe, emise ulterior adoptării Legii nr. 284/2010, ar fi suspendat dispoziții ale legii, după adoptarea actului normativ. Arată că, în realitate, Ordonanțele au privit suspendarea acordării unor drepturi care s-au născut în baza Legii nr. 284/2010, ceea ce este legal, nefiind vorba despre dispoziții dintr-un act normativ abrogat, iar faptul că legiuitorul a dispus suspendarea unor drepturi, care nu sunt fundamentale, astfel cum prevede Constituția la art. 53, este unul normal, precizând că și în prezent operează o Ordonanță nr. 114/2018 față de împrejurarea că economia nu permite acordarea unor astfel de ajutoare. Apreciază că excepția nu este admisibilă în principiu, astfel că nu se impune sesizarea Curții Constituționale.

Curtea, după deliberare asupra înscrisului intitulat „excepție de neconstituționalitate”, prin care se solicită instanței de contencios constituțional să constate că, după data de 1 iulie 2017, orice act normativ de suspendare de acordarea de ajutoare sau indemnizații la trecerea în rezervă este constituțional numai în măsura în care suspendă un act normativ în vigoare, constată că solicitarea reclamanților este inadmisibilă față de dispozițiile art. 29 alin. (5) din Legea nr. 47/1992, atât timp cât se solicită Curții Constituționale o anumită interpretare a dispozițiilor legale, nefiind invocată o reală neconstituționalitate a dispozițiilor legale, de altfel vag indicate, sens în care dispune respingerea ca inadmisibilă a cererii de sesizare a Curții Constituționale.

Nemaifiind cereri de formulat, excepții de discutat sau probe de administrat, Curtea în raport de prevederile art. 392 C. pr. civ., constată cauza în stare de judecată și acordă cuvântul intimatului pe cererea de apel, solicitând ca în concluziile orale să fie avute în vedere cele statuate prin Decizia nr. 5/2018 dată în recursul în interesul legii.

Intimatul, având cuvântul prin consilier juridic, solicită respingerea apelului ca neîntemeiat și menținerea sentinței ca legală și temeinică. Solicită a se reține că și în prezent există o Ordonanță de suspendare a acestor drepturi la trecerea în rezervă, iar prin cele două decizii ale Înaltei Curți de Casație și Justiție, date în recursuri în interesul legii, se statuează că instanța de judecată nu poate fi investită, sau dacă este investită cu o cerere privind acordarea de ajutoare în perioada în care aceste drepturi sunt suspendate, cererea nu poate fi admisă.

Curtea în raport de prevederile art. 394 C. pr. civ., declară închise dezbaterile și reține cauza în pronunțare.

Prin cererea înregistrată sub nr. xxxxxxxxxxxx pe rolul Tribunalului București, secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, la data de 15 februarie 2018, reclamanții A.G., B.I., D.M., L.G., O.P., O.M., P.A.A., P.F., S.C., V.I.D. au solicitat, în contradictoriu cu pârâțul Serviciul de Pază și Protecție și P. au solicitat obligarea acestuia la recunoașterea dreptului pretins, respectiv acordarea ajutoarelor ce li se cuvin și plata drepturilor prevăzute de art. 20 alin. (1) și (2) din Anexa nr. VII, Cap. II, secțiunea a III-a din Legea-cadru nr. 284/2010 calculate la valoarea funcției de bază, actualizate cu indicele de inflație, începând cu data pensionării fiecăruia și până la data plății efective, precum și obligarea pârâtului la plata dobânzii legale aferente, cu cheltuieli de judecată.

Prin sentința civilă nr. 4713 din data de 8 iunie 2018, pronunțată de Tribunalul București, secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr. xxxxxxxxxxxx, s-a respins cererea de chemare în judecată ca neîntemeiată.

Pentru a pronunța această sentință, prima instanță a reținut că reclamanții din prezenta cauză au calitatea de pensionari, trecuți în rezervă în baza deciziilor emise de Casa

de Pensii Sectorială din cadrul Ministerului Apărării Naționale urmărind, prin promovarea prezentei cereri de chemare în judecată, recunoașterea dreptului la ajutorul la trecerea în rezervă, la obligarea pârâtului la plata contravalorii acestui ajutor aferent anilor 2011-2017, începând cu data de 1 iulie 2017 sau cel mai târziu la 1 ianuarie 2018, actualizată cu indicele de inflație și majorată cu dobânda legală de la data trecerii în rezervă și până la data plății efective în temeiul prevederilor art. 20 din Anexa VII, secțiunea a III-a din Legea nr. 284/2010.

Instanța a constatat că pretențiile deduse judecății nu sunt întemeiate.

Astfel, potrivit dispozițiilor art. 20 la alin. (1) din Anexa VII a Legii nr. 284/2010 „(1) La trecerea în rezervă sau direct în retragere, respectiv la încetarea raporturilor de serviciu, cu drept la pensie, personalul militar, polițiștii și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, pentru activitatea depusă, în funcție de vechimea efectivă ca militar, polițist, funcționar public cu statut special din sistemul administrației penitenciare și personal civil în instituțiile publice de apărare, ordine publică și siguranță națională, beneficiază de un ajutor stabilit în raport cu solda funcției de bază, respectiv salariul funcției de bază avută/avut în luna schimbării poziției de activitate, astfel: Vechime efectivă: - până la 5 ani - un ajutor egal cu 3 solde ale funcției de bază/salarii ale funcției de bază; - între 5 - 10 ani - un ajutor egal cu 6 solde ale funcției de bază/salarii ale funcției de bază; - între 10 - 15 ani - un ajutor egal cu 8 solde ale funcției de bază/salarii ale funcției de bază; - între 15 - 20 ani - un ajutor egal cu 10 solde ale funcției de bază/salarii ale funcției de bază; - între 20 - 25 ani - un ajutor egal cu 12 solde ale funcției de bază/salarii ale funcției de bază; - între 25 - 30 ani - un ajutor egal cu 15 solde ale funcției de bază/salarii ale funcției de bază; - peste 30 ani - un ajutor

egal cu 20 solde ale funcției de bază/salarii ale funcției de bază. (...)”.

Prin art. 9 din Legea nr. 118/2010 privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 441 din 30 iunie 2010) s-a prevăzut că „Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi nu se mai acordă ajutoare sau, după caz, indemnizații la ieșirea la pensie, retragere ori la trecerea în rezervă.”

În interpretarea acestui text legal, în Decizia nr. 16/2015, Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, a reținut că „Dispozițiile art. 9 din Legea nr. 118/2010 privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar, cu modificările și completările ulterioare, vizează exercițiul dreptului la acordarea ajutoarelor sau, după caz, indemnizațiilor, în sensul că acesta este suspendat în perioada 3 iulie - 31 decembrie 2010, și nu existența acestui drept.” [s.n.]

A arătat instanța supremă în considerentele deciziei sale că „Din interpretarea normelor legale enunțate rezultă că voința legiuitorului nu a fost aceea de eliminare a beneficiilor acordate unor categorii socioprofesionale, respectiv de încetare a existenței dreptului la acordarea de ajutoare/indemnizații, ci doar de suspendare a exercițiului acestui drept.”

Totodată, prin deciziile nr. 1576 din 7 decembrie 2011 și nr. 291 din 23 mai 2013, Curtea Constituțională a statuat că măsurile financiare instituite prin Legea nr. 283/2011 pentru anul 2012, nu aduc atingere înseși substanței drepturilor bănești vizate, ci doar amână acordarea ajutoarelor/indemnizațiilor pe o perioadă limitată de timp, pentru a nu se crea o datorie bugetară imposibil de acoperit, în contextul unui echilibru financiar marcat de criză. Prin urmare, se impune a se reține că efectele dispozițiilor art. 9 din Legea

nr. 118/2010 au vizat exercițiul dreptului la acordarea de ajutoare/indemnizații, în sensul suspendării acestuia în perioada 3 iulie - 31 decembrie 2010, și nu existența acestui drept.

Ulterior, prin art. 13 din Legea nr. 285/2010 s-a prevăzut că „(1) În anul 2011, dispozițiile legale privind acordarea ajutoarelor sau, după caz, indemnizațiilor la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de serviciu ori la trecerea în rezervă nu se aplică. (...)”.[s.n.]

Pentru anul 2012, potrivit art. 9 din Legea nr. 283/2011, „În anul 2012 nu se acordă ajutoarele sau, după caz, indemnizațiile la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de serviciu ori la trecerea în rezervă.” [s.n.]

Pentru anul 2013, potrivit art. 2 din O.U.G. nr. 84/2012, „Prevederile art. 7 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 19/2012, aprobată cu modificări prin Legea nr. 182/2012, și ale art. 1 alin. (4) și (5), art. 2, art. 3, art. 4 alin. (1) și (2), art. 6, art. 7, art. 9, art. 11, art. 12 alin. (2) și art. 13 ale art. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 80/2010 pentru completarea art. 11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 37/2008 privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul bugetar, precum și pentru instituirea altor măsuri financiare în domeniul bugetar, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 283/2011, se aplică în mod corespunzător și în anul 2013.” [s.n.]

Pentru anul 2014, potrivit art. 10 din O.G. nr. 103/2013, „(1) În anul 2014 nu se acordă ajutoarele sau, după caz, indemnizațiile la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de serviciu ori la trecerea în rezervă.” [s.n.]

Pentru anul 2015, potrivit art. 9 din O.U.G. nr. 83/2014 „(1) În anul 2015, dispozițiile legale privind acordarea ajutoarelor sau, după caz, indemnizațiilor la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de serviciu ori la trecerea în rezervă nu se aplică.” [s.n.]

În același sens sunt și dispoziții art. 11 din O.U.G. nr. 57/2015 care prevede că „În anul 2016, dispozițiile legale privind acordarea ajutoarelor sau, după caz, a indemnizațiilor la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de serviciu ori la trecerea în rezervă nu se aplică.” [s.n.], precum și prevederile art. 10 din O.U.G. nr. 99/2016 potrivit cărora, în perioada 1 ianuarie-28 februarie 2017, dispozițiile legale privind acordarea ajutoarelor sau, după caz, indemnizațiilor la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de serviciu ori la trecerea în rezervă nu se aplică.

În continuare, instanța a reținut că, prin art. 1 alin. (3) din O.U.G. nr. 9/2017 s-a stabilit că, prevederile art. 1 alin. (3)-(5), art. 2-4, art. 5 alin. (2)-(4) și art. 6-11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2016 privind unele măsuri pentru salarizarea personalului plătit din fonduri publice, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, se aplică în mod corespunzător și în perioada 1 martie-31 decembrie 2017, iar prin art. 11 din O.U.G. nr. 90/2017 s-a precizat că, în anul 2018 nu se acordă ajutoarele sau, după caz, indemnizațiile la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de serviciu ori la trecerea în rezervă.

Potrivit dispozițiilor art. 32 C. pr. civ., a rezultat că, orice cerere poate fi formulată și susținută numai dacă autorul acesteia are capacitate procesuală, în condițiile legii, are calitate procesuală, formulează o pretenție și justifică un interes.

În ceea ce privește condiția formulării unei pretenții, astfel cum s-a stabilit în doctrina de specialitate, instanța a reținut că dreptul dedus judecății la rândul său trebuie să îndeplinească următoarele cerințe: să fie recunoscut și ocrotit de lege, să fie exercitat în limitele sale externe și interne, să fie exercitat cu bună credință și să fie actual.

În cauză, având în vedere cuprinsul dispozițiilor legale adoptate succesiv, care potrivit interpretării Î.C.C.J. vizează exercițiul dreptului la acordarea ajutoarelor sau, după caz, indemnizațiilor, în sensul că acesta este suspendat în perioada 3 iulie - 31 decembrie 2010, și nu existența acestui drept, considerente ce pot fi reiterate și pentru perioada 1 ianuarie 2011 - la zi, pentru identitate de rațiune și prevederi legale interpretate, instanța reține că dreptul dedus judecătii nu este actual.

În același sens, instanța a reținut că s-a pronunțat și Î.C.C.J. prin Decizia nr. 5/2018 dispusă în Recursul în Interesul Legii, potrivit căreia „Acțiunile având ca obiect acordarea ajutoarelor salariale de care beneficiază cadrele militare, polițiștii și funcționarii publici cu statut special la trecerea în rezervă sau direct în retragere formulate în temeiul art. 20 alin. (1) din Capitolul 2 al Anexei VII din Legea nr. 284/2010 introduse în perioada de suspendare a exercițiului dreptului la acordarea de ajutoare/indemnizații sunt premature formulate”.

Având în vedere faptul că, la data pronunțării prezentei sentințe Decizia nr. 5/2018 a ÎCCJ nu a fost încă publicată în Monitorul Oficial, instanța, în baza considerentelor de fapt și de drept reținute, instanța a respins cererea de chemare în judecată, ca neîntemeiată.

Împotriva acestei sentințe au declarat apel, în termen legal și motivat, apelanții-reclamanți A.G., B.I., D.M., L.G., O.P., O.M., P.A.A., P.F., S.C., V.I.D., criticând-o pentru nelegalitate și netemeinicie.

În motivarea apelului, apelanții au arătat că instanța de fond a apreciat în mod greșit că dreptul reclamat nu este actual, neținându-se seama de noul context legislativ aplicabil în cauză, începând cu data de 1 iulie 2017.

Începând cu data de 1 iulie 2017, Legea-cadru a salarizării nr. 284/2010 a fost abrogată prin

intrarea în vigoare a noii legi cadru a salarizării la nivel național, respectiv Legea nr. 153/2017.

Se află în ipoteza prevăzută la art. 6 alin. (6) Noul C. civ., respectiv aceea că legea nouă se aplică de îndată și efectelor viitoare ale drepturilor născute la data trecerii în rezervă, dar neplătite din cauza suspendării succesive operate prin mai multe acte normative anuale.

Deci, câte un act normativ anual de suspendare s-a aplicat succesiv, în spiritul art. 6 alin. (6) Noul C. civ. Dacă nu s-ar fi interpretat în acest sens, apelanții ar fi trebuit să primească drepturile ce i se cuvin, după ce expiră suspendarea reglementată de actul normativ aplicabil la data trecerii în rezervă (O.U.G. nr. 103/2013).

Astfel s-a întâmplat și după începerea procedurii judiciare în care se află, când în cadrul legislativ aplicabil au intervenit mai multe acte normative succesive de suspendare.

Întrebarea legitimă este acum legată de modalitatea în care noul cadru legislativ, respectiv Legea nr. 153/2017, se aplică situației concrete a apelanților, prin raportare la pronunțarea la data de 14 octombrie 2016 a unei soluții cu privire la fondul cauzei deduse judecătii.

Conform deciziile C.C.R. prin care se statuează că legea nouă modifică pentru viitor o stare de drept născută anterior intrării ei în vigoare „O lege nu este retroactivă atunci când modifică pentru viitor o stare de drept născută anterior și nici atunci când suprimă producerea în viitor a efectelor unei situații juridice constituite sub imperiul legii vechi, pentru că în aceste cazuri legea nouă nu face altceva decât să refuze supraviețuirea legii vechi și să reglementeze modul de acțiune în timpul următor intrării ei în vigoare, precum și toate efectele produse de situațiile juridice formate după abrogarea legii vechi.” (deciziile CCR nr. 330/2001, nr. 458/2003, nr. 1027/2012, nr. 480/2015 ș.a).

Se afirmă că avem de-a face cu un raport juridic ce nu este definitiv consolidat (nu avem o decizie definitivă).

Apelanta invocă Decizia Î.C.C.J. nr. 5 din 16 martie 2015, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept Categorie: Monitorul Oficial nr. 272 din 23 aprilie 2015 „Bineînțeles, în ipoteza în care termenele se împlinesc pe parcursul desfășurării procedurii judiciare, instanța nu poate considera, dintr-o formalitate excesivă că, dat fiind faptul că ele nu erau împlinite la data sesizării, cererea este prematură, ci va putea trece la analiza fondului pretențiilor.”

Consideră tranșată această problemă de interpretare a celor două sintagme („nu se acordă” și „nu se aplică”) repetitiv utilizate în actele normative ce au pus în aplicare, anual, legea cadru a salarizării nr. 284/2010, în sensul în care s-a operat o simplă suspendare, respectiv o amânare a punerii în aplicare și nicidecum nu a fost vizată existența acestui drept, în sensul reducerii lui la *nudum jus*. De altfel și Curtea Constituțională a României, s-a pronunțat asupra acestui aspect, în cele peste 10 decizii, amintite în cadrul cererii de chemare în judecată.

Nu mai consideră necesar a se insista pe problematica neaplicării prevederilor actelor normative ulterioare O.U.G. nr. 103/2013 situației particulare a reclamantului, pe motivul încălcării principiului neretroactivității legii civile, întrucât, pe parcursul procedurii judiciare în care ne aflăm, a intervenit un element de noutate în contextul legislativ aplicabil situației specifice a apelanților.

Astfel, la data de 1 iulie 2017, dreptul convenit apelanților a devenit actual.

Intrarea în vigoare la data de 1 iulie 2017 a Legii nr. 153/2017, cu aplicabilitate imediată, abrogă în mod direct Legea nr. 284/2010, dreptul devenind actual.

Câtă vreme dispozițiile art. 20 din Anexa VII a Legii nr. 284/2010 sunt implicit abrogate prin dispozițiile art. 44 alin. (1) pct. 9 din Legea nr. 153/2017, prevederile O.U.G. nr. 9/2017 care prevăd suspendarea plății dreptului pentru perioada 31 martie 2017, au devenit caduce/inaplicabile.

Incidente sunt dispozițiile art. 58 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă.

Dreptul a devenit actual în timpul procedurii judiciare în derulare și instanța, în raport de prevederile Deciziei nr. 5/2015 a Î.C.C.J. (completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept), urmează să analizeze fondul pretențiilor, neputând considera, dintr-o formalitate excesivă că, dat fiind faptul că ele nu erau împlinite la data sesizării, cererea este prematură.

Câtă vreme dispozițiile art. 20 din Anexa VII a Legii nr. 284/2010 sunt implicit abrogate prin dispozițiile art. 44 alin. (1) pct. 9 din Legea nr. 153/2017, prevederile O.U.G. nr. 9/2017 care prevăd suspendarea plății dreptului pentru perioada 31 martie 2017, au devenit caduce/inaplicabile.

Cu toate acestea, în cazul apelanților, O.U.G. nr. 9/2017 [art. 1 alin. (3)], cu toate că este în vigoare până la 31 decembrie 2017, nu poate produce efecte decât până la data de 1 iulie 2017, dată până la care Legea nr. 284/2010 (și implicit art. 20 din anexa VII) a fost în vigoare. Rămâne ca în continuare prevederile art. 1 alin. (3) din O.U.G. nr. 9/2017 să fie aplicabile altor prevederi din alte acte normative neabrogate până în prezent.

Din Decizia nr. 5/2018 pronunțată de ÎCCJ în RIL nu rezultă că începând cu 1 iulie 2017 (sau cel mai târziu la 1 ianuarie 2018), deci și la momentul actual, dreptul nu ar fi actual. În argumentarea deciziilor sale, ÎCCJ nu ia în calcul decât documentația și deciziile ce îi sunt

prezentate de către Curtea de Apel care face sesizarea.

Prin întâmpinare, intimata a solicitat respingerea apelului și menținerea ca temeinică și legală a sentinței apelate.

În motivarea întâmpinării, intimatul a arătat că instanța de fond, în mod temeinic și legal a aplicat în litera și spiritul lor actele normative incidente în cauză. Astfel, la momentul trecerii în rezervă a apelanților era în vigoare O.U.G. nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, care prevedea faptul că în anul 2016, dispozițiile legale privind acordarea ajutoarelor sau, după caz, a indemnizațiilor la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de serviciu ori la trecerea în rezervă nu se aplică, motiv pentru care apelanților nu li s-au acordat ajutoarele menționate. Astfel, instituția intimată nu a amânat în mod deliberat plata ajutoarelor, ci a respectat în integralitate dispozițiile legale care prevăd suspendarea însuși dreptului la acordarea ajutoarelor, și nu doar plata acestora.

Se solicită a se observa faptul că, în mod greșit apelanții consideră că dreptul său a devenit actual și poate fi solicitat. O.U.G. nr. 90/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, prevede în art. 11 faptul că în anul 2018 nu se acordă ajutoarele sau, după caz, indemnizațiile la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de serviciu ori la trecerea în rezervă.

Totodată, prin Decizia nr. 5 din 5 martie 2018 pronunțată de către Înalta Curte de Casație și Justiție cu ocazia soluționării recursului în interesul legii, s-a stabilit că acțiunile având ca obiect acordarea ajutoarelor menționate, introduse în perioada de suspendare a exercițiului dreptului la acordarea ajutoarelor/ indemnizațiilor, sunt prematur formulate.

În drept, întâmpinarea a fost întemeiată pe art. 205 C. pr. civ.

Apelanții nu au depus răspuns la întâmpinare.

La data de 15 ianuarie 2019 apelanții au invocat în scris excepția de neconstituționalitate solicitând instanței de contencios constituțional să constate că după data de 1 iulie 2017 orice act normativ de suspendare a dreptului la ajutoare sau indemnizații la trecerea în rezervă este constituțional numai în măsura în care suspendă un act normativ în vigoare (aflat în dreptul pozitiv), iar sintagma „dispozițiile legale privind acordarea ajutoarelor sau, după caz, indemnizațiilor la ieșirea la pensie...” din cuprinsul O.U.G. nr. 9/2017 și „nu se acordă ajutoarele sau, după caz, indemnizațiile la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de serviciu ori la trecerea în rezervă” se referă la dispozițiile legale din actele normative în vigoare, nu și din cele abrogate (cum este Legea nr. 284/2010).

La termenul din 15 ianuarie 2019, Curtea a respins ca inadmisibilă cererea de sesizare a Curții Constituționale pentru considerentele reținute în practica deciziei.

În etapa apelului nu au fost administrate probe noi.

Analizând apelul declarat, potrivit dispozițiilor art. 477 C. pr. civ., în raport de actele și lucrările dosarului, Curtea reține următoarele:

Criticile apelanților privind hotărârea instanței de fond vizează în esență următoarele: instanța de fond a apreciat în mod greșit că dreptul reclamat nu este actual, neținându-se seama de noul context legislativ aplicabil în cauză, începând cu data de 1 iulie 2017.

Instanța de fond a apreciat în mod greșit că dreptul reclamat nu este actual, neținându-se seama de noul context legislativ aplicabil în cauză, începând cu data de 1 iulie 2017; faptul că dreptul la ajutorul la trecerea în rezervă

astfel cum a fost el prevăzut prin dispozițiile art. 20 din Anexa VII a Legii cadru nr. 284/2010 nu a fost eliminat prin actele normative anuale de punere în aplicare, ci doar suspendat; cu alte cuvinte dreptul convenit apelanților a existat în perioada 2014-2017, însă el a fost amânat la plata; Decizia cu nr. 5/2018 a ÎCCJ nu are relevanță în cauza dedusă judecării, câtă vreme situația în drept a fost dezlegată tot de către instanța supremă, prin decizia nr. 23/2005.

Conform art. 20 alin. (1) și (2) din Anexa VII la Legea nr. 284/2010 „(1) La trecerea în rezervă sau direct în retragere, respectiv la încetarea raporturilor de serviciu, cu drept la pensie, personalul militar, polițiștii și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, pentru activitatea depusă, în funcție de vechimea efectivă ca militar, polițist, funcționar public cu statut special din sistemul administrației penitenciare și personal civil în instituțiile publice de apărare, ordine publică și siguranță națională, beneficiază de un ajutor stabilit în raport cu solda funcției de bază, respectiv salariul funcției de bază avută/avut în luna schimbării poziției de activitate, astfel:

Vechime efectivă:

- până la 5 ani - un ajutor egal cu 3 solde ale funcției de bază/salarii ale funcției de bază;
- între 5 - 10 ani - un ajutor egal cu 6 solde ale funcției de bază/salarii ale funcției de bază;
- între 10 - 15 ani - un ajutor egal cu 8 solde ale funcției de bază/salarii ale funcției de bază;
- între 15 - 20 ani - un ajutor egal cu 10 solde ale funcției de bază/salarii ale funcției de bază;
- între 20 - 25 ani - un ajutor egal cu 12 solde ale funcției de bază/salarii ale funcției de bază;
- între 25 - 30 ani - un ajutor egal cu 15 solde ale funcției de bază/salarii ale funcției de bază;

- peste 30 ani - un ajutor egal cu 20 solde ale funcției de bază/salarii ale funcției de bază.

(2) Personalul militar, polițiștii și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, trecuți în rezervă sau direct în retragere, respectiv ale căror raporturi de serviciu au încetat, cu drept la pensie de serviciu, înainte de împlinirea limitei de vârstă de pensionare prevăzute de lege, mai beneficiază, pentru fiecare an întreg rămas până la limita de vârstă de pensionare sau, în situația în care pot desfășura activitate peste această limită, până la limitele de vârstă în grad la care pot fi menținute în activitate categoriile respective de personal, de un ajutor egal cu două solde ale funcției de bază, respectiv cu două salarii ale funcției de bază.”

Potrivit art. 9 din Legea nr. 118/2010 s-a stabilit că începând cu data intrării în vigoare a respectivei legi (01.01.2011) nu se mai acordă ajutoare sau, după caz, indemnizații la ieșirea la pensie, retragere ori la trecerea în rezervă. Această prevedere a fost preluată de acte normative ulterioare și succesive, după cum urmează: art. 9 din O.U.G. nr. 80/2010, art. 9 din Legea nr. 283/2011, art. 2 din O.U.G. nr. 84/2012, art. 10 din O.U.G. nr. 103/2013, art. 9 alin. (1) din O.U.G. nr. 83/2014, art. 11 alin. (1) din O.U.G. nr. 57/2015, art. 12 din O.U.G. nr. 90/2017, art. 40 din O.U.G. nr. 114/2018.

Conform Deciziei nr. 16/2015 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru Dezlegarea unor Chestiuni de Drept s-a statuat că dispozițiile art. 9 din Legea nr. 118/2010 privind unele măsuri necesare în vederea restabilirii echilibrului bugetar, cu modificările și completările ulterioare, vizează exercițiul dreptului la acordarea ajutoarelor sau, după caz, indemnizațiilor, în sensul că acesta este suspendat în perioada 3 iulie - 31 decembrie 2010, și nu existența acestui drept, se constată că prin decizia în discuție, s-a stabilit că dreptul în sine nu a

fost înlăturat, punându-se în discuție doar exercițiul său, Înalta Curte de Casație și Justiție reținând în mod expres că exercițiul dreptului a fost suspendat în mod repetat, neputând fi valorificat.

Referitor la natura drepturilor acordate cu prilejul ieșirii la pensie, retragerii, încetării raporturilor de serviciu ori trecerii în rezervă, Curtea Constituțională a statuat constant că „aceste drepturi reprezintă beneficii acordate anumitor categorii socioprofesionale în virtutea statutului special al acestora, fără a avea însă un temei constituțional” și că „nu există o obligație constituțională a legiuitorului de a reglementa acordarea de ajutoare sau indemnizații la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de serviciu ori la trecerea în rezervă” (Decizia nr. 1576 din 7 decembrie 2011, privind constituționalitatea Legii nr. 283/2011 privind aprobarea O.U.G. nr. 80/2010; Decizia nr. 326 din 25 iunie 2013, privind constituționalitatea dispozițiilor art. 13 alin. (1) din Legea nr. 285/2010, Decizia nr. 170 din 19 martie 2015, privind constituționalitatea dispozițiilor art. 8 și art. 13 din Legea nr. 285/2010, art. II art. 9 din O.U.G. nr. 80/2010, art. 2 din O.U.G. nr. 84/2012, precum și ale art. 10 alin. (1) din O.U.G. nr. 103/2013). Cu privire la caracterul previzibil al dispozițiilor referitoare la neacordarea ajutoarelor sau, după caz, a indemnizațiilor la ieșirea la pensie, retragere, încetarea raporturilor de serviciu ori la trecerea în rezervă, Curtea a reținut că „persoanele care se pensionează se supun dispozițiilor legale în vigoare la data deschiderii dreptului la pensie, potrivit principiului *tempus regit actum*” (Decizia nr. 541 din 14 iulie 2015).

De asemenea, prin Decizia nr. 291/2013 Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. II art. 9 din O.U.G. nr. 80/2010 reținând că „măsurile financiare dispuse prin Legea nr. 283/2011 nu aduc atingere înseși substanței drepturilor bănești vizate, ci doar amână

acordarea acestor indemnizații pe o durată limitată de timp, pentru a nu se crea o datorie bugetară imposibil de acoperit, în contextul unui echilibru financiar marcat de criză.

De altfel, Curtea a statuat că măsurile financiare criticate sunt necesare într-o societate democratică tocmai pentru menținerea democrației și salvagardarea ființei statului, fiind în același timp proporționale cu scopul legitim urmărit (reducerea cheltuielilor bugetare/reechilibrarea bugetului de stat). În egală măsură, Curtea a considerat că există un echilibru echitabil între cerințele de interes general ale colectivității și protecția drepturilor fundamentale ale individului.

În fine, Curtea a reținut că „legiuitorul este liber să aleagă, în funcție de politica statului, de resursele financiare, de prioritatea obiectivelor urmărite și de necesitatea îndeplinirii și a altor obligații ale statului consacrate deopotrivă la nivel constituțional, care sunt măsurile prin care va asigura cetățenilor un nivel de trai decent și să stabilească condițiile și limitele acordării lor. De asemenea, va putea dispune modificarea sau chiar încetarea acordării măsurilor de protecție socială luate, fără a fi necesar să se supună condițiilor art. 53 din Constituție, întrucât acest text constituțional privește numai drepturile consacrate de Legea fundamentală, iar nu și cele stabilite prin legi.”

Curtea Constituțională având de analizat constituționalitatea dispozițiile art. 9 din O.U.G. nr. 84/2012, care au avut ca efect prelungirea și pentru anul 2013 a unor dispoziții ale O.U.G. nr. 80/2012, precum ale art. 10 din O.U.G. nr. 103/2013 s-a constatat constituționalitatea acestora, prin Deciziile nr. 102 din 3 martie 2015, nr. 170 din 19 martie 2015 și nr. 675 din 16 iunie 2015 a reținut că își păstrează valabilitatea considerentele și soluțiile deciziilor anterioare întrucât criticile de neconstituționalitate privesc aspecte similare cu cele relevate în jurisprudența Curții în materie, atât în privința art. 13 din Legea nr. 285/2010, cât și în privința

art. II art. 9 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 80/2010, art. 2 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 84/2012 și art. 10 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2013, aceste din urmă dispoziții având conținut similar celor ale art. 13 din Legea nr. 285/2010, dar cu aplicabilitate pentru anii 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 și 2018.

Cu privire la încălcarea art. 1 din Primul Protocol adițional la Convenție, privind protecția proprietății private, Curtea reține că în jurisprudența sa referitoare la interpretarea acestei norme din Convenție, de exemplu prin Hotărârea din 8 noiembrie 2005, pronunțată în Cauza *Kechko împotriva Ucrainei*, par. 23, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a reținut că statul este în măsură să stabilească ce beneficii trebuie plătite angajaților săi din bugetul de stat. Astfel, statul poate dispune introducerea, suspendarea sau încetarea plății unor astfel de beneficii prin modificări legislative corespunzătoare. În același sens este și Decizia de inadmisibilitate din 6 decembrie 2011, pronunțată în cauzele conexe nr. 44.232/11 și nr. 44.605/11 F.M. împotriva României și A.G.S. împotriva României, paragrafele 15 și 19, prin care Curtea amintește că, datorită unei cunoașteri directe a propriei societăți și a necesităților acesteia, autoritățile naționale se află, în principiu, într-o poziție mai adecvată decât instanța internațională pentru a stabili ce anume este „de utilitate publică”. În consecință, în cadrul mecanismului de protecție creat de Convenție, este de competența acestora să se pronunțe primele cu privire la existența unei probleme de interes general. Considerând normal ca legiuitorul să dispună de o mare libertate în conducerea unei politici economice și sociale, Curtea respectă modul în care acesta percepe imperatiile „utilității publice”, cu excepția cazului în care raționamentul său se dovedește în mod vădit lipsit de orice temei rezonabil (paragraful 19).

Cât privește aplicabilitatea în speță a dispozițiilor Legii nr. 153/2017 privind

salarizarea personalului plătit din fonduri publice, se constată, în primul rând, că acest act normativ a intrat în vigoare de la data de 1 iulie 2017, conform art. 43. Așadar, pentru perioada anterioară acestuia, își produc efectele pe deplin măsurile de suspendare dispuse prin actele normative anterior menționate, ca și prin O.U.G. nr. 57/2015, O.U.G. nr. 99/2016 și O.U.G. nr. 9/2017. Pentru perioada următoare, se constată că prin art. 44 alin. (1) pct. 9 din acest act normativ, se abrogă Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010, cu modificările și completările ulterioare. Nu pot fi reținute afirmațiile apelanților în sensul în care doar măsurile de suspendare ar fi abrogate, întrucât principiile de drept ce guvernează succesiunea actelor normative și aplicarea legii în timp nu permit crearea unei *lex tertia*, în care, potrivit susținerilor apelantului-reclamant, dreptul consfințit de Legea nr. 284/2010 ar fi supraviețuit, nu însă și măsurile de suspendare. Dimpotrivă, art. 44 alin. (1) pct. 9 este explicit în a dispune abrogarea Legii nr. 284/2010, cu toate modificările și completările ulterioare, dispoziția producând efecte doar pentru viitor. Așadar, pentru trecut, au operat actele normative speciale care au prevăzut suspendarea, faptul juridic fiind consumat ca atare. A admite soluția contrară înseamnă a dispune cu retroactivarea prevederilor Legii nr. 153/2017, ceea ce nu este posibil.

Se observă că potrivit dispozițiilor obligatorii ale Deciziei nr. 5/2018 pronunțată de ÎCCJ, Completul Competent să judece recursul în interesul legii acțiunile având ca obiect acordarea ajutoarelor salariale de care beneficiază cadrele militare, polițiștii și funcționarii publici cu statut special la trecerea în rezervă sau direct în retragere formulate în temeiul art. 20 alin. (1) din capitolul II al anexei nr. VII din Legea-cadru nr. 284/2010 introduse

În perioada de suspendare a exercițiului dreptului la acordarea de ajutoare/indemnizații sunt prematur formulate.

În considerentele instanței supreme s-a reținut că „Analizând circumstanțele specifice ale instituirii acestor drepturi, se consideră că, pe fondul suspendării repetate prin acte normative reținute ca fiind constituționale, acestea nu au intrat în patrimoniul beneficiarilor avuți în vedere de Legea-cadru nr. 284/2010, ele având în continuare un conținut abstract, fiind condiționate în recunoașterea lor concretă de o nouă manifestare a legiuitorului, motiv pentru care nu pot fi considerate „bunuri” din această perspectivă.

În condițiile în care exercițiul dreptului la acordarea ajutoarelor prevăzute de art. 20 din anexa nr. VII la Legea-cadru nr. 284/2010 a fost suspendat prin prevederi legale succesive, speciale și derogatorii, începând cu anul 2011 și până în anul 2017, inclusiv, aspect recunoscut de jurisprudența constantă a Înaltei Curți de Casație și Justiție și a Curții Constituționale, se apreciază că nu poate fi vorba nici de o speranță legitimă de valorificare efectivă a acestor drepturi.

Această concluzie se consolidează în contextul abrogării Legii-cadru nr. 284/2010 prin Legea nr. 153/2017, care nu mai stabilește asemenea drepturi, art. 66 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare, recunoscând posibilitatea abrogării chiar și în cazul normelor suspendate.

Chiar dacă, în întreaga perioadă în care Legea-cadru nr. 284/2010 a fost în vigoare, dispozițiile privitoare la aceste drepturi nu au fost abrogate în mod expres, nu se poate susține că acestea s-au născut efectiv în patrimoniul beneficiarilor avuți în vedere inițial, în condițiile în care valorificarea lor a fost în mod repetat suspendată și nicio altă

dispoziție legală sau soluție de jurisprudență nu a diminuat efectul actelor normative reținute a fi suspendat exercițiul drepturilor pentru a concretiza o speranță legitimă pentru viitor.

Cât timp nu se poate reține o vătămare a unor drepturi fundamentale, iar statul a acționat normativ în limitele dreptului său de apreciere cu privire la beneficiile ce ar trebui să fie plătite angajaților săi din bugetul de stat, suspendările repetate nu pot fi analizate din perspectiva cerințelor instituite de art. 53 din Constituția României, republicată, referitor la restrângerea exercițiului unor drepturi și libertăți.

Prin urmare, având în vedere că exercițiul dreptului la acordarea ajutoarelor prevăzute de art. 20 din anexa nr. VII la Legea-cadru nr. 284/2010 a fost suspendat prin prevederi legale succesive, speciale și derogatorii, începând cu anul 2011 și până la finele anului 2017, acțiunile promovate în această perioadă sunt prematur formulate, dreptul nefiind actual. Pentru a se bucura de protecția juridică a acțiunii în justiție, dreptul subiectiv, pe lângă condiția de a fi recunoscut și ocrotit de lege, trebuie să îndeplinească și condiția de a fi actual.

Niciun temei de drept substanțial intern sau convențional nu justifică, la momentul formulării cererilor, instituirea în sarcina pârâților a unei obligații executorii de plată a drepturilor pretinse, iar exercitarea dreptului înscris în art. 20 alin. (1) din capitolul II al anexei VII la Legea-cadru nr. 284/2010 rămâne subsumată politicii financiare a statului, care se bucură de o largă marjă de apreciere pentru a determina oportunitatea politicilor sale.”

Curtea nu poate primi susținerile apelanților în sensul că această decizie pronunțată în recursul în interesul legii nu le-ar fi aplicabilă atâta timp cât pronunțarea unei asemenea decizii are ca scop asigurarea interpretării și aplicării unitare a legii de către toate instanțele judecătorești, iar apelanții se regăsesc în

situația de fapt avută în vedere la pronunțarea acestei decizii [respectiv de a statua asupra prematurității/admisibilității acțiunilor având ca obiect acordarea ajutoarelor salariale de care beneficiază cadrele militare, polițiștii și funcționarii publici cu statut special la trecerea în rezervă sau direct în retragere, în temeiul art. 20 alin. (1) din capitolul II al anexei nr. VII din Legea-cadru nr. 284/2010 formulate în perioada de suspendare a exercițiului dreptului la acordarea de ajutoare/indemnizații.]

Abrogarea prin art. 44 alin. (1) pct. 9 din Legea nr. 153/2017 a Legii-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, deci inclusiv a art. 20 din Anexa VII ce reglementa plata acestor ajutoare la trecerea în rezervă, vizează numai situația persoanelor care se vor pensiona ulterior datei de 1 iulie 2017. Pentru cei pensionați anterior acestei date cum e cazul apelanților din acest litigiu, dreptul s-a născut în perioada cât a fost în vigoare Anexa VII din Legea nr. 284/2010 însă acesta a fost suspendat prin acte normative succesive, rămânând suspendat și la acest moment, considerent pentru care acțiunea apelanților în acest sens este prematură.

Nu pot fi avute în vedere trimiterile apelanților la considerentele Deciziei nr. 23/2005 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție ce vizau prima de concediu, respectiv valabilitatea dispoziției de suspendare a

aplicării unui text de lege și după abrogarea lui, deoarece apelanții ignoră împrejurarea că abrogarea a vizat doar perioada ulterioară, respectiv posibilitatea nașterii acestui drept în patrimoniul unor persoane care se vor pensiona ulterior acestei date, nu și situația apelanților al căror drept s-a născut anterior, dar a cărui acordare a fost suspendat prin acte normative succesive până în prezent.

Referirile la dispozițiile art. 58 din Legea nr. 24/2000 în sensul că suspendarea unui act normativ nu poate avea loc decât pe perioada existenței acestuia nu au în vedere împrejurarea că dispozițiile art. 9 din Legea nr. 118/2010 și ale celorlalte acte normative vizează suspendarea acordării ajutoarelor materiale în cauză, iar nu suspendarea Legii nr. 284/2010.

Din acest punct de vedere, Curtea reține că, deși instanța de fond a avut în vedere Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 5/2018, pretențiile apelanților au fost respinse pe fond ca neîntemeiate. Astfel, cu respectarea prevederilor art. 481 C. pr. civ., Curtea apreciază că soluția corectă ar fi trebuit să fie cea de respingere a acestor pretenții ca prematură, iar nu ca neîntemeiată.

Pentru aceste considerente, în baza art. 480 alin. (2) C. pr. civ., Curtea va admite apelul, va schimba în tot sentința apelată în sensul că va respinge acțiunea ca prematură.



## ABREVIERI

A.G.A.	– Adunarea generală a acționarilor	C.D. 199'	– Culegere de decizii ale fostului Tribunal Suprem (Curții de Apel, Tribunalului etc.) pe anul...
A.G.E.A.	– Adunarea generală extraordinară a acționarilor	C.D.H.	– Culegere de decizii și hotărâri ale Curții Constituționale a României pe anul ...
A.P.A.P.S.	– Autoritatea pentru Privatizarea și Administrarea Patrimoniului Statului	C.E.D.O.	– Curtea Europeană a Drepturilor Omului
A.U.B.	– Revista Analele Universității București, Seria Drept	C.N.V.M.	– Comisia Națională a Valorilor Mobiliare
A.U.L.B.	– Revista „Acta Universitatis Lucian Blaga – Sibiu”	C.S.J.	– Curtea Supremă de Justiție
A.V.A.B.	– Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Bancare	Cah. Dr. Eur. cam.	– Cahiers de Droit Européen
A.V.A.S.	– Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Statului	cas. I, II	– camera... ( <i>jurisprudența franceză</i> )
AELS	– Asociația Europeană a Liberului Schimb	Cass. fr.	– Curtea de Casație și Justiție a României, secția I, a II-a etc.
alin.	– alineat	Cass. fr.	– Curtea de Casație franceză ( <i>jurisprudența franceză</i> )
apud.	– citat după	CE	– Comunitatea Europeană / Tratatul de instituire a Comunității Europene
art.	– articol	CECO	– Comunitatea Europeană a Cărbunelui și Oțelului / Tratatul de instituire a Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului
AUE	– Actul Unic European	CEDO	– Convenția Europeană a Drepturilor Omului / Curtea Europeană a Drepturilor Omului
B. Of.	– Buletinul Oficial, partea I	CEE	– Comunitatea Economică Europeană / Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene
B.N.R.	– Banca Națională a României	CEEA	– Comunitatea Europeană a Energiei Atomice / Tratatul de instituire a Comunității Europene a Energiei Atomice
BCE	– Banca Centrală Europeană	cf.	– a se compara cu
BEJ	– Biroul de executori judecătorești	CEJ	– Curtea Europeană de Justiție
BNP	– Biroul notarului public	CJUE	– Curtea de Justiție a Uniunii Europene (după intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona)
Bul.	– Buletinul fostei Înalte Curți de Casație și Justiție a României	CML Rev	– Common Market Law Review (Kluwer Law International)
Bul. jur. 199'	– Buletinul jurisprudenței Curții Supreme de Justiție a României (1993-1999)	col. civ.	– colegiul civil
C. aer.	– Codul aerian	COMI	– centrul principalelor interese ale debitorului
C. Apel	– Curtea de Apel	compl.	– completat
C. civ.	– Codul civil	Convenție	– Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (Convenția europeană a drepturilor omului)
C. civ. fr. (it.) (g)	– Codul civil francez (italian) (german)	COREPER	– Comitetul reprezentanților permanenți
C. com.	– Codul comercial	Culegere	– Culegere de hotărâri a Curții de Justiție a Comunităților Europene, Tribunalului de Primă Instanță și Tribunalului Funcției Publice
C. com. fr. (it.) (g)	– Codul comercial francez (italian) (german)	D.	– Decretul
C. F.	– cartea funciară	D.L.	– Decretul-lege
C. fam.	– Codul familiei		
C. fisc.	– Codul fiscal		
C. m.	– Codul muncii		
C. pen.	– Codul penal		
C. pr. civ.	– Codul de procedură civilă		
C. pr. fisc.	– Codul de procedură fiscală		
C. pr. pen.	– Codul de procedură penală		
C. silv.	– Codul silvic		
C. vam.	– Codul vamal		
C.A.B.	– Curtea de Arbitraj Comercial Internațional București de pe lângă Camera de Comerț și Industrie a României		
C.C.	– Curtea Constituțională		
C.C.I.	– Camera de Comerț și Industrie		
C.C.I.R.	– Camera de Comerț și Industrie a României		

Dalloz	– „Le Dalloz. Recueil” ( <i>jurisprudența franceză</i> )	O.E.C.D.	– Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
dec.	– decizia	O.M.C.	– Organizația Mondială a Comerțului
dec. civ. (pen.)	– decizia civilă (penală) etc.	O.R.C.	– Oficiul Registrului Comerțului
DG	– Direcția Generală (din cadrul Comisiei)	O.S.I.M.	– Oficiul de Stat pentru Invenții și Mărci
Dreptul	– revista Dreptul	ONU	– Organizația Națiunilor Unite
e.g.	– exempli gratia	OP	– ordin de plată
ECR	– European Courts Report (Reports of Cases before the Court of Justice and the Court of First Instance)	<i>op. cit.</i>	– opera citată
Ed.	– Editura	p.	– pagina
ed.	– ediția	p. n.	– paranteza noastră (a autorului)
ELR	– European Law Review	par.	– paragraful
en.	– englez / britanic	<i>passim</i>	– în diverse locuri
etc.	– etcaetera („și celelalte”)	pct.	– punctul
Euratom	– Comunitatea Europeană a Energiei Atomice (v. și CEEA) / Tratatul de instituire a Comunității Europene a Energiei Atomice	PE	– Parlamentul European
ex.	– (de) exemplu	PESC	– Politica Externă și de Securitate Comună
F.M.I.	– Fondul Monetar Internațional	Plen T. S.	– Plenul fostului Tribunal Suprem
FEI	– Fondul european de investiții	Probleme de drept 1990-1992	– Probleme de drept din deciziile Curții Supreme de Justiție (1990-1992)
fr.	– francez	pt.	– pentru
FSE	– Fondul social european	R.D.C.	– Revista de drept comercial – serie nouă
g.	– german	R.D.P.	– Revista de drept penal
G.I.E.	– Grup de interes economic	R.R.D.	– Revista română de drept
H.C.M.	– Hotărârea Consiliului de Miniștri	R.R.D.A.	– Revista română de drept al afacerilor
<i>ibidem</i>	– în același loc	R.R.D.E. (C)	– Revista română de drept european (comunitar)
<i>idem</i>	– același autor	R.R.D.M.	– Revista română de dreptul muncii
<i>infra</i>	– mai jos	R.R.D.P.	– „Revista română de drept privat”
IR	– secțiunea „Informations rapides” ( <i>jurisprudența franceză</i> )	R.R.J.	– „Revista română de jurisprudență”
it.	– italian	R.T.D.E.	– Revue trimestrielle de droit européen (Editions Dalloz)
Î.C.C.J.	– Înalta Curte de Casație și Justiție	Rec.	– Recueil de la jurisprudence de la Cour de justice et du Tribunal de première instance
J. N.	– Revista „Justiția Nouă”	Rep. (eventual urmat de anul apariției)	(începând cu anul 2007) Repertoriul jurisprudenței Curții de Justiție a Comunităților Europene și a Tribunalului de Primă Instanță a Comunităților Europene (ediția în limba română) (partea I – hotărârile CJCE; partea a II-a – hotărârile TPI)
JAI	– Justiție și Afaceri Interne	Repertoriu I	– I. Mihuță, Al. Lesviodax, Repertoriu de practică judiciară în materie civilă a Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1952-1969, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1970
JCP	– „Juris-classeur périodique. éd. Générale. La semaine juridique” ( <i>jurisprudența franceză</i> )	Repertoriu II	– I. Mihuță, Repertoriu de practică judiciară în materie civilă a Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1969-1975, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1976
JO	– Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (seria „L” – Legislație, seria „C” – Comunicări și Informații)	Repertoriu III	– I. Mihuță, Repertoriu de practică judiciară în materie civilă a Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1975-1980, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1982
Jud.	– Judecătoria		
Jur. Gen.	– Jurisprudența generală		
Jur. Rom.	– Jurisprudența română		
Juridica	– Revista Juridica		
L. P.	– Revista „Legalitatea Populară”		
l.	– litri		
lit.	– litera		
<i>loc. cit.</i>	– locul citat		
M. Of.	– Monitorul Oficial al României, partea I		
mod.	– modificat		
mp	– metri pătrați		
n. a.	– nota autorului		
n. n.	– nota noastră (a autorului)		
n.r.	– nota redacției		
n.t.	– nota traducătorului		
nr.	– numărul		

Repertoriu IV	– I. Mișuță, Repertoriu de practică judiciară în materie civilă a Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1980-1985, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1986	t.	– tomul
Rev. soc.	– Revue des sociétés	T. J.	– Tribunalul județean
RFD adm.	– Revue française de droit administratif	T. pop. rai.	– Tribunalul popular al raionului
RTD civ.	– Revue trimestrielle de droit civil	T. reg.	– Tribunalul regional
RTD com.	– Revue trimestrielle de droit commercial	T.M.B.	– Tribunalul Municipiului București
RTD eur.	– Revue trimestrielle de droit européen	t.n.	– traducerea noastră
s. civ.	– secția civilă	T.S.	– Tribunalul Suprem
s. com.	– secția comercială	TFP	– Tribunalul Funcției Publice al Uniunii Europene
s. cont. adm.	– secția de contencios administrativ	TFUE	– Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (Tratatul de la Lisabona)
s. pen.	– secția penală	TGI	– Tribunal de grande instance ( <i>jurisprudența franceză</i> )
S.C.J.	– Revista „Studii și cercetări juridice”	TPI	– Tribunalul de Primă Instanță al Comunităților Europene
S.D.R	– Revista „Studii de drept românesc”	Tratatul CE	– Tratatul de instituire a Comunității Europene (după 1 noiembrie 1993, ca urmare a modificărilor aduse Tratatului CEE prin Tratatul de la Maastricht)
s.n.	– sublinierea noastră	Tratatul CEE	– Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene (semnat la Roma, la 25 martie 1957, cu modificările ulterioare survenite până la Tratatul de la Maastricht)
S.U.	– Secțiile Unite ale Curții Supreme de Justiție (Înaltei Curți de Casație și Justiție)	Tratatul UE	– Tratatul privind Uniunea Europeană (în vigoare de la 1 noiembrie 1993)
S.U.B.B.	– Revista „STUDIA Universitatis Babeș-Bolyai” – Series Iurisprudentia	Trib.	– Tribunalul
SA	– societate pe acțiuni	TUE(după intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona)	– Tratatul privind Uniunea Europeană/ Tribunalul Uniunii Europene
SC	– societatea comercială	TVA	– taxa pe valoare adăugată
SEE	– Spațiul Economic European	UE	– Uniunea Europeană
sent. civ. (pen.)	– sentința civilă (penală) etc.	UEM	– Uniunea Economică și Monetară
SNC	– societate în nume colectiv	urm.	– următoarele
soc.	– secția de dreptul muncii ( <i>jurisprudența franceză</i> )	V.	– a se vedea
SPPI	– Societate civilă profesională de practicieni în insolvență	V°	– verbo (la cuvântul)
SRL	– societate cu răspundere limitată	vol.	– volumul
supra	– mai sus		
ș. a.	– și alții (alte)		

## CONDIȚII GENERALE DE PUBLICARE ÎN REVISTELE WOLTERS KLUWER ROMÂNIA

**1.** Trimiterea unei lucrări în vederea publicării în Revistele Wolters Kluwer România (Pandectele Române, Revista Română de Dreptul Muncii, Revista Română de Drept al Afacerilor, Revista Română de Drept European), sub rezerva acceptării sale de către Redacția revistei, constituie consimțământul autorului pentru cesiunea dreptului de autor în următoarele condiții generale:

**2.** Colegiul de redacție va accepta lucrarea cu condiția ca aceasta să corespundă într-o măsură rezonabilă, ca nivel și stil, considerând un minim necesar pentru a fi acceptată, următoarele:

- nivel științific corespunzător;
- tema lucrării să fie actuală;
- lucrarea să conțină un aport de noutate față de doctrina existentă;
- conținutul lucrării să fie adus la zi cu legislația în vigoare în momentul predării.

Dacă lucrarea nu corespunde, Editura are dreptul să refuze publicarea acesteia în forma prezentată sau să ceară autorului modificarea lucrării conform standardelor revistei.

**3.** Autorul cedează Editurii, conform Legii nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, în exclusivitate și fără o limitare teritorială, următoarele drepturi, în totalitate:

- drepturile de reproducere și distribuire a lucrării pe format hârtie, în cadrul unui număr al Revistei în care are loc publicarea, pe o perioadă de 4 ani;
- drepturile de reproducere și distribuire a lucrării pe format electronic, pe toată durata lor de existență;
- dreptul de a crea opere derivate, exclusiv în vederea reproducerii și distribuirii în format electronic;
- dreptul de a repăși acel număr al revistei care include și lucrarea autorului, pe toată durata de existență a dreptului de autor.

**4.** Materialele înaintate Editurii spre publicare se vor trimite la adresa de e-mail [redactie@wolterskluwer.ro](mailto:redactie@wolterskluwer.ro) și vor respecta următoarele condiții:

- articolele se vor transmite în format Word și vor fi redactate cu diacritice, fără greșeli gramaticale, cu respectarea abrevierilor indicate în paginile revistei. Editura poate cere autorului să recorecteze lucrarea;
- fiecare articol va avea titlu, rezumat în limba română și engleză, cuvinte-cheie și va respecta o structură coerentă (capitole, secțiuni etc.).

**5.** Autorul garantează că este singurul deținător al dreptului de autor asupra lucrării și că lucrarea este originală, cu excepția materialelor de domeniu public și a extraselor din alte lucrări, care sunt făcute cu respectarea dispozițiilor legale în materia proprietății intelectuale. Autorul își asumă deplina responsabilitate în privința conținutului lucrării.

**6.** Cu privire la materialele care se publică, redacția își rezervă următoarele drepturi:

- să modifice titlul acestora;

- să corecteze, după caz, să reformuleze ori stilizeze unele formulări, fără a aduce atingere ideilor, opiniei și argumentelor autorilor.

**7.** Autorii vor primi o confirmare a recepției în termen de 10 zile. Pentru a evita orice disfuncționalități în transferarea documentelor, rugăm autorii ca, în eventualitatea în care în termenul menționat nu au primit confirmarea, să contacteze, printr-un nou mesaj, redacția.

Decizia de publicare a articolului aparține Colegiului de redacție al revistei și va fi luată în urma unui proces de analiză a lucrării, conform criteriilor enunțate la pct. 2. În cazul în care există sugestii de modificare, acestea vor transmise autorilor. Refuzul de a modifica articolele în sensul dorit de Colegiul de redacție într-un termen rezonabil convenit de părți, echivalează cu retragerea articolului de la publicare.

**8.** Articolele de doctrină se vor trimite în mod obligatoriu însoțite de un rezumat redactat în limba engleză, de maxim o pagină.

**9.** Sursele bibliografice vor fi citate complet, cuprinzând: numele și inițiala prenumelui autorului, lucrarea, ediția, editura, locul de editare, anul apariției, pagina (paginile). Se vor utiliza abrevierile conform uzanțelor revistei.

**10.** Hotărârile judecătorești redactate in extenso, comentate sau rezumate trebuie să fie definitive. Se va specifica dacă sunt publicate și sursa.

**11.** Autorii vor preciza numele și prenumele, profesia (funcția), locul de muncă / locul desfășurării activității, adresa, email și telefonul. La cererea Editurii, autorul trebuie să furnizeze documentele cerute de aceasta (acord de editare, declarație).

**12.** Acceptarea de către redacție a articolelor trimise spre publicare implică încheierea valabilă a contractului de editare, având în vedere dispozițiile art. 42 teza a II-a din Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, care prevăd că pentru încheierea contractului de editare având drept obiect opere utilizate în presă nu este obligatorie forma scrisă.

# Revistele Wolters Kluwer România

## OFERTA DE PREȚURI PENTRU ABONAMENTE - 2019



<b>Pandectele Române</b>	<b>Revista Română de Drept al Afacerilor</b>	<b>Revista Română de Drept European</b>	<b>Revista Română de Dreptul Muncii</b>	<b>Revista Română de Arbitraj</b>
Preț abonament: 6 apariții - 390 lei	Preț abonament: 6 apariții - 390 lei	Preț abonament: 4 apariții - 198 lei	Preț abonament: 6 apariții - 390 lei	Preț abonament: 4 apariții - 198 lei

### Abonați-vă la revistele Wolters Kluwer România

Puteți contracta acum abonamente pentru colecția anului 2019

Alexandra Pisargeac  
Wolters Kluwer România  
Phone: 0312.244.155  
Mobil: 0772.146.632  
alexandra.pisargeac@wolterskluwer.com

Detalii și informații privind  
publicațiile Wolters Kluwer  
găsiți pe [www.wolterskluwer.ro](http://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



## Revista Română de Arbitraj

Revista Română de Arbitraj este unica publicație destinată arbitrajului național și internațional din România. Fondată în 2007, Revista Română de Arbitraj acoperă domeniile: arbitraj național, arbitraj internațional (comercial și de investiții), jurisdicția auxiliară arbitrajului, jurisprudența instanțelor române și străine în procedurile acțiunilor în anulare și a recunoașterii și executării hotărârilor arbitrale.

Apariții: trimestrial; Număr de pagini: 160

