REVISTA ROMÂNĂ DE DREPTUL MUNCII

ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

6/2019

Wolters Kluwer
Romania

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

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

Revista Română de Dreptul Muncii

Copyright © Wolters Kluwer

Romanian Labour Law Review

Wolters Kluwer Romania

Director General
Wolters Kluwer România: **Adrian MĂNTOIU**

Coordonator reviste: **Alina CRĂCIUN**

Wolters Kluwer
Bdul Tudor Vladimirescu nr. 22,
Green Gate, et. 6
Sector 5, București 050881

WoltersKluwer.ro

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

Copyright © 2019 – Toate drepturile rezervate Editurii Wolters Kluwer România. Nicio parte din această publicație nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă prin niciun mijloc electronic, mecanic, de fotografiere, de înregistrare sau oricare altul fără permisiunea anterioară în scris a editorului, cu excepția cazului în care se citează pasaje în lucrări științifice și celelalte excepții permise de Legea nr. 8/1996, privind dreptul de autor și drepturile conexe, la articolele 33, 34, 35.

DIRECTOR

Prof. univ. dr. h.c. Alexandru ȚICLEA
Vicepreşedinte, Universitatea Ecologică din Bucureşti
avocat, Baroul Bucureşti

FONDATORI

Prof. univ. dr. Sanda GHIMPU

Prof. univ. dr. Ion Traian ŞTEFĂNESCU

Prof. univ. dr. Andrei POPESCU

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 Bucureşti

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 ŞEF

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

MEMBRI

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

Prof. univ. dr. Vlad BARBU
Academia de Poliție Alexandru Ioan Cuza Bucureşti,
Director, Şcoala 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 1.10.-30.11.2019

DOCTRINĂ

19 Alexandru ȚICLEA
Încetarea raporturilor de muncă în cazul pensionării

35 Laura GEORGESCU
Piața muncii în contextul dezvoltării sistemelor digitale

41 Ana ȘTEFĂNESCU
Considerații generale privind reglementarea muncii la domiciliu în administrația publică din România prin Codul administrativ

47 Ana-Maria-Alexandra IANCU
Obligațiile angajatorilor potrivit cadrului juridic de protecție a maternității la locul de muncă

60 Veronica DABU
Punct de vedere referitor la Decizia nr. 41/2019 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție privind acordarea gradației de merit în învățământul preuniversitar

PRACTICĂ JUDICIARĂ COMENTATĂ

67 Loredana Manuela MUSCALU, Isabela Mihaela GRIGORAȘ
Efectul pozitiv al lucrului judecat privind sancționarea unei fapte de discriminare rezultate din aplicarea greșită a legii

PERSPECTIVE ITM

77 Ciprian POP
Registrul electronic de evidență a zilierilor și aplicația mobilă Inspecția Muncii

DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII

Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

81 HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera a doua) 16 octombrie 2019(*) „Funcție publică – Agenți temporari – Pensii – Modalitățile sistemului de pensii – Indemnizație de plecare – Articolul 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut – Principiile egalității de tratament și nediscriminării – Încredere legitimă – Principiul bunei administrări – Obligația de solicitudine"

95 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta) 24 octombrie 2019(*) „Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Egalitate de tratament – Impozit pe venit – Legislație națională – Scutire de impozit pentru indemnizațiile acordate persoanelor cu handicap – Indemnizații primite în alt stat membru – Excludere – Diferență de tratament"

101 HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră) 5 noiembrie 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 de la instanțele de drept comun poloneze – Posibilitate de continuare a exercitării funcției de judecător peste vârsta nou-stabilită cu autorizarea ministrului justiției – Articolul 157 TFUE – Directiva 2006/54/CE – Articolul 5 litera (a) și articolul 9 alineatul (1) litera (f) – Interzicerea discriminărilor pe motiv de sex în materie de remunerație, de încadrare în muncă și de muncă – Instituirea unei vârste de pensionare diferite pentru femeile și pentru bărbații care ocupă funcția de judecător la instanțele de drept comun poloneze și la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă, Polonia), precum și pe cea de procuror polonez"

128 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 7 noiembrie 2019(*) „Trimitere preliminară – Transporturi aeriene – Regulamentul (UE) nr. 1178/2011 – Punctul FCL.065 din anexa I – Domeniu de aplicare ratione temporis – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Discriminare pe motive de vârstă – Articolul 2 alineatul (5) – Articolul 4 alineatul (1) – Reglementare națională care prevede încetarea automată a raportului de muncă la vârsta de 60 de ani – Piloți de aeronave – Protecția securității naționale"

138 HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră) 19 noiembrie 2019(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Articolul 153 TFUE – Cerințe minime de securitate și sănătate în materie de organizare a timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 – Dreptul la concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni – Articolul 15 – Dispoziții naționale și convenții colective mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor – Lucrători aflați în incapacitate de a lucra pe perioada unui concediu anual plătit din motive medicale – Refuzul reportării concediului atunci când inexistența unei reportări nu are ca efect reducerea duratei efective a concediului anual plătit la mai puțin de patru săptămâni – Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Inaplicabilitate în lipsa unei situații de punere în aplicare a dreptului Uniunii, în sensul articolului 51 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale"

150 HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră) 19 noiembrie 2019(*) „Trimitere preliminară – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Nediscriminare pe motive de vârstă – Reducerea vârstei de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă, Polonia) – Articolul 9 alineatul (1) – Dreptul la o cale de atac – Articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Protecție jurisdicțională efectivă – Principiul independenței judecătorilor – Crearea unei camere noi în cadrul Sąd Najwyższy (Curtea Supremă), competentă în special în ceea ce privește cauzele privind pensionarea judecătorilor acestei instanțe – Cameră compusă din judecători nou-numiți de Președintele Republicii Polone, la propunerea Consiliului Național al Magistraturii – Independența consiliului menționat – Competența de a lăsa neaplicată legislația națională contrară dreptului Uniunii – Supremația dreptului Uniunii"

182 HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera a cincea) 28 noiembrie 2019(*) „Funcție publică – Agenți contractuali – Remunerație – Decizie prin care se refuză acordarea indemnizației de expatriere – Articolul 4 alineatul (1) litera (a) din anexa VII la statut – Servicii efectuate pentru un alt stat – Statut diplomatic – Perioadă de referință de cinci ani”

JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

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

195 Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, în temeiul art. 61 lit. a) C. muncii. Natura juridică a termenului de 6 luni prevăzut de art. 252 alin. (1) Codul muncii *(C. Apel Oradea, secția I-a civilă, decizia civilă nr. 397/2019, www.portal.just.ro)*

212 Litigiu privind funcționarii publici. Stabilire drepturi salariale conform Legii nr. 153/2017 *(C. Apel Oradea, secția a II-a civilă de contencios administrativ şi fiscal, decizia civilă nr. 373/2019, www.portal.just.ro)*

216 Decizie de concediere. Respingerea excepției nulității absolute a deciziei de concediere pentru lipsa semnăturii reprezentantului legal, în cazul semnării acesteia de Şeful de Departament, însărcinat cu aceste atribuții printr-un act intern şi care a semnat şi contractul individual de muncă al salariatului. Reorganizare efectivă pentru o cauză reală şi serioasă *(C. Apel Oradea, secția I-a civilă, decizia civilă nr. 260/2019, www.portal.just.ro)*

229 Contestația privind rezultatele concursului de recrutare în funcția publică. Inexistența unei încălcări a legii sau a uei adăugări la lege, prin adoptarea prevederilor art. 65, lit. c) şi art. 66 lit. c) din H.G. nr. 611/2008229 *(C. Apel Oradea, secția a II-a civilă şi de contencios administrativ şi fiscal, decizia civilă nr. 106/2019, www.portal.just.ro)*

233 Litigiu de muncă. Acțiune în pretenții *(C. Apel Galați, decizia civilă nr. 335/2019, www.portal.just.ro)*

237 Contestație raport de evaluare a performanțelor profesionale. Încălcarea de către angajator a principiilor stipulate în Procedura de lucru privind evaluarea performanțelor profesionale *(C. Apel Galați, decizia civilă nr. 284/2019, www.portal.just.ro)*

243 Obligația angajatorului de a emite o decizie salariaților referitoare la atribuțiile acestora de gestionari şi casieri încasatori *(C. Apel Galați, decizia civilă nr. 247/2019, www.portal.just.ro)*

NEWS

13 Legislative news selection: October 1 – November 30, 2019

DOCTRINE

19 **Alexandru ȚICLEA**
Termination of employment in case of retirement

35 **Laura GEORGESCU**
The labour market in the context of the development of digital systems

41 **Ana ȘTEFĂNESCU**
General considerations on the regulation of work at home in the Romanian public administration through the Administrative Code

47 **Ana-Maria-Alexandra IANCU**
Employers' obligations in accordance with the legal framework for maternity protection at work

60 **Veronica DABU**
A point of view on Decision no. 41/2019 delivered by the High Court of Cassation and Justice on granting the merit degree in pre-university education

COMMENTED JUDICIAL PRACTICE

67 **Loredana Manuela MUSCALU, Isabela Mihaela GRIGORAȘ**
The positive effect of res judicata relating to the sanctioning of a discrimination act resulting from the wrong application of the law

TERRITORIAL LABOUR INSPECTORATE PERSPECTIVES

77 **Ciprian POP**
Electronic register of day labourers and the Labour Inspection mobile application

INTERNATIONAL LABOUR LAW

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

81 JUDGMENT OF THE GENERAL COURT (Second Chamber) of 16 October 2019(*) "Civil service – Members of the temporary staff – Pensions – Pension scheme – Severance grant – Article 12(2) of Annex VIII to the Staff Regulations – Principles of equal treatment and non-discrimination – Legitimate expectations – Principle of good administration – Duty of care"

95 JUDGMENT OF THE COURT (Eighth Chamber) of 24 October 2019(*) "Reference for a preliminary ruling – Free movement of workers – Equal treatment – Income tax – National legislation – Tax exemption for disability allowances – Allowances received in another Member State – Not included – Difference in treatment"

101 JUDGMENT OF THE COURT (Grand Chamber) of 5 November 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 EU law – Principles of the irremovability of judges and judicial independence – Lowering of the retirement age of judges of the ordinary Polish courts – Possibility of continuing to carry out the duties of judge beyond the newly set age, by authorisation of the Minister for Justice – Article 157 TFEU – Directive 2006/54/EC – Articles 5(a) and 9(1)(f) – Prohibition of discrimination based on sex in matters of pay, employment and occupation – Establishment of different retirement ages for men and women holding the position of judge of the ordinary Polish courts or of the Sąd Najwyższy (Supreme Court, Poland) or that of public prosecutor in Poland"

128 JUDGMENT OF THE COURT (First Chamber) of 7 November 2019(*) "Request for a preliminary ruling – Air transport – Regulation (EU) No 1178/2011 – Annex I, Point FCL.065 – Scope ratione temporis – Directive 2000/78/EC – Equal treatment in employment and occupation – Discrimination on grounds of age – Article 2(5) – Article 4(1) – National legislation providing for the automatic termination of the employment relationship at the age of 60 – Aircraft pilots – Protection of national security"

138 JUDGMENT OF THE COURT (Grand Chamber) of 19 November 2019(*) "Reference for a preliminary ruling – Social policy – Article 153 TFEU – Minimum safety and health requirements for the organisation of working time – Directive 2003/88/EC – Article 7 – Right to paid annual leave of at least 4 weeks – Article 15 – Provisions of national legislation and collective agreements more favourable to the protection of the safety and health of workers – Workers incapable of working during a period of paid annual leave due to illness – Refusal to carry over that leave where not carrying over that leave does not reduce the actual duration of the paid annual leave below 4 weeks – Article 31(2) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union – Inapplicable where there is no implementation of EU law for the purposes of Article 51(1) of the Charter of Fundamental Right"

150 JUDGMENT OF THE COURT (Grand Chamber) of 19 November 2019(*) "Reference for a preliminary ruling – Directive 2000/78/EC – Equal treatment in employment and occupation – Non-discrimination on the ground of age – Lowering of the retirement age of judges of the Sąd Najwyższy (Supreme Court, Poland) – Article 9(1) – Right to a remedy – Article 47 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union – Effective judicial protection – Principle of judicial independence – Creation of a new chamber of the Sąd Najwyższy (Supreme Court) with jurisdiction inter alia for cases of retiring the judges of that court – Chamber formed by judges newly appointed by the President of the Republic of Poland on a proposal of the National Council of the Judiciary – Independence of that council – Power to disapply national legislation not in conformity with EU law – Primacy of EU law"

182 JUDGMENT OF THE GENERAL COURT (Fifth Chamber) of 28 November 2019(*) "Civil service – Contract agents – Remuneration – Decision refusing to pay the expatriation allowance – Article 4 (1) (a) of Annex VII to the Staff Regulations – Services performed for another State – Diplomatic status – Five-year reference period"

NATIONAL CASE LAW

A selection by Senior Lecturer Adelina Oana DUȚU, PhD

195 Disciplinary termination of the individual employment contract, pursuant to art. 61(a) of the Labour Code. The legal nature of the 6-month term provided by art. 252(1) of the Labour Code *(Oradea Court of Appeal, Civil Section I, civil decision no. 397/2019, www.portal.just.ro)*

212 Litigation regarding civil servants. Establishing salary rights in accordance with Law no. 153/2017 *(Oradea Court of Appeal, Civil Section II and for fiscal and administrative litigation, civil decision no. 373/2019, www.portal.just.ro)*

216 Dismissal decision. Rejection of the exception of the absolute nullity of the dismissal decision for the lack of signature of the legal representative, if signed by the Head of Department, empowered by an internal act, and who also signed the individual employment contract of the employee. Effective reorganization for a real and serious cause *(Oradea Court of Appeal, Civil Section I, civil decision no. 260/2019, www.portal.just.ro)*

229 Contestation of the results of the contest for the recruitment in the civil service. Non-existence of a violation of the law or of some addition to the law, by adopting the provisions of art. 65(c) and art. 66(c) of the Government Decision. 611/2008229 *(Oradea Court of Appeal, Civil Section II and for fiscal and administrative litigation, civil decision no. 106/2019, www.portal.just.ro)*

233 Labour dispute. Claim for compensation *(Galați Court of Appeal, civil decision no. 335/2019, www.portal.just.ro)*

237 Contestation of the professional performance evaluation report. Violation by the employer of the principles stipulated in the Working Procedure on the evaluation of professional performance *(Galați Court of Appeal, civil decision no. 284/2019, www.portal.just.ro)*

243 Employer's obligation to issue a decision to the employees regarding their attributions of managers and cashing cashiers *(Galați Court of Appeal, civil decision no. 247/2019, www.portal.just.ro)*

NOUTĂȚI

Selecție de noutăți legislative din perioada 1.10.-30.11.2019

Octombrie 2019

Legislație națională

Parlamentul

Legea 177/2019	pentru modificarea și completarea Legii nr. 197/2012 privind asigurarea calității în domeniul serviciilor sociale

Ministerul Culturii și Identității Naționale

Ordinul 3045/2019	privind stabilirea procedurii de efectuare a plății sumelor prevăzute prin hotărâri judecătorești, devenite executorii în perioada 1 ianuarie 2019-31 decembrie 2021, având ca obiect acordarea unor drepturi de natură salarială și acordarea de daune-interese moratorii sub forma dobânzii legale pentru plata eșalonată a sumelor prevăzute în titluri executorii având ca obiect acordarea unor drepturi salariale personalului din aparatul propriu al Ministerului Culturii și Identității Naționale și celui din instituțiile publice aflate în subordinea/coordonarea acestuia

Ministerul Finanțelor Publice

Ordinul 3153/2019	privind împuternicirea persoanelor din cadrul aparatului de inspecție economico-financiară de a constata contravențiile și a aplica sancțiunile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ
Ordinul 3063/2019	pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”

Ministerul Muncii și Justiției Sociale

Ordinul 1360/2019	pentru aprobarea modelului Cererii privind includerea operatorului economic în Lista furnizorilor/producătorilor de tehnologii și dispozitive asistive și tehnologii de acces, precum și a Procedurii de decontare a voucherelor acordate persoanelor cu dizabilități, utilizate exclusiv pentru achiziționarea de tehnologii și dispozitive asistive și tehnologii de acces, altele decât cele finanțate prin Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate
Ordinul 1308/2019	privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul II al anului 2019
Ordinul 1218/2019	pentru aprobarea Standardelor specifice minime obligatorii de calitate privind aplicarea metodei managementului de caz în protecția persoanelor adulte cu dizabilități

Ordinul 1263/2019	privind aprobarea Metodologiei de acordare și distribuire a voucherelor utilizate exclusiv pentru achiziționarea de tehnologii și dispozitive asistive și tehnologii de acces, altele decât cele finanțate prin Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate

Ministerul Sănătății

Ordinul 1567/2019	privind reglementarea unor măsuri în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate pentru punerea în aplicare a prevederilor art. V din Ordonanța Guvernului nr. 17/2015 privind reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare și modificarea și completarea unor acte normative
Ordinul 1483/2019	pentru modificarea Ordinului ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 397/836/2018 privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare în anul 2018 a Hotărârii Guvernului nr. 140/2018 pentru aprobarea pachetelor de servicii și a Contractului-cadru care reglementează condițiile acordării asistenței medicale, a medicamentelor și a dispozitivelor medicale în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate pentru anii 2018-2019
Ordinul 1430/2019	pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”

Agenția Națională de Administrare Fiscală

Ordinul 2547/2019	pentru aprobarea Procedurii privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale și a contribuției de asigurări sociale de sănătate datorate de persoanele fizice, precum și a modelului și conținutului unor formulare

Casa Națională de Asigurări de Sănătate

Ordinul 915/2019	privind reglementarea unor măsuri în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate pentru punerea în aplicare a prevederilor art. V din Ordonanța Guvernului nr. 17/2015 privind reglementarea unor măsuri fiscal-bugetare și modificarea și completarea unor acte normative

Consiliul Superior al Magistraturii

Hotărârea 817/2019	pentru aprobarea Regulamentului privind transferul, detașarea și delegarea procurorilor

Înalta Curte de Casație și Justiție

Decizia 21/2019	[A] referitoare la recursul în interesul legii în materie civilă ce vizează problema de drept privind interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 11 alin. (1) din anexa nr. VII la Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare

Decizia 19/2019	[A] privind recursul în interesul referitor la interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 268 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, raportat la art. 8 și 12 din Decretul nr. 167/1958 privitor la prescripția extinctivă, republicat, și a dispozițiilor art. 211 lit. c) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, respectiv a art. 2.526 din Codul civil

Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România

Hotărârea 13/2019	privind îndeplinirea prin mijloace electronice a formalităților de recunoaștere a calificării sau de acces la exercitarea temporară și ocazională a profesiei în România de către moașele și asistenții medicali formați în celelalte state membre UE, SEE sau în Confederația Elvețiană și pentru aprobarea procedurilor electronice aplicate prin punctul de contact unic electronic in aceste situații

Noiembrie 2019

Legislație națională

Parlamentul

Legea 214/2019	pentru completarea art. 3 din Legea nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii
Legea 215/2019	pentru modificarea Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice

Primul-Ministru

Decizia 456/2019	privind unele măsuri pentru exercitarea atribuțiilor funcției de președinte al Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

DOCTRINĂ

Încetarea raporturilor de muncă în cazul pensionării

Prof. univ. dr. **Alexandru ȚICLEA**

ABSTRACT

With general character, art. 56 of the Labor Code regulates the termination of the existing individual employment contract in several situations, a printer which includes:

- at the date of cumulative fulfillment of the standard age conditions and the minimum contribution period;
- at the date of communication of the pension decision in the case of the invalidity pension of the third degree, the partial anticipated pension, the unpaid pension, the old-age pension with the reduction of the standard retirement age;
- at the date of the communication of the medical decision on the work capacity in case of invalidity of degree I or II.

At the same time, the legislature allows the continuation of the activity and after reaching the standard retirement age, for both women and men.

Besides the Labor Code, other normative acts refer to the retirement of different professional categories: doctors, teaching staff, civil servants, including special status, military, magistrates, etc.

Keywords: *retirement, retirement age, professional categories*

REZUMAT

Cu caracter general, art. 56 C. muncii reglementează încetarea de drept a contractului individual de muncă existent în mai multe situații, printre care se numără:

- la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare;
- la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;
- la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.

Totodată, legiuitorul permite continuarea activității și după împlinirea vârstei standard de pensionare, atât în cazul femeilor, cât și al bărbaților.

În afară de Codul muncii, alte acte normative se referă la pensionarea diferitelor categorii profesionale: medici, personal didactic, funcționari publici, inclusiv cu statut special, militari, magistrați etc.

Cuvinte-cheie: *pensionare, vârsta de pensionare, categorii profesionale*

Legislație relevantă:	C. muncii, art. 56

I. Reglementarea generală

1. Codul muncii

În urma modificării art. 56 C. muncii prin O.U.G. nr. 96/2018[1] și Legea nr. 93/2019[2], art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii a primit redactarea care urmează. De asemenea, acestui articol i-au fost adăugate alin. (3) și alin. (4).

„*Contractul individual de muncă existent încetează de drept: (...) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariata care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II*" [alin. (1) lit. c)];

– *„angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi"* [alin. (3)];

– *„pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă*" [alin. (4)].

2. Situații

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

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

[1] Publicată în M. Of. nr. 963 din 14 noiembrie 2018.

[2] Publicată în M. Of. nr. 354 din 8 mai 2019.

Situații speciale prezintă pensionarea:

– femeilor salariate care optează în scris pentru continuarea executării contractului și după împlinirea vârstei standard prevăzută în cazul lor până la 65 de ani;
– salariaților care pe baza unei cereri scrise solicită menținerea în funcție maximul 3 ani peste vârsta standard de pensionare;
– pensionarilor de invaliditate de gradul III.

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

Potrivit art. 48 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice[3], vârsta standard de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și 63 de ani pentru femei [alin. (1)]. Dar, în conformitate cu Anexa 5 a legii în vigoare (precum și a Legii nr. 127/2019) vârsta standard de 63 de ani prevăzută pentru femei să fie atinsă în luna ianuarie 2030. Până atunci, vârsta standard de pensionare a lor este mai redusă, de exemplu, 61 de ani și 3 luni în perioada ianuarie-martie 2020 și 61 de ani și 4 luni în perioada mai-iunie 2020. În prezent (noiembrie-decembrie 2019) această vârstă este de 61 de ani și 2 luni.

Pentru bărbați, vârsta standard de 65 de ani s-a împlinit în luna ianuarie 2015. Stagiul minim de cotizare este de 15 ani, atât pentru bărbați, cât și pentru femei (art. 53 din Legea nr. 263/2010).

Așadar, în temeiul art. 56 alin. (1) teza 1 C. muncii, contractul individual de muncă încetează de drept (în virtutea legii) dacă sunt întrunite cele două condiții (vârsta și stagiul) fără să fie necesară manifestarea de voință în acest sens a angajatorului (sau a salariatului). Nu are nicio importanță dacă s-a depus ori nu vreo cerere de pensionare. Fiind vorba de o încetare de drept, contractul este reziliat chiar din momentul apariției cauzei de încetare, fără să fie necesară o anumită formalitate[4].

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

Dacă însă se dorește continuarea activității, legal, trebuie să se încheie un nou contract de muncă, existând posibilitatea cumulării pensiei cu salariu (art. 118 din Legea nr. 263/2010).

Prestarea muncii după îndeplinirea condițiilor legale pentru pensionare, chiar în lipsa unui nou contract, determină plata drepturilor salariale aferente[5]. Dar, continuarea activității este posibilă numai cu acordul angajatorului. Dacă nu și-a exprimat acest acord, el poate constata încetarea de drept a contractului individual de muncă în temeiul art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii[6], oricând după momentul îndeplinirii condițiilor de pensionare pentru limită de vârstă[7].

[3] Publicată în M. Of. nr. 850 din 20 decembrie 2010, modificată ulterior. De precizat este că această lege va fi abrogată în totalitate și înlocuită de Legea nr. 127/2019 [privind sistemul public de pensii publice (publicată în M. Of. nr. 563 din 9 iulie 2019)].

Și noul act normativ prevede aceleași vârste de pensionare și acelasi stagiu minim de cotizare (art. 48).

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

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

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

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

De semnalat este că activitatea prestată fără să existe contract de muncă va atrage răspunderea contravențională a celor doi parteneri (angajator-salariat), în conformitate cu art. 260 alin. (1) lit. e) și f) C. muncii.[8]

4. Încetarea contractului individual de muncă al femeilor salariate

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

- la împlinirea vârstei standard de pensionare prevăzută în Anexa 5 la Legea nr. 263/2010[9], atunci când nu au optat pentru continuarea activității după această vârstă;
- la împlinirea vârstei de 65 de ani, *cu caracter excepțional, în ipoteza în care optează, în scris, pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor* de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare;
- după împlinirea vârstei de 65 de ani, până la 68 de ani, în condițiile prevăzute de art. 56 alin. (4) C. muncii.

Modificarea art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii referitor încetarea de drept a contractului individual de muncă al femeilor a fost determinată de *Decizia Curții Constituționale* nr. 387/2018[10], prin care s-a statuat, în esență, că *privită din perspectiva unei femei care dorește să își exercite dreptul la muncă în aceleași condiții ca bărbații, reglementarea (din Codul muncii) nu apare ca o măsură favorabilă, menită să vină în sprijinul său, ci îmbracă valențele unei discriminări negative, având ca temei criteriul sexului*.

Într-adevăr, vârsta mai redusă de pensionare a femeii este un beneficiu al acesteia. Dar, „*transformarea acestui beneficiu legal cu consecință asupra încetării contractului individual de muncă, ce decurge ope legis, dobândește valențe neconstituționale, în măsura în care ignoră voința femeii de a fi supusă unui tratament egal cu cel aplicabil bărbaților*"[11].

Prin urmare, de vreme ce a solicitat continuarea activității după împlinirea vârstei standard de pensionare, contractul său de muncă (al femeii salariate) *nu va înceta de drept la acest moment; ci la împlinirea vârstei de 65 de ani.* Desigur că poate înceta și anterior acestei vârste la solicitarea salariatei.

În temeiul art. 56 alin. (3) C. muncii angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariatei de a continua astfel activitatea. Cu alte cuvinte, el este obligat să ia act de opțiunea acesteia și

[8] Angajatorul va fi sancționat cu amendă contravențională în sumă de 20000 lei pentru fiecare persoană fără încheierea contractului individual de muncă fără a se depăși valoarea cumulată de 200000 lei [lit. e)], iar persoana care prestează astfel munca va fi amendată cu suma de 500 la 1000 lei [lit. f)].

[9] Conform art. 48 alin. (4) din Legea nr. 127/2019 „În perioada eșalonării vârstelor standard de pensionare, femeile pot opta pentru pensionare la împlinirea vârstei de 63 de ani sau la vârsta standard de pensionare prevăzută în anexa nr. 5".

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

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

să-i permită să-și mențină calitatea de angajată până la împlinirea vârstei respective, la fel ca și bărbații.

5. Încetarea contractului individual de muncă peste vârsta standard de pensionare

În conformitate cu prevederile art. 56 alin. (4) C. muncii, salariații (bărbații) pot cere să fie menținuți în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului lor de muncă. Deși legiuitorul folosește termenul la masculin, este mai mult decât evident ca în noțiunea respectivă trebuie incluse și femeile. Este o soluție ce decurge din principiul tratamentului egal al lor cu cel al bărbaților.

Cererea însă trebuie aprobată de angajator, ceea ce reprezintă o condiție a menținerii în activitate. În caz contrar, contractul de muncă va înceta de drept la împlinirea vârstei standard de pensionare (de 65 de ani).

Acordul angajatorului de *menținere a salariatului în aceeași funcție* va avea drept consecință întocmirea unui act adițional la contractul individual de muncă existent cu *efectul prelungirii acestui contract cu unu, doi, sau maximum trei ani.* Așadar, *termenul de încetare de drept a contractului respectiv se prorogă, adică se amână; ca urmare, el va înceta de drept la data stabilită de părți prin acordul lor, în temeiul art. 56 alin. (1) lit. c) teza I C. muncii. Astfel spus, același contract individual de muncă se menține, prelungindu-se anual până la momentul încetării sale de drept*[12].

Această soluție rezultă și din considerentele *Deciziei Curții Constituționale* nr. 387/2018 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 53 alin. (1) teza I din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice și ale art. 56 alin. (1) lit. c) teza I din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii *(cit. supra).* Cu privire la posibilitatea femeii de a cere prelungirea activității sale până la împlinirea vârstei de pensionare standard pentru bărbați – se arată că: „dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 sunt constituționale numai în măsura în care, la împlinirea vârstei legale de pensionare, dau dreptul femeii să opteze fie pentru deschiderea dreptului la pensie și încetarea contractului individual de muncă în curs, fie pentru continuarea acestui contract, până la împlinirea vârstei legale de pensionare prevăzute pentru bărbați, la acea dată. În prima ipoteză, când optează pentru deschiderea dreptului la pensie, contractul individual de muncă în curs încetează de drept, iar dreptul la muncă va putea fi exercitat numai după încheierea unui nou contract, dacă angajatorul consimte în acest sens. Din contră, în măsura în care salariata optează pentru continuarea raportului de muncă, până la împlinirea vârstei de pensionare prevăzute de lege pentru bărbați, exercițiul dreptului la muncă nu este condiționat de încheierea unui nou contract și de voința angajatorului, dar dreptul la pensie nu va putea fi solicitat simultan". Rezultă că nici în cazul femeii salariate nu se produce încheierea unui nou contract de muncă, menținându-se același contract încheiat inițial pe durată nedeterminată.

Interpretarea rațională a art. 56 alin. (4) din Cod conduce la următoarele concluzii:

– „continuarea activității în aceeași funcție ca urmare a prelungirii anuale a contractului individual de muncă, nu mai mult de trei ani, exclude posibilitatea dobândirii concomitente (adică în același interval) a calității de pensionar. În acest interval, de unu, doi sau maximum 3 ani, cumulul între calitatea de salariat și cea de pensionar nu este posibil;

[12] I.T. Ștefănescu, *Despre înțelesul național al art. 56 alin. (4) C. muncii*, în Dreptul nr. 8/2019, p. 100.

– în schimb, după ce contractul individual de muncă prelungit până la trei ani a încetat de drept, persoana în cauză poate cumula pensia cu salariul (evident, prin încheierea unui contract individual de muncă de sine stătător)."[13]

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

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

În temeiul acestui text, *Curtea Constituțională* a admis excepția de neconstituționalitate a art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii cu privire la încetarea de drept a contractului individual de muncă la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III[14] (text nemodificat încă de legiuitor).

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

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

Pensia anticipată poate fi acordată cu cel mult 5 ani înaintea împlinirii vârstei standard de pensionare persoanelor care au realizat un stagiu de cotizare cu cel puțin 8 ani mai mare decât stagiul complet de cotizare[15].

Pensia anticipată parțială poate fi obținută cu cel mult 5 ani înaintea vârstei standard de pensionare de către persoanele care au realizat stagiul complet de cotizare, precum și de cele care au depășit stagiul complet de cotizare cu până la 8 ani[16].

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

Totodată, este redusă vârsta de pensionare și pentru persoanele care au realizat un stagiu de cotizare de cel puțin 25 de ani în locurile de muncă *în condiții speciale,* vizat fiind personalul

[13] *Ibidem,* p. 101.

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

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

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

navigant ce a desfășurat activitate în aviația civilă, personalul care a desfășurat activități în sectoare ce utilizează materii explozive, pulberi, muniții, activități în subteran în cadrul petrolului, coxificare a cărbunelui, cei care lucrează la producerea electrolizilor siderurgici și sudură, activitate de aglomerare, furnale, oțelării, laminare, zidari șamotori, prelucrarea plumbului, zincului, cositorului etc. Stagiul amintit este considerat a fi stagiu complet.

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

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

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

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

a) cu 15 ani, în situația asiguraților cu handicap grav, dacă au realizat, în condițiile handicapului, cel puțin o treime din stagiul complet de cotizare;

b) cu 10 ani, în situația asiguraților cu handicap accentuat, dacă au realizat, în condițiile handicapului, cel puțin două treimi din stagiul complet de cotizare;

c) cu 10 ani, în situația asiguraților cu handicap mediu, dacă au realizat, în condițiile handicapului, stagiul complet de cotizare (art. 58). Nevăzătorii beneficiază de pensie pentru limită de vârstă, indiferent de vârstă, dacă au realizat ca nevăzător cel puțin o treime din stagiul complet de cotizare (art. 59).

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

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

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

8. Încetarea de drept a contractului individual de muncă în cazul comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă de gradul I sau II[17]

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

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

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

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

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

II. Cazuri speciale de pensionare

1. Încetarea prin pensionare a raporturilor de muncă ale medicilor

Medicii, având calitatea de angajați, sunt supuși acelorași prevederi generale ale Codului muncii în ceea ce privește încetarea de drept a raporturilor de muncă [art. 56 alin. (1) lit. c) în cazul îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare (statornicite de Legea nr. 263/2010 privind sistemul public de pensii)].

Asemănător cu dispozițiile în materie ale Codului muncii, cu caracter special, art. 391 din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății[18], modificat prin Legea nr. 359/2018[19], prevede că medicii, indiferent de sex, pot fi menținuți în activitate și după împlinirea vârstei standard de pensionare, cu condiția depunerii, cu cel puțin 3 luni înainte de împlinirea acestei vârste, la unitatea angajatoare, cerere pentru menținerea în activitate până la împlinirea vârstei de 67 de ani.

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

Art. 185 alin. (13), de asemenea modificat prin Legea nr. 359/2018, prevede că: *„Medicii, indiferent de sex, care împlinesc vârsta de 67 de ani după dobândirea funcției de conducere și care fac parte din comitetul director al spitalului public sau exercită funcția de șef de secție, șef de laborator ori*

[17] A se vedea art. 68-73 din Legea nr. 263/2010.

[18] Republicată în M. Of. nr. 625 din 28 august 2015, modificată ulterior.

[19] Publicată în M. Of. nr. 3 din 3 ianuarie 2018.

șef de serviciu medical, vor fi pensionați conform legii. Medicii în vârstă de 67 de ani nu pot participa la concurs și nu pot fi numiți în niciuna dintre funcțiile de conducere care fac parte din comitetul director al spitalului public sau de șef de secție, șef de laborator ori șef de serviciu medical."

2. Încetarea prin pensionare a raporturilor de muncă ale personalului didactic

Regula statornicită de *Legea educației naționale* nr. 1/2011[20] privind personalul didactic din învățământul preuniversitar constă în aceea că aceste persoane „beneficiază de pensie în condițiile prevăzute de legislația de asigurări sociale și pensii care reglementează sistemul public de pensii" [alin. (1)]. Ca urmare, acesta poate fi pensionat pentru limită de vârstă, anticipat și anticipat parțial, „la data încheierii anului școlar în care împlinește vârsta standard de pensionare sau, după caz, în situația pensiei anticipate și anticipate parțial, vârsta standard redusă cu cel mult 6 ani" [alin. (2)].

„Pentru motive temeinice, pensionarea personalului didactic de conducere, de îndrumare și de control se poate face și în timpul anului școlar, cu aprobarea consiliului de administrație al unității de învățământ, respectiv al inspectoratului școlar" [alin. (3)].

Prin derogare de la art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii, contractul individual de muncă încetează de drept la data comunicării deciziei de admitere a cererii de pensionare [alin. (2^1)].

„Personalul didactic de predare titular din învățământul preuniversitar, cu gradul didactic I sau cu titlul științific de doctor, care dovedește competență profesională deosebită, poate fi menținut ca titular în funcția didactică până la 3 ani peste vârsta standard de pensionare, anual, la cerere". [alin. (6)].

Potrivit art. 289 din Legea nr. 1/2011 personalul didactic din învățământul superior și de cercetare se pensionează la împlinirea vârstei de 65 de ani [alin. (1)].

Ca excepție, „Senatul universitar din universitățile de stat, particulare și confesionale, în baza criteriilor de performanță profesională și a situației financiare, poate decide continuarea activității unui cadru didactic sau de cercetare după pensionare, în baza unui contract pe perioadă determinată de un an, cu posibilitatea de prelungire anuală conform Cartei universitare, fără limită de vârstă" [alin. (2) fraza I].

3. Încetarea de drept a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici în cazul pensionării

Printre cazurile de încetare de drept a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici prevăzute de art. 157 din Codul administrativ[21] se numără și cel al îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare [alin. (1) lit. d)]. Evident că astfel se face trimitere la dreptul comun reprezentat de Legea nr. 263/2010 privind sistemul public de pensii (aplicabilă și salariaților).

Raporturile de serviciu încetează astfel numai dacă persoana care are competența de numire în funcția publică nu dă eficiență prevederilor alin. (2) ale art. 157 din Cod, conform cărora „În mod excepțional, pe baza unei cereri formulate cu 2 luni înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice, funcționarul public poate fi menținut în funcția

[20] Art. 284.

[21] Aprobat prin O.U.G. nr. 57/2019 (publicat în M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019).

publică deținută maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare cu posibilitatea prelungirii anuale a raportului de serviciu. Pe perioada în care este dispusă menținerea în activitate pot fi aplicate dispozițiile art. 378". Acest din urmă text reglementează „ocuparea unei funcții publice în baza unui raport de serviciu cu timp parțial".

Potrivit alin. (2) lit. c) al art. 378 din Cod în cazul menținerii în activitate a funcționarului public, în măsura în care acesta „solicită și conducătorul autorității sau instituției publice consideră că acesta își poate îndeplini atribuțiile aferente funcției publice pe care o deține cu durata redusă a timpului de muncă ori că fișa postului poate fi modificată în sensul reducerii cu până la 50% a atribuțiilor și redistribuirii sarcinilor, fără ca aceasta să afecteze buna funcționare a structurii în care își desfășoară activitatea și dispune continuarea activității cu durata redusă a timpului de muncă la jumătate din normă".

La fel ca în cazul salariaților [art. 56 alin. (2) C. muncii], „constatarea cazului de încetare de drept a raportului de serviciu se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea lui prin act administrativ al persoanei care are competența legală de numire în funcție".

Din textele citate mai sus, constatăm următoarele:

– există similitudini între cele două categorii de angajați (salariați și funcționari publici) în ceea ce privește condițiile de pensionare (vârsta standard și stagiul minim de cotizare);
– ambele categorii de angajați pot fi menținuți în activitate maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare cu posibilitatea prelungirii anuale a raporturilor de muncă (de serviciu);
– diferențe există referitor la termenul de formulare a cererii de menținere în activitate (30 de zile în cazul salariaților, 2 luni în cazul funcționarilor publici), precum și la prestarea muncii cu timp parțial (nereglementate expres de Codul muncii în cazul respectiv).

De reținut este și că în Codul administrativ nu se face nicio deosebire dintre bărbații și femeile funcționari publici, ambele categorii fiind supuse aceleiași reglementări.

4. Încetarea prin pensionare a raporturilor de serviciu ale militarilor, polițiștilor și funcționarilor publici din sistemul administrației penitenciare

Pensionarea categoriilor de persoane enumerate este reglementată de Legea nr. 235/2015 privind pensiile militare de stat[22].

În sistemul pensiilor militare de stat se acordă următoarele *categorii de pensii*:

a) pensia de serviciu;
b) pensia de invaliditate;
c) pensia de urmaș.

Pensia de serviciu poate fi:

a) pentru limită de vârstă;
b) anticipată;
c) anticipată parțială (art. 15).

[22] Publicată în M. Of. nr. 556 din 27 iulie 2015, modificată ulterior.

Au dreptul la *pensie de serviciu pentru limită de vârstă* militarii, polițiștii și funcționarii publici cu statut special, în activitate, care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

a) au împlinit vârsta standard de pensionare pentru limită de vârstă;
b) au o vechime efectivă de cel puțin 25 de ani, din care cel puțin 15 ani reprezintă vechimea în serviciu.

Vârsta standard de pensionare pentru limită de vârstă, *este de 60 de ani*. Atingerea acestei vârste se realizează prin creșterea vârstelor standard de pensionare, conform eșalonării prevăzute în anexa la lege (art. 16).

În perioada ianuarie-martie 2020, vârsta standard de pensionare este de 57 de ani și 2 luni, iar în perioada mai-iulie 2010 este de 57 de ani și 4 luni. La sfârșitul anului 2019 a fost (este) de 57 de ani și 2 luni.

În cazul polițiștilor de penitenciare, se prevede că în raport cu nevoile de încadrare, ei pot „fi menținuți în serviciu după împlinirea vârstei standard de pensionare pentru limită de vârstă, până la vârsta de 62 de ani, dacă starea sănătății le permite, cu aprobarea anuală a persoanelor abilitate conform competențelor de gestiune a resurselor umane."[23]

Au dreptul la *pensie de serviciu anticipată* militarii, polițiștii și funcționarii publici cu statut special în activitate, care îndeplinesc cumulativ condițiile de vechime, au împlinit vârsta standard de pensionare pentru limită de vârstă diminuată cu 5 ani și se află în una dintre următoarele situații:

a) sunt trecuți în rezervă ori au încetat raporturile de serviciu ca urmare a reorganizării unor unități și a reducerii unor funcții din statele de organizare, precum și pentru alte motive sau nevoi ale instituțiilor din domeniul apărării naționale, ordinii publice și securității naționale;

b) sunt trecuți în rezervă sau direct în retragere ori au încetat raporturile de serviciu ca urmare a clasării ca inapt sau apt limitat pentru serviciul militar/serviciu de către comisiile de expertiză medico-militară.

La acordarea pensiei de serviciu anticipate, diminuarea vârstei standard de pensionare cu 5 ani nu poate fi cumulată cu nicio altă reducere (art. 17).

Au dreptul la *pensie de serviciu anticipată parțială* militarii, polițiștii și funcționarii publici cu statut special, în activitate, care au o vechime efectivă de minimum 20 de ani, dintre care cel puțin 10 ani vechime în serviciu, și care se află în una dintre următoarele situații:

a) sunt trecuți în rezervă ori au încetat raporturile de serviciu, ca urmare a reorganizării unor unități și a reducerii unor funcții din statele de organizare, precum și pentru alte motive sau nevoi ale instituțiilor din domeniul apărării naționale, ordinii publice și securității naționale;

b) sunt trecuți în rezervă sau direct în retragere ori au încetat raporturile de serviciu ca urmare a clasării ca inapt sau apt limitat pentru serviciul militar/serviciu de către comisiile de expertiză medico-militară.

Cuantumul pensiei anticipate parțiale se calculează pentru numărul anilor de vechime în serviciu, la care se adaugă sporurile acordate.

[23] Publicată în M. Of. nr. 631 din 31 iulie 2019.

La împlinirea vârstei standard de pensionare, pensia de serviciu anticipată parțială devine pensie de serviciu pentru limită de vârstă, iar cuantumul pensiei militare se recalculează prin raportare la vechimea cumulată calculată la data trecerii în rezervă ori a încetării raporturilor de serviciu (art. 18).

Militarii, polițiștii și funcționarii publici cu statut special, care la data trecerii în rezervă ori a încetării raporturilor de serviciu nu îndeplinesc condițiile de acordare a unei pensii de serviciu, dar au o vechime în serviciu de cel puțin 10 ani, beneficiază de pensie de serviciu la împlinirea vârstei standard de pensionare pentru limită de vârstă, pentru numărul anilor de vechime în serviciu, la care se adaugă sporurile acordate (art. 19).

La împlinirea vârstei pentru obținerea pensiei militare de serviciu pentru limită de vârstă, pensia de serviciu anticipată devine, din oficiu, pensie de serviciu pentru limită de vârstă (art. 20).

Pensia de invaliditate se determină în raport cu gradul de pierdere a capacității de muncă, astfel:

a) invaliditatea de gradul I, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă și a capacității de autoîngrijire, necesitând îngrijire sau supraveghere permanentă din partea altei persoane;

b) invaliditatea de gradul II, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă, cu posibilitatea invalidului de a se autoîngriji fără ajutorul altei persoane;

c) invaliditatea de gradul III, caracterizată prin pierderea a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, persoana putând să presteze o activitate profesională după trecerea sa în rezervă/ încetarea raporturilor de serviciu, corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă (art. 34).

Criteriile și normele pe baza cărora se face încadrarea în gradele I, II și III de invaliditate sunt prevăzute în Hotărârea Guvernului nr. 56/2012 pentru aprobarea criteriilor și normelor de diagnostic clinic, diagnostic funcțional și de evaluare a capacității de muncă pe baza cărora se stabilește aptitudinea și încadrarea în grade de invaliditate pentru cadrele militare, soldații și gradații profesioniști, polițiștii și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare[24].

Ca urmare, raporturile de serviciu ale celor în cauză vor înceta în oricare dintre situațiile de pensionare statornicite de Legea nr. 223/2015.

5. Încetarea prin pensionare a raporturilor de muncă ale magistraților

Pensionarea judecătorilor, procurorilor și judecătorilor Curții Constituționale este reglementată de Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor,[25] și Legea nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale[26], dar și prin Norma metodologică de aplicare a prevederilor Legii nr. 303/2004 și ale Legii nr. 47/1992, referitoare la pensiile de serviciu și la acordarea indemnizațiilor pentru creșterea în vârstă de până la 2 ani[27].

[24] Publicată în M. Of. nr. 117 din 15 februarie 2012.

[25] Republicată în M. Of. nr. 826 din 13 septembrie 2005, modificată ulterior.

[26] Republicată în M. Of. nr. 807 din 3 decembrie 2010, modificată ulterior.

[27] Publicată în M. Of. nr. 979 din 3 noiembrie 2005.

Prin art. 82 din Legea nr. 303/2004 se stabilește că judecătorii, procurorii, magistrații-asistenți de la Înalta Curte de Casație și Justiție, magistrații-asistenți de la Curtea Constituțională și personalul de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, precum și foștii judecători și procurori financiari și consilierii de conturi de la secția jurisdicțională care au exercitat aceste funcții la Curtea de Conturi, cu o vechime de cel puțin 25 de ani în funcția de judecător ori procuror, magistrat-asistent sau personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, precum și în funcția de judecător ori procuror financiar sau consilier de conturi de la secția jurisdicțională a Curții de Conturi se pot pensiona la cerere și pot beneficia, la împlinirea vârstei de 60 de ani, de pensie de serviciu, în cuantum de 80% din baza de calcul reprezentată de indemnizația de încadrare brută lunară sau de salariul de bază brut lunar, după caz, și sporurile avute în ultima lună de activitate înainte de data pensionării.

Judecătorii, procurorii, magistrații-asistenți de la Înalta Curte de Casație și Justiție și de la Curtea Constituțională, personalul de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, precum și foștii judecători și procurori financiari și consilierii de conturi de la secția jurisdicțională care au exercitat aceste funcții la Curtea de Conturi se pot pensiona la cerere, înainte de împlinirea vârstei de 60 de ani, și beneficiază de pensia prevăzută la alin. (1), dacă au o vechime de cel puțin 25 de ani numai în funcția de judecător, procuror, magistrat-asistent la Înalta Curte de Casație și Justiție și de la Curtea Constituțională sau personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor, precum și în funcția de judecător la Curtea Constituțională, judecător ori procuror financiar sau consilier de conturi de la secția jurisdicțională a Curții de Conturi. La calcularea acestei vechimi se iau în considerare și perioadele în care judecătorul, procurorul, magistratul-asistent sau personalul de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor, precum și judecătorul de la Curtea Constituțională, judecătorul, procurorul financiar și consilierul de conturi la secția jurisdicțională a Curții de Conturi a exercitat profesia de avocat, personal de specialitate juridică în fostele arbitraje de stat, consilier juridic sau jurisconsult.

De pensia de serviciu beneficiază, la împlinirea vârstei de 60 de ani, și judecătorii și procurorii cu o vechime în magistratură între 20 și 25 de ani, în acest caz cuantumul pensiei fiind micșorat cu 1% din baza de calcul, pentru fiecare an care lipsește din vechimea integrală în magistratură.

Pentru fiecare an care depășește vechimea în magistratură la cuantumul pensiei se adaugă câte 1% din baza de calcul, fără a o putea depăși.

Persoanele care îndeplinesc condițiile de vechime în funcția de judecător, procuror, magistrat-asistent sau personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor, precum și în funcția de judecător ori procuror financiar, notar de stat sau consilier de conturi de la secția jurisdicțională a Curții de Conturi se pot pensiona și pot beneficia, la împlinirea vârstei de 60 de ani, de pensie de serviciu, chiar dacă la data pensionării au o altă ocupație. În acest caz, pensia se stabilește dintr-o bază de calcul egală cu indemnizația de încadrare brută lunară pe care o are un judecător sau procuror în activitate, în condiții identice de funcție, vechime și grad al instanței sau parchetului, și sporurile, în procent, avute la data eliberării din funcție ori, după caz, cu salariul de bază brut lunar și sporurile avute în ultima lună de activitate înainte de data pensionării. De această pensie de serviciu pot beneficia numai persoanele care au fost eliberate din funcție din motive neimputabile.

Judecătorii și procurorii și magistrații-asistenți de la Înalta Curte de Casație și Justiție și de la Curtea Constituțională au dreptul la pensie de boală profesională și de invaliditate în cuantum de

80% din pensia de serviciu. Aceștia pot opta între pensia de serviciu și pensia din sistemul public. Judecătorii și procurorii militari pot opta între pensia de serviciu și pensia militară de serviciu.

Pensia specială are regimul juridic al unei pensii pentru limită de vârstă.

Judecătorii, procurorii, magistrații-asistenți de la Înalta Curte de Casație și Justiție, precum și personalul de specialitate juridică pot fi menținuți în funcție după împlinirea vârstei de pensionare, până la vârsta de 70 de ani. Până la vârsta de 65 de ani, magistratul poate opta să rămână în funcție, însă după împlinirea acestei vârste, pentru menținerea în activitate este necesar avizul anual al Secției pentru judecători sau, după caz, al Secției pentru procurori.

Judecătorii și procurorii care au fost eliberați din funcție prin pensionare pot cumula pensia de serviciu cu veniturile realizate dintr-o activitate profesională, indiferent de nivelul veniturilor respective. (art. 83).

Judecătorii și procurorii pot fi pensionați anticipat, cu reducerea vârstei de pensionare prevăzute de prezenta lege cu până la 5 ani, în cazul în care depășesc vechimea în magistratură cu cel puțin 5 ani. Cei care îndeplinesc atât condițiile pentru acordarea pensiei în condițiile pot opta între cele două pensii.

Pensia are regimul unei pensii anticipate de serviciu.

Beneficiarii pensiei de serviciu nu pot cumula pensia de serviciu cu veniturile realizate dintr-o activitate profesională, indiferent de nivelul veniturilor respective, până la vârsta de 60 de ani (art. 83^1 din Legea nr. 303/2004).

6. Încetarea prin pensionare a raporturilor de muncă ale personalului auxiliar de specialitate din instanțele judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice

Pensiile speciale ale acestui personal sunt reglementate prin Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice[28], și Normele metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la stabilirea pensiilor de serviciu din Legea nr. 567/2004[29].

Art. 68^5 stabilește că personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, personalul de specialitate criminalistică și personalul care ocupă funcții auxiliare de specialitate criminalistică, precum și tehnicienii criminaliști din cadrul parchetelor, cu o vechime de cel puțin 25 de ani în specialitate, pot beneficia, la împlinirea vârstei de 60 de ani, de pensie de serviciu, în cuantum de 80% din baza de calcul reprezentată de media salariilor de bază brute lunare realizate, inclusiv sporurile, corespunzătoare ultimelor 12 luni de activitate anterioare lunii în care se depune cererea de pensionare.

De pensia de serviciu beneficiază, la împlinirea vârstei de 60 de ani, și personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, personalul de

[28] Publicată în M. Of. nr. 1197 din 14 decembrie 2004, modificată ulterior.

[29] Republicată în M. Of. nr. 670 din 3 septembrie 2015.

specialitate criminalistică și personalul care ocupă funcții auxiliare de specialitate criminalistică, precum și tehnicienii criminaliști din cadrul parchetelor, cu o vechime în specialitate între 20 și 25 de ani, în acest caz cuantumul pensiei fiind micșorat cu 1% din baza de calcul pentru fiecare an care lipsește din vechimea în specialitate integrală.

Pentru fiecare an care depășește vechimea în specialitate, la cuantumul pensiei se adaugă 1% din baza de calcul, fără a o putea depăși.

Pensia se acordă la cerere, începând cu luna următoare celei în care a fost înregistrată cererea la casa teritorială de pensii din raza de domiciliu sau de reședință a solicitantului sau, după caz, la casa de pensii sectorială competentă.

Odată cu stabilirea cuantumului pensiei de serviciu se stabilește și pensia pentru limită de vârstă din sistemul public, potrivit legislației în vigoare privind sistemul de pensii publice.

În cazul în care cuantumul pensiei de serviciu este mai mic decât cel al pensiei din sistemul de pensii publice se acordă cuantumul cel mai avantajos.

Persoanele care îndeplinesc condițiile de vârstă și de vechime numai în funcția de personal auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și parchetelor de pe lângă acestea, de personal de specialitate criminalistică și de personal care ocupă funcții auxiliare de specialitate criminalistică, precum și în cea de tehnician criminalist din cadrul parchetelor beneficiază de pensie de serviciu, chiar dacă la data pensionării au avut sau au o altă ocupație.

7. Încetarea prin pensionare a raporturilor de muncă ale membrilor Corpului diplomatic și consular

Pensionarea acestei categorii profesionale este reglementată de Legea nr. 216/2015 privind acordarea pensiei de serviciu membrilor Corpului diplomatic și al României Consular[30]. Art. 1 prevede că personalul respectiv cu o vechime de cel puțin 15 ani în Ministerul Afacerilor Externe, precum și personalul încadrat pe funcții de execuție specifice se pot pensiona la cerere și pot beneficia la împlinirea vârstei de 60 de ani de pensie de serviciu, în cuantum de 80% din baza de calcul reprezentând salariu de bază brut lunar corespunzător încadrării în funcția de execuție deținută în administrația centrală, la care se adaugă indemnizațiile și sporurile avute în ultima lună de activitate în administrația centrală a Ministerului Afacerilor Externe înainte de data pensionării.

Cei care au fost numiți prin decret prezidențial ambasadori ai României în alte state sau pe lângă organizații internaționale, pensia de serviciu se stabilește în cuantum de 80% din baza de calcul reprezentând salariul de bază brut lunar corespunzător funcției de ambasador similar în plată în administrația centrală a Ministerului Afacerilor Externe, la care se adaugă indemnizațiile și sporurile avute de acestea în ultima lună de activitate în administrația centrală a Ministerului Afacerilor Externe înainte de data pensionării.

De pensia specială beneficiază, la împlinirea vârstei de 60 de ani, și membrii Corpului diplomatic și consular al României, precum și personalul încadrat pe funcții de execuție specifice, cu o vechime

[30] Publicată în M. Of. nr. 546 din 22 iulie 2015.

de 12-15 ani. În acest caz, cuantumul pensiei va fi micșorat cu 1% din baza de calcul, pentru fiecare an care lipsește din vechimea integrală în Ministerul Afacerilor Externe.

Pentru fiecare an care depășește vechimea în Ministerul Afacerilor Externe, la cuantumul pensiei se adaugă câte 1% din baza de calcul, fără a o putea depăși.

Cei care îndeplinesc condițiile de vechime în Ministerul Afacerilor Externe, se pot pensiona și pot beneficia, la împlinirea vârstei de 60 de ani, de pensie de serviciu, chiar dacă la data pensionării au o altă ocupație. În acest caz, pensia se stabilește în cuantum de 80% din baza de calcul reprezentând salariul de bază brut lunar corespunzător încadrării în funcția de execuție avută la data încetării activității în administrația centrală a Ministerului Afacerilor Externe, similar în plată cu cel al unui membru al Corpului diplomatic și consular al României, respectiv al unei persoane încadrate pe funcție de execuție specifică, aflată în activitate în Ministerul Afacerilor Externe, la care se adaugă indemnizațiile și sporurile avute la data încetării activității în administrația centrală a Ministerului Afacerilor Externe, care nu au fost incluse în salariul de bază și care sunt prevăzute de legea salarizării în vigoare la data înregistrării cererii de acordare a pensiei de serviciu stabilite în condițiile prezentei legi. De această pensie de serviciu pot beneficia numai persoanele cărora le-au încetat raporturile juridice de muncă cu Ministerul Afacerilor Externe din motive neimputabile.

De pensia de serviciu pot beneficia și membrii Corpului diplomatic și consular al României, precum și personalul încadrat pe funcții de execuție specifice, pensionați anterior, care beneficiază de pensie din sistemul public și care îndeplinesc condițiile pentru acordarea pensiei de serviciu. În acest caz, cuantumul pensiei de serviciu este de 80% din baza de calcul reprezentând salariul de bază brut lunar similar în plată, corespunzător funcției de execuție deținute de aceștia la data încetării activității în administrația centrală a Ministerului Afacerilor Externe, la care se adaugă indemnizațiile și sporurile avute în ultima lună de activitate în administrația centrală a Ministerului Afacerilor Externe, care nu au fost incluse în salariul de bază și care sunt prevăzute de legea salarizării în vigoare la data înregistrării cererii de acordare a pensiei de serviciu.

Pentru aceștia, echivalarea funcțiilor de execuție avute la data încetării activității în administrația centrală a Ministerului Afacerilor Externe, în funcție de execuție specifică, se face prin ordin al ministrului afacerilor externe.

Pentru persoanele care la data pensionării au altă ocupație, care au fost numite prin decrete prezidențiale ambasadori ai României în alte state sau pe lângă organizații internaționale, cuantumul pensiei de serviciu este de 80% din baza de calcul reprezentând salariul de bază brut lunar corespunzător funcției de ambasador similar în plată în administrația centrală a Ministerului Afacerilor Externe, la care se adaugă indemnizațiile și sporurile avute de acestea în ultima lună de activitate în administrația centrală a Ministerului Afacerilor Externe, care nu au fost incluse în salariul de bază și care sunt prevăzute de legea salarizării în vigoare la data înregistrării cererii de acordare a pensiei de serviciu stabilite în condițiile prezentei legi.

Membrii Corpului diplomatic și consular al României și personalul încadrat pe funcții de execuție specifice optează între pensia de serviciu și pensia din sistemul public.

Pensia aceasta are regimul juridic al unei pensii pentru limită de vârstă.

Desigur că și pensionarea categoriei de personal în discuție are *ca efect încetarea raporturilor de muncă* (de serviciu).

Piața muncii în contextul dezvoltării sistemelor digitale

Conf. univ. dr. **Laura GEORGESCU**
Avocat, Expert în legislația muncii

ABSTRACT

The fourth industrial revolution, as it is now called, or Industry 4.0 is characterized by the digitization of industrial processes, leading to a transfer of decision-making autonomy to digital intelligent systems, to artificial intelligence.

Digitization can bring major benefits to companies, robotization, intelligent systems, icloud services are an important factor that can contribute to the efficiency of the activity. However, one should also take into account the issue of the human resource that will be laid off in the sectors of activity where there is a major investment in digitization.

The introduction of smart systems in companies can be a short-term solution to reducing the very large labour shortage. But we must consider whether the Romanian labour market is ready to absorb the thousands of workers made redundant without any active assistance measures that will help them move from their former jobs to newly created ones, through large investments in training and technology.

Keywords: *artificial intelligence, digitization, labour shortage, labour market*

REZUMAT

A patra revoluție industrială, așa cum este denumită în prezent, sau *Industria 4.0* se caracterizează prin digitalizarea proceselor industriale, având loc un transfer al autonomiei decizionale către sistemele inteligente digitale, către inteligența artificială.

Digitalizarea, poate aduce beneficii majore în companii, *robotizarea, sistemele inteligente, serviciile de icloud* reprezintă un factor important ce poate contribui la eficiența activității. Însă trebuie avută în vedere și problema resursei umane ce va fi disponibilizată în sectoarele de activitate unde se investește major în digitalizare.

Introducerea sistemelor inteligente în companii poate fi o soluție pe termen scurt a diminuării deficitului foarte mare al forței de muncă. Dar, trebuie să ne întrebăm dacă este pregătită piața muncii din România să absoarbă miile de lucrători disponibilizați

fără măsuri active de asistență care să îi ajute să treacă din locurile de muncă desființate către altele nou create, prin investiții mari în formare și tehnologie?

Cuvinte-cheie: *inteligența artificială, digitalizare, deficitul forței de muncă, piața muncii*

Legislație relevantă:	Codul muncii

1. Beneficiarii transformărilor pe piața forței de muncă

Inteligența artificială a început să domine piața muncii internațională și a intrat destul de mult și pe piața muncii în țara noastră.

Implementarea noilor tehnologii conduc la o scădere din ce în ce mai mare a numărului unor locuri de muncă. Totodată, crește an de an nevoia de noi competențe pe piața muncii, se dezvoltă alte tipuri de locuri de muncă și un alt mod de a munci. Lucrătorul de acum 50 sau 100 de ani nu se mai potrivește cu cel din ziua de astăzi. Competențele lui sunt mult diferite, iar nevoile angajatorului dar și ale lucrătorului sunt cu totul altele.

Astfel, este necesară o restructurare a pieței muncii. Este necesară o îmbunătățire a formării profesionale, dar și o redefinire a unor termeni sau a unor instituții care au tradiție în domeniul protecției salariatului.

Beneficiarii transformărilor tehnologice sunt deopotrivă angajatorii, dar și lucrătorii. Angajatorii sunt beneficiari pentru că eficiența companiei este mult mai mare și se pot dezvolta mult mai rapid, oriunde. În ce îi privește pe salariați, tehnologia îi poate ajuta să își facă munca mai ușoară și să își dezvolte creativitatea. Condiția este să se investească cât mai mult și mai des în cursuri de formare profesională, de adaptare sau/și de calificare profesională.

Până acum, pe piața muncii din România, progresul tehnologiei s-a focusat mai mult pe digitalizare și informații. Multe companii s-au reorientat și au făcut progrese foarte mari în zona de vânzări electronice.

În ce privește digitalizarea zonei financiare progresul este vizibil, inteligența artificială a pătruns puternic în zona băncilor, eliminând multe locuri de muncă – transferurile interbancare făcându-se automat din fața calculatorului sau de pe telefon, se pot accesa credite direct de pe telefon sau de pe calculator etc.

Inteligența artificială este, așa cum spuneam, din ce în ce mai prezentă și ia decizii din ce în ce mai multe pentru companii sau chiar pentru lucrători. IA *decide* de multe ori unde și când are loc o acțiune, un eveniment, tot ea decide cine participă la acel eveniment.

IA poate decide ce e bine pentru un lucrător, dacă poate lucra sau nu. Tot ea poate recruta personalul de care avem nevoie fără să fie subiectivă. E o realitate în care am început să ne dezvoltăm și este bine să ne dezvoltăm și noi ca oameni la viteza cu care aceste sisteme își dezvoltă inteligența. Astfel vom putea lucra împreună cu IA fără să ne temem de probleme.

2. Nevoia de noi competențe pe piața muncii

Wassily Leontief, câștigător al Premiului Nobel pentru economie din 1973, a susținut în 1952 că „Munca va deveni din ce în ce mai puțin importantă... Lucrătorii vor fi înlocuiți cu mașini."[1] Evident, la acea vreme se referea mai mult la munca fizică. Ceea ce s-a și întâmplat. Acum lucrurile au evoluat și IA este prezentă în orice tip de muncă într-o formă evidentă sau mai puțin evidentă. O putem observa sub forma roboților care înlocuiesc munca repetitivă, munca grea sau munca în zone periculoase ori putem să o vedem pe orice computer, tabletă sau telefon, aș spune în curând orice aparat electronic.

IA avansează foarte rapid față de tehnologiile anterioare, pentru că învață singură. Pentru a avea o idee de cât de repede avansează, compania Google tocmai a anunțat pe 23 octombrie 2019 că a creat un computer cuantic *Sycamore*, care poate face în 200 de secunde ceea ce un supercomputer de ultimă generație, cel mai puternic tip de computer clasic disponibil, va face în 10.000 de ani aceeași sarcină.

Impactul automatizării asupra ocupării forței de muncă în alte țări au condus la concluzii apăsătoare: automatizarea va afecta 35% din ocuparea forței de muncă în Finlanda, 59% din ocuparea forței de muncă în Germania și de la 45% la 60% din ocuparea forței de muncă în toată Europa[2].

După cum putem sesiza, piața muncii trebuie să devină mult mai flexibilă, dar să își păstreze totuși atributul de protecție. Lucrătorii își doresc o flexibilitate mult mai mare a locurilor de muncă, acestea să fie cât mai aproape de casă, programul să fie cât mai individualizat, să poată să se dezvolte în carieră, nu mai doresc să lucreze în echipe mari, în birouri/locuri de muncă aglomerate.

Competențele pe piața muncii se schimbă foarte mult, așa cum menționam mai sus, astfel că societatea are nevoie de un sistem de învățământ mult mai performant, gândit pentru cerințele locurilor de muncă din viitor.

Dezvoltarea abilităților și a competențelor pe tot parcursul vieții trebuie să fie o normalitate. Așadar, partenerii sociali ar trebui să dezvolte programe și planuri de formare adaptate acestor vremuri.

Conform datelor prezentate de Ministerul Muncii[3], numărul total de șomeri înregistrați în septembrie 2019 era de 260.635. Dintre aceștia 72.609 erau doar absolvenți de școală primară sau erau fără studii, deși ar trebui să punctăm că în România învățământul este gratuit și obligatoriu în învățământul preuniversitar. Dar, conform aceleiași surse, în țară există și un număr de 211.731 de șomeri neindemnizați.

Deci, trebuie să avem în vedere formarea inițială, formarea pe parcursul vieții, dar și protecția socială a persoanelor/lucrătorilor.

---

[1] https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6452673/#r27

[2] Bowles J., *Computerizarea locurilor de muncă europene,* Blogul Bruegel, disponibil pe bruegel.org/2014/07/the-computerisation-of-european-jobs/

[3] http://www.mmuncii.ro/j33/images/Date_lunare/s309-19.pdf

Strategiile pe termen lung sunt deja necesare pentru formarea inițială, pentru modificarea tipurilor de abilități și competențe pe care le dobândesc elevii și tinerii participând la cursurile de formare și educare prin participarea la cursurile din școli.

De asemenea, sunt necesare strategii pe termen lung pentru implementarea noilor sisteme inteligente și digitalizarea muncii, dar și pentru absorbția sau recalificarea/reconversia/formarea profesională a lucrătorilor care vor fi concediați datorită implementării unor astfel de sisteme. Trebuie găsite soluții viabile de către partenerii sociali pentru ca această parte de lucrători disponibilizați să nu ajungă șomeri sau asistați social.

3. Alte tipuri de prestare a muncii

În multe țări, ca și în România, s-a înregistrat o creștere a tipurilor de contracte ce se abat de la contractul individual de muncă clasic, așa cum îl știm de zeci de ani, adică un contract de muncă dependent, cu normă întreagă, pe durată nedeterminată. Flexibilizarea locurilor de muncă este o cerință a lucrătorilor dar și a companiilor, care în acest fel economisesc resurse sau îmbină mai ușor viața profesională cu viața privată. Astfel, a crescut utilizarea contractelor temporare sau ocazionale, munca pe cont propriu sau munca pe platforme (*Crowdsourcind*), piața având nevoie de flexibilitate.

În acest sens, există îngrijorări cu privire la calitatea locurilor de muncă și a utilizării excesive și/sau improprii a acestor tipuri de contracte, cu privire la discriminare și egalitate, dar și cu privire la protecția lucrătorilor.

Crowdsourcing este un tip de activitate participativă online în care o persoană fizică sau juridică propune unui grup de persoane având competențe diferite, prin intermediul unui apel deschis și flexibil, angajarea în realizarea unei sarcini sau proiect. Realizarea sarcinii atrage beneficii pentru toate părțile implicate.

Participantul (lucrătorul), cel care execută sarcina, primește de cele mai multe ori bani. El poate primi, de asemenea și recunoaștere socială, dezvoltarea competențelor/abilităților individuale.

Beneficiarul, la rândul lui, obține și utilizează ceea ce participanții au adus în afacere sub forme diferite în funcție de tipul de activitate. Câteva exemple de acest fel pot fi: *Wikipedia, Waze, YouToube, Amazon, Pandafood, Uber, Netflix* etc.

Diferența între proiectele/platformele *Open-source* și *Crowdsourcing* este că dacă primul tip de sistem este pus la dispoziția oricui pentru a fi folosit, al doilea tip de sistem păstrează controlul asupra proiectului. Astfel, trebuie să înțelegem că platformele de *Crowdsourcing* păstrează dreptul de proprietate asupra ideilor, impun condiții în care persoanele pot fi angajate în proiect.

Dezvoltarea acestui tip de muncă în sistem de *Crowdsourcing* a început de multă vreme și a ajuns în România de cel puțin 5 ani dar nu a fost atât de vizibil. S-a dezvoltat odată cu sistemele de IA care, progresând din ce în ce mai mult, au permis creșterea creativității în afaceri la o scară din ce în ce mai largă.

Freelancer, de exemplu, este una din cele mai mari platforme de *Crowdsourcing* care unește peste 39 de milioane de angajatori și freelanceri din lume (aproximativ 247 de țări) – Australia, SUA,

Canada, Marea Britanie, Germania, Suedia etc. Prin intermediul acestei platforme, angajatorii pot colabora cu freelanceri care pot lucra în domenii precum *dezvoltare software, redactare, introducerea datelor, design, inginerie, cercetare științifică, vânzări și marketing, contabilitate, servicii juridice, recrutare alte tipuri de servicii etc*.

Un start-up românesc ar fi de exemplu DWF – Digital Workforce, o platformă de *Crowdsourcing care* oferă soluții pentru îndeplinirea sarcinilor complexe/intensive folosind forță de muncă distribuită de la peste 200.000 de membri[4].

Se pune astfel în discuție, cine și cum angajează, care este legea aplicabilă în astfel de situații?

Pentru crearea unei astfel de platforme nu este necesară o adresă fizică. Este suficientă o adresă de email. Așadar, personalul care se angajează să activeze pe o astfel de platformă va putea lucra numai în condițiile impuse de platforma respectivă și va fi remunerat pentru ceea ce va face. El va respecta regulamentul impus de platformă, uneori va fi condiționat să respecte un anumit program și termenele limită pentru îndeplinirea sarcinilor asumate.

Poate fi considerată protejată de legislația muncii o astfel de persoană?

Pentru a se supune legislației muncii, în primul rând, lucrătorul trebuie să desfășoare o activitate subordonată, să existe raportul de muncă.

Formele raportului juridic de muncă sunt împărțite în două tipuri, *forme tipice* bazate pe contractul individual de muncă și *formele atipice* care au la bază alte tipuri de contracte[5].

Dacă avem în vedere platformele *Crowdsourcing,* lucrătorii angajați aici, considerăm că aceștia își desfășoară activitatea în forme atipice de muncă.

Existența raportului de muncă nu depinde de denumirea pe care părțile o dau convenției pe care o încheie, ci de condițiile de fapt în care este prestată activitatea[6].

Curtea de Justiție a Uniunii Europene, a statuat că principala caracteristică a relațiilor de muncă o constituie faptul că „o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație"[7].

O trăsătură importantă a raportului de muncă ce se respectă și în sistemele de muncă *crowdsoursing* este acela că munca are un caracter personal – *intuitu personae*. Așadar, contractul se încheie în considerarea competențelor, aptitudinilor și calităților lucrătorului, dar și în funcție de specificul activității, al condițiilor de muncă oferite de cel care face oferta de angajare.

Totuși trăsătura fundamentală a raportului juridic de muncă este *subordonarea*. Precizăm că și pe *platformele online* în discuție, lucrătorul trebuie să respecte regulile impuse de angajator în ce privește disciplina muncii, programul de lucru, chiar prezentarea la formarea profesională desfășurată de acesta. Angajatorul îi pune la dispoziție lucrătorului programe de formare și instruire și chiar acces la toate resursele pe care le are.

[4] http://www.romanianstartups.com/startup/digital-workforce/

[5] Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii,* Ed. Universul Juridic, București, 2016, p. 23.

[6] *Idem*, p. 21.

[7] *Ibidem*.

Astfel, sesizăm că lucrul pe astfel de *Platforme de Cowdsoursing* este unul foarte asemănător cu lucrul la orice alt angajator. Și, deloc de neglijat, acest tip de muncă a luat o amploare foarte mare și în România. Costurile dezvoltării unui astfel de sistem sunt mult reduse, iar lucrătorii au acces la bazele de date ale platformei, ei pot lua legătura mult mai ușor cu specialiști în diverse domenii de activitate.

Desigur, *telemunca* este un alt tip de desfășurare a activității pe o platformă digitală sau într-o companie clasică. Telemunca a fost reglementată prin Legea nr. 81/2018 și oferă companiilor și lucrătorilor o mai mare flexibilitate în raporturile de muncă.

4. Concluzii

A *patra revoluție industrială/Industria 4.0* este și rămâne o prioritate pentru multe companii, ea având un impact major asupra eficientizării și managementului companiilor, asupra lucrătorilor dar și asupra tinerilor aflați încă în sistemul de învățământ inițial.

Este din ce în ce mai evident că este necesară o colaborare strânsă între partenerii sociali pentru a menține un echilibru în piața muncii și pentru a gestiona cât mai bine tranziția.

Industria 4.0 are practic trei mari factori care o susțin: conectivitatea, inteligența și automatizarea flexibilă.

Transformările din *Industria 4.0* aduc modificări majore în ce privește structura locului de muncă, astfel trebuie reanalizate și definite noi concepte apărute pe piață, de exemplu lucrul pe aceste platforme de Crowdsoursing, noile relații contractuale sau redefinirea contractului clasic de muncă, redefinirea noțiunii de muncă subordonată.

Transformarea se poate observa și în ce privește natura relațiilor contractuale a lucrătorilor și gradul de autonomie al lor, creșterea din ce în ce mai mare a *lucrătorilor freelancing* și s-ar putea pune în discuție, astfel cum am precizat anterior și statutul legal al acestor lucrători, dar și protecția socială a lor.

Aceste transformări aduc modificări, uneori radicale în sarcinile de serviciu pe care lucrătorul va trebui să le îndeplinească, în ce privește programul de lucru și organizarea activităților la locul de muncă.

Industria 4.0, așa cum mă mai spus, aduce cu ea o mai mare flexibilitate a locului de muncă, a programului de muncă și în general între lucrător și companie. Flexibilitatea în relațiile de muncă este din ce în ce mai prezentă eficientizându-se astfel activitatea companiei și a lucrătorului.

Pentru 6 din 10 lucrători, 30% din sarcini sunt automatizabile[8]. Având în vedere rapiditatea cu care evoluează tehnologia, descoperirile anterioare sunt uitate rapid, iar abilitățile și competențele profesionale devin învechite. Prin urmare, cea mai importantă abilitate pentru orice lucrător în fața automatizării este gândirea creativă. Pentru a asigura longevitatea unei forțe de muncă, acestea trebuie să poată face ceea ce mașinile nu sunt în măsură. Creativitatea este una din abilitățile ce trebuie dezvoltate prin formare inițială, dar și la personalul uman din orice unitate.

[8] https://digitalmarketinginstitute.com/en-ie/blog/6-digital-skills-that-will-future-proof-a-workforce

Considerații generale privind reglementarea muncii la domiciliu în administrația publică din România prin Codul administrativ

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 al U.N.E.L.M.

ABSTRACT

The administrative code adopted recently by GEO no. 57/2019, provides, finally, as a novelty for the Romanian public administration, the possibility of working at home only for the staff employed under a contract and not for the civil officers, as it is necessary to make a distinction between these who, are rather located in a „grey area".

The economics of the text of law refers to the common law regulations in the matter (S.108-S. 110 of the Labour Code), but „omits" or, more precisely, does not expressly provide that it may include in its sphere the telework; it is understood, at the same time, that the specificity of the individual employment contract of general nature from the public sphere must also be taken into account.

In this material, we want to capture the overall picture of novelty in the matter.

Keywords: *administrative code, public authorities and institutions, work at home, telework, staff employed under a contract, civil officers, individual employment contract, management contract*

REZUMAT

Codul administrativ adoptat relativ recent prin O.U.G. nr. 57/2019, prevede, în sfârșit, cu caracter de noutate pentru administrația publică din România posibilitatea muncii la domiciliu doar pentru personalul contractual nu și pentru funcționarii publici, necesară fiind distincția între aceștia care, mai degrabă, se situează într-o „zonă gri".

Economia textului de lege trimite la reglementările de drept comun în materie (art. 108 - art. 110 C. muncii), însă „omite" ori, mai exact, nu prevede expres că aceasta poate cuprinde în sfera sa și telemunca; se înțelege, totodată, că trebuie avut în vedere și specificul contractului individual de muncă cu caracter general din sfera publică.

Ne propunem în acest material surprinderea de ansamblu a noutății în materie.

Cuvinte-cheie: *cod administrativ, autorități și instituții publice, muncă la domiciliu, telemuncă, personal contractual, funcționari publici, contract individual de muncă, contract de management*

Legislație relevantă:	O.U.G. nr. 57/2019, art. 540 lit. d); Codul muncii

1. Precizări privind reglementarea muncii la domiciliu în administrația publică din România

În art. 540 lit. d) din Codul administrativ adoptat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57 din 2019[1] se prevede, în sfârșit, cu caracter de noutate pentru administrația publică din România, că „pentru posturile prevăzute a fi înființate în vederea ocupării cu personal contractual se menționează în mod distinct în actul de înființare (...) posibilitatea ocupării postului inclusiv prin executarea unui contract individual de muncă la domiciliu".

Economia acestui text de lege ne trimite la dreptul comun în materie; în acest sens indică expres art. 538 alin. (2) din același Cod: „dispozițiile prezentului titlu se completează cu prevederile Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu alte legi speciale care reglementează regimul aplicabil anumitor categorii de personal sau contractului de management, după caz".

2. Beneficiarii muncii la domiciliu în administrația publică din România

Comparând tipurile de contracte individuale de muncă pe care la pot încheia angajații din autoritățile și instituțiile publice din România, observăm că acest tip de contract este permis numai personalului contractual, nu și funcționarilor publici.

Astfel, prevederea art. 540 lit. d) din Codul administrativ face parte din Titlul III al acestuia („Personalul contractual din autoritățile și instituțiile publice") iar art. 538 alin. (1) stipulează că „dispozițiile prezentului titlu se aplică personalului din cadrul autorităților și instituțiilor publice, încadrat în temeiul unui contract individual de muncă sau contract de management și al cărui rol este definit conform art. 541, denumit în continuare personal contractual".

[1] Publicată în M. Of. nr. 555 din 5 iulie 2019.

Clasificarea funcțiilor ce pot fi ocupate de personalul contractual este realizată în art. 539: „a) funcții de conducere; b) funcții de execuție; c) funcții ocupate în cadrul cabinetelor demnitarilor și aleșilor locali și în cadrul cancelariei prefectului."

Pentru clarificare, în continuare, la art. 541 se precizează „rolul și atribuțiile personalului contractual", astfel:

– „rolul personalului contractual care ocupă funcțiile prevăzute la art. 539 lit. a) și b) este acela de realizare a activităților direct rezultate din exercitarea atribuțiilor autorităților și instituțiilor publice și care nu implică exercitarea de prerogative de putere publică" [alin. (1)] și

– „rolul personalului contractual care ocupă funcțiile prevăzute la art. 539 lit. c) este de a-l sprijini pe demnitarul sau alesul local la cabinetul căruia este încadrat, respectiv pe prefectul în a cărui cancelarie este încadrat, în realizarea activităților direct rezultate din exercitarea atribuțiilor care îi sunt stabilite prin Constituție sau prin alte acte normative" [alin. (2)].

Observăm că activitățile avute în vedere exclud exercitarea de prerogative de putere publică care, desigur, sunt specifice funcțiilor publice. Sunt necesare, credem, câteva explicații.

Astfel, potrivit art. 369 din Codul administrativ, autoritățile și instituțiile publice în cadrul cărora sunt înființate funcții publice sunt: a) autorități și instituții publice ale administrației publice centrale, inclusiv autorități administrative autonome prevăzute de Constituție sau înființate prin lege organică; b) autorități și instituții publice ale administrației publice locale; c) structurile de specialitate ale Administrației Prezidențiale; d) structurile de specialitate ale Parlamentului României; e) structurile autorității judecătorești".

De asemenea, similar statutului anterior al funcționarilor publici, se specifică la art. 370 din Codul administrativ că „prerogativele de putere publică sunt exercitate prin activități cu caracter general și prin activități cu caracter special" [alin. (1)] iar „activitățile cu caracter general care implică exercitarea prerogativelor de putere publică, de către autoritățile și instituțiile publice prevăzute la art. 369, sunt următoarele:

a) elaborarea proiectelor de acte normative și a altor reglementări specifice autorității sau instituției publice, precum și asigurarea avizării acestora;

b) elaborarea propunerilor de politici publice și strategii, a programelor, a studiilor, analizelor și statisticilor necesare fundamentării și implementării politicilor publice, precum și a actelor necesare executării legilor, în vederea realizării competenței autorității sau instituției publice;

c) autorizarea, inspecția, controlul și auditul public;

d) gestionarea resurselor umane și a fondurilor publice;

e) reprezentarea intereselor autorității sau instituției publice în raporturile acesteia cu persoane fizice sau juridice de drept public sau privat, din țară și din străinătate, în limita competențelor stabilite de conducătorul autorității sau instituției publice, precum și reprezentarea în justiție a autorității sau instituției publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea;

f) realizarea de activități în conformitate cu strategiile din domeniul societății informaționale, cu excepția situației în care acestea vizează monitorizarea și întreținerea echipamentelor informatice" [alin. (2)].

„Activitățile cu caracter special care implică exercitarea prerogativelor de putere publică sunt următoarele:

a) activități de specialitate necesare realizării prerogativelor constituționale ale Parlamentului;

b) activități de specialitate necesare realizării prerogativelor constituționale ale Președintelui României;

c) activități de avizare a proiectelor de acte normative în vederea sistematizării, unificării, coordonării întregii legislații și ținerea evidenței oficiale a legislației României;

d) activități de specialitate necesare realizării politicii externe a statului;

e) activități de specialitate și de asigurare a suportului necesar apărării drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanei, a proprietății private și publice, prevenirea și descoperirea infracțiunilor, respectarea ordinii și liniștii publice;

f) activități de specialitate necesare aplicării regimului juridic al executării pedepselor și măsurilor privative de libertate pronunțate de instanțele judecătorești;

g) activități vamale;

h) alte activități cu caracter special care privesc exercitarea autorității publice în domenii de competență exclusivă a statului, în temeiul și în executarea legilor și a celorlalte acte normative" [alin. (3)].

Se prevede că „Stabilirea posturilor în regim de funcție publică este obligatorie, în măsura în care sunt îndeplinite activități prevăzute la alin. (1)-(3), cu excepția posturilor aferente personalului din categoriile prevăzute la art. 382 lit. c), h) și i) [„de personal bugetar cărora nu li se aplică prevederile privind funcționarii publici" – „magistrații, personalul asimilat acestora și, după caz, categorii de personal auxiliar din cadrul instanțelor"; „personalul militar"; „membrii Corpului diplomatic și consular al României și personalul contractual încadrat pe funcții specifice ministerului cu atribuții în domeniul afacerilor externe"], precum și a posturilor din cadrul autorităților autonome, pentru care categoriile de personal sunt stabilite prin legislația specială" [alin. (4)].

Funcțiile publice generale și specifice se stabilesc prin lege [alin. (5)]; de exemplu acestea sunt stabilite prin chiar Codul administrativ în Anexa nr. 5 iar alte funcții publice specifice decât cele enumerate în anexă se pot stabili de autoritățile și instituțiile publice, în condițiile art. 384 alin. (1) din același cod – adică tot numai prin lege care conține și echivalarea lor cu funcțiile publice generale, așa cum se menționa și în vechiul statut.

Revenind la funcțiile ocupate de personalul contractual din administrația publică, precizăm că art. 541 din Codul administrativ stipulează că „scopul și atribuțiile fiecărui tip de funcții ocupate de personalul contractual se stabilesc în raport cu categoria din care face parte după cum

urmează: a) pentru funcțiile exercitate în executarea unui contract individual de muncă, prin fișa postului; b) pentru funcțiile exercitate în executarea unui contract de management, prin clauzele contractului de management".

Concluzionăm că stabilirea atribuțiilor se face prin identificarea a ceea ce este exclus datorită faptului că ține de specificul funcțiilor publice. Iar denumirile funcțiilor ocupate de personalul contractual sunt cele enumerate în Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice[2] din care se exclud denumirile funcțiilor publice „rezervate" funcționarilor publici; de asemenea, mai este vorba și de personalul contractual salariat din aparatul propriu al autorităților și instituțiilor publice, care desfășoară activități de secretariat, administrative, protocol, gospodărire, întreținere-reparații și de deservire și pază.

3. Reflecții

Pe baza celor de mai sus, astfel, se identifică indirect posturile prevăzute a fi înființate în vederea ocupării cu personal contractual pentru care există posibilitatea încheierii unui contract individual de muncă la domiciliu, cu mențiunea că este avut în vedere și personalul încadrat cu contract de management (pentru care legea prevede obligativitatea unui astfel de contract, după cum arată art. 543 din Codul administrativ).

Iată deci diferențieri semnificative privind beneficiarii muncii la domiciliu în autoritățile și instituțiile publice din România – aceștia pot fi din categoria personalului contractual, așa cum am indicat, dar nu funcționari publici. Credem că rațiunea legiuitorului ar putea fi justificată tocmai de importanța prerogativelor de putere publică care impun prin natura regimului juridic conferit o reticență justificată la o astfel de formă flexibilă de muncă.

Totuși, credem, această logică ar trebui reconsiderată măcar pentru anumite tipuri de activități ce implică exercitarea de prerogative de putere publică – prin natura lor în regim de telemuncă – și care în condiții de siguranță pentru calitatea serviciului public s-ar putea desfășura și la domiciliul funcționarilor publici ori, așa cum am arătat[3], în orice alt loc ales, adică neorganizat de autoritatea sau instituția publică, pentru că nu se poate pune problema unui arest la domiciliu cu acest scop.

În acest context, mai subliniem că diferențierea între categoria personalului contractual și funcționarii publici nu este reținută în ceea ce privește munca cu timp parțial care, de asemenea, este o noutate pentru administrația publică din România – a se vedea art. 540 lit. c), respectiv art. 378 alin. (1) din Codul administrativ – dar cu un anumit specific, desigur, față de dreptul comun. Totuși, iată, se observă în reglementarea de ansamblu o mai mare deschidere a legiuitorului român spre forme flexibile de muncă pentru administrația publică.

Așa cum precizam încă de la început, economia textului de lege privind posibilitatea muncii la domiciliu pentru personalul contractual din administrația publică ne trimite la dreptul comun în materie, adică la prevederile art. 108 – art. 110 C. muncii[4], dar ținând cont de specificul general

[2] Publicată în M. Of. nr. 492 din 28 iunie 2017, modificată ulterior.

[3] A se vedea: A. Ștefănescu, *Munca la domiciliu și telemunca – drept intern și comparat*, Ed. Universul Juridic, București, 2011, pp. 28-29.

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

al contractului individual de muncă pentru sectorul public, deschis, inclusiv persoanelor care au cetățenia altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor aparținând Spațiului Economic European (dar domiciliul în România) și, prin excepție, cetățenilor străini [a se vedea art. 542 alin. (1) lit. a) și alin. (2) din Codul administrativ]; aspectul nu este valabil și pentru ocuparea funcțiilor publice.

Legiuitorul român nu a prevăzut expres însă pentru administrația publică că, în baza art. 110 alin. (2) C. muncii, putându-se conveni asupra „altor condiții specifice de muncă la domiciliu" pentru angajatul bugetar, inclusiv privind „îndeplinirea atribuțiilor specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor"[5], se ajunge la contract individual de telemuncă, deci la aplicarea unei alte reglementări relativ noi pentru România – Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă – ceea ce, fără a intra în amănunte, complică cumva lucrurile datorită, pe de o parte, fizionomiei stufoase a contractului specific și răspunderii contravenționale care o însoțește iar, pe de altă parte, datorită faptului că se raportează la „cel puțin o zi pe lună"[6] în dezacord[7] cu reglementările europene și ale altor state.

Afirmăm grefarea contractului individual de telemuncă pe contractul individual de muncă la domiciliu – acum și în contextul Codului administrativ – întrucât și până la apariția Legii nr. 81/2018, încheierea unui asemenea contract nenumit își găsea izvorul în art. 110 alin. (2) C. muncii. Iar activitatea administrației publice este în general informatizată inclusiv pentru personalul contractual, încât cu greu munca la domiciliu ar putea „scăpa" telemuncii; ca să nu mai vorbim de faptul că anumite categorii de angajați din această categorie, prin natura obligațiilor contractuale, desfășoară dintotdeauna chiar preponderent, în fapt, muncă la domiciliu, respectiv telemuncă – cum este cazul unor cadre didactice. Dar, *nota bene*, pentru telemuncă este definitorie combinația din punct de vedere funcțional – organizatoric a două elemente, topografic și tehnologic – pentru a se configura un raport de telemuncă, prestația executată în afara locurilor de muncă ale angajatorului, prin intermediul elementului tehnologic, trebuie atât din punct de vedere funcțional, cât și din punct de vedere juridic să se poată lega cu sediul angajatorului[8].

[5] A se vedea art. 2 lit. a) din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă (publicată în M. Of. nr. 296 din 2 aprilie 2018).

[6] A se vedea, pe larg, despre munca la domiciliu și telemunca, inclusiv pentru recentele reglementări și, de exemplu: R. Dimitriu, *Telemunca*, Ed. Rentrop & Straton, București, 2019; Al. Țiclea, L. Georgescu, I. Dumitru, M. Purcaru, *Noutăți legislative, jurisprudențiale și doctrinare în relațiile de muncă*, Ed. Universul Juridic, București, 2018, Cap. IV și Cap. VII; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, Ed. Universul Juridic, București, 2017, pp. 1034-1047; A. Ștefănescu, *Munca la domiciliu și telemunca – drept intern și comparat*, Ed. Universul Juridic, București, 2011; B. Vartolomei, *Telemunca – o nouă formă de organizare a muncii*, în Dreptul nr. 2/2008, p. 68-69.

[7] A se vedea A. Ştefănescu, *Criticism regarding the regulation of the „regular" character for telework activity in Romania and de lege ferenda*, în Jurnalul de studii juridice nr. 3-4/2018.

[8] F. Lucafo, *Il Raporto di telelavoro. Regole Giuridiche e prassi contracttuali*, Editura Cosa e come, Milano, 2007, p. 38.

Obligațiile angajatorilor potrivit cadrului juridic de protecție a maternității la locul de muncă

Drd. **Ana-Maria-Alexandra IANCU***

ABSTRACT

The legal framework outlined by O.U.G. no. 96/2003 regarding the protection of maternity at work places stipulates that employers have, as a rule, two categories of obligations: the obligation of evaluation and information; the obligation to take protective measures but also a series of prohibitions regarding the exposure of the workers concerned, as well as the prohibition of night work and the prohibition of dismissal. In Europe, maternity protection is made according to different legislation from country to country.

Keywords*: maternity protection in the workplace; maternal risk leave; prohibition of dismissal of pregnant workers who have recently given birth or are breastfeeding*

REZUMAT

Cadrul juridic conturat de O.U.G. nr. 96/2003 cu privire la protecția maternității la locurile de muncă prevede că angajatorii au, de regulă, două categorii de obligații; obligația de evaluare și informare; obligația de a lua măsuri de protecție dar și o serie de interdicții privind expunerea lucrătoarelor în cauză, precum și interzicerea muncii de noapte și interzicerea concedierii acestora. În Europa, protecția maternității se face după o legislație diferită de la țară la țară.

Cuvinte-cheie: *protecția maternității la locurile de muncă*; *concediu de risc maternal; interzicerea concedierii lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează*

Legislație relevantă:	O.U.G. nr. 96/2003, Legea nr. 154/2015

* Doctorand, Institutul de Cercetări Juridice „Acad. Andrei Rădulescu" al Academiei Române.

1. Introducere

În cadrul creat de Directiva nr. 89/391/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă[1] au fost adoptate ulterior numeroase alte directive care vizează protecția specială acordată anumitor categorii de lucrători[2], cum este și Directiva nr. 92/85 CEE[3] cu privire la punerea în aplicare a măsurilor care vizează promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajatelor gravide, lăuze sau care alăptează.

Această reglementare conține dispoziții privind protejarea femeilor, care urmează cursuri de calificare sau se află în executarea unui contract de ucenicie și care se află, în același timp gravide, au născut recent sau alăptează, și au adus această situație la cunoștința angajatorului[4].

Obiectivul Directivei nr. 92/85/CEE, este de a aplica măsurile de promovare a îmbunătățirii cadrului de sănătate și securitate în muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, după cum prevăd dispozițiile din art. 1 din acest document.

În dreptul nostru, cadrul juridic este conturat de O.U.G. nr. 96/2003 cu privire la protecția maternității la locurile de muncă[5] și Normele metodologice[6] de aplicare a acesteia.

La elaborarea acestui act normativ au fost avute în vedere[7] prevederile următoarelor reglementări europene și internaționale: Directiva nr. 92/85/CEE cu privire la punerea în aplicare a măsurilor vizând promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează, precum și Convenția nr. 183/2000 privind protecția maternității cuprinde prevederi cu privire la protecția femeilor gravide sau care au născut recent[8].

Prin Legea nr. 154/2015[9] au fost introduse noi modificări legislative care privesc protecția maternității la locurile de muncă, fiind completată și modificată O.U.G. nr. 96/2003 cu privire la protecția maternității la locurile de muncă, aprobată cu modificări și completări, prin Legea nr. 25/2004[10],

---

[1] Publicată în J. Of. (JOCE) nr. L 183 din 29 iunie 1989.

[2] R. Anghel (coord.), *Sănătatea și securitatea în muncă – Abordare multidisciplinară,* Ed. C.H. Beck, București, 2019, p. 3.

[3] Publicată în J. Of. (JOCE) nr. L 348 din 29 noiembrie 1992, modificată ulterior, inclusiv prin Directiva nr. 2014/27/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014, de modificare a Directivelor nr. 92/58/CEE, nr. 92/85/CEE, nr. 94/33/CE, nr. 98/24/CE ale Consiliului și a Directivei nr. 2004/37/CE a Parlamentului European și a Consiliului pentru a le alinia la Regulamentul (CE) nr. 1272/2008 privind clasificarea, etichetarea și ambalarea substanțelor și a amestecurilor [publicată în J. Of. (JOUE) nr. L 65 din 5 martie 2014.

[4] D. Țop, *Drept social european*, Ed. Bibliotheca, Târgoviște, 2009, p. 248.

[5] Publicată în M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003, aprobată, cu modificări și completări, prin Legea nr. 25/2004, publicată în M. Of. nr. 214 din 11 martie 2004.

[6] Norma metodologică din 07/04/2004, publicată în M. Of. nr. 378 din 29 aprilie 2004 de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

[7] N. Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 151-152.

[8] Ratificată numai de un număr de 66 de state, cu puțin peste 1/3 din numărul total al membrilor O.I.M.

[9] Publicată în M. Of. nr. 445 din 22 iunie 2015.

[10] Publicată în M. Of. nr. 214 din 11 martie 2004.

modificată și completată ulterior. Noul act normativ clarifică[11] prevederile inițiale și actualizează anumite aspecte în ceea ce privește protecția socială[12] în privința maternității angajatelor.

Potrivit Directivei nr. 92/85/CEE, angajatorii au, de regulă, două categorii de obligații: *obligația de evaluare și informare; obligația de a lua măsuri de protecție.*

Directiva prevede și o serie de *interdicții* privind expunerea lucrătoarelor în cauză, precum și interzicerea muncii de noapte și interzicerea concedierii acestora, ce vor fi analizate în cele ce urmează, în forma în care acestea își găsesc reglementarea legală.

2. Obligația de evaluare

Pentru toate activitățile susceptibile să producă un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă menționate de anexa I din directivă, patronul (angajatorul) are obligația să evalueze anual natura, gradul și durata expunerii la aceste riscuri a lucrătoarelor în cauză în întreprinderea și/sau unitatea respectivă, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție și prevenire menționate la art. 7 din Directiva nr. 89/391/CEE, cu scopul de a evalua orice risc asupra securității sau sănătății lucrătoarelor și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării și de a decide ce măsuri trebuie luate.

Dacă rezultatele evaluărilor asupra locului de muncă arată vreun risc pentru salariate ori o consecință negativă cu privire la starea de graviditate sau a lehuziei, angajatorul este obligat să adopte măsuri în consecință în scopul modificării temporare a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru a salariatei în cauză, să fie evitată expunerea acestei lucrătoare la riscurile semnalate [art. 5 alin. (1) din Directiva nr. 92/85/CEE].

Dacă modificarea condițiilor lor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv sau nu poate fi cerută în mod rezonabil, datorită unor motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a schimba locul de muncă al lucrătoarei în cauză.

Angajatorii au obligația, conform art. 16, de a acorda salariatelor gravide dispensă, care potrivit art. 2 lit. f), reprezintă un număr de ore libere plătite de angajator, pentru consultații medicale prenatale în limita a maxim 16 ore lunar, fără a li se afecta drepturile salariale.

Condiția respectării acestei obligații este ca investigațiile medicale respective să nu se poată efectua decât în cadrul programului de lucru al femeii[13]. Fiind vorba de ore libere plătite, se prevede astfel, expres, că nu are loc diminuarea drepturilor salariale ale celei în cauză.

Această situație nu constituie învoire[14] pentru salariata în cauză, deoarece nu rămâne la aprecierea angajatorului dacă o aprobă sau nu, neputând obliga salariata să-și ia o zi din concediul de odihnă, fie o zi de concediu fără plată, căci o asemenea obligație rezultă *ope legis*.

[11] D. Țop, *Noi reglementări privind protecția maternității la locul de muncă*, în R.R.D.M. nr. 10/2015, p. 13-18.

[12] D. Țop, *Dreptul muncii – Dreptul securității sociale*, Ed. Bibliotheca, Târgoviște, 2013, p. 526-531.

[13] L.S. Doseanu, *Reglementarea muncii tinerilor și femeilor în dreptul național și european,* Ed. Universul Juridic, 2014, p. 101.

[14] Ș.D. Pițigoi, *Aspecte referitoare la regimul juridic al învoirii de la locul de muncă*, în Dreptul nr. 12/2017, p. 66.

3. Obligația de a lua măsuri de protecție

Dacă schimbarea locului de muncă nu este posibilă din punct de vedere tehnic și/sau nu poate fi cerută în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, lucrătoarelor în cauză trebuie să li se acorde, în conformitate cu legislația și/sau practica națională, o dispensă pentru toată perioada necesară protecției securității sau sănătății acestora [art. 5 alin. (3)].

Concediul de risc maternal s-a spus că reprezintă expresia comună a unei măsuri de protecție a muncii[15], mai ales cu privire la protejarea maternității în muncă dar, totodată, acest tip de concediu constituie unul dintre drepturile principale ale angajatelor care se găsesc uneori în situații speciale (graviditate, naștere recentă sau perioadă de alăptare).

În cazul în care angajatorul nu poate aduce la îndeplinire, din cauze justificate obiectiv, obligațiile menționate de art. 9, salariatelor li se cuvine un concediu de risc maternal, care reprezintă unul dintre drepturile principale ale celor care se găsesc în situații speciale (graviditate, naștere recentă sau perioadă de alăptare).

Concediul se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o durată care nu poate depăși 120 de zile, mai înainte de data solicitării concediului de maternitate, sau după revenirea din concediul postnatal obligatoriu, excepție făcând cazul în care salariata nu își exprimă opțiunea pentru concediu de creștere și îngrijire a copilului.

Frecvent, un asemenea concediu rezolvă situații care au ca efect imposibilitatea salariatei de a presta activitatea pentru perioada anterioară concediului prenatal, cum ar fi situația unei sarcini toxice.

Concediul de risc maternal[16] se acordă de către medicul de familie sau de medicul specialist. Medicul va elibera într-un asemenea caz, un certificat medical.

Eliberarea certificatului medical urmează a se face sub condiția ca salariata să se fi prezentat la consultațiile prenatale și postnatale, corespunzător prevederilor Ministerului Sănătății.

Un asemenea tip de concediu nu poate fi acordat, potrivit art. 10 din O.U.G. nr. 96/2003, simultan cu alte concedii reglementate de legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, întrucât salariata nu poate beneficia, având calitatea de asigurat, decât de o unică prestație socială.

Modificarea art. 10 prin Legea nr. 154/2015, prevede în noua formulare că acordarea concediului de risc maternal mai înainte de data solicitării concediului de maternitate „este stabilit potrivit dispozițiilor O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare" și nu conform sistemului public de pensii sau alte drepturi de asigurări sociale, ca în reglementarea anterioară.

[15] L. Filip, L. Pavel, *Concediul de risc maternal*, în R.R.D.M. nr. 4/2004, p. 60-63.

[16] A. Țiclea, L. Georgescu, *Dreptul securității sociale,* Ed. Universul Juridic, București, 2015, p. 78.

Interdicția concedierii salariatei funcționează[17] și în cazul concediului de risc maternal reglementat de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003.

Concediul de risc maternal se adaugă cazurilor care impun suspendarea raportului de muncă reglementate de Codul muncii.

În doctrină s-a spus că s-ar impune „corelarea dispozițiilor Codului muncii cu cele ale O.U.G. nr. 96/2003, în sensul includerii între motivele de suspendare de drept de la art. 50 C. muncii și a concediului de risc maternal"[18]. Este firească o asemenea apreciere câtă vreme acordarea acestui concediu nu este la latitudinea angajatorului, ci este impusă de lege ca o măsură de protecție a salariatei[19].

S-a menționat că „majoritatea autorilor analizează, tot legat de starea de maternitate, și concediile medicale și indemnizația de risc maternal, deși este vorba de o varietate a concediului în situația incapacității temporare de muncă[20].

Indemnizația de risc maternal care se cuvine salariatei în cauză se plătește[21] din bugetul asigurărilor sociale de stat, fără condiție de stagiu de cotizare, iar cuantumul acesteia este egal cu 75% din media veniturilor lunare din ultimele 6 luni, din cele 12 anterioare lunii pentru care se acordă concediu de maternitate[22].

Indemnizația în cauză se plătește salariatei lunar de către angajator cel mai târziu la data lichidării drepturilor salariale pe luna în care se acordă un asemenea concediu. Pentru această indemnizație nu se plătește contribuția de asigurări sociale de stat.

Durata concediului de risc maternal constituie, potrivit art. 11 din O.U.G. nr. 96/2003, perioadă asimilată stagiului de cotizare[23].

Angajatorii sunt obligați să adopte măsuri eficiente în scopul de a evita expunerea acestor categorii de lucrătoare la riscuri ce ar putea avea repercusiuni asupra graviditățiisau alăptării, printr-o îmbunătățire provizorie a condițiilor de muncă și/sau a timpului de lucru ori prin schimbarea mediului de muncă ori prin acordarea unui concediu potrivit legislației naționale, cu acordarea unei remunerații sau indemnizații adecvate[24].

Art. 9 din Legea nr. 154/2015, prevede că, este necesar să fie evitată expunerea salariatei în cauză la riscurile evidențiate, potrivit recomandării medicului de medicina muncii ori a medicului de familie. Astfel, dacă riscurile cu privire la sănătate și securitatea în muncă pun în pericol salariatele sau există consecințe negative în privința sarcinii și alăptării, angajatorii trebuie să ia măsurile necesare pentru modificarea condițiilor de muncă, programului de muncă sau să

[17] I.M. Lăpuște, *art. cit.,* p. 34.

[18] R. Dimitriu, *Reflecții privind suspendarea contractului individual de muncă și necesitatea regândirii reglementării acesteia cuprinsă în codul muncii*, în Dreptul nr. 2/2015, p. 81.

[19] D. Țop, *Dreptul muncii – dreptul securității sociale… op. cit*, p. 440.

[20] F. Roșioru, *Dreptul individual al muncii. Curs universitar,* Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 514-515.

[21] A. Țiclea, *Concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate*, în R.R.D.M. nr. 4/2006, p. 14-30.

[22] N. Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 153.

[23] D. Țop, *Dreptul securității sociale,* ed. a III-a, Ed. Zven, Târgoviște, 2017, p. 267.

[24] L. Dima, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană,* Ed. C.H. Beck, București, 2012, p. 164.

evite expunerea salariatelor aflate în situațiile menționate, la riscurile evidențiate *„conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale”.*

Angajatorul este obligat să modifice temporar locul și/sau felul muncii, fără consimțământul salariatei în cauză, potrivit dispozițiilor art. 48 C. muncii, ca măsură de protecție[25] a acesteia.

Angajatorul are obligația să modifice locul de muncă al salariatelor gravide sau al celor care au devenit de curând mame, în situația în care ele își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezată, astfel încât să li se asigure la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziția șezândă sau, respectiv, pentru mișcare. Medicul de medicină a muncii este cel care hotărăște intervalele de timp la care este necesară schimbarea poziției de lucru, perioadele de activitate, precum și durata perioadelor pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare. Dacă amenajarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsurile necesare pentru a schimba locul de muncă al salariatei respective[26].

O altă importantă măsură de protecție socială a salariatelor o reprezintă reducerea timpului de lucru[27]. Astfel, în art. 13 din O.U.G. nr. 96/2003 se prevede că în baza recomandării medicului de familie salariata gravidă care din motive de sănătate a sa sau a fătului nu poate îndeplini o durată normală de 8 ore a timpului de muncă are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, fără diminuarea salariului, care se plătește integral fiind suportat din fondul de salarii al angajatorului.

Lucrătoarele însărcinate nu ar putea fi solicitate, în nicio situație, să presteze munci în privința cărora evaluarea a semnalat riscul de expunere la agenții și condițiile de muncă prevăzute în anexa II secțiunea A^2, ce pot pune în pericol securitatea sau sănătatea acestor lucrătoare.

Cele care alăptează nu pot fi obligate, sub nicio formă, să desfășoare activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenții și condițiile de muncă prevăzute în anexa II secțiunea B^3, ce pot pune în pericol securitatea sau sănătatea acestor lucrătoare (art. 6 din documentul analizat).

Aceste reglementări de protecție au caracter suplimentar în raport cu dispozițiile generale referitoare la protecția lucrătorilor, în special cele referitoare la valorile limită de expunere profesională[28].

În cazul în care o lucrătoare care exercită o activitate interzisă prevăzută în anexa II rămâne însărcinată sau alăptează și își informează angajatorul cu privire la aceasta, măsurile de protecție menționate, prevăzute la art. 5 din directivă, sunt aplicabile întocmai[1].

Reglementările Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 prevăd și obligația angajatorilor de a insera în regulamentele interne măsuri referitoare la igiena, sănătatea și securitatea în muncă, conform prevederilor art. 242 alin. (1) lit. a) C. muncii.

---

[25] D. Țop, *Tratat de dreptul muncii,* Ed. Wolters Kluwer, București, 2008, p. 244.

[26] C.A. Moarcăș Costea, *Dreptul securității sociale,* Ed. C.H. Beck, București, 2013, p. 167.

[27] D. Moțiu, *Dreptul individual al muncii,* Ed. C.H. Beck, București, 2011, p. 259.

[28] L.S. Doseanu, *op. cit.*, p. 41.

4. Interdicții

În conformitate cu art. 7 al directivei, lucrătoarele nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte[29] în timpul sarcinii și în perioada postnatală, perioadă care va fi determinată de autoritatea națională responsabilă în domeniul securității și sănătății, sub rezerva prezentării, în conformitate cu procedurile stabilite de statele membre, a unui certificat medical care atestă că perioada respectivă este necesară pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarei în cauză.

De asemenea, directiva cere statelor membre să ia măsurile necesare pentru ca lucrătoarele în cauză, să nu fie obligate să desfășoare muncă de noapte, măsuri care să includă fie dreptul de a fi transferate la o muncă de zi, fie o dispensă ori prelungirea concediului de maternitate, atunci când un astfel de transfer nu este posibil datorită unor motive tehnice sau obiective, ori nu poate fi solicitat în mod rezonabil din motive bine întemeiate.

Conform art. 10 din Directiva nr. 92/85/CEE, statele membre sunt obligate să ia măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor gravide, care au născut de curând și care alăptează în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate, cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislația și/sau practica națională și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul[1].

În situația în care angajatorul concediază o lucrătoare însărcinată sau care este în concediu de maternitate, trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) a statuat că art. 10 din Directiva nr. 92/85/CEE are efect direct și, în cazul în care statul membru nu a luat măsuri de transpunere în termenul stabilit de directivă, conferă persoanelor fizice drepturi pe care acestea le pot invoca în fața instanțelor naționale împotriva autorităților statului membru respectiv[30].

Această interdicție[31] vizează atât contractele de muncă pe durată nedeterminată, cât și cele pe durată determinată. Totuși, refuzul de a reînnoi un contract de muncă pe durată determinată ajuns la termen nu poate fi asimilat unei concedieri interzise de directivă.

Dacă, însă, măsura nereînnoirii contractului de muncă cu durată determinată este motivată de starea de graviditate a lucrătoarei, aceasta constituie o discriminare directă bazată pe sex, contrară art. 2 par. 1 și 3 ale Directivei nr. 76/207/CEE privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la angajare, la formare și promovare profesională și condițiile de muncă[32].

Prevederea din art. 10.1 din Directiva nr. 92/85/CEE potrivit căreia concedierea[33] lucrătoarelor gravide, care au născut recent și care alăptează poate avea loc în cazuri excepționale „(...) și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul", nu impune statelor membre obligația de a prevedea cerința ca o autoritate națională, în situația în care constată că există un caz

[29] D. Țop, *Tratat de dreptul muncii..., op. cit.*, p. 250.

[30] L.S. Doseanu, *op. cit.*, p. 42.

[31] N. Voiculescu, *Drept social european,* Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 147.

[32] L.S. Doseanu, *op. cit.*, p. 42.

[33] D. Țop, *Tratat de dreptul muncii..., op. cit.*, p. 251.

excepțional care justifică concedierea unei astfel de lucrătoare, să își exprime acordul cu privire la concediere înainte de emiterea de către angajator a deciziei de a concedia lucrătoarea respectivă[34].

Curtea de Justiție a decis că art. 10 nu vizează o lucrătoare care se supune fecundării *in vitro* atunci când, la data la care concedierea sa este pronunțată, fecundarea ovulelor acestei lucrătoare de către spermatozoizii partenerului său a avut deja loc, astfel încât există ovule fecundate *in vitro,* dar acestea nu au fost totuși transferate în uterul acesteia[35].

În absența unei reglementări europene, autoritățile naționale au competența de a fixa modalitățile în care, respectându-se ansamblul regulilor de drept al Uniunii Europene și cu deosebire Directiva nr. 92/85/CEE, trebuie integrate în elementele salariului ce servesc pentru determinarea cuantumului remunerației datorate lucrătoarei în timpul concediului de maternitate orice mărire de salariu intervenită înaintea sau în timpul concediului[36].

Legislația noastră, în consens cu normele Uniunii Europene și cu statuările Curții de Justiție, interzice, ca principiu, concedierea salariatelor gravide, interdicția *„funcționează numai în ipoteza în care angajatorul a luat cunoștință de starea de graviditate a salariatei, anterior emiterii deciziei de concediere"*[art. 60 alin. (1) lit. c) C. muncii], aceasta trebuind să anunțe „în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să-i ateste această stare" [art. 21 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 96/2003], în lipsa îndeplinirii acestei obligații legale, gravida poate fi concediată atât din motive care țin de persoana sa (art. 61 C. muncii), cât și din motive care nu țin de această persoană (art. 65 C. muncii). Notificarea salariatei trebuie să intervină anterior emiterii deciziei de concediere și nu ulterior acestui moment. În caz contrar, este evident, interdicția nu mai operează. Tot astfel, aceasta nu operează în situația în care concedierea este dispusă „pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau dizolvării angajatorului" [art. 60 alin. (2) C. muncii][37].

S-a remarcat „că art. 10 pct. 1 din Directiva nr. 92/85/CEE nu obligă statele membre să stabilească o listă a cazurilor în care salariata gravidă poate fi concediată în cazuri excepționale pentru motive care nu au legătură cu starea de graviditate; Curtea de Justiție a precizat că dispoziția respectivă urmărește să asigure prescripții minime pentru protecția salariatelor gravide. Așadar, prevederea din art. 60 alin. (2) C. muncii, care înlătură în mod expres interdicția concedierii în cazurile speciale exceptate de reorganizare judiciară, de faliment sau de dizolvare a angajatorului, nu împiedică instanța să confirme validitatea concedierii pentru alt motiv legal care, în mod excepțional, nu are legătură cu starea de graviditate a salariatei în cauză. De astfel, dispoziția art. 60 alin. (2) C. muncii nu se referă în mod special la salariata gravidă, având aplicabilitate și în celelalte cazuri enumerate în alin. (1) al aceluiași articol[38].

În același sens, se susține că în conflictul de reglementare între art. 60 alin. (1) lit. c) C. muncii și art. 21 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 96/2003, având în vedere momentul intrării în vigoare a

[34] L.S. Doseanu, *op. cit.*, p. 43.

[35] N. Voiculescu, *op. cit.,* p. 147.

[36] L.S. Doseanu, *op. cit.*, p. 44.

[37] A. Țiclea, A. Duțu, *Discuții referitoare la interdicția concedierii salariatelor gravide,* în Dreptul nr. 9/2018, pp. 55-56.

[38] O. Ținca, *Considerații în legătură cu interpretarea interdicției legale a concedierii salariatei gravide (în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere) în lumina Directivei nr. 92/85/CEE,* în Dreptul nr. 9/2014, p. 109.

celor două acte normative, trebuie acordată preeminență celui de al doilea. Așa fiind, dacă, de exemplu, „salariata gravidă este arestată preventiv sau la domiciliu mai mult de 30 de zile, atunci poate totuși interveni concedierea acesteia"[39].

Spre deosebire de dreptul comparat, dreptul românesc nu se referă la toate situațiile (excepționale), în care totuși poate interveni concedierea salariatelor protejate de lege. Dar de aici nu trebuie să ajungem la concluzia că dreptul nostru interzice *de plano* concedierea lor. În temeiul art. 10 din Directiva nr. 92/85/CEE, o astfel de concediere este posibilă, în mod excepțional, pentru motive care nu privesc situația lor (de gravide). Dispunând o atare măsură, angajatorul trebuie să dea dovadă de bună-credință (art. 8 C. muncii), să pășească prudent la concediere, să informeze corect salariata despre situația obiectivă care determină această măsură, fără nicio legătură cu starea ei de persoană vulnerabilă[40].

În conformitate cu art. 21 angajatorul nu poate să dispună încetarea raporturilor de muncă în cazul salariatei însărcinate, aflate în concediu de risc maternal, de maternitate sau care a născut și se află în concediu pentru creșterea copilului.

O corelare firească[41] a dispozițiilor acestui act normativ cu alte prevederi legale incidente în domeniu o reprezintă modificarea lit. d) și e) din art. 21 alin. (1). Se adaugă o nouă situație când nu operează, potrivit art. 21 alin. (3), interdicția concedierii și anume cea a dizolvării angajatorului, alături de reorganizarea judiciară sau falimentul acestuia.

În literatura juridică s-a subliniat că „interpretarea corectă a acestui articol trebuie să ne ducă la concluzia că starea de dizolvare, reorganizare sau faliment a angajatorului este o cauză care permite concedierea tuturor lucrătoarelor enumerate la alin. (1) al art. 21, însă pentru cele care se găsesc în situația expusă la lit. a), concedierea este posibilă și atunci când este motivată de împrejurări care nu au legătură cu starea acestora (graviditate, lăuzie sau alăptarea copilului)"[42].

Se arată în Lege, că această măsură se poate extinde, numai o singură dată, până la cel mult 6 luni de la reluarea activității. Numai o excepție este permisă de lege, insolvabilitatea sau reorganizarea judiciară a angajatorului, atunci se poate dispune încetarea de drept a raporturilor de muncă.

În practica judecătorească s-au stabilit următoarele: prin sentința civilă nr. 2040 din 17 octombrie 2012[43], Tribunalul Dâmbovița a respins acțiunea formulată de reclamantă. Instanța a reținut că desființarea postului a fost efectivă și reală, deoarece în decizia de concediere, s-a menționat ca temei al încetării contractului individual de muncă al reclamantei, art. 65 alin. (1) C. muncii, cu motivarea că postul ocupat de reclamantă s-a desființat ca urmare a reorganizării activității pe principiul rentabilității și eficientei, situație în care a fost necesară reducerea unor posturi, dar și faptul că ne aflăm în situația unei concedieri individuale pentru motive care nu țin de persoana salariatului, conform art. 65 C. muncii și având în vedere decizia ICCJ nr. 6/2011 potrivit căreia dispozițiile art. 74 alin. (1) lit. d) C. muncii nu sunt aplicabile în cazul în care concedierea s-a

[39] S. Panaite, *Dreptul individual al muncii,* Ed. Hamangiu, București, 2017, p. 160.

[40] A. Țiclea, A. Duțu, *art. cit.,* p. 56.

[41] D. Țop, *Noi reglementări privind protecția maternității la locul de muncă, art. cit supra.*

[42] I. Dumitru*, Considerații asupra legalității concedierii lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează,* în R.R.D.M. nr. 11/2016, p. 32.

[43] Nepublicată.

dispus în temeiul art. 65 C. muncii, instanța nu poate primi critica reclamantei privind obligațiile angajatorului vizând oferirea unui alt loc de muncă.

Nici susținerea privind nerespectarea de către pârâtă a interdicției de concediere pentru necorespundere profesională, în primele 6 luni de la reluarea activității după concediul maternal, nu s-a verificat, încetarea contractului de muncă fiind generată de considerentul desființării postului și nu cel de necorespundere profesională, iar în această ipoteză, nu mai există obligația oferirii unui alt loc de muncă, chiar dacă pârâta, în concret, a procedat în acest sens și, în raport de acestea, nu s-a putut verifica nici susținerea privind obligativitatea școlarizării pentru dobândirea unei noi calificări.

Împotriva acestei sentințe, reclamanta P.C. a formulat recurs, criticând-o pentru nelegalitate și netemeinicie, susținând că:

Instanța de fond nu a stabilit cu certitudine când anume s-a dispus desființarea postului ocupat de mine, în decembrie 2009, conform organigramei aflate la dosar sau la data reluării activității, martie 2012 când s-a comunicat înștiințarea nr. 2/20 din 5 martie 2012.

Potrivit acestui document, urmare a deciziei directoratului din data de 24 noiembrie 2009 s-a dispus reorganizarea activității, efectele reducerii posturilor producându-se în luna decembrie 2009, când se afla în concediu de maternitate și ulterior în concediu pentru creștere copil.

În această situație este de remarcat că la reluarea activității, angajatorul este obligat să redea persoanei în cauză același post și nu un altul, în caz contrar măsura fiind lovită de nulitate absolută, în conformitate cu art. 81 lit. a) coroborat cu art. 41 alin. (1) și (3), precum și cu art. 57 alin. (1) C. muncii.

Așa fiind, nici desființarea postului salariatei aflate în concediu creștere copil nu poate fi dispusă în perioada acestui concediu sau a concediului de maternitate, întrucât angajatorul are obligația ca la revenirea din concediu să o reintegreze pe același post. În același sens sunt și dispozițiile art. 21 lit. d) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă potrivit cărora este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatei care se afla în concediu pentru creștere copil.

La reluarea activității după revenirea salariatei din concediu creștere copil, angajatorul este obligat să reintegreze salariata pe același post deținut anterior suspendării contractului individual de muncă, emițându-se în acest sens decizia de încetare a suspendării contractului individual de muncă și înregistrându-se în registrul electronic de evidență a salariaților (ReviSal) încetarea acestei suspendări, angajatorul nu a depus în acest sens nici o dovadă, mai mult, decizia de concediere nr. 743/2012 face referire la o măsură dispusă în 2009, dar aplicabilă în 2012.

Astfel se naște întrebarea pe ce post a fost reîncadrată după revenirea din concediu pentru creștere copil, pentru a se aprecia legalitatea măsurii luate de angajator, aspect care nu a fost lămurit de instanța de fond.

S-a mai arătat că au fost încălcate dispozițiile legale care asigură măsuri de protecție socială în asemenea situații care stabilesc că după revenirea din concediu pentru creșterea copilului, persoana nu poate fi concediată pentru motive ce nu țin de persoana salariatului pe perioadele și în situațiile prevăzute de legiuitor în dispozițiile art. 25 alin. (3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 111/2010, cu excepția reorganizării judiciare sau a falimentului.

În condițiile în care instanța face referire la acest text de lege, nu îi dă eficiență juridică apreciind că, încetarea contractului ei de muncă are drept cauză desființarea postului și nu necorespunderea profesională, deși legiuitorul nu distinge între aceste situații cum greșit face instanța de fond.

Curtea de Apel Ploiești, analizând actele și lucrările dosarului în funcție de prevederile legale aplicabile cauzei și sub toate aspectele, conform art. 312 alin. (1) C. pr. civ., Curtea constată că motivele de recurs sunt fondate pentru următoarele considerente:

În decembrie 2009, s-a dispus desființarea postului ocupat de recurentă, conform organigramei aflate la fila 64 din dosar. Potrivit acestui document, ca urmare a deciziei Directoratului Raiffeisen Bank S.A. din data de 24 noiembrie 2009, s-a dispus reorganizarea activității, efectele reducerii posturilor producând-se în luna decembrie 2009, când contestatoarea se afla în concediu de maternitate și, ulterior, în concediu pentru creștere copil.

La reluarea activității, angajatorul este obligat să redea contestatoarei același post, în conformitate cu art. 8 lit. a) coroborat cu art. 41 alin. (1) și (3) precum și cu art. 57 alin. (1) C. muncii.

Desființarea postului salariatei aflate în concediu creștere copil nu poate fi dispusă în perioada acestui concediu sau a concediului de maternitate, întrucât angajatorul are obligația ca, la revenirea recurentei din concediu creștere copil, să o reintegreze pe același post. În același sens, sunt și dispozițiile art. 21 lit. d) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă potrivit cărora este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatei care se afla în concediu pentru creștere copil.

La reluarea activității după revenirea salariatei din concediu creștere copil, angajatorul este obligat să reintegreze salariata pe același post deținut anterior suspendării contractului individual de muncă, emițând-se, în acest sens, decizia de încetare a suspendării contractului individual de muncă și înregistrând-se în registrul electronic de evidență a salariaților (ReviSal) încetarea acestei suspendări.

Decizia de concediere nr. 743 din 9 martie 2012 face referire la o măsură dispusă în 2009, dar aplicabilă în 2012. Actele dosarului nu au relevat, din acest punct de vedere, că pârâta, după desființarea posturilor, a procedat la o selecție de personal și o redistribuire a acestora pe posturile păstrate.

Recurenta nu se înscrie în sfera de aplicare a dispozițiilor art. 21 alin. (3) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 96/2003 care prevede interdicția angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatului care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani și se extinde o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei/salariatului în unitate.

Nici susținerile acesteia referitor la persoana care avea căderea să semneze decizia atacată nu au fost dovedite în cauză.

Față de aceste considerente, Curtea[44] constată că recursul este fondat și, în baza art. 312 alin. (1) C. pr. civ., îl va admite ca atare, va modifica în tot sentința atacată în sensul că va admite contestația.

[44] Curtea de Apel Ploiești, secția I civilă, dec. civ. nr. 337, nepublicată.

Actul intern întocmit de angajator în caz de suspendare a contractului individual de muncă al salariatului constituie temeiul efectuării înscrierilor necesare în registrul general de evidență al salariaților și în dosarul personal al salariatului[45].

După revenirea salariatei la locul de muncă, prin acordul părților, elementele contractului de muncă pot fi modificate. Așadar, legislația nu impune o durată de timp în care părțile pot conveni modificări ale contractului de muncă, însă angajatorul nu poate concedia salariata mai devreme de 6 luni de la revenirea definitivă a acesteia din concediu creștere copil.

Este posibilă concedierea salariatei pentru motive care nu au legătură directă cu starea sa și pe care angajatorul trebuie să le justifice temeinic. Nu poate fi de conceput ca o astfel de salariată să nu poată fi concediată pentru săvârșirea unor abateri grave, de exemplu, lipsește nemotivat de la locul de muncă o perioadă îndelungată. Într-adevăr, în cazul în care concedierea nu are legătură directă cu starea de graviditate a salariatei, decizia de concediere a angajatorului este legală[46].

5. Obligații și interdicții pentru angajatori în alte state europene

În Europa protecția maternității se face după o legislație diferită de la țară la țară. Astfel: Codul muncii al Republicii Moldova[47], ca obligații ale angajatorilor art. 250 prevede următoarele: în cazul în care, drept urmare a evaluării riscurilor profesionale în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă, munca prestată de către o femeie gravidă, o femeie care a născut de curând sau una care alăptează se dovedește a prezenta riscuri pentru securitatea sau sănătatea acesteia ori poate avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă, să excludă influența factorilor de risc asupra persoanelor menționate.

Dacă modificarea condițiilor de muncă nu este posibilă din motive obiective, femeii gravide, femeii care a născut de curând sau celei care alăptează i se acordă o altă muncă, astfel încât să se evite expunerea acesteia la factorii de risc identificați în cadrul evaluării. În perioada activității la noul loc de muncă, femeii gravide, femeii care a născut de curând sau celei care alăptează i se menține salariul mediu de la locul de muncă precedent.

Ca interdicții, art. 251 prevede că se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 4 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului.

Codul muncii al Republicii Albania[48] prevede în art. 104 alin. (2) că femeile însărcinate sau care alăptează nu pot fi angajate, la locuri de muncă cu dificultăți sau care periclitează sănătatea mamei și a copilului. Consiliul de Miniștri definește locurile de muncă dificile sau periculoase, care pun în pericol sănătatea mamă și copil, precum și norme speciale privind condițiile de muncă referitoare la gravide sau care alăptează.

Atunci când femeia gravidă, femeia care tocmai a născut un copil și/sau femeia care alăptează decide să se întoarcă la locul de muncă anterior după perioada de 63 de zile, dar locul de muncă

[45] D. Moțiu, *Dreptul individual al muncii,* Ed. C.H. Beck, București, 2011, p. 222.

[46] I.M. Lăpuște, *Interdicții privind concedierea,* în R.R.D.M. nr. 6/2017, p. 33.

[47] Publicat la data de 29 iulie 2003 în Monitorul Oficial nr. 159-162, www.lex.justice.md

[48] https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/al/al066en.pdf

precedent nu este considerat potrivit în conformitate cu prevederile din legislația privind protecția securității și sănătății la locul de muncă, angajatorul ia, conform art. 194 alin. (3), măsurile necesare pentru a asigura ajustarea temporară a condițiilor de muncă și/sau orele de lucru pentru a evita orice riscuri față de angajată și/sau copilul ei.

În cazul în care ajustarea condițiilor sau a orelor de lucru este imposibilă din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv sau în cazul în care nu este posibilă, poate fi solicitat pe baza unor motive temeinic justificate, transferul la un alt loc de muncă similar care este potrivit pentru ea.

În cazul în care femeia hotărăște să lucreze după perioada de 63 de zile după ce a dat naștere copilului, cu acordul angajatorului, privind hrănirea copilului, are dreptul să aleagă după cum urmează, până când copilul împlinește 1 an, de: o pauză plătită de 2 ore în cadrul duratei normale de muncă sau de durata muncii, redusă cu 2 ore, cu același salariu ca și când ar fi lucrat pentru durata normală de muncă zilnică [art. 105 alin. (3)].

La expirarea concediului de maternitate, salariata are dreptul [art. 105 alin. (4)] să se întoarcă la postul anterior sau într-un post echivalent, în condiții care nu sunt mai puțin favorabile pentru ea și pentru a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de angajare, ea ar beneficia în timpul absenței.

În Belarus, femeile însărcinate au dreptul la o protecție suplimentară, de exemplu, munca de noapte este interzisă femeilor însărcinate, femeilor care sunt în concediu postnatal și femeilor cu copii sub vârsta de trei ani. Nu sunt permise orele suplimentare și munca de noapte pentru femeile însărcinate, pentru femeile care sunt în concediu postnatal și femeile cu copii sub vârsta de trei ani.

Concedierea femeilor însărcinate, femeilor cu copii sub vârsta de trei ani, femeilor singure cu copii sub vârsta de paisprezece ani (copiii cu dizabilități – sub optsprezece ani) este interzisă, cu excepția lichidării întreprinderii[49].

În Bosnia și Herțegovina, după expirarea concediului de maternitate, o femeie cu un copil cu vârsta de până la un an are dreptul să lucreze cu jumătate de normă[50].

În Germania, legea privind protecția maternității enumeră un set minimal de munci care sunt interzise salariatei pe perioada sarcinii, inclusiv interdicția de a sta în picioare mai mult de patru ore[51].

Codul slovac al muncii[52], în art. 170 prevede că mamele care alăptează copiii au o pauză specială în muncă pentru alăptare. Au dreptul la două pauze de 30 de minute până la a șasea lună de vârstă a copilului și o pauză de 30 de minute până la a noua lună de vârstă a copilului pe schimb. Dacă mama lucrează la un loc de muncă cu fracțiune de normă, nu mai scurt decât o slujbă cu jumătate de normă, are dreptul la o pauză de 30 de minute pentru fiecare copil până la a șasea lună de vârstă. Pauzele de muncă pentru alăptare sunt considerate ca făcând parte din timpul de lucru.

[49] Arvo Kuddo *Labor Laws in Eastern European and Central Asian Countries: Minimum Norms and Practices*, The World Bank, 2009, p. 52.

[50] *Ibidem.*

[51] https://consilierjuridicgermanoroman.com

[52] V. Križan, *Implementation and Enforcement of EU Labour Law in the Visegrad Countries,* Palacký. University, Olomouc, 2014, p. 215.

Punct de vedere referitor la Decizia nr. 41/2019 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție[1] privind acordarea gradației de merit în învățământul preuniversitar

Consilier juridic, **Veronica DABU**

ABSTRACT

This article aims to remove the discriminatory situation created between the pre-school teaching staff, which ensures simultaneous teaching to a combined group consisting, as the case may be, of a small group, with children between 3-4 years, a middle group, with children between 4-5 years, and a large group, with children between 5-6 years and the primary and secondary education teaching staff, which provides simultaneous teaching to 2-5 classes of students and benefits from an increase in the basic salary.

The new regulation is based on compliance with:

– the principle of equality, by ensuring equal basic salaries for work of equal value;
– the principles governing pre-university and higher education, as lifelong learning is a right guaranteed by law and which includes all the learning activities carried out by each person, starting with early education;
– the principle of child-centred education, regardless of age, knowledge, respect and appreciation of the uniqueness of a child and his characteristics;
– the principle of non-discrimination in the sense of the existence of opportunities for the development of all children, regardless of whether in the combined group there are children of 3 years, 4 years and 5 years, an approach according to the interests, needs and potential of each child, regardless of age;
– the principle of the individualization of the activities by groups of different levels, simultaneously, while taking into account each child's pace of development and needs.

Keywords: *pre-school teaching staff, combined group, age level, increase in the basic salary*

[1] Acest articol a fost modificat de Punctul 2, Articol V din Ordonanța de Urgență nr. 1 din 6 ianuarie 2020, publicată în M. Of. nr. 11 din 9 ianuarie 2020.

REZUMAT

Acest articol își propune să înlăture situația discriminatorie creată între personalul didactic din învățământul preșcolar, care asigură predare simultană la o grupă combinată formată, după caz, din grupă mică, cu copii între 3-4 ani, grupă mijlocie, cu copii între 4-5 ani și grupă mare, cu copii între 5-6 ani și personalul didactic din învățământul primar și gimnazial, care asigură predare simultană la 2-5 clase de elevi și beneficiază de o majorare a salariului de bază deținut.

Noua reglementare este fundamentată pe respectarea:

– principiului egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală;
– a principiilor care guvernează învățământul preuniversitar și superior, precum învățarea pe tot parcursul vieții este un drept garantat de lege și care include totalitatea activităților de învățare realizate de fiecare persoană, începând cu educația timpurie;
– principiul educației centrate pe copil, indiferent de nivelul de vârstă, cunoașterea, respectarea și valorizarea unicității copilului, a caracteristicilor acestuia;
– principiul echității nondiscriminării în sensul existenței de oportunități de dezvoltare a tuturor copiilor, indiferent dacă în grupa combinată sunt copii de 3 ani, 4 ani și 5 ani, abordarea în funcție de interesele, necesitățile și potențialul fiecărui copil, indiferent de nivelul de vârstă;
– principiul individualizării activităților pe grupe de niveluri diferite, în mod simultan, ținând cont de ritmul propriu de dezvoltare a copilului, de nevoile sale.

Cuvinte-cheie: *personalul didactic din învățământul preșcolar, grupă combinată, nivel de vârstă, majorare a salariului de bază deținut*

Legislație relevantă:	Legea nr. 153/2017, art. 7, anexa I, cap. I, lit. B

1. Prezentarea situației dedusă judecății

Cu privire la chestiunea de drept, supusă judecății, în sensul că, *„în interpretarea dispozițiilor art. 5 și art. 12 din Anexa I, Capitolul I lit. B din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice a se stabili dacă în calculul drepturilor salariale pentru plata cu ora se include și gradația de merit”,* ÎCCJ a decis că în calcul drepturilor salariale stabilite pentru orele efectuate în regim de plata cu ora nu se include și gradația de merit.

Instanța, în analiza acestor dispoziții legale din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, nu a avut în vedere, următoarele:

– art. 12 alin. (1) din Reglementările specifice personalului didactic din învățământ, prevăzute în Anexa nr. 1, Cap. I, lit. B din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, se prevede că: *„Personalul didactic de predare, inclusiv cadrele didactice*

metodiste din unitățile de învățământ preuniversitar, poate fi salarizat și prin plata cu ora sau prin cumul, potrivit prevederilor Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Calculul pentru plata cu ora sau prin cumul se face la norma didactică prevăzută de Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare;

– *art.* 5 alin. (1) din aceleași Reglementări reia în esență art. 264 alin. (1) din Legea nr. 1/2011, statuând că: *„(1) Personalul didactic din învățământ, inclusiv personalul didactic auxiliar din bibliotecile centrale universitare, beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul inspectoratului școlar, bibliotecilor centrale universitare, respectiv al instituției de nivel superior și reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani."*

2. Modul de calcul al gradației de merit

Astfel, se poate spune, raportat la aceste acte normative, că gradația de merit conferă personalului didactic o majorare, o creștere cu 25% a salariului de bază, precum și că plata cu ora, ca modalitate de remunerare a muncii prestate pentru o fracțiune de normă didactică, se face prin raportare la norma didactică și la salariul de bază al persoanei, aferent acestei norme.

În ceea ce privește stabilirea costului unei ore efectuate în regim de plata cu ora, legiuitorul dispunând prin aceasta că, o oră predată la plata cu ora are aceeași valoare cu o oră din norma didactică prevăzută de Legea educației naționale nr. 1/2011, calculul se face raportat la numărul de ore din norma didactică de bază.

Norma didactică de bază este definită prin dispozițiile art. 262 alin. (3) din Legea nr. 1/2011, ca fiind numărul de ore corespunzător activităților prevăzute la alin. (1) lit. a). Trimiterea făcută la numărul de ore corespunzător activităților didactice determină concluzia că salarizarea pentru plata cu ora se realizează în mod similar salarizării aferente normei didactice, sumele cuvenite cuprinzând inclusiv beneficiul gradației de merit.

Astfel, nu se poate considera că același profesor deține gradație de merit pentru orele efectuate în cadrul normei didactice de bază, iar pentru orele la plata cu ora nu deține gradația de merit, deoarece caracterul orelor din norma didactică de bază este identic cu caracterul orelor predate în regim de plata cu ora: „predare, învățare, evaluare".

Pe cale de consecință, putem afirma că gradația de merit se calculează la norma didactică de bază, dar se aplică la întreaga activitate desfășurată, stabilirea valorii unei ore în regim de plata cu ora, prin raportare la salariul de bază deținut, nemajorat cu 25%, ar institui o plată diferențiată a acesteia comparativ cu valoarea unei ore din norma didactică de bază, a cărei valoare se calculează raportat la salariul de bază deținut, majorat cu 25%.

Această plată diferențiată poate avea consecințe discriminatorii, de atingere a conștiinței și demnității profesionale, de atingere a bunei credințe care trebuie să caracterizeze relațiile de muncă, a calității actului didactic, atât în plan educațional cât și în plan instructiv etc.

În acest sens susținem că, *în acest caz, sunt aplicabile prevederile art. 4 alin. (1) și (2) din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, adoptat prin*

Directiva nr. 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997, care prevede următoarele „(1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de muncă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabil numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective." Deși norma se referă la două persoane care lucrează, una cu normă întreagă alta cu fracțiune de normă, prevederile sunt aplicabile și în cazul în care o persoană are o fracțiune de normă, pe lângă norma de bază.

Ținând cont de principiul interpretării conforme cu dreptul Uniunii Europene a dreptului național („instanța națională este obligată să interpreteze dreptul său național în lumina textului și a finalității directivei" – Hotărârea Curții Europene de Justiție din 10 aprilie 1984 din cauza von Colson și Kamann, par. 26), legislația națională se interpretează în sensul excluderii oricărei discriminării între salariații care lucrează cu normă întreagă și cei care lucrează cu timp parțial. În acest sens nu s-ar putea reține incidența vreunui motiv obiectiv care să justifice diferența de tratament între beneficiarii gradației de merit, după cum lucrează cu normă didactică întreagă sau cu timp parțial, fiind plătiți cu ora.

Acesta este un argument în plus, față de cel prezentat anterior, *pentru salarizarea egală a personalului didactic* care lucrează cu normă didactică întreagă și a celor care sunt plătite cu ora, inclusiv sub aspectul gradației de merit.

Plata diferențiată a orelor la plata cu ora, față de orele din norma de bază s-ar situa în contradictoriu cu principiile consacrate, chiar de Legea nr. 153/2017, dispuse la secțiunea a II-a, art. (6) lit. b) „**principiul nediscriminării**, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție;" lit. c) *„principiul egalității prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă de valoare egală." și lit. e) „principiul stimulării personalului din sectorul bugetar, în contextul recunoașterii și recompensării performanțelor profesionale obținute, pe baza criteriilor stabilite potrivit legii și regulamentelor proprii;"*

Față de cele menționate și susținute, se poate concluziona că:

– gradația de merit nu este un spor, ci este o distincție;

– gradația de merit „reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut" de persoana căreia i s-a conferit, conform art. 5 *din Anexa I, Capitolul I lit. B din Legea nr. 153/2017;*

– calculul drepturilor bănești aferente plății activității desfășurate în regim de plata cu ora se face raportat într-adevăr la salariul de bază, dar raportat la noul salariu de bază deținut, majorat cu 25%, altfel drepturile bănești primite pentru această activitate ar echivala cu drepturile bănești ale unei persoane care nu deține gradația de merit, anulându-se, astfel, efectul practic al normei, respectiv creșterea cu 25% a salariului de bază deținut și ar duce la rezultate injuste și inechitabile din punct de vedere economic și social;

– în cazul dedus judecății, orele la plata cu ora sunt efectuate de aceeași persoană, în condiții egale (nivel studii, profil, specializare, grad didactic, vechime, mijloace de învățământ, metode de predare și învățare etc.) și adeseori în condițiile principiului continuității (în fața aceleiași clase și a acelorași elevi), în această ipostază principiul plății egale pentru munca egală fiind suveran și perfect aplicabil;

– referitor la faptul că gradația de merit nu mai este cuprinsă între sporurile aplicate la salariul de bază, în cadrul enumerării prevăzute de art. 9 alin. (2) din Normele metodologice privind salarizarea prin plata cu ora pentru personalul didactic de predare, de conducere de îndrumare și de control, precum și pentru cadrele didactice metodiste din unitățile de învățământ preuniversitar de stat și unitățile conexe, aprobate prin Ordinul Ministrului Educației naționale nr. 4827/2018, *nu înseamnă că s-ar fi interzis aplicarea gradației de merit în cazul plății cu ora, ci că ea reprezintă altceva decât un spor, respectiv, o distincție, o creștere salarială;*

– pe de o parte, o astfel de interdicție nu a fost prevăzută în mod expres, iar pe de altă parte ea ar fi nelegală, contravenind art. 254 alin. (1) și art. 264 alin. (1) din Legea nr. 1/2011 și art. 5 alin. (1) și art. 12 *din Anexa I, Capitolul I, lit. B din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;*

– potrivit acestor prevederi legale, gradația de merit se aplică și în cazul plății cu ora, iar faptul că ele nu au mai fost copiate în Normele metodologice nu înseamnă că intenția legiuitorului a fost să excludă de la aplicare gradația de merit în cazul plății cu ora, nici că, dată fiind forța juridică inferioară a normelor în raport cu legea, o astfel de excludere ar fi posibilă. Dimpotrivă, art. 9 alin. (2) din Ordinul nr. 4827/2018 – Normele metodologice nu prevede nimic despre gradația de merit întrucât o astfel de prevedere nu era necesară, gradația nefiind un spor la salariul de bază, ci o creștere a acestuia, aplicabilitatea ei inclusiv în cazul plății cu ora rezultând direct din prevederile și efectul legii.

Pentru toate acestea, și având în vedere că în nota de la lit. A din Anexa nr. 1 din Legea nr. 153/2017, salariile de bază cuprind *și salariul de bază aferent unei norme didactice, prin urmare și drepturile salariale cuvenite pentru activitatea prestată în regim de plată cu ora sunt incluse în salariu de bază și că atât timp cât gradația de merit reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut, aceasta trebuie stabilită și în raport cu drepturile cuvenite pentru activitatea prestată în regim de plata cu ora, drepturi ce sunt incluse în salariul de bază, așadar opțiunea legiuitorului a fost aceea de a se include beneficiul gradației de merit în cazul salarizării orelor în regim de plată cu ora.*

PRACTICĂ JUDICIARĂ COMENTATĂ

Efectul pozitiv al lucrului judecat privind sancționarea unei fapte de discriminare rezultate din aplicarea greșită a legii

Lector univ. dr. av. **Loredana Manuela MUSCALU**

av. **Isabela Mihaela GRIGORAȘ**
Baroul București

C. pr. civ., art. 430 alin. (2)
Legea nr. 284/2010

În extras

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului București la data de 8 mai 2018 reclamantul A.I. a chemat în judecată pe pârâta A.S.S.M.B., solicitând ca prin hotărârea ce se va pronunța să se dispună obligarea pârâtului la plata de despăgubiri bănești egale cu diferența dintre salariul încasat și salariul pe care ar fi trebuit să-l încaseze în perioada 1 iunie 2013 - 31 decembrie 2016, precum și la plata cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii, reclamantul a arătat, în esență, că a fost angajat în baza contractului individual de muncă nr. 3358 din 1 octombrie 2010, încheiat cu Spitalul V.G., în funcția de asistent medical principal igienă, având locul de muncă la Colegiul I.H. din sectorul 2. Prin sentința civilă nr. 5738 din 6 iunie 2016 pronunțată de Tribunalul București, irevocabilă, a fost admisă în parte acțiunea și a fost obligat Spitalul V.G. să îi acorde un salariu egal pentru perioada 1 iulie 2009 - 1 iunie 2013 cu salariul angajatei V.L., aflată într-o situație comparabilă, precum și la plata de diferențe salariale aferente perioadei 1 iulie 2009 - 1 iunie 2013.

La momentul preluării reclamantului de către A.S.S.M.B. s-a făcut aplicarea prevederilor art. 20 din O.U.G. nr. 162/2008 privind transferul ansamblului de atribuții și competențe exercitate de Ministerul Sănătății către autoritățile publice locale, menținându-se drepturile și obligațiile existente la data preluării. Reclamantul a mai arătat că a fost angajat de către pârâtă începând cu data de 1 iunie 2013 în funcția de asistent medical principal, fiindu-i menținută încadrarea salarială care îi fusese stabilită de Spitalul V.G. în anul 2010, încadrare salarială care fusese stabilită cu încălcarea principiului nediscriminării așa cum s-a stabilit ulterior printr-o hotărâre judecătorească. La data preluării și anume în cursul anului 2013, A.S.S.M.B. nu i-a acordat un salariu egal cu salariul acordat altor angajați comparabili, rămânând în continuare cu un salariu mai mic decât salariul acordat altor angajați comparabili.

Pârâta a formulat întâmpinare prin care a invocat excepția prescripției dreptului material la acțiune și apărări pe fondul cauzei.

Prin sentința civilă nr. 6538 din 17 septembrie 2018 pronunțată de Tribunalul București, a fost admisă excepția prescripției dreptului material la acțiune pentru pretențiile anterioare datei de 8 mai 2015 și a fost respinsă acțiunea

ca prescrisă pentru perioada 1 iunie 2013 - 7 mai 2015 și a fost respinsă acțiunea pentru perioada ulterioară datei de 8 mai 2015, ca neîntemeiată.

Analizând excepția prescrierii dreptului material la acțiune, instanța de fond a reținut că acțiunea introdusă la data de 8 mai 2018, are ca obiect plata unor diferențe de drepturi salariale și că sunt incidente dispozițiile art. 268 alin. (1) C. muncii, potrivit cărora cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate (...) c) în termen de 3 ani de la data nașterii dreptului la acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat.

Potrivit art. 2503 alin. (2) C. civ. „În cazul în care un debitor este obligat la prestații succesive, dreptul la acțiune cu privire la fiecare dintre aceste prestații se stinge printr-o prescripție deosebită, chiar dacă debitorul continuă să execute una sau alta dintre prestațiile datorate." Prin urmare, având în vedere data formulării acțiuni – 8 mai 2018, instanța de fond a constatat că dreptul reclamatului de a solicita plata diferențelor de drepturi salariale scadente în perioada 1 iunie 2013 - 7 mai 2015 era deja prescris, astfel încât a admis excepția prescrierii dreptului material la acțiune și, pe cale de consecință, a respins acțiunea cu privire la aceste pretenții ca fiind prescrisă.

În ceea ce privește pretențiile ulterioare datei de 8 mai 2015, instanța de fond a reținut că reclamantul a avut inițial raporturi de muncă cu Spitalul V.G. și că prin sentința civilă nr. 5738 din 6 iunie 2016 pronunțată de Tribunalul București, secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale s-a dispus obligarea Spitalului V.G. să îi acorde reclamantului pentru perioada 1 iulie 2009 - 1 iunie 2013 un salariu egal cu salariul angajatei V.L., aflată în situație comparabilă și să îi plătească suma de 9395 lei, reprezentând diferențe salariale nete încasate în minus în perioada 1 ianuarie 2010 - 1 iunie 2013. Ulterior, începând cu data de 1 iunie 2013, reclamantul a fost preluat prin reorganizare conform O.U.G. nr. 162/2008, de către pârâta A.S.S.M.B., fiind încheiat contractul individual de muncă nr. 51 din 31 mai 2013, modificat prin acte adiționale succesive. Prin prezenta acțiune, reclamantul a solicitat plata unor despăgubiri bănești egale cu diferența dintre salariul încasat și cel pe care trebuia să-l încaseze, fără să solicite modificarea sau emiterea unei noi decizii de încadrare, cu modificarea aferentă a contractului individual de muncă. Prioritar, instanța de fond a subliniat faptul că în prezenta acțiune reclamantul nu și-a bazat pretențiile pe o eventuală discriminare produsă de noul angajator (cauza nesoluționându-se în contradictoriu și cu CNCD), pentru a avea putere de lucru judecat considerentele sentinței civile nr. 5738 din 6 iunie 2016. În al doilea rând, prin sentința civilă nr. 5738 din 6 iunie 2016 fostul angajator Spitalul V.G. nu a fost obligat să-l reîncadreze pe reclamant potrivit unei noi clase/gradații, ci a fost obligat doar la plata unor despăgubiri aferente unei perioade determinate. Este adevărat că prin preluarea realizată în baza O.U.G. nr. 162/2008 se păstrau toate drepturile și obligațiile anterioare, însă, reclamantul nefiind reîncadrat într-o altă clasă/gradație, la preluarea personalului de către A.S.S.M.B. acestuia i s-a păstrat fosta încadrare. Pe de altă parte, conform prevederilor art. 30 din Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice: „(1) Soluționarea contestațiilor în legătură cu stabilirea salariilor de bază individuale, a sporurilor, a premiilor și a altor drepturi care se acordă potrivit prevederilor prezentei legi este de competența ordonatorilor de credite. (2) Contestația poate fi depusă în termen de 15 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință a actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale, la sediul ordonatorului de credite. (3) Ordonatorii de

credite vor soluționa contestațiile în termen de 10 zile lucrătoare. (4) Împotriva măsurilor dispuse potrivit prevederilor alin. (1) persoana nemulțumită se poate adresa instanței de contencios administrativ sau, după caz, instanței judecătorești competente potrivit legii, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării soluționării contestației în scris." Prin urmare, referitor la salarizare, Legea nr. 284/2010 a instituit o procedură specială, care are în vedere nu numai legalitatea și/sau temeinicia actelor administrative emise în legătură cu aceste drepturi, dar și protecția drepturilor subiective care fac obiectul Legii nr. 284/2010, indiferent de forma în care sunt sau nu recunoscute. Instanța de fond a reținut că procedura de contestare a ordinelor de salarizare emise de ordonatorul principal de credite reprezintă singura cale prevăzută de legiuitor de cenzurare a acestor acte administrative de către instanța judecătorească, iar reclamantul nu are un drept de opțiune între contestarea deciziei de salarizare emise de ordonatorul principal de credite în perioada dedusă judecății și acțiunea directă în pretenții. Instanța de judecată investită cu soluționarea unei acțiuni directe în pretenții nu este competentă să cenzureze actul administrativ de stabilire a salariului în sistemul bugetar, ci aceasta poate verifica numai dacă drepturile salariale încasate efectiv de către reclamant, în perioada de referință, au respectat cuantumul stabilit prin ordinele de salarizare neanulate, aspect ce nu a fost contestat în cauză. Instanța de fond a reținut că poate să examineze nemulțumirile personalului plătit din fonduri publice legate de stabilirea salariilor acestora doar în cadrul procedurii reglementate de art. 30 din Legea nr. 284/2010, iar drepturile salariale pretinse nu pot fi acordate în cadrul prezentei proceduri, în condițiile în care legea a instituit o procedură specială. Instanța de fond a mai reținut că prin Decizia nr. 9 din 29 mai 2017 dată în soluționarea recursului în interesul legii, Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit că „În interpretarea unitară a dispozițiilor art. 34 din Legea nr. 330/2009, art. 30 din Legea nr. 284/2010, art. 7 din Legea nr. 285/2010 și a art. 11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2014, dispozițiile legale nu instituie o procedură prealabilă sesizării instanțelor din cadrul jurisdicției muncii cu acțiuni având ca obiect obligarea angajatorilor la plata, în temeiul legii, a unor drepturi salariale care nu sunt recunoscute prin acte ale ordonatorilor de credite ori prin contracte individuale de muncă sau acte adiționale la acestea din urmă." Însă, în considerentele acestei decizii, instanța supremă a statuat următoarele: *„44. Prin urmare, ar putea fi calificată ca fiind o procedură administrativă internă, obligatorie numai în situația în care angajatorul a emis un act de stabilire a salariului de bază, fixarea unui termen de contestare a acestuia fiind menită să confere siguranță actului intrat în circuitul civil.*

45. Dacă angajatorul a emis și a comunicat decizia de stabilire a salariilor, salariatul trebuie să urmeze procedura specială obligatorie, statornicită de legile salarizării în vigoare la momentul respectiv". Prin urmare, instanța de fond a reținut că, în măsura în care reclamantul era nemulțumit de modul de acordare a drepturilor sale salariale, era obligat să conteste ordinul angajatorului de stabilire a drepturilor salariale, în procedura specială prevăzută de Legea nr. 284/2010, cu consecința modificării contractului individual de muncă. Nerespectând această procedură și nemodificându-se ordinul/ordinele de încadrare/salarizare și contractul individual de muncă, reclamantul nu poate solicita în mod direct plata drepturilor salariale pe motiv că nu au fost corect calculate.

Împotriva sentinței civile nr. 6538/2018, a declarat apel reclamantul A.I.

Prin decizia civilă nr. 3537 din data de 12 iulie 2019, pronunțată de Curtea de Apel București, definitivă, a fost admis apelul, a fost schimbată în tot sentința civilă pronunțată de instanța de

fond. A fost respinsă ca nefondată excepției prescrierii dreptului material la acțiune. A fost admisă acțiunea și a fost obligată pârâta să plătească reclamantului diferențele salariale, aferente intervalului cuprins între 1 iunie 2013 și 31 decembrie 2016 inclusiv, prin raportare la salariul datorat acestuia de către unitatea medicală Spitalul V.G. la data de 31 mai 2013, conform dispozitivului sentinței civile nr. 5738 din 6 iunie 2016.

Instanța de apel, a reținut în motivarea deciziei civile pronunțate că speța dedusă judecății instanței de control judiciar reclamă analiza a două probleme de drept material distincte și un aspect ce privește procedura judecății pretențiilor formulate. Deși, teoretic, analiza modului în care a fost soluționată excepția prescrierii dreptului material la acțiune ar trebui să preceadă analiza criticilor referitoare la respingerea pe fond a pretențiilor, în concret, Curtea va proceda invers deoarece, dacă se ajunge la concluzia potrivit căreia pretențiile sunt nefondate, devine irelevant dacă a fost sau nu soluționată corect excepția mai sus amintită întrucât, chiar și neprescrise, pretențiile socotite nefondate (pentru perioada ulterioară prescripției reținute de către prima instanță) nu pot fi apreciate altfel decât ca neîntemeiate pentru perioada în privința căreia a fost reținută incidența prescripției cât timp au același temei juridic invocat și apreciat ca nefondat. Din această perspectivă, se observă că unul din cele două argumente pentru care judecătorul fondului a considerat nefondate pretențiile se referă la faptul că cele dispuse prin sentința civilă nr. *5738 din 6 iunie 2016*, definitivă ca urmare a respingerii apelului, nu a avut în vedere și obligarea pârâtului din acea cauză, la emiterea unui nou ordin de salarizare care să cuprindă încadrarea reclamantului ce l-ar îndreptăți la încasarea unui salariu calculat într-o altă modalitate decât cea avută în vedere, ci doar i-au fost acordate reclamantului despăgubiri pentru reținerea discriminării în ceea ce privește modalitatea sa de salarizare. O asemenea abordare, în opinia Curții, pune un accent mult prea proeminent pe formă și omite fondul problemei de drept din cauza care a format obiectul dosarului și anume discriminarea provenită din salarizarea incorectă, nelegală a reclamantului. Discriminarea a fost rezultatul aplicării incorecte a unor dispoziții legale, așa cum, de altfel, se arată pe larg în considerentele sentinței civile nr. *5738 din 6 iunie 2016* și a condus la admiterea pretențiilor ca o formă de sancționare a aplicării greșite a legii. Cu alte cuvinte, în acea cauză, instanța de judecată a reținut, cu putere de lucru judecat, că reclamantul a fost greșit salarizat și că ar fi trebuit să fie salarizat conform unei alte anexe a O.U.G. nr. 157/2015, dar nu a obligat pârâta la emiterea unui ordin de salarizare pentru că nu i s-a cerut. Faptul că, în acel dosar, reclamantul nu a cerut emiterea unui nou ordin de salarizare a reprezentat exclusiv o formă a exprimării principiului disponibilității, în condițiile în care pe reclamant îl interesa să fie plătit în chip legal, iar nu doar să beneficieze de o hârtie – respectiv ordinul pe care îl apreciază fundamental instanța de fond – pe care să scrie, negru pe alb, ceea ce a obținut ca efect al constatării discriminării intervenite urmare a aplicării greșite a legii. De altfel, nimic nu o împiedica pe pârâta din acea cauză să emită ordinul respectiv, ca o formă de executare a sentinței civile nr. *5738 din 6 iunie 2016*, deși, în sine, sentința judecătorească era suficientă pentru a justifica plata diferențelor salariale către reclamant și în absența unui ordin care ar fi urmat să se refere la perioade deja trecute la momentul emiterii sale, fiind nimic mai mult decât o formalitate în plus.

Judecătorul fondului a ales să citească exclusiv dispozitivul, dar nu și-a pus cel puțin aparent întrebarea de ce, în cauza ce a format obiectul dosarului nr. *xxxxx/3/2012*, a fost constatată și sancționată discriminarea pentru că, dacă ar fi abordat de o asemenea manieră cauza ce a format obiectul dosarului mai sus amintit,

nu ar fi putut scăpa analizei sale evidența, și anume faptul că discriminarea a fost rezultatul sancționat al aplicării greșite a legii în materia modului de salarizare, iar nu o consecință a oricărui alt tip de comportament ilicit al pârâtului din acea cauză (spre exemplu, o discriminare rezultată dintr-un ipotetic refuz al accesului reclamantului la anumite programe de formare/perfecționare profesională), ce nu fi putut produce, în persoana intimatului pârât din această speță, efectul pozitiv al autorității de lucru judecat. Considerentele unei hotărâri judecătorești se bucură de aceeași forță juridică precum dispozitivul hotărârii pe care îl argumentează în fapt și în drept și, prin urmare, în prezenta cauză, trebuia să se observe că, la data la care reclamantul a fost preluat de către intimata pârâtă, acesta ar fi trebuit salarizat corespunzător dispozițiilor legale care îi erau în realitate aplicabile, ceea ce nu s-a întâmplat, context în care reclamantul a fost despăgubit cu o sumă ce reprezenta exact diferența dintre drepturile salariale primite și cele care îi erau legal datorate. Pe cale de consecință, faptul că a existat sau nu un ordin de salarizare devine irelevant cât timp o instanță de judecată a constatat, cu putere de lucru judecat, că reclamantul a fost greșit salarizat și a sancționat această eroare prin acordarea diferențelor bănești, ceea ce înseamnă că, la data preluării, reclamantul ar fi trebuit să fie plătit prin raportare la alte dispoziții legale. Faptul că nu s-a întâmplat, materializat prin emiterea unui ordin, nu trebuie folosit împotriva salariatului reclamant, în prezenta cauză, căci nu în sarcina sa stătea plata corectă a salariului și, pe cale de consecință, nici eventuala emitere a unui ordin care să cuprindă o asemenea stabilire corectă a drepturilor sale salariale. Nu poate fi acceptată o asemenea abordare pentru că, urmând această interpretare conferită de către judecătorul fondului sentinței civile nr. *5738 din 6 iunie 2016*, în fapt, se ajunge ca, indirect, să se nege cauza acordării sumei de bani de către fostul angajator și să se perpetueze, practic, lipsindu-se de efectele pozitive ale autorității de lucru judecat, sentința mai sus amintită, însăși combaterea discriminării, de vreme ce aceasta poate continua nestingherită să se manifeste sub cuvânt că fostul angajator nu a emis un ordin a cărui utilitate este inexistentă de vreme ce se afirmă ceva mai puternic juridic decât orice ordin (act administrativ), și anume existența unei hotărâri judecătorești definitive care se referă exact la efectele pe care le-ar fi putut produce ordinul dacă ar fi fost emis. Sentința civilă nr. *5738 din 6 iunie 2016* ține loc ordinului neemis de către pârâtul din dosarul nr. *xxxxx/3/2012*, justificând, pe deplin, necesitatea salarizării corecte a reclamantului și după data preluării reclamantului de către pârâta din prezenta cauză, întrucât un salariu al unui angajat într-o instituție a statului nu poate fi stabilit decât cu respectarea dispozițiilor legale, indiferent dacă instituția/autoritatea publică a emis sau nu un ordin corespunzător de aplicare a legii. Prin urmare, aplicând corespunzător prevederile art. 431 alin. (2) C. pr. civ., instanța de fond trebuia să ajungă la concluzia potrivit căreia pretențiile din prezenta cauză nu sunt altceva decât efectul admiterii acțiunii în dosarul nr. *xxxxx/3/2012*, schimbarea, irelevantă sub aspectul temeiniciei pretențiilor, operând doar din perspectiva identității pârâtului chemat în judecată, față de împrejurarea că, în timpul judecății cu pârâtul din dosarul nr. *xxxxx/3/2012*, reclamantul a fost preluat de către pârâta din acest dosar.

Instanța de apel a mai arătat că nu pot fi reținute nici argumentele primei instanțe referitoare la neconstatarea, în termenul prevăzut de dispozițiile Legii nr. 284/2010, a ordinului prin care reclamantului i s-a stabilit salarizarea de către angajatorul care l-a preluat pentru că, la data la care a fost emis, acest ordin era legal, în sensul în care respectivul ordin prevedea preluarea reclamantului cu aceleași drepturi salariale, iar disputa cu privire la modalitatea de stabilire a respectivelor

drepturi cu fostul angajator nu era definitiv tranșată, astfel că nu subzista un motiv de nelegalitate a acelui ordin. Nu era util pentru reclamant să atace respectivul ordin pentru că nu ar fi putut motiva că respectivul act administrativ este posibil să fie nelegal întrucât s-ar putea să aibă câștig de cauză într-un litigiu pe care îl demarase împotriva fostului său angajator, cât timp legalitatea actului administrativ se analizează în raport de circumstanțele existente la data emiterii sale, iar nu în raport de împrejurările intervenite ulterior, cum a fost cazul soluționării definitive, în favoarea reclamantului, a cauzei ce a format obiectul dosarului nr. *xxxxx/3/2012*. La data emiterii ordinului rămas necontestat, față de împrejurările de fapt și de drept existente la acel moment, acel ordin era legal, astfel că nu se poate imputa reclamantului că nu a urmat un demers inutil, fundamentat șubred pe un ipotetic deznodământ definitiv pozitiv (pentru reclamant) al unui litigiu aflat încă în derulare, în paralel, la data apariției ordinului. În plus, pretențiile din prezenta cauză au fost întemeiate pe efectul pozitiv al autorității de lucru judecat, astfel încât existența sau inexistența unui ordin care a fost relaționat, la momentul preluării reclamantului, cu obligația angajatorului - autoritate publică de a stabili, la momentul preluării, nivelul drepturilor salariale aspect ce nu a fost contestat de către reclamant care s-a adresat pârâtei din prezenta cauză cu solicitarea de plată corectă a drepturilor sale salariale numai după soluționarea definitivă a litigiului ce a format obiectul dosarului nr. *xxxxx/3/2012* este irelevantă, cu atât mai mult cu cât, dacă ar fi ales să interpreteze corect efectul pozitiv al autorității de lucru judecat, pârâta intimată putea, fără niciun impediment de ordin legal, să emită un nou ordin de salarizare prin care să pună în valoare amintitul efect pozitiv, chiar dacă emisese un alt ordin, anterior soluționării definitive a dosarului nr. *xxxxx/3/2012*, prin care drepturile salariale fuseseră stabilite, în raport de împrejurări de fapt și de drept diferite, la o valoare mai mică.

În ceea ce privește excepția prescrierii dreptului material la acțiune, într-adevăr, așa cum susține apelantul, dreptul său de a pretinde a fi salarizat conform Anexei nr. 1 la O.U.G. nr. 157/2015 nu s-a născut cel mai târziu, din motivele mai sus invocate ce țin de efectul pozitiv al unei hotărâri judecătorești definitive, de la data la care a fost preluat de către pârâtă (de la această dată i se datorează diferențele salariale, ceea ce reprezintă cu totul altceva, respectiv reprezintă efectul pozitiv, cuantificabil, al autorității de lucru judecat al sentinței civile nr. *5738 din 6 iunie 2016*), pentru că, la acel moment, chestiunea litigioasă privind modalitatea de stabilire a salariului reclamantului era încă dezbătută în fața instanțelor de judecată, ci de la data la care sentința civilă nr. *5738 din 6 iunie 2016* a devenit definitivă. Din acel moment reclamantul a avut reprezentarea juridică deplină, fundamentată pe efectul pozitiv al autorității de lucru judecat, că a fost salarizat greșit, putând acționa pe bază de certitudini juridice, iar nu pe baza unor presupuneri relaționate cu ipoteticul deznodământ favorabil al unui demers judiciar și împotriva angajatorului care l-a preluat și care a continuat să îi plătească salariul eronat, într-un interval de trei ani de la data nașterii acestei certitudini juridice reprezentată de data pronunțării deciziei de către Curtea de Apel București în dosarul nr. *xxxxx/3/2012*.

Referitor la contestarea de către apelant a modului în care judecătorul fondului a respins o parte din probele propuse de către reclamant, este de subliniat că principiul egalității armelor nu înseamnă dreptul suprem, necenzurabil al unei părți de a-i fi încuviințate toate probele pe care le propune, pentru că, altminteri, această încuviințare ar deveni o simplă formalitate din partea judecătorului, iar nu rezultatul reflecției acestuia asupra utilității probelor solicitate,

ceea ce ar face însăși operațiunea procedurală a încuviințării probelor inutilă de vreme ce simpla lor propunere ar fi echivalentă cu administrarea lor. În realitate, rolul judecătorului de a aprecia asupra utilității probelor rezultă tocmai din prerogativa încuviințării lor, încuviințare ce nu se produce automat, ca urmare a propunerii lor de către părți, ci numai dacă, trecându-se prin filtrul deliberativ al judecătorului, acesta din urmă le apreciază a fi utile soluționării cauzei. Din această perspectivă, a utilității probelor, Curtea remarcă faptul că proba cu expertiza contabilă cerută de către reclamant era inutilă pentru că pârâta nu a susținut niciun moment că l-ar fi salarizat așa cum rezultă că ar fi trebuit salarizat din considerentele sentinței civile nr. *5738 din 6 iunie 2016*, ci a susținut că această sentință nu îi creează nicio obligație în acest sens, context în care a administrat o probă care să ateste ceea ce nu a fost negat de către pârâtă (și anume plata unor drepturi salariale sub cele stabilite a fi datorate reclamantului prin sentința civilă nr. *5738 din 6 iunie 2016*) nu ar fi fost altceva decât o irosire a timpului de desfășurare a procesului, prelungindu-l inutil cu intervalul necesar efectuării unui asemenea raport de expertiză care nu ar fi schimbat cu nimic raționamentul primei instanțe ce a privit chestiuni de drept, respectiv faptul că, în cauză, nu ar fi incident niciun efect pozitiv al autorității de lucru judecat, iar nu aprecieri de ordin contabil privitoare la cuantumul efectiv al drepturilor salariale.

COMENTARIU

1. Speța prezentată mai sus a pus în discuție următoarele probleme de drept: efectul pozitiv al autorității de lucru judecat, aplicarea principiului nediscriminării în materie de salarizare, precum și momentul de la care ar începe să curgă prescripția dreptului material la acțiune în situația în care pretențiile formulate se întemeiază pe efectul pozitiv al puterii de lucru judecat.

2. În speța prezentată mai sus reclamantul a invocat efectul pozitiv al lucrului judecat care se impune într-un al doilea proces ce nu prezintă triplă identitate cu primul proces dar care are legătură cu aspectul litigios dezlegat anterior. Hotărârea judecătorească invocată de reclamant a fost pronunțată într-un litigiu având ca obiect o faptă de discriminare rezultată ca urmare a aplicării greșite a legii în materie de salarizare. În timp ce instanța de fond s-a raportat în mod greșit numai la dispozitivul hotărârii judecătorești invocate de reclamant, instanța de apel a avut în vedere în mod corect și considerentele care au condus la soluția din dispozitiv, precum și faptul că discriminarea a fost rezultatul sancționat al aplicării greșite a legii în materia modului de salarizare și nu al oricărui alt tip de comportament ilicit. În conformitate cu prevederile art. 430 alin. (2) C. pr. civ. autoritatea de lucru judecat privește dispozitivul precum și considerentele pe care acesta se sprijină, inclusiv cele prin care s-a rezolvat o chestiune litigioasă.

3. O altă problemă de drept analizată de instanța de apel, a fost aceea a rolului judecătorului în încuviințarea probelor, sens în care s-a reținut că judecătorului îi revine rolul de a aprecia dacă probele a căror administrare o solicită părțile sunt concludente, pertinente și utile pentru soluționarea cauzei.

4. În speța prezentată mai sus, problema de drept care a fost analizată a constituit-o efectul pozitiv al lucrului judecat de care se bucură o hotărâre judecătorească pronunțată într-o altă cauză care a avut ca obiect constatarea și sancționarea unei fapte de discriminare rezultate din aplicarea greșită a legislației în materie de încadrare și stabilire a salariului.

PERSPECTIVE ITM

Registrul electronic de evidență a zilierilor și aplicația mobilă Inspecția Muncii

Într-un comunicat din 20 decembrie 2019, Inspecția Muncii anunță lansarea aplicației mobile denumită „Inspecția Muncii", ca instrument de lucru util angajatorilor care folosesc zilieri în activitatea pe care o desfășoară.

Potrivit comunicatului aplicația este strâns legată de înființarea Registrului electronic de evidență a zilierilor, în 60 de zile urmând a se stabili și metodologia și modelul privind înființarea, completarea și transmiterea informațiilor: „Precizăm că beneficiarul/utilizatorul are obligația să înființeze, să completeze și să transmită Registrul electronic de evidență a zilierilor conform metodologiei și modelului ce urmează a fi stabilite în termenul legal prevăzut de 60 de zile, prin ordinul ministrului muncii și protecției sociale, să înregistreze, în Registrul electronic de evidență a zilierilor, toți zilierii cu care exercită activități cu caracter ocazional, să transmită registrul electronic, zilnic, înainte de începerea activității de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu beneficiarul."

Aplicația mobilă „va putea fi utilizată de către toți angajatorii care folosesc ca forță de muncă zilieri, în conformitate cu prevederile Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, republicată, cu modificările și completările ulterioare."

Informațiile despre utilizarea aplicației Manualul de utilizare precum și Termenii și Condițiile de utilizare pot fi accesate pe site-ul Inspecției Muncii, www.inspectiamuncii.ro.

Dl. Dantes Nicolae BRATU, inspector general de stat precizează „Inspecția Muncii este o aplicație modernă, ușor de utilizat, care vine în sprijinul angajatorilor și **va reprezenta singura modalitate legală de înregistrare a activităților prestate de zilieri**, fiind atât în avantajul angajatorului, cât și al lucrătorului, ambii beneficiind, astfel, de protecția legii. Totodată, țin să mulțumesc public echipei de lucru care, prin mult efort și tenacitate, a făcut posibilă realizarea acestei prime aplicații mobile din administrația publică centrală."

Potrivit Termenilor și Condițiilor publicate pe site-ul ITM: „Orice raportare transmisă prin intermediul aplicației poate și va face obiectul controalelor inspectorilor de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă/Inspecției Muncii. Beneficiarul, în calitatea de utilizator al aplicației are în vedere că este unicul responsabil de acuratețea și veridicitatea informațiilor transmise. Datele sunt păstrate local, pe telefoanele mobile, doar pentru o perioadă limitată de 31 de zile. Vă informăm că ITM/IM nu își asumă responsabilitatea în vederea recuperării informațiilor istorice aferente Beneficiarului/Utilizatorului."

Până la elaborarea metodologiei, beneficiarii vor trebui să utilizeze Registrul de evidență a zilierilor în format pe hârtie, având aceleași obligații ca și până acum.

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

DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII

Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera a doua) 16 octombrie 2019(*)

„Funcție publică – Agenți temporari – Pensii – Modalitățile sistemului de pensii – Indemnizație de plecare – Articolul 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut – Principiile egalității de tratament și nediscriminării – Încredere legitimă – Principiul bunei administrări – Obligația de solicitudine"

În cauza T-432/18,

Peeter Palo, fost agent temporar al Agenției Uniunii Europene pentru Cooperare în Materie de Aplicare a Legii (Europol), cu domiciliul în Tallinn (Estonia), reprezentat de L. Levi și de A. Blot, avocați,

reclamant,

împotriva

Comisiei Europene, reprezentată de B. Mongin și de D. Milanowska, în calitate de agenți,

pârâtă,

având ca obiect o cerere întemeiată pe articolul 270 TFUE, prin care se urmărește, pe de o parte, anularea deciziei Comisiei din 5 octombrie 2017 de a nu plăti reclamantului indemnizația de plecare prevăzută de articolul 12 alineatul (2) din anexa VIII la Statutul funcționarilor Uniunii Europene, în versiunea sa rezultată din Regulamentul (UE, Euratom) nr. 1023/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 octombrie 2013 de modificare a Statutului funcționarilor Uniunii Europene și a Regimului aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene (JO 2013, L 287, p. 15), și anularea deciziei Comisiei din 10 aprilie 2018 de respingere a reclamației formulate de reclamant împotriva deciziei menționate și, pe de altă parte, repararea prejudiciului material și moral pe care reclamantul pretinde că l-a suferit ca urmare a acestor decizii,

TRIBUNALUL (Camera a doua),

compus din domnii F. Schalin, îndeplinind funcția de președinte, și B. Berke și doamna M. J. Costeira (raportor), judecători,
grefier: domnul P. Cullen, administrator,

având în vedere faza scrisă a procedurii și în urma ședinței din 6 mai 2019,
pronunță prezenta

Hotărâre

Istoricul cauzei

1. Reclamantul, domnul Peeter Palo, a fost agent temporar al Agenției Uniunii Europene pentru Cooperare în Materie de Aplicare a Legii (Europol) de la 1 decembrie 2010 până la 31 august 2017.

2. La 19 iunie 2017, reclamantul a solicitat acordarea unei indemnizații de plecare, în temeiul articolului 12 alineatul (2) din

anexa VIII la Statutul funcționarilor Uniunii Europene, în versiunea sa rezultată din Regulamentul (UE, Euratom) nr. 1023/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 octombrie 2013 de modificare a Statutului funcționarilor Uniunii Europene și a Regimului aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene (JO 2013, L 287, p. 15, denumit în continuare „statutul"). În acest scop, el a depus un formular, intitulat „Declarație personală – Derogare în temeiul articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII [la statut]", în care, pe de o parte, declara că a efectuat, de la angajarea sa în muncă la Europol, plăți pentru constituirea sau menținerea drepturilor sale de pensie în cadrul unui sistem de asigurare privat și, pe de altă parte, solicita ca echivalentul actuarial al drepturilor de pensie dobândite în cadrul sistemului de pensii al instituțiilor Uniunii Europene (denumit în continuare „SPIUE") să îi fie plătit direct în contul său bancar. Reclamantul a anexat la formularul menționat un atestat eliberat de societatea privată de asigurări în cauză care certifică faptul că i-a plătit o sumă de 14 200 de euro pentru perioada cuprinsă între 1 noiembrie 2010 și 31 august 2017. La 19 septembrie 2017, reclamantul a indicat Oficiului pentru „Administrarea și Plata Drepturilor Individuale" (PMO) al Comisiei Europene că a încheiat, la 1 decembrie 2014, un alt contract de asigurare cu societatea menționată, potrivit căruia cuantumul contribuțiilor trebuia să se ridice la 87 460 de euro.

3. Prin decizia din 5 octombrie 2017, PMO a respins cererea formulată de reclamant (denumită în continuare „decizia atacată"). În această decizie, PMO a indicat, printre altele, că scopul sistemului prevăzut la articolul 12 din anexa VIII la statut era de a privilegia constituirea unei pensii, ca venit viitor regulat, și de a evita situațiile în care persoanele ar fi lipsite de un venit suficient la vârsta de pensionare și ar trebui să recurgă la asistența socială a statelor membre. În plus, PMO a precizat că, în această optică, plățile la un sistem național de pensii sau la o societate privată de asigurări efectuate, în conformitate cu articolul 12 alineatul (2) din această anexă, „pentru constituirea sau menținerea drepturilor sale de pensie", trebuiau să corespundă cuantumului contribuțiilor de plătit la care se putea aștepta în cadrul unui sistem național de pensii sau care fuseseră efectiv achitate la SPIUE în aceeași perioadă, astfel încât veniturile viitoare garantate prin aceste plăți trebuiau să fie în concordanță cu cele garantate prin transferul drepturilor de pensie dobândite în cadrul SPIUE. În această privință, PMO a subliniat că suma plăților efectuate în cadrul unui sistem de asigurare privat (14 200 de euro) nu era în mod vădit în concordanță cu cuantumul contribuțiilor plătite la SPIUE (65 334,95 euro), astfel încât aceasta nu putea în niciun caz să îi procure reclamantului un venit echivalent cu cel pe care ar fi putut să îl primească pe baza echivalentului actuarial al drepturilor sale de pensie dobândite în cadrul SPIUE. În sfârșit, PMO a amintit că reclamantul îndeplinea însă condițiile pentru un transfer către un alt sistem, în temeiul articolului 12 alineatul (1) litera (b) din anexa menționată, ceea ce presupunea ca drepturile de pensie pe care le dobândise din partea Uniunii în perioada sa de activitate în cadrul Europol să fie transferate la un sistem național de pensii sau la o societate privată de asigurări sau la un fond de pensii la alegerea sa, în conformitate cu condițiile acestei din urmă dispoziții.

4. La 11 decembrie 2017, reclamantul a introdus o reclamație împotriva acestei decizii, în conformitate cu articolul 90 alineatul (2) din statut.

5. Prin decizia din 10 aprilie 2018, autoritatea abilitată să încheie contractele de muncă (denumită în continuare „AAIC") din cadrul Comisiei a respins această reclamație. În această decizie, AAIC a confirmat în substanță

decizia atacată, reluând în esență aceeași motivare ca cea furnizată de PMO. În plus, AAIC a considerat că al doilea contract de asigurare încheiat la 1 decembrie 2014 de reclamant nu putea fi luat în considerare în scopul aplicării articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut, întrucât nu fusese subscris „de la angajarea în muncă" la Europol. În sfârșit, AAIC a respins susținerile reclamantului întemeiate pe principiul egalității de tratament, pe principiul bunei administrări și pe principiul protecției încrederii legitime.

Procedura și concluziile părților

6. Prin cererea introductivă depusă la grefa Tribunalului la 13 iulie 2018, reclamantul a introdus prezenta acțiune.

7. Memoriul în apărare al Comisiei a fost depus la grefa Tribunalului la 2 octombrie 2018.

8. Reclamantul solicită Tribunalului:

– anularea deciziei atacate;
– anularea deciziei de respingere a reclamației;
– obligarea Comisiei la repararea prejudiciului material suferit;
– obligarea Comisiei la repararea prejudiciului moral suferit;
– obligarea Comisiei la plata cheltuielilor de judecată.

9. Comisia solicită Tribunalului:

– respingerea acțiunii;
– obligarea reclamantului la plata cheltuielilor de judecată.

În drept

Cu privire la concluziile în anularea deciziei atacate

10. Cu titlu introductiv, este necesar să se arate că reclamantul solicită anularea deciziei atacate și a deciziei de respingere a reclamației. În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, concluziile în anulare îndreptate formal împotriva deciziei de respingere a unei reclamații au ca efect, în cazul în care această decizie este lipsită de conținut autonom, sesizarea Tribunalului în ceea ce privește actul împotriva căruia a fost introdusă reclamația (Hotărârea din 17 ianuarie 1989, Vainker/Parlamentul, 293/87, EU:C:1989:8, punctul 8). Întrucât decizia de respingere a reclamației este în speță lipsită de conținut autonom, acțiunea trebuie privită ca fiind îndreptată împotriva deciziei atacate.

11. În susținerea concluziilor sale în anulare îndreptate împotriva deciziei atacate, reclamantul invocă patru motive. Primul motiv este întemeiat pe încălcarea articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut. Al doilea motiv privește încălcarea principiului egalității de tratament și nediscriminării. Al treilea motiv se referă la încălcarea principiului protecției încrederii legitime. Al patrulea motiv este întemeiat pe o încălcare a principiului bunei administrări și a obligației de solicitudine.

Cu privire la primul motiv, întemeiat pe o încălcare a articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut

12. Reclamantul susține că era îndreptățit să se prevaleze de articolul 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut, întrucât îndeplinea toate condițiile de aplicare care sunt enunțate în acesta. Ar rezulta că, prin refuzul de a-i acorda indemnizația de plecare solicitată, decizia atacată încălcă această dispoziție.

13. În special, reclamantul contestă „criteriul concordanței" invocat de Comisie, potrivit căruia acoperirea prevăzută de sistemul de pensii preexistent trebuie să fie cel puțin comparabilă cu cea oferită de SPIUE. Acest criteriu nu ar apărea nicidecum la articolul 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut, ceea ar fi fost confirmat de directorul executiv al Europol

într-o scrisoare din 26 februarie 2018 adresată, printre alții, directorului general al Direcției Generale (DG) Resurse Umane și Securitate a Comisiei. În plus, criteriul menționat nu ar fi fost nicidecum precizat sau cuantificat de Comisie, ceea ce ar împiedica respectarea sa.

14. Pe de altă parte, reclamantul susține că, chiar dacă se admite că „criteriul concordanței" se poate deduce din articolul 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut și că o interpretare teleologică a acestei dispoziții ar impune să fie „în concordanță" contribuțiile plătite la un sistem de pensii privat cu cele plătite la SPIUE „pentru constituirea sau menținerea drepturilor sale de pensie", ceea ce nu ar fi cazul, decizia atacată nu precizează care ar trebui să fie acest nivel de concordanță, cu încălcarea cerințelor de securitate juridică. În această privință, a fi „în concordanță" nu ar însemna a fi „echivalent". În consecință, ar trebui să se considere că sunt în concordanță contribuțiile plătite de reclamant la un sistem de asigurare privat.

15. Potrivit reclamantului, această concluzie se impune cu atât mai mult cu cât a încheiat în anul 2014 un alt contract de asigurare cu aceeași societate privată de asigurări, potrivit căruia cuantumul contribuțiilor s-ar ridica la 87 460 de euro. În această privință, reclamantul reproșează Comisiei că nu a luat în considerare acest al doilea contract în scopul aplicării articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut, pentru motivul că acesta nu fusese încheiat „de la angajarea în muncă". Or, reclamantul contestă această interpretare și susține că expresia „de la angajarea în muncă" nu înseamnă în mod necesar că plata trebuie să aibă loc „imediat de la data angajării în muncă", ci că aceasta din urmă poate interveni după această angajare în muncă. Reclamantul apreciază că dubla plată a contribuțiilor efectuată la același sistem de asigurare privat al societății menționate, într-un cuantum total al contribuțiilor plătite de 101 660 de euro, ar fi trebuit să fie luată în considerare în ansamblul său de Comisie, astfel încât aceste contribuții ar fi trebuit considerate „cel puțin comparabile" cu cele la SPIUE.

16. La rândul său, Comisia se opune argumentelor reclamantului și solicită respingerea primului motiv.

17. Cu titlu introductiv, trebuie amintit că articolul 11 alineatul (1) din anexa VIII la statut prevede următoarele:

„Funcționarul care își încetează activitatea pentru:

– a intra în serviciul unei administrații, al unei organizații naționale sau internaționale care a încheiat un acord cu Uniunea;

– a desfășura o activitate salariată sau independentă în temeiul căreia dobândește drepturi de pensie în cadrul unui sistem ale cărui organisme administrative au încheiat un acord cu Uniunea;

are dreptul de a transfera echivalentul actuarial, actualizat la data transferului efectiv, al drepturilor sale de pensie pentru limită de vârstă dobândite în cadrul Uniunii la fondul de pensii al administrației sau organizației respective sau la un fond de pensii prin care funcționarul dobândește drepturi de pensie pentru limită de vârstă în temeiul activității sale salariate sau independente."

18. Articolul 12 din anexa VIII la statut este redactat astfel:

„(1) Funcționarul care nu a împlinit vârsta de pensionare ale cărui raporturi de muncă încetează din alt motiv decât decesul sau invaliditatea și care nu poate beneficia, imediat sau ulterior, de pensie pentru limită de vârstă, are dreptul, la încetarea raporturilor de muncă:

(a) în cazul în care durata serviciului a fost de mai puțin de un an și cu condiția să nu i se fi

aplicat dispozițiile articolului 11 alineatul (2) [din anexa VIII la statut,] la plata unei indemnizații de plecare egale cu triplul sumelor reținute din salariul său de bază în temeiul contribuției sale la pensia pentru limită de vârstă, din care se deduc eventualele sume plătite în aplicarea articolelor 42 și 112 din Regimul aplicabil celorlalți agenți;

(b) în celelalte cazuri, la aplicarea dispozițiilor articolului 11 alineatul (1) [din anexa VIII la statut] sau la plata echivalentului actuarial către o societate de asigurări privată sau către un fond de pensii la alegerea sa, cu condiția ca acea societate sau fond să garanteze:

(i) că funcționarul în cauză nu va putea beneficia de rambursări în capital;

(ii) plata unui venit lunar cel mai devreme începând cu vârsta de 60 de ani și cel mai târziu începând cu vârsta de 66 de ani;

(iii) că succesorii săi în drepturi vor beneficia de prestații reversibile sau de pensii de urmaș;

(iv) că transferul către o altă societate de asigurări sau un alt fond va fi autorizat doar în condițiile prevăzute la punctele (i), (ii) și (iii).

(2) Prin derogare de la alineatul (1) litera (b), funcționarul care nu a împlinit vârsta de pensionare și care, de la angajarea în muncă, a efectuat plăți destinate constituirii sau menținerii drepturilor sale de pensie în cadrul unui sistem național de pensii, al unei societăți private de asigurări sau al unui fond de pensii la alegerea sa, care îndeplinește condițiile menționate la alineatul (1), ale cărui raporturi de muncă încetează din alt motiv decât decesul sau invaliditatea și care nu poate beneficia, imediat sau ulterior, de pensie pentru limită de vârstă are dreptul, la încetarea raporturilor de muncă, la plata unei indemnizații de plecare egale cu echivalentul actuarial al drepturilor sale de pensie dobândite în timpul activității în cadrul instituțiilor. În acest caz, sumele plătite pentru constituirea sau menținerea drepturilor sale de pensie în cadrul sistemului național de pensii, în aplicarea articolului 42 sau 112 din Regimul aplicabil celorlalți agenți, se deduc din indemnizația de plecare.

[…]"

19. Trebuie arătat că aceste dispoziții ale articolelor 11 și 12 din anexa VIII la statut au fost modificate în profunzime cu ocazia reformei statutului din anul 2004. Astfel, prin adoptarea Regulamentului (CE, Euratom) nr. 723/2004 al Consiliului din 22 martie 2004 de modificare a statutului, precum și a Regimului aplicabil celorlalți agenți ai acestor Comunități (JO 2004, L 124, p. 1), legiuitorul Uniunii a dorit în special, astfel cum reiese din considerentul (32) al acestui regulament, „să modifice normele privind indemnizația de plecare pentru a ține seama de reglementarea [Uniunii] în domeniul portabilității drepturilor de pensie [și, în] acest scop, să corecteze anumite incoerențe și […] să introducă o mai mare flexibilitate".

20. Articolele 11 și 12 din anexa VIII la statut au devenit expresia acestei voințe a legiuitorului Uniunii. Acesta din urmă a limitat astfel cazurile în care agenții care nu au dreptul la pensie pentru limită de vârstă în cadrul SPIUE, cu alte cuvinte cei a căror durată a serviciului a fost de mai puțin de 10 ani, pot primi o indemnizație de plecare și a extins posibilitatea de a transfera drepturi de pensie către un alt sistem de pensii. Astfel, din aceste dispoziții reiese că portabilitatea drepturilor de pensie a fost stabilită ca regulă, iar indemnizația de plecare a devenit un mecanism derogatoriu și excepțional căruia i se aplică condiții stricte.

21. Scopul acestui sistem care promovează portabilitatea drepturilor de pensie, stabilit la articolele 11 și 12 din anexa VIII la statut, este de a privilegia constituirea unei pensii pentru limită de vârstă, cu alte cuvinte un venit regulat sau un venit lunar care urmează să fie primit ulterior cu ocazia pensionării. Aceasta

ar evita astfel situațiile în care foști agenți ar fi lipsiți fără venituri suficiente la vârsta de pensionare și ar fi obligați să recurgă la ajutorul social al statelor membre, iar aceasta în pofida faptului că au dobândit drepturi de pensie în cursul afilierii lor la sistemul de pensii vizat.

22. În plus, sistemul de transfer al drepturilor de pensie, astfel cum este prevăzut de dispozițiile sus-menționate, permițând o coordonare între SPIUE și sistemele naționale sau private, urmărește să faciliteze trecerea de la administrația Uniunii la posturile naționale, publice sau private (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 octombrie 2015, Comisia/Verile și Gjergji, T-104/14 P, EU:T:2015:776, punctul 77 și jurisprudența citată). De asemenea, pentru a menține atractivitatea instituțiilor Uniunii ca viitor angajator, articolul 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut oferă unui agent, prin derogare de la articolul 12 alineatul (1) litera (b) din această anexă și în anumite condiții stricte, posibilitatea de a dobândi sau de a continua să dobândească drepturi în cadrul unui alt sistem de pensii național sau privat existent sau preexistent, cu alte cuvinte afiliindu-se sau rămânând afiliat și plătind sau continuând să plătească contribuții la acesta, permițându-i în același timp, la încetarea raporturilor sale de muncă, să primească plata în numerar a unei indemnizații de plecare egale cu echivalentul actuarial al drepturilor sale de pensie dobândite în cadrul SPIUE.

23. În această privință, trebuie amintit că indemnizația de plecare prevăzută la articolul 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut nu constituie o indemnizație de final al perioadei de muncă la care agentul vizat ar avea dreptul din oficiu la momentul rezilierii sau al expirării contractului său, ci o măsură pecuniară care se înscrie în cadrul dispozițiilor statutare în materie de securitate socială (Hotărârea din 2 martie 2016, FX/Comisia, F-59/15, EU:F:2016:27, punctul 32). Întrucât face parte din dispozițiile dreptului Uniunii care conferă dreptul la prestații financiare, această dispoziție trebuie să fie interpretată în mod strict (a se vedea Hotărârea din 22 mai 2012, AU/Comisia, F-109/10, EU:F:2012:66, punctul 24 și jurisprudența citată). În plus, astfel cum reiese din înșiși termenii dispoziției menționate, potrivit căreia aceasta din urmă se aplică „prin derogare" de la articolul 12 alineatul (1) litera (b) din această anexă, ea trebuie să facă obiectul unei interpretări stricte.

24. Din modul de redactare a articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut rezultă că plățile la sistemul de pensii național sau privat ales de agent trebuie să fie efectuate „pentru constituirea sau menținerea drepturilor sale de pensie". Această dispoziție impune, așadar, pentru a evita situațiile în care un agent ar fi lipsit de venituri suficiente la vârsta de pensionare și ar fi constrâns să recurgă la ajutorul social al statelor membre, în pofida dobândirii de drepturi în cadrul SPIUE care pot fi transferate către un alt sistem, ca aceste plăți să garanteze agentului o pensie pentru limită de vârstă, cu alte cuvinte un venit lunar pe care îl va primi la vârsta de pensionare.

25. Rezultă că o interpretare strictă a articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut impune ca plățile efectuate la sistemul de pensii național sau privat ales de agent să fie în măsură să îi asigure, ca atare, drepturi de pensie suficiente la vârsta de pensionare. Astfel, dacă aceste plăți nu ar fi de natură să îi garanteze venituri suficiente agentului vizat la vârsta de pensionare, iar acesta din urmă ar fi risipit la această vârstă indemnizația de plecare primită în prealabil în temeiul acestei dispoziții, el ar fi probabil constrâns să recurgă la ajutorul social al statelor membre, ceea ce ar contraveni dispoziției menționate, care impune ca plățile menționate să fie efectuate „pentru constituirea sau menținerea drepturilor sale de pensie".

26. Or, dacă agentul vizat optează pentru transferul drepturilor sale de pensie dobândite în cadrul SPIUE către un alt sistem național sau privat la alegerea sa, în temeiul articolului 12 alineatul (1) litera (b) din anexa VIII la statut, el va beneficia de drepturi de pensie suficiente la vârsta de pensionare. Astfel, acest transfer îi va garanta la această vârstă un venit lunar de natură să evite recurgerea la ajutorul social al statelor membre.

27. Prin urmare, articolul 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut presupune în mod necesar că plățile efectuate, în temeiul acestei dispoziții, la sistemul de pensii național sau privat vizat oferă, ca atare, agentului o acoperire suficientă la vârsta de pensionare, asigurându-i o pensie pentru limită de vârstă care exclude orice recurgere la ajutorul social al statelor membre.

28. Pentru a stabili dacă aceste plăți, în temeiul articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut, sunt de natură să garanteze o pensie pentru limită de vârstă care exclude orice recurgere la ajutorul social al statelor membre, este necesar să se efectueze o apreciere de la caz la caz. Această apreciere presupune luarea în considerare a elementelor factuale relevante specifice speței precum, printre altele, natura asigurării de pensie în cauză, cuantumul plăților efectuate în acest temei de agentul vizat de la angajarea în muncă sau veniturile previzibile în mod rezonabil susceptibile de a fi generate de aceste plăți și de a fi primite la vârsta de pensionare.

29. În speță, reiese din dosar (anexa A.2 la cererea introductivă) că plățile efectuate de reclamant societății private de asigurări în cauză, de la angajarea în muncă la Europol, se ridicau la un cuantum total de 14 200 de euro la data de 31 august 2017, cu alte cuvinte la data încetării raporturilor sale de muncă. În plus, trebuie arătat că, astfel cum a precizat reclamantul în ședință, fără să fi susținut însă această precizare prin vreun element de probă, acest cuantum ar reprezenta, la data acestei ședințe, un capital de 22 000 de euro, la care ar trebui să se adauge progresiv dobânzile produse de acest capital, cel puțin până la vârsta de la care reclamantul ar primi un venit lunar în sensul articolului 12 alineatul (1) litera (b) din anexa VIII la statut, cu alte cuvinte, cel mai devreme, timp de încă 10 ani.

30. Or, având în vedere elementele din dosar și în special cele menționate la punctul 28 de mai sus, trebuie să se constate că plățile efectuate de reclamant societății private de asigurări în cauză de la angajarea în muncă nu sunt, în mod vădit, adecvate pentru a-i asigura o pensie pentru limită de vârstă satisfăcătoare, care să excludă orice recurgere la ajutorul social al statelor membre. Astfel, suma totală de 14 200 de euro plătită de reclamant în cadrul primului contract încheiat cu societatea menționată nu îi poate asigura în mod cert o asemenea pensie pentru limită de vârstă. În orice caz, reclamantul nu a demonstrat că plățile menționate i-ar garanta pensia pentru limită de vârstă menționată.

31. Pe de altă parte, în ceea ce privește argumentul reclamantului potrivit căruia Comisia ar fi trebuit să ia în considerare al doilea contract încheiat în anul 2014 cu societatea de asigurări în scopul aplicării articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut, trebuie arătat că această dispoziție impune în mod expres ca plățile vizate să fie efectuate de agent „de la angajarea în muncă". Or, în speță, trebuie să se constate că reclamantul a fost angajat în muncă la Europol la 1 decembrie 2010 și că plățile aferente acestui al doilea contract au fost efectuate începând cu luna decembrie 2014, respectiv după aproape patru ani de la această angajare în muncă pentru o perioadă de activitate totală în cadrul Europol de șase ani și nouă luni. În consecință, aceste plăți nu pot fi nicidecum considerate efectuate „de la angajarea în muncă".

32. Prin urmare, din ansamblul considerațiilor care precedă rezultă că, prin refuzul de a-i acorda indemnizația de plecare solicitată, decizia atacată nu a încălcat articolul 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut. Așadar, primul motiv trebuie respins.

Cu privire la al doilea motiv, întemeiat pe încălcarea principiilor egalității de tratament și nediscriminării

33. Reclamantul susține că decizia atacată a încălcat principiul egalității de tratament și nediscriminării. El invocă jurisprudența constantă a Uniunii în această privință, precum și articolul 1d din statut, care ar conține, pe de o parte, o normă de fond care este expresia unui principiu general de drept înscris în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și, pe de altă parte, o garanție procedurală care prevede că obligația de a face dovada nu revine persoanei care a prezentat un început de probă.

34. În special, întemeindu-se pe o serie de documente (anexa A.8 la cererea introductivă), reclamantul susține că mai mulți foști agenți ai Europol au obținut o indemnizație de plecare, în temeiul articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut, după încetarea contractului lor cu Europol, deși nu au plătit decât o contribuție limitată la un sistem de pensii privat. Reclamantul arată astfel că are cunoștință de cazuri concrete în care acestor agenți li s-a acordat indemnizația menționată, deși se aflau într-o situație comparabilă cu a sa, și anume cazuri în care s-a putut considera că, potrivit interpretării reținute de Comisie în decizia atacată, contribuțiile la un asemenea sistem nu sunt „în concordanță" cu drepturile acumulate în SPIUE.

35. La rândul său, Comisia se opune argumentelor reclamantului și solicită respingerea celui de al doilea motiv.

36. În această privință, trebuie arătat, în primul rând, că articolul 1d din statut nu poate fi aplicat în speță. Astfel, această dispoziție interzice orice discriminare precum discriminarea bazată pe sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau convingeri, opinii politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Or, în mod vădit nu aceasta este situația în speță, din moment ce reclamantul nu invocă asemenea discriminări, ci cazurile mai multor foști agenți ai Europol care au obținut o indemnizație de plecare, deși s-ar fi aflat într-o situație comparabilă cu a sa.

37. Trebuie amintit, în al doilea rând, că, potrivit unei jurisprudențe constante, principiul egalității de tratament și nediscriminării 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 9 octombrie 2008, Chetcuti/Comisia, C-16/07 P, EU:C:2008:549, punctul 40, și Hotărârea din 9 februarie 1994, Lacruz Bassols/Curtea de Justiție, T-109/92, EU:T:1994:16, punctul 87).

38. Cu toate acestea, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că principiul egalității de tratament trebuie conciliat cu respectarea principiului legalității, potrivit căruia nimeni nu poate invoca, în beneficiul său, o nelegalitate săvârșită în favoarea altuia (a se vedea Hotărârea din 4 iulie 1985, Williams/Curtea de Conturi, 134/84, EU:C:1985:297, punctul 14 și jurisprudența citată). Astfel, o eventuală nelegalitate săvârșită în privința unui alt agent, care nu este parte în prezenta procedură, nu poate determina instanța Uniunii să constate o discriminare și, prin urmare, o nelegalitate în privința reclamantului. O asemenea abordare ar echivala cu consacrarea principiului „egalității de tratament în nelegalitate" (a se

vedea în acest sens Hotărârea din 16 noiembrie 2006, Peróxidos Orgánicos/Comisia, T-120/04, EU:T:2006:350, punctul 77).

39. Rezultă din aceasta că reclamantul nu poate pretinde că acordarea în favoarea sa a unei indemnizații de plecare trebuie să fie supusă aceluiași tratament precum cel acordat deja altor agenți într-o situație comparabilă cu a sa, atunci când acest tratament nu este conform dispozițiilor statutare relevante, și anume, în speță, cele ale articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut, astfel cum reiese din examinarea expusă în cadrul primului motiv.

40. Prin urmare, al doilea motiv, întemeiat pe încălcarea principiului egalității de tratament și nediscriminării în raport cu alți agenți, trebuie înlăturat.

Cu privire la al treilea motiv, întemeiat pe încălcarea principiului protecției încrederii legitime

41. Reclamantul susține că decizia atacată a încălcat principiul protecției încrederii legitime. Acesta consideră că a fost determinat să creadă în mod legitim, din surse autorizate și în mod recurent, că ar putea recurge la articolul 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut la încetarea activității sale din cadrul Europol.

42. În special, reclamantul susține că, în conformitate cu jurisprudența, a primit asigurări precise sub forma unor informații precise, necondiționate și concordante, emise de surse autorizate și de încredere, că, prin constituirea unei pensii private prin intermediul plății unei contribuții minime de 50 de euro pe lună, el ar urma să primească o indemnizație de plecare în momentul încetării raporturilor sale de muncă. În această privință, reclamantul citează o comunicare internă a Europol datată 16 iulie 2014 (anexa A.7 la cererea introductivă), potrivit căreia aceasta din urmă și-ar fi informat agenții că faptul de a contribui la fondul de asigurare al societății private de asigurări în cauză în cuantum de 50 de euro pe lună era suficient pentru primirea indemnizației de plecare. Aceleași informații ar fi fost comunicate cu ocazia unei prezentări „Powerpoint" (anexa A.9 la cererea introductivă), efectuată de această societate la 30 august 2010, în fața personalului Europol în localurile acesteia din urmă. Alte schimburi de informații intervenite în anul 2010 între Europol și societatea menționată ar arăta de asemenea că agenții Europol ar fi constituit contul lor privat de pensii în perspectiva primirii indemnizației de plecare la încetarea contractului lor (anexa A.10 la cererea introductivă) și că plata unei sume de 600 de euro pe an sau a unei sume de 50 de euro pe lună ar fi fost suficientă pentru obținerea acestei indemnizații (anexa A.11 la cererea introductivă).

43. Pe de altă parte, reclamantul evocă o scrisoare din 26 februarie 2018 emisă de directorul executiv al Europol (anexa A.6 la cererea introductivă). În această scrisoare, acesta din urmă ar fi considerat că punerea în aplicare a articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut s-ar fi schimbat începând cu luna septembrie 2017, considerând că încrederea legitimă a personalului ar trebui, în măsura posibilului, să fie respectată, iar condițiile acestei puneri în aplicare nu ar trebui să fie modificate în mod retroactiv.

44. La rândul său, Comisia se opune argumentelor reclamantului și solicită respingerea celui de al treilea motiv.

45. În această privință, trebuie amintit că rezultă dintr-o jurisprudență constantă că principiul protecției încrederii legitime, care se înscrie printre principiile fundamentale ale Uniunii Europene (a se vedea Hotărârea din 5 mai 1981, Dürbeck, 112/80, EU:C:1981:94, punctul 48 și jurisprudența citată), presupune că orice funcționar sau agent are dreptul de a se prevala de acest principiu atunci când se află într-o situație din care reiese că

administrația Uniunii, prin furnizarea unor asigurări precise, l-a determinat să nutrească speranțe întemeiate (a se vedea Hotărârea din 16 decembrie 2010, Kahla Thüringen Porzellan/Comisia, C-537/08 P, EU:C:2010:769, punctul 63 și jurisprudența citată).

46. Potrivit unei jurisprudențe constante, dreptul de a invoca protecția încrederii legitime presupune întrunirea a trei condiții. În primul rând, administrația Uniunii trebuie să îi fi furnizat persoanei interesate asigurări precise, necondiționate și concordante, emise de surse autorizate și de încredere. În al doilea rând, aceste asigurări trebuie să fie de natură să determine persoana căreia i se adresează să nutrească o așteptare legitimă. În al treilea rând, asigurările date trebuie să fie conforme normelor aplicabile (a se vedea Hotărârea din 27 ianuarie 2016, Montagut Viladot/Comisia, T-696/14 P, EU:T:2016:30, punctul 43 și jurisprudența citată).

47. În speță, în primul rând, în ceea ce privește comunicarea internă a Europol datată 16 iulie 2014, care figurează în anexa A.7 la cererea introductivă, trebuie să se arate că nu se contestă că această comunicare, semnată de un agent Europol care ține de serviciul „G 14 Public Relations & Events" („G 14 Relații cu publicul și evenimente"), a fost difuzată prin e-mail, în numele Europol, ansamblului agenților temporari și contractuali angajați în muncă la Europol, din care făcea parte reclamantul la data menționată.

48. Cu toate acestea, trebuie să se constate că comunicarea internă a Europol datată 16 iulie 2014 nu poate să fi determinat reclamantul să nutrească speranțe întemeiate care să îi permită să revendice protecția încrederii legitime. Astfel, pare dificil de considerat că această comunicare oferă asigurări precise, necondiționate și, cu atât mai puțin, concordante. Comunicarea menționată nu pare nici emisă de o sursă pe deplin de încredere. Aceasta pare mai curând să fi fost difuzată la propunerea societății private de asigurări în cauză, astfel cum reiese din mai multe pasaje din aceasta, precum cel, cu caractere aldine, în care se indică expresia „am fost informați de [societatea privată de asigurări în cauză] că", cel de mai jos care menționează expresia „am dori de asemenea să atragem atenția asupra faptului [că societatea privată de asigurări în cauză] mi-a adus la cunoștință, pentru a transmite acest mesaj tuturor clienților existenți sau potențiali, că" și, în sfârșit, cel de la finalul comunicării, care propune contactarea directă a societății private de asigurări în cauză, a cărei adresă electronică era indicată, pentru orice întrebare legată de această comunicare. În plus, reclamantul nu putea să ignore că o plată lunară de minimum 50 de euro nu poate crea condițiile pentru obținerea unor drepturi de pensie corespunzătoare, ceea ce ar fi de altfel atestat de faptul că a considerat necesar să completeze plățile inițiale cu un al doilea contract, încheiat în anul 2014. Speranțele sale de a putea obține indemnizația de plecare nu puteau, așadar, să i se pară „întemeiate".

49. Pe de altă parte, trebuie să se arate de asemenea că eventualele asigurări furnizate în comunicarea internă a Europol datată 16 iulie 2014 nu sunt conforme cu normele aplicabile agentului vizat. Astfel, din considerațiile expuse în cadrul primului motiv reiese că eventualele asigurări primite de reclamant cu privire la plata unei indemnizații de plecare nu erau, în orice caz, conforme nici cu litera, nici cu spiritul articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut. În această privință, trebuie subliniat că reclamantul nu poate pretinde în mod util obținerea unui rezultat diferit de cel care decurge din aplicarea acestei dispoziții (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 iunie 2018, Winkler/Comisia, T-369/17, nepublicată, EU:T:2018:334, punctul 71).

50. În al doilea rând, în ceea ce privește prezentarea „Powerpoint" efectuată de societatea privată de asigurări în cauză la 30 august 2010,

trebuie să se constate că, deși a avut loc în fața personalului Europol în localurile acesteia din urmă, această prezentare nu provine dintr-o sursă autorizată și de încredere. Astfel, pentru a putea invoca protecția încrederii legitime, trebuie măcar ca pretinsele asigurări să fi fost furnizate persoanei interesate de administrația Uniunii. Or, nu acesta este cazul prezentării menționate, astfel încât ea nu poate să fi determinat reclamantul să nutrească speranțe întemeiate, în sensul jurisprudenței citate anterior.

51. În al treilea rând, în ceea ce privește celelalte schimburi intervenite din luna aprilie până în luna iulie 2010 între Europol și societatea privată de asigurări în cauză, care figurează în anexele A.10 și A.11 la cererea introductivă, trebuie să se constate că aceste schimburi nu se adresează reclamantului, astfel încât acestea nu au putut să îl determine să nutrească o așteptare legitimă. Prin urmare, reclamantul nu era destinatarul schimburilor menționate, care constau în mesaje trimise prin e-mail între personalul Europol însărcinat cu drepturile de pensie și responsabilii societății private de asigurări în cauză. În orice caz, trebuie să se constate că reclamantul nu face dovada că a avut cunoștință despre schimburile în cauză cel puțin anterior deciziei atacate.

52. În al patrulea rând, în ceea ce privește scrisoarea din 26 februarie 2018 emisă de directorul executiv al Europol, care figurează în anexa A.6 la cererea introductivă, această scrisoare nu a putut nicidecum să determine reclamantul să nutrească speranțe întemeiate de a putea obține indemnizația de plecare solicitată. Astfel, scrisoarea menționată a intervenit ulterior deciziei atacate și nu este emisă de o sursă autorizată și de încredere în speță, ci de superiorul ierarhic al reclamantului, care se adresează tocmai persoanelor competente din cadrul Comisiei însărcinate cu aplicarea articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut, și anume în principal directorului PMO și directorului general al DG Resurse Umane și Securitate.

53. Rezultă că al treilea motiv, întemeiat pe încălcarea principiului protecției încrederii legitime, trebuie respins.

Cu privire la al patrulea motiv, întemeiat pe încălcarea principiului bunei administrări și a obligației de solicitudine

54. Reclamantul susține că decizia atacată a încălcat principiul bunei administrări și obligația de solicitudine.

55. În primul rând, reclamantul consideră că, dacă ar fi fost ascultat în mod corect, decizia atacată ar fi fost diferită. Astfel, el ar fi putut explica în special că a primit asigurări că o contribuție lunară de 50 de euro la un sistem de pensii privat ar fi suficientă pentru a obține o indemnizație de plecare.

56. În al doilea rând, reclamantul reproșează PMO că nu a transmis de asemenea foștilor agenți ai Europol, printre care se numără și el, textul unei comunicări referitoare la aplicarea articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut, adresată agenților Europol în luna noiembrie 2017. În plus, refuzul de a-i furniza motivul pentru care nu s-a procedat astfel ar constitui o dovadă suplimentară a încălcării principiului bunei administrări și a obligației de solicitudine.

57. În al treilea rând, încălcarea obligației de solicitudine ar fi demonstrată prin faptul că PMO s-ar fi abținut în totalitate, în decizia atacată, să stabilească drepturile de pensie garantate ale reclamantului sau orice alt venit de care acesta ar beneficia la vârsta de pensionare. Această neîndeplinire a obligațiilor ar reieși, pe de altă parte, din decizia prin care se refuză acordarea unei indemnizații de plecare, adoptată de Comisie la 30 aprilie 2018 cu privire la un alt fost agent al Europol, care ar cuprinde aproape același text ca cel referitor la reclamant, dar în care Comisia ar fi admis

în mod clar că acest agent primește o pensie națională.

58. În al patrulea rând, reclamantul reproșează PMO că nu l-a informat cu privire la refuzul de acordare a indemnizației de plecare, în temeiul condițiilor pe care acesta le-a îndeplinit totuși cu bună-credință, decât la data de 5 octombrie 2017, cu alte cuvinte atunci când contractul său încetase deja. Or, la acea dată, chiar dacă ar fi decis să respecte noile cerințe ale PMO, i-ar fi fost imposibil să își rectifice situația personală în mod retroactiv.

59. La rândul său, Comisia se opune argumentelor reclamantului și solicită respingerea celui de al patrulea motiv.

60. În această privință, trebuie amintit că, potrivit jurisprudenței, obligația de solicitudine reflectă echilibrul dintre drepturile și obligațiile reciproce în relațiile dintre autoritatea publică și agenții serviciului public. Acest echilibru implică în special că autoritatea, atunci când statuează în privința situației unui funcționar, ia în considerare ansamblul elementelor care sunt susceptibile să determine decizia sa și, procedând astfel, ține seama nu numai de interesul serviciului, ci și de cel al funcționarului vizat. Această din urmă obligație este impusă administrației și de principiul bunei administrări consacrat la articolul 41 din Carta drepturilor fundamentale (a se vedea Hotărârea din 13 decembrie 2018, UP/Comisia, T-706/17, nepublicată, EU:T:2018:924, punctul 59 și jurisprudența citată).

61. Cu toate acestea, protecția drepturilor și a intereselor funcționarilor trebuie întotdeauna să își găsească limita în respectarea normelor în vigoare (a se vedea Hotărârea din 5 decembrie 2006, Angelidis/Parlamentul, T-416/03, EU:T:2006:375, punctul 117 și jurisprudența citată).

62. Rezultă că principiul bunei administrări și obligația de solicitudine nu pot fi invocate în mod util de reclamant pentru a contraveni respectării dispozițiilor articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut. Or, din examinarea primului motiv rezultă că în mod întemeiat Comisia a fondat decizia atacată pe dispozițiile menționate.

63. Pe de altă parte, în ceea ce privește argumentele invocate de reclamant în cadrul celui de al patrulea motiv, trebuie să se răspundă după cum urmează.

64. În primul rând, trebuie să se constate că procedura administrativă relevantă în cadrul Comisiei a fost respectată pe deplin și în mod legal. Astfel, reclamantul a formulat, mai întâi, cererea sa de indemnizație de plecare în temeiul articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut. În această privință, reclamantul a avut posibilitatea de a furniza toate informațiile pe care le considera utile. În continuare, în conformitate cu articolul 90 alineatul (1) din statut, PMO și-a adoptat decizia în temeiul ansamblului elementelor comunicate de reclamant. Apoi, în temeiul articolului 90 alineatul (2) din statut, reclamantul a depus o reclamație la AAIC, în care a putut să explice motivele pentru care estima că poate obține indemnizația menționată și să furnizeze de asemenea toate elementele pe care le considera utile. În sfârșit, Comisia și-a adoptat decizia luând în considerare ansamblul elementelor susceptibile să o determine, în special pe cele prezentate de reclamant în cadrul acestei proceduri. În consecință, reclamantul nu poate reproșa Comisiei că nu a fost ascultat în mod corect.

65. În al doilea rând, trebuie să se constate că PMO a trimis comunicarea din luna noiembrie 2017 privind aplicarea articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut la Europol pentru ca aceasta din urmă să o transmită persoanelor vizate. În continuare, Europol a adresat această comunicare agenților săi angajați în muncă. Trebuie arătat că Comisia nu era obligată să transmită comunicarea

menționată foștilor agenți care și-au încetat definitiv raporturile de muncă, din moment ce aceasta nu le-ar fi schimbat cu nimic situația. În plus, pentru aceleași motive, Comisia nu era obligată nici să îi furnizeze reclamantului motivul pentru care comunicarea sus-menționată nu fusese adresată foștilor agenți ai Europol. În orice caz, trebuie subliniat că acest comportament administrativ nu este de natură să afecteze legalitatea deciziei atacate, care a fost adoptată înaintea comunicării menționate și în conformitate cu dispozițiile articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut, astfel cum reiese din examinarea primului motiv. Prin urmare, reclamantul nu se poate prevala în această privință de o eventuală încălcare a principiului bunei administrări și a obligației de solicitudine.

66. În al treilea rând, în ceea ce privește pretinsa neîndeplinire a obligației de solicitudine, trebuie să se constate că reclamantul nu demonstrează că Comisia nu a luat în considerare ansamblul elementelor relevante susceptibile să îi determine decizia. De asemenea, reclamantul nu a stabilit că, în cadrul examinării cererii sale de indemnizație de plecare, Comisia a omis să țină seama de interesele sale. În orice caz, trebuie să se constate că, asigurând în același timp protecția interesului serviciului și a celui al reclamantului, Comisia și-a adoptat decizia în temeiul ansamblului elementelor relevante susceptibile să o determine. În consecință, reclamantul nu poate reproșa Comisiei că nu și-a îndeplinit obligația de solicitudine.

67. În al patrulea rând, în ceea ce privește critica invocată de reclamant potrivit căreia refuzul acordării indemnizației de plecare nu i-ar fi fost comunicat decât după încetarea raporturilor sale de muncă în cadrul Europol, trebuie să se arate că Comisia nu ar fi putut proceda altfel și că nu i se poate reproșa nicio culpă în această privință. Astfel, Comisia nu a avut cunoștință despre situația personală a reclamantului, și anume participarea sa de la angajarea în muncă în anul 2010 la un contract de asigurare de pensie privată potrivit căruia plățile erau limitate decât atunci când acesta a introdus, la 19 iunie 2017, o cerere de indemnizație de plecare, în temeiul articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut. În această privință, trebuie subliniat, asemenea Comisiei, că reclamantul nu a suferit niciun prejudiciu, din moment ce contribuțiile plătite la SPIUE vor putea fi transferate către sistemul de pensii al reclamantului, în temeiul articolului 12 alineatul (1) litera (b) din anexa VIII la statut. Rezultă că respectiva critică trebuie înlăturată.

68. În consecință, al patrulea motiv, întemeiat pe o încălcare a principiului bunei administrări și a obligației de solicitudine, trebuie respins și, prin urmare, concluziile în anulare trebuie respinse în totalitate.

Cu privire la concluziile în despăgubire

69. Reclamantul solicită Tribunalului obligarea Comisiei la repararea prejudiciului material și moral care i-a fost cauzat prin nelegalitățile expuse în concluziile în anulare ale prezentei acțiuni. În această privință, reclamantul solicită plata, pe de o parte, a unei sume de 42 737 de euro pentru repararea prejudiciului material și, pe de altă parte, a unei sume de 10 000 de euro, evaluată în mod provizoriu, *ex aequo et bono*, pentru repararea prejudiciului moral.

70. În special, în ceea ce privește prejudiciul material, reclamantul susține că acesta din urmă trebuie în principiu să fie reparat prin anularea deciziei atacate și prin aplicarea articolului 12 alineatul (2) din anexa VIII la statut. În ipoteza în care s-ar considera că această dispoziție nu este aplicabilă, ceea ce reclamantul contestă, prejudiciul menționat ar consta în incapacitatea sa de a avea acces la fondurile sale de la societatea privată de asigurări în cauză sau de la SPIUE, și anume suma de 213 687 de euro reprezentând echivalentul actuarial al drepturilor sale de

pensie dobândite în cadrul acestui din urmă sistem. Întrucât reclamantul intenționează să reinvestească această sumă cu titlu privat până la vârsta de pensionare, prejudiciul său financiar ar fi constituit dintr-un procent din suma menționată. Întrucât investițiile private ale reclamantului generează, în medie, în beneficiul său un venit anual de 15%-25%, pierderea sa anuală ar putea, prin urmare, să se stabilească la aproximativ 20% din 213 687 de euro, respectiv 42 737 de euro.

71. În ceea ce privește prejudiciul moral, reclamantul susține că acesta din urmă decurge din tratamentul injust și recurent care i-a cauzat un stres important, care s-a tradus prin numeroase nopți de insomnie și angoasă. Incertitudinea resimțită de reclamant ar fi fost sursa unui profund sentiment de nedreptate, în timp ce normele ar fi clare, asemenea poziției anterioare și repetate a Europol, a PMO și a societății private de asigurări în cauză. Întrucât s-a aflat în incapacitatea de a se concentra pe deplin pe căutarea unui nou loc de muncă după încetarea contractului său cu Europol, reclamantul s-ar afla pentru prima dată fără loc de muncă, ceea ce ar agrava prejudiciul său moral. Acesta din urmă ar trebui, în final, să fie evaluat provizoriu, *ex aequo et bono*, la 10 000 de euro.

72. La rândul său, Comisia se opune argumentelor reclamantului și solicită respingerea cererii de despăgubire.

73. În această privință, conform unei jurisprudențe constante în materie de funcție publică, dacă o cerere de despăgubire prezintă o legătură strânsă cu o cerere în anulare, respingerea acesteia din urmă, fie ca inadmisibilă, fie ca neîntemeiată, determină de asemenea respingerea cererii de despăgubire (a se vedea Hotărârea din 30 septembrie 2003, Martínez Valls/Parlamentul, T-214/02, EU:T:2003:254, punctul 43 și jurisprudența citată).

74. În speță, concluziile în despăgubire prezintă o legătură strânsă cu concluziile în anulare.

75. Întrucât concluziile în anulare au fost respinse, concluziile în despăgubire trebuie, la rândul lor, să fie respinse.

76. Rezultă din tot ceea ce precedă că acțiunea trebuie respinsă în ansamblu.

Cu privire la cheltuielile de judecată

77. Potrivit articolului 134 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Tribunalului, partea care cade în pretenții este obligată, la cerere, la plata cheltuielilor de judecată. Întrucât reclamantul a căzut în pretenții, se impune obligarea acestuia la plata cheltuielilor de judecată, conform concluziilor Comisiei.

Pentru aceste motive,

TRIBUNALUL (Camera a doua)
declară și hotărăște:

1) Respinge acțiunea.
2) Îl obligă pe domnul Peeter Palo la plata cheltuielilor de judecată.

Schalin Berke Costeira

Pronunțată astfel în ședință publică la Luxemburg, la 16 octombrie 2019.

Semnături

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta)
24 octombrie 2019(*)

„Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Egalitate de tratament – Impozit pe venit – Legislație națională – Scutire de impozit pentru indemnizațiile acordate persoanelor cu handicap – Indemnizații primite în alt stat membru – Excludere – Diferență de tratament”

În cauza C-35/19,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de tribunal de première instance de Liège (Tribunalul de Primă Instanță din Liège, Belgia), prin decizia din 7 ianuarie 2019, primită de Curte la 21 ianuarie 2019, în procedura

BU
împotriva
État Belge,

CURTEA (Camera a opta),

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

avocat general: doamna E. Sharpston,
grefier: domnul A. Calot Escobar,

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

– pentru BU, de M. Levaux, avocat;
– pentru guvernul belgian, de P. Cottin, de J.-C. Halleux și de C. Pochet, în calitate de agenți;
– pentru Comisia Europeană, de N. Gossement și de B.-R. Killmann, în calitate de agenți;

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

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolelor 45 și 56 TFUE.

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între BU, pe de o parte, și État Belge (statul belgian), pe de altă parte, în legătură cu impozitarea unor indemnizații primite de BU în Țările de Jos.

Cadrul juridic

3. Potrivit articolului 38 alineatul 1 punctul 4 din code des impôts sur les revenus 1992 (Codul privind impozitul pe venit din 1992), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal:

„1. Sunt scutite:
[…]

4. Alocațiile, plătite de trezorerie, care sunt acordate persoanelor cu handicap, în conformitate cu legislația relevantă."

Situația de fapt din litigiul principal și întrebarea preliminară

4. Reclamanta din litigiul principal, născută în Statele Unite, locuiește în Belgia din anul 1973 și a dobândit cetățenia belgiană în cursul anului 2009.

5. În anul 1996, aceasta a fost victima unui accident survenit în Belgia în timp ce se deplasa la locul său de muncă, în Limburg, în Țările de Jos. Acest accident a determinat o incapacitate de muncă în urma căreia ea a fost concediată în cursul anului 2000.

6. În măsura în care la data accidentului său reclamanta din litigiul principal lucra în Țările de Jos, aceasta intră sub incidența securității sociale neerlandeze și primește de atunci indemnizații în temeiul Wet arbeidsongeschiktheid (WAO) (Legea privind asigurarea pentru incapacitate de muncă) (denumite în continuare „indemnizațiile WAO") și indemnizații în temeiul Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) (fond de pensii pentru funcționari, care include pensiile pentru limită de vârstă, de urmaș și de invaliditate) (denumite în continuare „indemnizațiile ABP").

7. Printr-o scrisoare din 23 august 2016, administrația fiscală belgiană a adresat reclamantei din litigiul principal o decizie de rectificare a declarației sale de impozit pentru persoanele fizice din exercițiul fiscal 2014, care indică faptul că indemnizațiile menționate sunt primite ca pensii și sunt impozabile în Belgia ca atare.

8. Printr-o scrisoare din 16 decembrie 2016, reclamanta din litigiul principal a formulat o reclamație împotriva acestei decizii, susținând că aceste indemnizații sunt scutite de impozit în Belgia întrucât, în opinia sa, indemnizațiile WAO nu constituie pensii, ci indemnizații pentru persoanele cu handicap, după cum indemnizațiile ABP constituie pensii legate de un handicap.

9. Deși ulterior reclamanta din litigiul principal a recunoscut impozitarea indemnizațiilor ABP în Belgia, ea a contestat calificarea dată acestora de administrația fiscală belgiană și și-a menținut poziția potrivit căreia indemnizațiile WAO nu sunt impozabile în Belgia.

10. Prin decizia din 14 iunie 2017, reclamația introdusă de reclamanta din litigiul principal a fost respinsă pentru motivul că aceasta din urmă nu făcuse dovada handicapului său și nici a faptului că indemnizațiile WAO primite în Țările de Jos constituiau alocații acordate persoanelor cu handicap. Prin urmare, administrația fiscală belgiană a menținut calificarea acestor indemnizații drept „indemnizații pentru incapacitate de muncă", ce intră sub incidența sistemului de pensii impozabile în Belgia.

11. Reclamanta din litigiul principal a contestat decizia administrației fiscale belgiene în fața Tribunal de première instance de Liège (Tribunalul de Primă Instanță din Liège, Belgia).

12. Instanța de trimitere subliniază că litigiul principal privește aspectul dacă indemnizațiile WAO primite de reclamanta din litigiul principal în Țările de Jos sunt impozabile în Belgia.

13. Potrivit acestei instanțe, din documentele furnizate de reclamanta din litigiul principal reiese că aceste indemnizații sunt destinate să compenseze pierderea de venituri legată de handicap, întrucât sunt stabilite prin referire la salariul de care beneficia reclamanta din litigiul principal înainte de accidentul său, în comparație cu salariul de care aceasta poate beneficia ținând seama de capacitățile sale actuale.

14. Instanța menționată consideră că indemnizațiile WAO au ca finalitate stimularea persoanelor care suportă un handicap să lucreze în măsura capacității lor reziduale prin primirea unei indemnizații destinate să compenseze pierderea de venituri cauzată de reducerea capacității lor de muncă. În consecință, indemnizațiile WAO plătite reclamantei din litigiul principal nu constituie o pensie, ci o indemnizație pentru persoanele cu handicap.

15. Ea arată că reglementarea belgiană în cauză prevede o scutire de impozit pentru indemnizațiile acordate persoanelor cu handicap, care se aplică numai atunci când aceste indemnizații sunt plătite de trezorerie, astfel încât, deși indemnizațiile WAO primite de reclamanta din litigiul principal constituie indemnizații pentru persoanele cu handicap, aceasta din urmă nu poate beneficia de această scutire.

16. Instanța de trimitere susține că, chiar dacă, după cum arată guvernul belgian, reclamanta din litigiul principal ar fi formulat o cerere în Belgia având ca obiect obținerea de indemnizații pentru persoanele cu handicap, astfel încât aceasta din urmă ar fi beneficiat de scutirea de impozit, ceea ce nu a făcut, reclamanta din litigiul principal nu ar fi avut, în realitate, un interes să o facă întrucât ea beneficiază deja de asemenea indemnizații în Țările de Jos. În plus, nu ar fi sigur că ar fi putut obține o asemenea indemnizație în Belgia.

17. Prin urmare, această instanță consideră că reglementarea belgiană în cauză este susceptibilă să împiedice libera circulație a lucrătorilor prin faptul că determină o diferență de tratament între indemnizațiile pentru persoanele cu handicap primite de rezidenții belgieni după cum ele sunt plătite de statul belgian sau de un alt stat membru.

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

„Articolul 38 alineatul 1 punctul 4 din [code des impôts sur les revenus 1992 (Codul privind impozitul pe venit din 1992), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal], încalcă articolul 45 și următoarele (principiul liberei circulații a lucrătorilor) și articolul 56 și următoarele (principiul liberei circulații a serviciilor) […] prin faptul că nu scutește de la impozitare alocațiile de invaliditate decât dacă aceste alocații sunt plătite de trezorerie, cu alte cuvinte, de statul belgian, în temeiul legislației belgiene, creând astfel o discriminare între contribuabilul rezident belgian care primește alocații de invaliditate plătite de statul belgian în temeiul legislației sale, care sunt scutite, și contribuabilul rezident belgian care primește alocații destinate să compenseze o invaliditate plătite de o altă țară membră a Uniunii Europene, care nu sunt scutite?”

Cu privire la întrebarea preliminară

19. Cu titlu introductiv, trebuie arătat că, în întrebarea formulată, instanța de trimitere se referă atât la principiul liberei circulații a lucrătorilor, consacrat la articolul 45 TFUE, cât și la cel al liberei prestări a serviciilor, prevăzut la articolul 56 TFUE.

20. Or, atunci când o măsură națională afectează atât libera circulație a lucrătorilor, cât și libera prestare a serviciilor, Curtea o examinează în principiu doar în raport cu una dintre aceste două libertăți fundamentale dacă se dovedește că, în împrejurările speței, una dintre acestea este cu totul secundară în raport cu cealaltă și îi poate fi asociată (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2004, Omega, C-36/02, EU:C:2004:614, punctul 26 și jurisprudența citată).

21. În speță, trebuie să se constate că nici decizia de trimitere, nici dosarul prezentat Curții nu conțin elemente care să permită să

se demonstreze că principiul liberei prestări a serviciilor este relevant în cauza principală.

22. În schimb, din decizia de trimitere rezultă în mod clar că reclamanta din litigiul principal se încadrează în domeniul de aplicare al articolului 45 TFUE, întrucât s-a folosit de dreptul său la libera circulație a lucrătorilor și a desfășurat, timp de mai mulți ani, o activitate profesională într-un alt stat membru decât cel al reședinței sale.

23. Astfel, conform unei jurisprudențe constante, orice resortisant al Uniunii, indiferent de locul său de reședință și de cetățenia sa, care s-a folosit de dreptul la libera circulație a lucrătorilor și care a desfășurat o activitate profesională în alt stat membru decât cel al reședinței sale se încadrează în domeniul de aplicare al articolului 45 TFUE (Hotărârea din 14 martie 2019, Jacob și Lennertz, C-174/18, EU:C:2019:205, punctul 21, precum și jurisprudența citată).

24. Rezultă că, în împrejurările cauzei principale și având în vedere informațiile de care dispune Curtea, este necesar să se examineze întrebarea preliminară în lumina liberei circulații a lucrătorilor.

25. În acest context, trebuie să se înțeleagă că, prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări a unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede că scutirea fiscală aplicabilă indemnizațiilor pentru persoanele cu handicap este subordonată condiției ca aceste indemnizații să fie plătite de un organism al statului membru vizat și exclude, așadar, de la beneficiul acestei scutiri indemnizațiile de aceeași natură plătite de un alt stat membru.

Cu privire la admisibilitate

26. Guvernul belgian susține că aprecierea factuală, efectuată de instanța de trimitere în cererea de decizie preliminară, potrivit căreia indemnizațiile WAO primite de reclamanta din litigiul principal constituie indemnizații pentru persoanele cu handicap de aceeași natură ca alocațiile belgiene acordate persoanelor cu handicap care beneficiază de scutirea de impozit prevăzută de dreptul belgian este eronată.

27. Prin această argumentație, guvernul belgian urmărește să repună în discuție premisa pe care se întemeiază prezenta cerere de decizie preliminară și, prin urmare, admisibilitatea acesteia.

28. În această privință, este suficient să se amintească faptul că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în cadrul procedurii preliminare prevăzute la articolul 267 TFUE, întemeiată pe o separare clară a funcțiilor între instanțele naționale și Curte, instanța națională este singura competentă să constate și să aprecieze faptele din litigiul principal. În acest cadru, Curtea este abilitată să se pronunțe numai asupra interpretării sau a validității unui text al Uniunii în raport cu situația de fapt și de drept astfel cum este descrisă de instanța de trimitere, pentru a furniza acesteia din urmă elementele utile soluționării litigiului cu care este sesizată (Hotărârea din 20 decembrie 2017, Schweppes, C-291/16, EU:C:2017:990, punctul 21 și jurisprudența citată).

29. Astfel, întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub răspunderea sa și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de pertinență. Aceasta nu poate fi răsturnată de simpla circumstanță că una dintre părțile din litigiul principal contestă anumite fapte a căror exactitate Curtea nu are competența să

o verifice și de care depinde definirea obiectului litigiului (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 aprilie 2016, Polkomtel, C-397/14, EU:C:2016:256, punctele 37 și 38).

30. Întrucât nu este de competența Curții să pună la îndoială aprecierile de fapt pe care se întemeiază prezenta cerere de decizie preliminară, în speță natura prestațiilor de origine neerlandeză acordate reclamantei din litigiul principal, trebuie să se considere, în cadrul răspunsului care trebuie dat la întrebarea preliminară, că indemnizațiile WAO primite de reclamanta din litigiul principal constituie indemnizații pentru persoanele cu handicap de aceeași natură ca alocațiile belgiene acordate persoanelor cu handicap care beneficiază de scutirea de impozit prevăzută de dreptul belgian, aspect a cărui verificare va reveni, dacă este cazul, instanței de trimitere.

Cu privire la fond

Cu privire la existența unei restricții privind articolul 45 TFUE

31. Trebuie amintit de la bun început că reiese dintr-o jurisprudență constantă că, deși fiscalitatea directă este de competența statelor membre, acestea din urmă trebuie să o exercite totuși cu respectarea dreptului Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 23 ianuarie 2014, Comisia/Belgia, C-296/12, EU:C:2014:24, punctul 27 și jurisprudența citată). În acest sens, deși statele membre sunt libere, în cadrul convențiilor bilaterale pentru evitarea dublei impuneri, să stabilească factorii de legătură în vederea repartizării competenței fiscale, această repartizare nu le permite însă aplicarea unor măsuri contrare libertăților de circulație garantate de Tratatul FUE. Prin urmare, în ceea ce privește exercitarea competenței de impozitare astfel repartizate, statele membre sunt obligate să se conformeze normelor Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 martie 2019, Jacob și Lennertz, C-174/18, EU:C:2019:205, punctul 25, precum și jurisprudența citată).

32. În speță trebuie arătat că reglementarea belgiană în discuție în litigiul principal prevede în mod expres că numai indemnizațiile pentru persoanele cu handicap plătite de trezorerie sunt scutite de impozit. Această reglementare exclude, așadar, de la beneficiul acestei scutiri indemnizațiile pentru persoanele cu handicap plătite de un alt stat membru decât statul belgian.

33. Reglementarea belgiană în discuție în litigiul principal stabilește astfel o diferență de tratament între rezidenții belgieni în funcție de originea veniturilor lor, care este susceptibilă să împiedice exercitarea de către aceștia din urmă a dreptului lor la libera circulație a lucrătorilor consacrat la articolul 45 TFUE.

34. Or, Curtea a statuat deja că articolul 45 TFUE se opune unei reglementări care stabilește o diferență de tratament fiscal între cuplurile de cetățeni care au reședința pe teritoriul belgian în funcție de originea veniturilor lor, diferență care este susceptibilă să producă un efect disuasiv asupra exercitării de către aceștia din urmă a libertăților garantate prin tratat și în special a liberei circulații a lucrătorilor garantate de articolul 45 TFUE (Hotărârea din 12 decembrie 2013, Imfeld și Garcet, C-303/12, EU:C:2013:822, punctele 51 și 52, precum și Hotărârea din 14 martie 2019, Jacob și Lennertz, C-174/18, EU:C:2019:205, punctul 43 și dispozitivul).

35. Reglementarea națională în discuție în litigiul principal constituie, prin urmare, o restricție privind libera circulație a lucrătorilor, interzisă în principiu la articolul 45 TFUE.

Cu privire la existența unei justificări

36. Potrivit unei jurisprudențe constante, o măsură care este susceptibilă să împiedice

libera circulație a lucrătorilor consacrată la articolul 45 TFUE nu poate fi admisă decât dacă urmărește un obiectiv legitim compatibil cu tratatul și se justifică prin motive imperative de interes general. În acest caz trebuie, în plus, ca punerea sa în aplicare 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, precum și jurisprudența citată).

37. În speță, instanța de trimitere nu a menționat justificări, iar guvernul belgian, care în cadrul procedurii în fața Curții se limitează la a repune în discuție natura prestațiilor de origine neerlandeză acordate reclamantei din litigiul principal, nu a invocat alte justificări.

38. În aceste condiții, Curtea nu poate decât să constate lipsa unei justificări, aspect a cărui verificare va reveni însă instanței de trimitere.

39. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări a unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, care, fără a prevedea justificări în această privință, aspect a cărui verificare este însă de competența instanței de trimitere, prevede că scutirea fiscală aplicabilă indemnizațiilor pentru persoanele cu handicap este subordonată condiției ca aceste indemnizații să fie plătite de un organism al statului membru vizat și exclude, așadar, de la beneficiul acestei scutiri indemnizațiile de aceeași natură plătite de un alt stat membru, chiar dacă beneficiarul indemnizațiilor menționate are reședința în statul membru vizat.

Cu privire la cheltuielile de judecată

40. 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:

Articolul 45 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări a unui stat membru precum cea în discuție în litigiul principal, care, fără a prevedea justificări în această privință, aspect a cărui verificare este însă de competența instanței de trimitere, prevede că scutirea fiscală aplicabilă indemnizațiilor pentru persoanele cu handicap este subordonată condiției ca aceste indemnizații să fie plătite de un organism al statului membru vizat și exclude, așadar, de la beneficiul acestei scutiri indemnizațiile de aceeași natură plătite de un alt stat membru, chiar dacă beneficiarul indemnizațiilor menționate are reședința în statul membru vizat.

Semnături

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)
5 noiembrie 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 de la instanțele de drept comun poloneze – Posibilitate de continuare a exercitării funcției de judecător peste vârsta nou-stabilită cu autorizarea ministrului justiției – Articolul 157 TFUE – Directiva 2006/54/CE – Articolul 5 litera (a) și articolul 9 alineatul (1) litera (f) – Interzicerea discriminărilor pe motiv de sex în materie de remunerație, de încadrare în muncă și de muncă – Instituirea unei vârste de pensionare diferite pentru femeile și pentru bărbații care ocupă funcția de judecător la instanțele de drept comun poloneze și la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă, Polonia), precum și pe cea de procuror polonez"

În cauza C-192/18,

având ca obiect o acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor formulată în temeiul articolului 258 TFUE, introdusă la 15 martie 2018,

Comisia Europeană, reprezentată de A. Szmytkowska, de K. Banks, de C. Valero și de H. Krämer, în calitate de agenți,
reclamantă,

împotriva

Republicii Polone, reprezentată de B. Majczyna, de K. Majcher și de S. Żyrek, în calitate de agenți, asistați de W. Gontarski, avocat,
pârâtă,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă, doamna A. Prechal (raportoare), domnii M. Vilaras, E. Regan și P. G. Xuereb și doamna L. S. Rossi, președinți de cameră, domnii E. Juhász, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen și D. Šváby și doamna K. Jürimäe, judecători,

avocat general: domnul E. Tanchev,
grefier: domnul M. Aleksejev, șef de unitate,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 8 aprilie 2019,
după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 20 iunie 2019,
pronunță prezenta

Hotărâre

1. Prin cererea introductivă, Comisia Europeană solicită Curții să constate:

– pe de o parte, că, prin introducerea, la articolul 13 punctele 1-3 din ustawa o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw (Legea de modificare a Legii privind organizarea instanțelor de drept comun și a altor legi) din 12 iulie 2017 (Dz. U. din 2017, poziția 1452, denumită în continuare „legea de modificare din 12 iulie 2017"), a unei vârste de pensionare diferite pentru femeile și bărbații care aparțin corpului judecătorilor de la instanțele de drept comun poloneze și de la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă, Polonia) sau corpului procurorilor polonezi, Republica Polonă nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 157 TFUE, precum și al articolului 5 litera (a) și al articolului 9 alineatul (1) litera (f) 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), și

– pe de altă parte, că, prin reducerea, în temeiul articolului 13 punctul 1 din Legea de modificare din 12 iulie 2017, a vârstei de pensionare aplicabile judecătorilor de la instanțele de drept comun poloneze și conferind ministrului justiției (Polonia) puterea de a autoriza sau nu prelungirea perioadei de exercitare activă a funcției de judecător, în temeiul articolului 1 punctul 26 literele (b) și (c) din legea menționată, Republica Polonă nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul dispozițiilor articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE coroborate cu cele 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 [Europeană] 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."

Tratatul FUE

4. Articolul 157 TFUE prevede:

„(1) Fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.

(2) În sensul prezentului articol, prin remunerație se înțelege salariul sau suma obișnuite de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentrumunca prestată de acesta.

[…]

(3) Parlamentul European și Consiliul [Uniunii Europene], hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară și după consultarea Comitetului Economic și Social, adoptă măsuri necesare pentru a asigura punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă, inclusiv a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă echivalentă.

(4) Pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică un stat membru să mențină sau să adopte măsuri care să prevadă avantaje specifice menite să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul mai slab reprezentat, să prevină sau să compenseze dezavantaje în cariera profesională."

Carta

5. 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. […]

[…]"

6. 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."

Directiva 2006/54

7. Considerentele (14) și (22) ale Directivei 2006/54 au următorul cuprins:

„(14) Deși noțiunea de remunerație în sensul articolului [157 TFUE] nu include prestațiile de securitate socială, este stabilit de acum în mod clar că un sistem de pensii pentru funcționari intră în domeniul de aplicare al principiului egalității de remunerare în cazul în care prestațiile plătibile în temeiul sistemului sunt plătite lucrătorului în baza relației sale de muncă cu angajatorul public, sub rezerva faptului că acest sistem face parte dintr-un sistem general prevăzut de lege. În conformitate cu [Hotărârea din 28 septembrie 1994, Beune (C-7/93, EU:C:1994:350), și cu Hotărârea din 12 septembrie 2002, Niemi (C-351/00, EU:C:2002:480)], această condiție este îndeplinită în cazul în care sistemul de pensii se referă la o anumită categorie de lucrători și prestațiile depind în mod direct de vechimea în muncă realizată și sunt calculate pe baza ultimului salariu al funcționarului. Prin urmare, pentru mai multă claritate, este necesar să se adopte dispoziții speciale în acest scop.

[…]

(22) În conformitate cu articolul [157 alineatul (4) TFUE], pentru a asigura în mod concret egalitatea deplină între bărbați și femei în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică statele membre să mențină sau să adopte măsuri care prevăd avantaje specifice destinate să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul reprezentat mai puțin sau să prevină sau să compenseze dezavantajele în cariera profesională. Având în vedere situația actuală și ținând seama de declarația nr. 28 anexată la Tratatul de la Amsterdam, statele membre ar trebui să își propună înainte de toate să îmbunătățească situația femeilor în viața profesională."

8. Potrivit articolului 1 din Directiva 2006/54:

„Prezenta directivă își propune să garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și a 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:

[…]

(c) sistemele profesionale de securitate socială.

[…]"

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

„În sensul prezentei directive se înțelege prin:

(a) «discriminare directă»: situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă;

[…]

(f) «sisteme profesionale de securitate socială»: sistemele care nu sunt reglementate de Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale [(JO 1979, L 6, p. 24, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 192)], care au ca obiect furnizarea către lucrători, salariați sau lucrătorii care desfășoară activități independente, grupați în cadrul unei întreprinderi sau al unui grup de întreprinderi, al unei ramuri economice sau sector profesional sau interprofesional, de prestații destinate să completeze prestațiile sistemelor de securitate socială prevăzute de lege sau să se substituie acestora, indiferent dacă afilierea la aceste sisteme este obligatorie sau facultativă."

10. Intitulat „Măsuri pozitive", articolul 3 din Directiva 2006/54 prevede:

„Statele membre pot să mențină sau să adopte măsuri în sensul articolului [157 alineatul (4) TFUE], pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională."

11. Capitolul 2, intitulat „Egalitatea de tratament în sistemele profesionale de securitate socială", din titlul II din Directiva 2006/54, cuprinde printre altele articolele 5, 7 și 9 din aceasta.

12. Articolul 5 din această directivă prevede:

„[…] orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului se interzice în sistemele profesionale de securitate socială, în special în ceea ce privește:

(a) domeniul de aplicare al acestor sisteme și condițiile de acces la aceste sisteme;

[…]"

13. Intitulat „Domeniul de aplicare material", articolul 7 din directiva menționată prevede:

„(1) Prezentul capitol se aplică la:

(a) sistemele profesionale de securitate socială care asigură protecția împotriva următoarelor riscuri:

[…]

(iii) bătrânețe, inclusiv în cazul pensionării anticipate,

[…]

[…]

(2) Prezentul capitol se aplică, de asemenea, la sistemele de pensii destinate unei categorii speciale de lucrători, cum este cea a funcționarilor, în cazul în care prestațiile plătibile în temeiul sistemului sunt achitate pe motivul raportului de muncă cu angajatorul public. Apartenența unui astfel de sistem la un sistem general prevăzut de lege nu aduce atingere dispoziției precedente."

14. Potrivit dispozițiilor articolului 9 din aceeași directivă, intitulat „Exemple de discriminare":

„(1) Se clasifică printre dispozițiile contrare principiului egalității de tratament cele care au la bază criteriul sexului, fie direct, fie indirect, pentru:

[…]

(f) a impune vârste diferite de pensionare;

[…]"

Dreptul polonez

Legea privind instanțele de drept comun

15. Articolul 69 alineatele 1 și 3 din ustawa – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Legea privind organizarea instanțelor de drept comun) din 27 iulie 2001 (Dz. U. nr. 98, poziția 1070, denumită în continuare „Legea privind instanțele de drept comun") avea următorul conținut:

„1. Judecătorii se pensionează la împlinirea vârstei de 67 de ani […], în afara cazului în care adresează ministrului justiției, cel târziu cu 6 luni înainte de împlinirea vârstei citate anterior, o declarație în care arată că doresc să își exercite în continuare funcția și prezintă un certificat, întocmit potrivit condițiilor aplicabile candidaților la funcția de judecător, care atestă că starea lor de sănătate le permite să își îndeplinească obligațiile care decurg din funcția lor.

[…]

3. Atunci când un judecător face o declarație și prezintă un certificat în sensul alineatului 1, își poate exercita funcția numai până la împlinirea vârstei de 70 de ani […]"

16. Articolul 69 alineatul 1 din Legea privind instanțele de drept comun a fost modificat, mai întâi, prin ustawa o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Legea de modificare a Legii privind pensiile pentru limită de vârstă care pot fi plătite din Fondul de securitate socială și a altor legi) din 16 noiembrie 2016 (Dz. U. din 2017, poziția 38, denumită în continuare „Legea din 16 noiembrie 2016"), care a redus la 65 de ani vârsta de pensionare a judecătorilor, atât femei cât și bărbați. Această modificare trebuia să intre în vigoare la 1 octombrie 2017.

17. Cu toate acestea, chiar înainte de intrarea în vigoare a acestei modificări, respectivul articol 69 alineatul 1 a făcut obiectul unei noi modificări prin articolul 13 punctul 1 din Legea de modificare din 12 iulie 2017, care a intrat în vigoare la 1 octombrie 2017. Ca urmare a modificării menționate, vârsta de pensionare a judecătorilor a fost stabilită la 60 de ani pentru femei și la 65 de ani pentru bărbați.

18. Articolul 1 punctul 26 literele b) și c) din Legea de modificare din 12 iulie 2017 a adăugat, pe de altă parte, un nou alineat 1b la articolul 69 din Legea privind instanțele de drept comun și a modificat textul alineatului 3 al acestui din urmă articol.

19. Ca o consecință a modificărilor menționate la cele două puncte precedente, articolul 69 amintit prevedea:

„1. Judecătorii se pensionează la împlinirea vârstei de 60 de ani, în cazul femeilor, și la împlinirea vârstei de 65 de ani, în cazul bărbaților, cu excepția cazului în care, nu mai târziu de 6 luni și nu mai devreme de 12 luni înainte de împlinirea vârstei menționate, aceștia adresează ministrului justiției o declarație în care arată că doresc să își exercite în continuare funcția și prezintă un certificat, întocmit potrivit condițiilor aplicabile candidaților la funcția de judecător, care atestă că starea lor de sănătate le permite să își îndeplinească obligațiile care decurg din funcția lor.

[…]

1b. Ministrul justiției poate autoriza un judecător să-și continue activitatea în funcția pe care o deține, luând în considerare utilizarea rațională a personalului instanțelor de drept comun și necesitățile apărute ca urmare a volumului de lucru al anumitor instanțe. În situația în care un judecător împlinește vârsta prevăzută la alineatul 1 înainte de sfârșitul procedurii de prelungire a mandatului său, acesta rămâne în funcție până la încheierea procedurii menționate.

[…]

3. În cazul în care ministrul justiției acordă autorizația prevăzută la alineatul 1b, judecătorul respectiv poate continua să își desfășoare activitatea în funcția pe care o deține numai până la împlinirea vârstei de 70 de ani. […]”

20. Potrivit dispozițiilor articolului 91 din Legea privind instanțele de drept comun:

„1. Nivelul remunerației pentru judecătorii care ocupă posturi judiciare echivalente se diferențiază în funcție de vechimea în serviciu sau de funcțiile îndeplinite:

[…]

1c. Salariul de bază anual al judecătorilor se întemeiază pe remunerația medie din al doilea trimestru al anului precedent, publicată în Jurnalul Oficial al Republicii Polone (*Monitor Polski*) […]

[…]

2. Salariul de bază al unui judecător se exprimă în grade, al căror nivel se stabilește prin aplicarea multiplicatorilor la baza de calcul pentru stabilirea salariului de bază prevăzut la alineatul (1c). Gradele salariului de bază pentru posturile judiciare individuale și multiplicatorii utilizați pentru stabilirea nivelului salariului de bază pentru judecători în grade individuale sunt prevăzute în anexa la prezenta lege. […]

[…]

7. În plus, remunerația acordată judecătorilor se diferențiază printr-un spor de vechime care, începând cu al șaselea an de serviciu, se ridică la 5% din salariul de bază și crește în fiecare an cu 1%, fără a depăși însă 20% din salariul de bază.

[…]”

21. Articolul 91a din Legea privind instanțele de drept comun prevede:

„1. La intrarea în funcție, judecătorul de la [Sąd Rejonowy (tribunalul districtual, Polonia)] primește salariul de bază corespunzător gradului întâi. La intrarea în funcție, judecătorul de la [Sąd Okręgowy (tribunalul regional, Polonia)] primește salariul de bază corespunzător gradului al patrulea;

în cazul în care primea deja, într-un post inferior, un salariu corespunzător gradului al patrulea sau al cincilea, salariul său de bază corespunde gradului al cincilea, respectiv gradului al șaselea. La intrarea în funcție, judecătorul de la [Sąd Apelacyjny (curtea de apel, Polonia)] primește salariul de bază corespunzător gradului al șaptelea; în cazul în care primea deja, într-un post inferior, un salariu corespunzător gradului al șaptelea sau al optulea, salariul său de bază corespunde gradului al optulea, respectiv gradului al nouălea. […]

[…]

3. Salariul de bază al unui judecător se stabilește automat la gradul superior după încheierea unei perioade de cinci ani consecutivi de serviciu într-un anumit post judiciar.

4. Perioada în care s-a exercitat funcția de judecător auxiliar se adaugă la cea în care s-a exercitat funcția de judecător al unui tribunal districtual.

[…]"

22. Articolul 13 punctul 1 din Legea de modificare din 12 iulie 2017 a modificat alineatul (1) al articolului 100 din Legea privind instanțele de drept comun și a introdus în același articol noi alineate, 4a și 4b. Ca urmare a acestor modificări, respectivul articol 100 prevedea:

„1. Judecătorul care a fost pensionat ca urmare a modificării organizării instanțelor sau a reorganizării circumscripțiilor judiciare are dreptul, până la împlinirea vârstei de 60 de ani, în cazul femeilor, și până la împlinirea vârstei de 65 de ani, în cazul bărbaților, la indemnizații în cuantum egal cu remunerația primită în ultimul post ocupat.

2. Judecătorul care s-a pensionat sau care a fost pensionat pentru motive de vârstă, de boală sau de pierdere a capacității de muncă are dreptul la o indemnizație în cuantum de 75% din salariul de bază primit în ultimul post ocupat și din sporul de vechime în muncă primit în același post.

3. Indemnizațiile menționate la alineatele 1 și 2 se majorează potrivit modificărilor cuantumului salariului de bază al judecătorilor în activitate.

[…]

4a. În situația menționată la alineatul 1, judecătorul pensionat primește o indemnizație forfetară la atingerea vârstei de 60 de ani, în cazul femeilor, și de 65 de ani, în cazul bărbaților.

4b. Judecătorul care a revenit în postul pe care l-a ocupat anterior sau într-un post echivalent în conformitate cu articolul 71c alineatul 4 sau cu articolul 74 alineatul 1a, în caz de pensionare anticipată sau de pensionare pentru limită de vârstă, beneficiază de o indemnizație forfetară într-un cuantum care constă în diferența dintre cuantumul indemnizației calculat în ziua pensionării anticipate sau a pensionării pentru limită de vârstă și cuantumul indemnizației deja plătite. În situația menționată la alineatul 1, judecătorul are dreptul la plată la împlinirea vârstei de 60 de ani, în cazul femeilor, și de 65 de ani, în cazul bărbaților."

Legea privind Ministerul Public

23. Articolul 127 alineatul 1 din ustawa Prawo o prokuraturze (Legea privind Ministerul Public) din 28 ianuarie 2016 (Dz. U. din 2016, poziția 177) prevede:

„Cu excepția cazului în care se prevede altfel în prezenta lege, dispozițiile articolelor 69-71, […] ale articolelor 99-102 […] din Legea [privind instanțele de drept comun] se aplică *mutatis mutandis* procurorilor. […]"

24. Potrivit articolului 124 din Legea privind Ministerul Public:

„1. Cuantumul remunerației acordate procurorilor care ocupă posturi echivalente variază în funcție de vechimea în serviciu sau de funcțiile îndeplinite. […]

2. Salariul de bază al procurorilor este exprimat în grade, al căror nivel se stabilește prin aplicarea multiplicatorilor la baza de calcul al salariului de bază al procurorilor.

3. Procurorii primesc la intrarea în funcție:

– la [Prokuratura Rejonowa (parchetul districtual, Polonia)], salariul de bază corespunzător gradului întâi;

– la [Prokuratura Okręgowa (parchetul regional, Polonia)], salariul de bază corespunzător gradului al patrulea; în cazul în care primeau deja, într-un post inferior, un salariu corespunzător gradului al patrulea sau al cincilea, salariul lor de bază corespunde gradului al cincilea, respectiv gradului al șaselea;

– la [Prokuratura Regionalna (parchetul supraregional, Polonia)], salariul de bază corespunde gradului al șaptelea; în cazul în care primeau deja, într-un post inferior, un salariu corespunzător gradului al șaptelea sau al optulea, salariul lor de bază corespunde gradului al optulea, respectiv al nouălea.

[…]

5. Salariul de bază al unui procuror se stabilește la gradul imediat superior după cinci ani consecutivi de serviciu într-un post specific de procuror.

6. Perioada în care s-a exercitat funcția de procuror auxiliar se adaugă la cea în care s-a exercitat funcția de procuror la [Prokuratura Rejonowa (parchetul districtual)].

[…]

11. Procurorii beneficiază, începând cu al șaselea an de serviciu, de un spor de vechime de 5% din salariul de bază de care beneficiază la acel moment persoanele în cauză și care crește apoi cu 1% pe an, fără a depăși însă 20% din salariul de bază. După 20 de ani de serviciu, sporul se plătește fără a se ține seama de vechimea suplimentară și constă în 20% din salariul de bază de care beneficiază la acel moment persoanele în cauză.

[…]"

25. Articolul 13 punctul 3 din Legea de modificare din 12 iulie 2017 a modificat anumite alte dispoziții ale Legii privind Ministerul Public prin introducerea, printre altele, a unor trimiteri la noile vârste de pensionare ale procurorilor, mai precis 60 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați.

Legea privind Curtea Supremă din 2002

26. Articolul 30 din ustawa o Sądzie Najwyższym (Legea privind Curtea Supremă) din 23 noiembrie 2002 (Dz. U. din 2002, nr. 240, poziția 2052, denumită în continuare „Legea privind Curtea Supremă din 2002") stabilea, la alineatul 1, vârsta de pensionare a judecătorilor de la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) la 70 de ani. Alineatul 2 al aceluiași articol 30 prevedea însă ca judecătorii care formulau o cerere în acest sens să se poată pensiona după împlinirea vârstei de 67 de ani.

27. Articolul 30 alineatul 2 din Legea privind Curtea Supremă din 2002 a fost modificată, într-o primă etapă, prin Legea din 16 noiembrie 2016, care a redus la 65 de ani vârsta la care putea fi formulată o asemenea cerere. Cu toate acestea, chiar înainte de intrarea în vigoare a acestei modificări, aceeași dispoziție a fost modificată din nou prin articolul 13 punctul 2 din Legea de modificare din 12 iulie 2017. În versiunea care a rezultat din această ultimă modificare, articolul 30 alineatul 2 din Legea privind Curtea Supremă din 2002 prevedea:

„Judecătorii [de la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] care depun o cerere în acest sens se pensionează:

1) după împlinirea vârstei de 60 de ani pentru femei sau de 65 de ani pentru bărbați.

[…]"

28. Articolele 42 și 43 din Legea privind Curtea Supremă din 2002 prevedea:

„Articolul 42.

[…]

§ 4. Remunerația unui judecător [de la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] este stabilită la gradul standard sau la gradul majorat. Gradul majorat este de 115% din gradul standard.

§ 5. La intrarea în funcție, un judecător [de la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] primește un salariu de bază la gradul standard. După șapte ani de serviciu, salariul de bază se stabilește în funcție de gradul majorat.

[…]

Articolul 43.

[…] Judecătorii [de la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] beneficiază, pentru fiecare an de serviciu, de un spor de vechime de 1% din salariul de bază, care nu poate depăși 20% din acest salariu. Vechimea în serviciu în funcție de care se calculează cuantumul sporului cuprinde și vechimea în serviciu sau în muncă anterioară numirii lor ca judecător [la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)], precum și perioadele de exercitare a profesiei de avocat, de consilier juridic sau de notar."

29. Articolul 50 din Legea privind Curtea Supremă din 2002 avea următorul cuprins:

„Un judecător [la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] pensionat are dreptul la pensie în cuantum de 75% din salariul de bază și din sporul de vechime în muncă primite în ultimul post ocupat. Această pensie este indexată în aceleași termene și în aceleași condiții ca în cazul salariului de bază al judecătorilor de la [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] aflați în activitate."

30. Legea privind Curtea Supremă din 2002 a fost abrogată și înlocuită cu ustawa o Sądzie Najwyższym (Legea privind Curtea Supremă) din 8 decembrie 2017 (Dz. U. din 2018, poziția 5, denumită în continuare „Legea din 8 decembrie 2017"), care a intrat în vigoare la 3 aprilie 2018.

Procedura precontencioasă

31. Apreciind că, drept consecință a adoptării articolului 1 punctul 26 literele b) și c) și a articolului 13 punctele 1-3 din Legea de modificare din 12 iulie 2017, Republica Polonă nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin, pe de o parte, în temeiul articolului 157 TFUE, precum și al articolului 5 litera (a) și al articolului (9) alineatul (1) litera (f) din Directiva 2006/54 și, pe de altă parte, în temeiul dispozițiilor articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE coroborat cu articolul 47 din cartă, Comisia a adresat, la 28 iulie 2017, o scrisoare de punere în întârziere acestui stat membru. Acesta din urmă a răspuns printr-o scrisoare din data de 31 august 2017, în care contesta orice încălcare a dreptului Uniunii.

32. La 12 septembrie 2017, Comisia a emis un aviz motivat în care susținea în continuare că dispozițiile naționale menționate la punctul anterior încalcă dispozițiile amintite ale dreptului Uniunii. În consecință, această instituție a invitat Republica Polonă să ia măsurile necesare pentru a se conforma respectivului aviz motivat în termen de o lună de la primirea lui. Acest stat membru a răspuns printr-o scrisoare din data de 12 octombrie 2017, în care susținea că nu există încălcările invocate.

33. În aceste condiții, Comisia a decis să introducă prezenta acțiune.

Procedura în fața Curții

34. În urma fazei scrise a procedurii în cursul căreia Republica Polonă a depus un memoriu în apărare și, ulterior, un memoriu în duplică drept răspuns la memoriul în replică prezentat de Comisie, argumentele orale ale părților au fost ascultate cu ocazia unei ședințe care s-a desfășurat la 8 aprilie 2019. Domnul avocat general și-a prezentat concluziile la 20 iunie 2019, dată la care s-a închis, în consecință, faza orală a procedurii.

35. Prin actul depus la grefa Curții la 16 septembrie 2019, Republica Polonă a solicitat redeschiderea fazei orale a procedurii. În susținerea acestei cereri, aceasta arată în esență că este în dezacord cu concluziile domnului avocat general, care s-ar baza, printre altele, după cum ar reieși „din conținutul și din contextul" anumitor puncte din cuprinsul acestora, precum și din cele ale unor puncte analoge pe care le cuprind Concluziile domnului avocat general prezentate la 11 aprilie 2019 în cauza Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme) (C-619/18, EU:C:2019:325), pe o interpretare pretins eronată a jurisprudenței anterioare a Curții și în special a Hotărârii din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117), și a Hotărârii din 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențe ale sistemului judiciar) (C-216/18 PPU, EU:C:2018:586), interpretare care, în plus, nu ar fi fost dezbătută între părți.

36. În această privință, trebuie amintit, pe de o parte, că Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene și Regulamentul de procedură al Curții nu prevăd posibilitatea ca părțile să prezinte observații ca răspuns la concluziile prezentate de avocatul general (Hotărârea din 6 martie 2018, Achmea, C-284/16, EU:C:2018:158, punctul 26 și jurisprudența citată).

37. Pe de altă parte, în temeiul articolului 252 al doilea paragraf TFUE, avocatul general prezintă în mod public, cu deplină imparțialitate și în deplină independență, concluzii motivate cu privire la cauzele care, în conformitate cu Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene, necesită intervenția sa. Nici concluziile acestuia, nici motivarea pe care se întemeiază avocatul general nu sunt obligatorii pentru Curte. În consecință, dezacordul unei părți față de concluziile avocatului general, oricare ar fi chestiunile pe care le examinează în cadrul acestora, nu poate constitui prin el însuși un motiv care să justifice redeschiderea fazei orale a procedurii (Hotărârea din 6 martie 2018, Achmea, C-284/16, EU:C:2018:158, punctul 27 și jurisprudența citată).

38. Cu toate acestea, după ascultarea concluziilor avocatului general, Curtea poate dispune oricând redeschiderea fazei orale a procedurii, în conformitate cu articolul 83 din Regulamentul său de procedură, în special atunci când consideră că nu este suficient de lămurită sau atunci când cauza trebuie soluționată pe baza unui argument care nu a fost pus în discuția părților (Hotărârea din 6 martie 2018, Achmea, C-284/16, EU:C:2018:158, punctul 28 și jurisprudența citată).

39. În speță, după ascultarea avocatului general, Curtea consideră însă că, la capătul fazei scrise a procedurii și după ședința care s-a desfășurat în fața sa, dispune de toate elementele necesare pentru a se pronunța. Aceasta arată că, pe de altă parte, cauza nu trebuie soluționată pe baza unui argument care nu ar fi fost dezbătut de persoanele în cauză.

40. În aceste condiții, nu este necesar să se dispună redeschiderea fazei orale a procedurii.

Cu privire la acțiune

Cu privire la menținerea obiectului litigiului

41. În cuprinsul memoriului în duplică și în ședință, Republica Polonă a susținut că prezenta procedură în constatarea neîndeplinirii obligațiilor a devenit între timp lipsită de obiect ca urmare a intrării în vigoare, la 23 mai 2018, a ustawa o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa oraz ustawy o Sądzie Najwyższym (Legea privind modificarea [Legii privind instanțele de drept comun], a Legii privind Consiliul Național al Magistraturii, precum și a [Legii din 8 decembrie 2017]) din 12 aprilie 2018 (Dz. U. din 2018, poziția 848, denumită în continuare „Legea din 12 aprilie 2018").

42. În privința primului motiv, întemeiat pe încălcarea articolului 157 TFUE, precum și a articolului 5 litera (a) și a articolului 9 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2006/54, articolul 1 punctul 4 din Legea din 12 aprilie 2018 ar fi modificat, astfel, dispozițiile articolului 13 punctele 1 și 3 din Legea de modificare din 12 iulie 2017, abrogând diferențele dintre bărbați și femei referitoare la vârsta de pensionare a judecătorilor de la instanțele de drept comun poloneze, precum și a procurorilor din cadrul parchetului polonez, ceea ce contestă Comisia. În ceea ce privește dispozițiile referitoare la vârsta de pensionare a judecătorilor de la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă), acestea ar fi fost înlocuite între timp cu cele cuprinse în Legea din 8 decembrie 2017.

43. În ceea ce privește al doilea motiv, întemeiat pe încălcarea dispozițiilor articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE coroborat cu articolul 47 din cartă, modificările aduse, prin articolul 1 punctul 4 din Legea din 12 aprilie 2018, articolului 13 punctul 1 și articolului 1 punctul 26 literele b) și c) din Legea de modificare din 12 iulie 2017 ar fi avut drept consecință faptul că articolul 69 alineatul 1b din Legea privind instanțele de drept comun prevede în prezent că nu mai este de competența ministrului justiției, ci de competența Consiliului Național al Magistraturii (Polonia) să autorizeze continuarea exercitării funcției unui judecător de la instanțele de drept comun poloneze după vârsta de 65 de ani. În plus, în temeiul modificărilor menționate, Consiliul National al Magistraturii ar fi chemat să adopte decizii în această privință ținând seama de criterii diferite de cele care se aplicau până atunci în ceea ce privește deciziile ministrului justiției.

44. La rândul său, Comisia a arătat în ședință că își menține acțiunea.

45. În această privință și fără a fi nevoie să se examineze dacă modificările legislative invocate astfel de Republica Polonă ar fi sau nu susceptibile să fi pus capăt, în tot sau în parte, pretinselor neîndepliniri ale obligațiilor, este suficient să se amintească, după cum reiese dintr-o jurisprudență constantă, că existența neîndeplinirii 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, schimbările intervenite ulterior neputând fi luate în considerare de Curte (Hotărârea din 6 noiembrie 2012, Comisia/Ungaria, C-286/12, EU:C:2012:687, punctul 41 și jurisprudența citată).

46. În speță, este cert că, la data la care a expirat termenul stabilit de Comisie în avizul motivat, dispozițiile naționale pe care le contestă Comisia prin prezenta acțiune erau încă în vigoare. Prin urmare, Curtea trebuie să se pronunțe asupra prezentei acțiuni.

Cu privire la primul motiv

Argumentația părților

47. Prin intermediul primului motiv, Comisia susține că diferențierile efectuate, prin

articolul 13 punctele 1-3 din Legea de modificare din 12 iulie 2017, între femei și bărbați în ceea ce privește, pe de o parte, vârsta de pensionare pentru judecătorii de la instanțele de drept comun poloneze și pentru procurorii polonezi și, pe de altă parte, vârsta de la care este posibilă pensionarea anticipată în privința magistraților de la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă), și anume, în ambele cazuri, 60 de ani pentru femei și 65 de ani pentru bărbați, constituie discriminări pe motiv de sex interzise prin articolul 157 TFUE, precum și prin articolul 5 litera (a) și prin articolul 9 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2006/54.

48. Potrivit Comisiei, sistemele de pensii aplicabile acestor trei categorii de magistrați țin de noțiunea de „remunerație" în sensul articolului 157 TFUE și intră în domeniul de aplicare al Directivei 2006/54, din moment ce îndeplinesc cele trei criterii reținute de jurisprudența Curții, altfel spus, pensia pentru limită de vârstă prevăzută de aceste sisteme se referă doar la o categorie specială de lucrători, este legată direct de vechimea în muncă realizată, iar cuantumul său este calculat pe baza ultimului salariu.

49. Astfel, *primo*, sistemele respective s-ar referi, fiecare, la o categorie specială de lucrători. *Secundo*, cuantumul pensiei pentru limită de vârstă a persoanelor în cauză ar fi calculat pe baza remunerației primite în cadrul ultimului post ocupat, din moment ce ar fi stabilit la 75% din remunerația respectivă. *Tertio*, această pensie ar fi legată direct de vechimea în muncă realizată, din moment ce ar reieși din dispozițiile naționale aplicabile că numărul de ani de muncă constituie un factor decisiv pentru calcularea fiecăreia dintre cele două componente ale aceleiași remunerații, și anume salariul de bază, pe de o parte, și sporul de vechime, pe de altă parte.

50. Or, atât articolul 157 TFUE, cât și articolul 5 litera (a) și articolul 9 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2006/54 s-ar opune stabilirii unor condiții de vârstă diferite în funcție de sex pentru acordarea unor asemenea pensii.

51. Pe de altă parte, Comisia este de părere că diferențierile în litigiu nu constituie măsuri de acțiune pozitivă autorizate în temeiul dispozițiilor articolului 157 alineatul (4) TFUE și ale articolului 3 din Directiva 2006/54.

52. La rândul său, Republica Polonă susține, cu titlu principal, că sistemele de pensii în discuție nu intră nici în domeniul de aplicare al articolului 157 TFUE, nici în cel al Directivei 2006/54, ci în cel al Directivei 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (JO 1979, L 6, p. 24, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 192), al cărei articol 7 alineatul (1) litera (a) prevede, în opinia sa, posibilitatea statelor membre de a exclude stabilirea vârstei de pensionare și a pensiilor pentru limită de vârstă din domeniul de aplicare al acestei din urmă directive. Astfel, aceste sisteme nu ar îndeplini unul dintre cele trei criterii menționate la punctul 48 din prezenta hotărâre, și anume ca pensia respectivă să trebuiască să fie legată direct de vechimea în muncă realizată.

53. Faptul că sporul de vechime este plafonat la 20% din salariul de bază și că un astfel de plafon este atins după 20 de ani de carieră ar presupune, într-adevăr, că vechimea în serviciu are doar o importanță secundară pentru calcularea cuantumului pensiei.

54. În ceea ce privește salariul de bază, ținând seama de faptul că, la intrarea în funcție la Sąd Rejonowy (tribunalul districtual) sau la Prokuratura Rejonowa (parchetul districtual), un judecător sau un procuror primește o remunerație stabilită la gradul de bază și că beneficiază de un salariu de bază la gradul imediat superior după 5 ani de activitate într-un astfel de post, fiecare judecător sau procuror ar beneficia de gradul al cincilea

majorat, respectiv cel mai înalt, după 20 de ani de serviciu. La rândul său, dobândirea de grade majorate ca urmare a ajungerii la un nivel superior de funcții ar depinde de promovări individuale ale magistraților în cauză și nu ar fi, așadar, legată în mod direct de vechimea în muncă realizată.

55. Astfel, în temeiul dispozițiilor naționale aplicabile, toți judecătorii sau procurorii, bărbați sau femei, inclusiv cei care au desfășurat anterior alte activități profesionale eligibile pentru exercitarea funcției de judecător sau de procuror, ar beneficia de sporul de vechime maxim și de salariul de bază majorat maxim cu mult înainte de împlinirea vârstei de pensionare. Acest lucru ar avea drept consecință faptul că diferența de vârstă de pensionare dintre bărbați și femei introdusă prin Legea de modificare din 12 iulie 2017 nu are niciun impact asupra cuantumului pensiei pentru limită de vârstă pe care o primesc acești magistrați, nici chiar în caz de pensionare anticipată, aceasta din urmă fiind astfel condiționată de cerința de a putea face dovada a cel puțin 25 de ani de carieră profesională.

56. În sfârșit, Republica Polonă susține că, la momentul la care dispozițiile puse în discuție de Comisie erau încă în vigoare, existau dispoziții tranzitorii, și anume cele prevăzute la articolul 26 alineatele 1 și 2 din Legea din 16 noiembrie 2016, în aplicarea cărora toți magistrații, atât femei, cât și bărbați, vizați de Legea de modificare din 12 iulie 2017 și care împliniseră vârsta de 60 de ani pentru femei și de 65 de ani pentru bărbați cel târziu la 30 aprilie 2018, puteau beneficia de vârsta de pensionare astfel cum era stabilită anterior, identică pentru bărbați și pentru femei, prin simpla depunere a unei declarații în termenele legale prevăzute și fără a fi necesară vreo autorizație din partea niciunei autorități.

57. Cu titlu subsidiar, Republica Polonă consideră că dispozițiile naționale contestate constituie „măsuri de acțiune pozitivă autorizate" în temeiul articolului 157 alineatul (4) TFUE și al articolului 3 din Directiva 2006/54. Astfel, ca urmare a rolului lor social particular legat de maternitate și de educația copiilor, femeile ar avea mai multe dificultăți în a se implica în mod continuu într-o carieră profesională, astfel încât nu ar beneficia atât de des de promovări profesionale precum bărbații. Or, interesul public ar impune ca cerințele necesare în vederea unor asemenea promovări să rămână ridicate și uniforme, ceea ce ar face imposibilă adoptarea de măsuri de flexibilitate specifice pentru a face față dificultăților cu care se confruntă femeile pentru a-și asigura evoluția carierei. Posibilitatea unei pensionări anticipate ar constitui, prin urmare, o compensație indirectă pentru dezagrementele pe care acestea le suferă astfel în general.

Aprecierea Curții

58. În primul rând, trebuie amintit că, potrivit articolului 157 alineatul (1) TFUE, fiecare stat membru asigură aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. În conformitate cu articolul 157 alineatul (2) primul paragraf TFUE, prin remunerație se înțelege salariul sau suma obișnuite de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de angajator lucrătorului pentrumunca prestată de acesta.

59. Pentru a aprecia dacă o pensie pentru limită de vârstă intră în domeniul de aplicare al articolului 157 TFUE, poate avea un caracter determinant numai criteriul dedus din constatarea că pensia îi este plătită lucrătorului în temeiul raportului de muncă ce îl leagă de fostul său angajator, și anume criteriul încadrării în muncă, dedus din înșiși termenii articolului menționat (Hotărârea din 15 ianuarie 2019, E. B., C-258/17, EU:C:2019:17,

punctul 45 și jurisprudența citată). Prestații acordate în cadrul unui sistem de pensii, care depinde, în cea mai mare parte, de încadrarea în muncă a persoanei în cauză, sunt legate de remunerația de care beneficia aceasta și intră sub incidența dispoziției menționate (Hotărârea din 26 martie 2009, Comisia/Grecia, C-559/07, nepublicată, EU:C:2009:198, punctul 42 și jurisprudența citată).

60. Potrivit unei jurisprudențe constante, intră în domeniul de aplicare al articolului 157 TFUE pensia care interesează numai o categorie specifică de lucrători, care depinde în mod direct de perioada lucrată și al cărei cuantum este calculat pe baza ultimului salariu (Hotărârea din 15 ianuarie 2019, E. B., C-258/17, EU:C:2019:17, punctul 46 și jurisprudența citată).

61. În speță, judecătorii de la instanțele de drept comun poloneze, judecătorii de la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) și procurorii polonezi, cărora li se aplică cele trei sisteme de pensii în cauză, trebuie să fie considerați ca tot atâtea categorii specifice de lucrători în sensul jurisprudenței amintite la punctul precedent. În această privință, rezultă astfel dintr-o jurisprudență constantă că funcționarii care beneficiază de un sistem de pensii se deosebesc de lucrătorii grupați în cadrul unei întreprinderi sau al unui grup de întreprinderi, în cadrul unei ramuri economice sau al unui sector profesional sau interprofesional numai ca urmare a unor caracteristici proprii care guvernează raportul lor de muncă cu statul, cu alte colectivități sau cu alți angajatori publici (Hotărârea din 29 noiembrie 2001, Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, punctul 31 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 26 martie 2009, Comisia/Grecia, C-559/07, nepublicată, EU:C:2009:198, punctul 52 și jurisprudența citată).

62. Este de asemenea cert că, în speță, cuantumul pensiei pentru limită de vârstă plătite fiecăreia dintre cele trei categorii de magistrați în discuție este calculat pe baza ultimului salariu al persoanelor în cauză. Astfel, reiese din cuprinsul articolului 100 alineatul 2 din Legea privind instanțele de drept comun, al articolului 127 alineatul 1 din Legea privind Ministerul Public, care face trimitere la articolul 100 menționat, și al articolului 50 din Legea privind Curtea Supremă din 2002 că pensia pentru limită de vârstă plătită acestor magistrați este stabilită la 75% din salariul de bază și din sporul de vechime primite de aceștia în cadrul ultimului post ocupat.

63. În ceea ce privește aspectul dacă asemenea pensii depind în mod direct de perioada lucrată de persoanele în cauză, trebuie constatat, pe de o parte, că din dispozițiile articolului 91 alineatul 1 și ale articolului 91a alineatul 3 din Legea privind instanțele de drept comun, ale articolului 124 alineatele 1 și 5 din Legea privind Ministerul Public și ale articolului 42 alineatele 4 și 5 din Legea privind Curtea Supremă din 2002 rezultă că cuantumul salariului de bază care constituie una dintre cele două componente ale ultimei remunerații căreia i se aplică un procent de 75% pentru calcularea cuantumului pensiei care revine acestor diferite categorii de magistrați evoluează în special în funcție de vechimea magistraților respectivi.

64. Pe de altă parte, în ceea ce privește cealaltă componentă a acestei din urmă remunerații, și anume sporul de vechime, reiese din articolul 91 alineatul 7 din Legea privind instanțele de drept comun, din articolul 124 alineatul 11 din Legea privind Ministerul Public și din articolul 43 din Legea privind Curtea Supremă din 2002 că numărul de ani de muncă intervine în calcularea acestui spor, întrucât acesta se ridică la 5% din salariul de bază după 5 ani de muncă, iar apoi crește cu 1 punct pentru fiecare an de muncă timp de 15 ani.

65. În plus, după cum a subliniat Comisia, sporul de vechime, prin faptul că constituie el însuși un procent din cuantumul acestui salariu

de bază, care evoluează în funcție de vechimea magistraților în discuție, depinde de asemenea în acest cadru de vechimea în muncă realizată de persoanele în cauză.

66. În aceste condiții, diversele circumstanțe invocate de Republica Polonă menționate la punctele 53-55 din prezenta hotărâre sunt lipsite de orice relevanță pentru a stabili dacă pensiile plătite în cadrul sistemelor de pensii în discuție intră sub incidența noțiunii de „remunerație", în sensul articolului 157 TFUE.

67. Astfel, asemenea circumstanțe nu afectează nici faptul că, după cum reiese din constatările efectuate la punctele 63-65 din prezenta hotărâre, perioada lucrată de persoanele în cauză joacă în speță un rol determinant în calcularea pensiei lor și nici împrejurarea că pensiile plătite în cadrul sistemelor de pensii în cauză depind, în cea mai mare parte, de postul pe care îl ocupau persoanele respective, ceea ce, în temeiul jurisprudenței constante amintite la punctul 59 din prezenta hotărâre, constituie criteriul determinant pentru calificarea drept „remunerație", în sensul articolului 157 TFUE (a se vedea în acest sens Hotărârea din 28 septembrie 1994, Beune, C-7/93, EU:C:1994:350, punctele 5 și 46, Hotărârea din 29 noiembrie 2001, Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, punctele 33-35, precum și Hotărârea din 12 septembrie 2002, Niemi, C-351/00, EU:C:2002:480, punctele 45 și 55).

68. În această privință, trebuie precizat, în plus, că, după cum a arătat Comisia, această legătură între pensie și munca desfășurată de persoanele în cauză este consolidată și mai mult prin faptul că reiese din articolul 100 alineatul 3 din Legea privind instanțele de drept comun, din articolul 127 alineatul 1 din Legea privind Ministerul Public, care face trimitere la articolul 100 menționat, și din articolul 50 din Legea privind Curtea Supremă din 2002 că pensiile în cauză fac obiectul unor indexări care depind, la rândul lor, de evoluția pe care o înregistrează remunerația magistraților în activitate.

69. Din tot ceea ce precedă rezultă că pensiile plătite în cadrul unor sisteme precum cele stabilite prin Legea privind instanțele de drept comun, prin Legea privind Ministerul Public și prin Legea privind Curtea Supremă din 2002 intră sub incidența noțiunii de „remunerație" în sensul articolului 157 TFUE.

70. În ceea ce privește Directiva 2006/54, în special articolul 5 litera (a) și articolul 9 alineatul (1) litera (f) din aceasta, a căror încălcare este invocată de asemenea de Comisie, trebuie arătat că aceste dispoziții figurează, ambele, în capitolul 2 din titlul II din directiva menționată, care cuprinde, astfel cum reiese din titlul său, dispoziții consacrate egalității de tratament în sistemele profesionale de securitate socială.

71. Articolul 7 din Directiva 2006/54, care definește domeniul de aplicare material al capitolului 2 menționat, precizează la alineatul (2) că acest capitol se aplică în special sistemelor de pensii destinate unei categorii speciale de lucrători, precum cea a funcționarilor, dacă prestațiile datorate în cadrul unui astfel de sistem sunt plătite ca urmare a raportului de muncă cu angajatorul public.

72. În această privință, reiese din cuprinsul considerentului (14) al Directivei 2006/54 că legiuitorul Uniunii a intenționat să ia act de faptul că, în conformitate cu jurisprudența Curții amintită la punctul 60 din prezenta hotărâre, un sistem de pensii pentru funcționari intră în domeniul de aplicare al principiului egalității de remunerare prevăzut la articolul 157 TFUE în cazul în care prestațiile datorate potrivit acestui regim sunt plătite lucrătorului în temeiul raportului său de muncă cu angajatorul public, o astfel de condiție fiind îndeplinită dacă sistemul de pensii menționat privește o categorie specială de lucrători, iar

prestațiile sunt calculate în mod direct în funcție de perioada lucrată și pe baza ultimului salariu al funcționarului.

73. Or, din cuprinsul punctelor 61-69 din prezenta hotărâre reiese că cele trei sisteme de pensii vizate de prezenta acțiune îndeplinesc condițiile menționate, astfel încât intră în domeniul de aplicare material al capitolului 2 din titlul II din Directiva 2006/54 și, prin urmare, în domeniul de aplicare material al articolelor 5 și 9 din aceasta.

74. În al doilea rând, trebuie amintit că, astfel cum reiese dintr-o jurisprudență constantă, articolul 157 TFUE interzice orice discriminare în materie de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, indiferent de mecanismul care determină această inegalitate. Potrivit aceleiași jurisprudențe, stabilirea unei condiții privind vârsta diferită în funcție de sex pentru acordarea unei pensii care constituie o remunerație în sensul articolului 157 TFUE este contrară acestei dispoziții (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 mai 1990, Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, punctul 32, Hotărârea din 12 septembrie 2002, Niemi, C-351/00, EU:C:2002:480, punctul 53, precum și Hotărârea din 13 noiembrie 2008, Comisia/Italia, C-46/07, nepublicată, EU:C:2008:618, punctul 55).

75. În ceea ce privește articolul 5 litera (a) din Directiva 2006/54, acesta prevede că orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului se interzice în sistemele profesionale de securitate socială, în special în ceea ce privește domeniul de aplicare al acestor sisteme și condițiile de acces la aceste sisteme.

76. La rândul său, articolul 9 alineatul (1) din această directivă identifică o serie de dispoziții care, atunci când se întemeiază pe criterii de sex, fie direct, fie indirect, se clasifică printre dispozițiile contrare principiului egalității de tratament. După cum reiese din cuprinsul literei (f) a dispoziției menționate, aceasta este în special situația dispozițiilor care se întemeiază pe criteriul sexului pentru a impune vârste diferite de pensionare. Legiuitorul Uniunii a decis astfel că normele din domeniul regimurilor profesionale de securitate socială la care se referă dispoziția menționată sunt contrare principiului egalității de tratament prevăzut de Directiva 2006/54 (Hotărârea din 3 septembrie 2014, X, C-318/13, EU:C:2014:2133, punctul 48).

77. Or, în speță, este cert că dispozițiile articolului 13 punctele 1-3 din Legea de modificare din 12 iulie 2017, în măsura în care acestea stabilesc vârsta de pensionare a magistraților de la instanțele de drept comun și a procurorilor la 60 de ani pentru femei și, respectiv, la 65 de ani pentru bărbați și în măsura în care autorizează o eventuală pensionare anticipată a judecătorilor de la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) începând cu vârsta de 65 de ani pentru bărbați și de 60 de ani pentru femei, se întemeiază pe criteriul sexului pentru a impune vârste de pensionare diferite.

78. În acest mod, dispozițiile menționate introduc în sistemele de pensii vizate condiții direct discriminatorii întemeiate pe criteriul sexului, în special în ceea ce privește momentul de la care persoanele în cauză pot beneficia de un acces efectiv la avantajele prevăzute de aceste sisteme, astfel încât ele încalcă atât articolul 157 TFUE, cât și articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2006/54, în special litera (a) a acestuia coroborată cu articolul 9 alineatul (1) litera (f) din aceeași directivă.

79. În al treilea rând, în ceea ce privește argumentul Republicii Polone potrivit căruia stabilirea, pentru pensionare, a unor asemenea condiții de vârstă diferite în funcție de sex ar fi justificată de obiectivul eliminării unor discriminări în detrimentul femeilor, reiese dintr-o jurisprudență constantă că acesta nu poate fi primit.

80. Chiar dacă articolul 157 alineatul (4) TFUE autorizează statele membre să mențină sau să adopte măsuri care prevăd avantaje specifice menite să prevină sau să compenseze dezavantaje în cariera profesională, în scopul de a asigura o egalitate deplină între bărbați și femei în viața profesională, nu se poate deduce că această dispoziție permite stabilirea unor asemenea condiții de vârstă diferite în funcție de sex. Astfel, măsurile naționale cuprinse în dispoziția menționată trebuie, în orice caz, să contribuie la a ajuta femeile să își desfășoare viața profesională pe picior de egalitate cu bărbații (a se vedea în acest sens Hotărârea din 29 noiembrie 2001, Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, punctul 64, și Hotărârea din 13 noiembrie 2008, Comisia/Italia, C-46/07, nepublicată, EU:C:2008:618, punctul 57).

81. Or, a stabili, pentru pensionare, o condiție privind vârsta diferită în funcție de sex nu este de natură să compenseze dezavantajele la care sunt expuse carierele funcționarilor de sex feminin prin ajutorul dat acestor femei în viața lor profesională și prin remedierea problemelor pe care le pot întâmpina pe parcursul carierei lor profesionale (Hotărârea din 13 noiembrie 2008, Comisia/Italia, C-46/07, nepublicată, EU:C:2008:618, punctul 58).

82. Din motivele expuse la cele două puncte precedente, o asemenea măsură nu poate fi autorizată nici în temeiul articolului 3 din Directiva 2006/54. Astfel, după cum reiese din însuși modul de redactare a acestei dispoziții și din cuprinsul considerentului (22) al acestei directive, măsurile la care face trimitere dispoziția menționată sunt numai cele pe care le permite însuși articolul 157 alineatul (4) TFUE.

83. În al patrulea rând și în ceea ce privește măsurile tranzitorii pe care le-a invocat Republica Polonă în memoriul său în duplică și în ședință, este suficient să se precizeze că de măsurile menționate nu puteau, în orice caz și după cum recunoaște chiar statul membru menționat, să beneficieze decât magistrații de sex feminin care au împlinit vârsta de 60 de ani anterior datei de 30 aprilie 2018. Astfel, din ceea ce precedă rezultă că, la data pertinentă pentru a aprecia temeinicia prezentei acțiuni, și anume, astfel cum s-a amintit la punctele 45 și 46 din prezenta hotărâre, cea la care a expirat termenul stabilit în avizul motivat, discriminările pe criteriul sexului pe care le denunță Comisia persistau.

84. Având în vedere considerațiile care precedă, primul motiv al Comisiei, întemeiat pe încălcarea articolului 157 TFUE, precum și a articolului 5 litera (a) și a articolului 9 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2006/54, trebuie admis.

Cu privire la al doilea motiv

Cu privire la conținutul motivului

85. În ședință, Comisia a precizat că, prin intermediul celui de al doilea motiv invocat, solicită în esență să se constate încălcarea articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, interpretat în lumina articolului 47 din cartă. Potrivit Comisiei, noțiunea de „protecție jurisdicțională efectivă" prevăzută la articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE trebuie astfel 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 instanțele de drept comun poloneze, cărora le este încredințată în special sarcina de interpretare și de aplicare a dreptului Uniunii, trebuie să fie garantată.

86. Pentru a statua cu privire la prezentul motiv, 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.

Argumentația părților

87. Întemeindu-se în special pe Hotărârea din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117), Comisia susține că, pentru a îndeplini obligația pe care i-o impune articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE de a prevedea un sistem de căi de atac care să asigure un control jurisdicțional efectiv în domeniile reglementate de dreptul Uniunii, Republica Polonă este obligată, printre altele, să garanteze că instanțele naționale care, la fel ca instanțele de drept comun poloneze, sunt susceptibile să se pronunțe asupra unor chestiuni privind aplicarea sau interpretarea acestui drept îndeplinesc cerința de independență a judecătorilor, aceasta din urmă făcând parte din conținutul esențial al dreptului fundamental la un proces echitabil, astfel cum reiese în special din articolul 47 al doilea paragraf din cartă.

88. Or, potrivit Comisiei, prin faptul ca a redus, prin articolul 13 punctul 1 din Legea de modificare din 12 iulie 2017, vârsta de pensionare aplicabilă magistraților de la instanțele de drept comun poloneze la 65 de ani pentru bărbați și la 60 de ani pentru femei, conferind totodată ministrului justiției puterea de a autoriza sau nu prelungirea perioadei de exercitare activă a funcției de magistrat până la vârsta de 70 de ani, în temeiul articolului 1 punctul 26 literele b) și c) din legea menționată, Republica Polonă a încălcat obligația menționată la punctul anterior.

89. În această privință, Comisia arată că criteriile pe baza cărora ministrul justiției trebuie să își adopte decizia au un caracter prea vag și că dispozițiile în litigiu nu îl obligă, în plus, pe acesta nici să autorizeze ca judecătorul în cauză să își exercite în continuare funcția pe baza criteriilor menționate, nici să își motiveze decizia în funcție de acestea, decizia menționată nefiind, în plus, susceptibilă de control jurisdicțional. Dispozițiile menționate nu ar preciza nici în ce termen, nici pentru cât timp această decizie a ministrului justiției trebuie să fie adoptată și nici dacă poate sau trebuie, dacă este cazul, să fie reînnoită.

90. Potrivit Comisiei, având în vedere puterea discreționară cu care este învestit astfel ministrul justiției, perspectiva de a fi necesar să i se solicite acestuia o astfel de prelungire a exercitării funcției de judecător și, odată introdusă o astfel de cerere, situația de așteptare a deciziei ministrului pentru o durată neprecizată ar fi susceptibile să genereze, pentru magistratul respectiv, o presiune de natură să îl determine să se conformeze unor eventuale doleanțe ale puterii executive în ceea ce privește cauzele cu care este sesizat, inclusiv atunci când este pus în situația de a interpreta și de a aplica dispoziții de drept al Uniunii. Dispozițiile în litigiu ar aduce astfel atingere independenței personale și funcționale a magistraților în activitate.

91. În opinia Comisiei, aceleași dispoziții ar aduce atingere și inamovibilității magistraților în cauză. În această privință, Comisia subliniază că motivul său nu privește măsura reducerii vârstei de pensionare a magistraților ca atare, ci faptul că această reducere a fost, în speță, însoțită de acordarea unei astfel de puteri discreționare ministrului justiției. Potrivit Comisiei, magistrații ar trebui astfel să fie protejați împotriva oricărei decizii prin care sunt lipsiți în mod arbitrar de dreptul de a continua să își exercite funcțiile jurisdicționale nu numai în cazul unei pierderi formale a statutului lor care ar rezulta, de exemplu, dintr-o revocare, ci și atunci când este vorba despre a prelungi sau nu o astfel de exercitare după împlinirea vârstei de pensionare și în condițiile în care magistrații înșiși doresc să își îndeplinească în continuare atribuțiile, iar starea lor de sănătate le permite acest lucru.

92. În acest context, Comisia arată că argumentul invocat de Republica Polonă, potrivit căruia dispozițiile în litigiu ar fi avut

ca scop alinierea vârstei de pensionare a magistraților de la instanțele de drept comun poloneze la vârsta generală de pensionare aplicabilă lucrătorilor, este lipsit de temei, din moment ce o încălcare a principiului independenței judecătorilor nu admite nicio justificare. În orice caz, sistemul general de pensii ar determina, spre deosebire de regimul aplicabil judecătorilor de la instanțele de drept comun contestat, nu o pensionare automată a lucrătorilor, ci numai dreptul, iar nu obligația acestora de a-și înceta activitatea. În plus, ar reieși din Cartea albă din 8 martie 2018, editată de guvernul polonez și consacrată reformei instanțelor poloneze, că scopul reducerii vârstei de pensionare a magistraților ar fi fost în special acela de a înlătura anumite categorii de magistrați.

93. Republica Polonă susține, în primul rând, că norme naționale precum cele pe care le contestă Comisia în acțiunea sa au legătură cu organizarea și cu buna funcționare a justiției naționale, care nu țin de dreptul Uniunii sau de competența acesteia din urmă, ci de competența exclusivă și de autonomia procedurală a statelor membre. Asemenea norme naționale nu ar putea fi astfel controlate prin raportare la articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE și la articolul 47 din cartă fără a extinde în mod excesiv domeniul de aplicare al dispozițiilor menționate ale dreptului Uniunii, care astfel nu ar avea vocația de a se aplica decât în situațiile reglementate de acest drept.

94. În speță, nu ar exista în special nicio situație de punere în aplicare a dreptului Uniunii, în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă. De altfel, din articolul 6 alineatul (1) TUE, precum și din articolul 51 alineatul (2) din cartă ar rezulta că aceasta nu extinde domeniul de aplicare al dreptului Uniunii în afara competențelor Uniunii și nici nu creează vreo competență sau vreo sarcină nouă pentru aceasta. La rândul său, articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE ar prevedea doar o obligație generală de a lua măsurile necesare în vederea asigurării unei protecții jurisdicționale efective în domeniile reglementate de dreptul Uniunii, fără a conferi acesteia din urmă vreo competență în ceea ce privește adoptarea normelor organice referitoare la puterea judecătorească, în special cele referitoare la vârsta de pensionare a magistraților, care nu ar prezenta legături reale cu dreptul Uniunii.

95. În al doilea rând, Republica Polonă contestă orice atingere adusă inamovibilității judecătorilor, având în vedere că aceasta din urmă nu ar privi decât magistrații care își desfășoară activitatea și că, în ceea ce o privește, reglementarea națională în litigiu s-ar referi la judecători care au împlinit deja vârsta legală de pensionare. Odată ce li s-ar aproba pensionarea, judecătorii și-ar păstra statutul de magistrat și ar dobândi dreptul la o pensie pentru limită de vârstă mult mai ridicată decât prestațiile de pensie prevăzute de sistemul general de securitate socială. În speță, alinierea vârstei de pensionare a judecătorilor la cea a sistemului general de pensii aplicabil lucrătorilor nu ar putea fi considerată, în fond, ca fiind arbitrară sau nejustificată.

96. În al treilea rând, ar rezulta din criteriile legale pe baza cărora ministrul justiției ar trebui să ia decizia în ceea ce privește prelungirea eventuală a exercitării funcției de către un judecător după împlinirea vârstei normale de pensionare că un refuz de prelungire nu este acceptabil decât atunci când este justificat de o sarcină de muncă redusă a instanței în cauză în cadrul instanței în care ocupă un post și de necesitatea de a realoca acest post unei alte instanțe cu o sarcină de lucru mai mare. O astfel de măsură ar fi legitimă, având în vedere în special imposibilitatea, cu excepția unor împrejurări excepționale, de a muta judecătorii într-o altă instanță fără consimțământul lor.

97. În orice caz, teama că judecătorii care își desfășoară activitatea ar putea, într-o

perioadă de 6 luni până la 12 luni, să fie tentați să se pronunțe într-un sens favorabil puterii executive, din cauza incertitudinii în ceea ce privește decizia care va fi luată în ceea ce privește eventuala prelungire a exercitării funcțiilor lor, ar fi lipsită de temei. Astfel, ar fi eronat să se creadă că un judecător, după ce și-a exercitat foarte mulți ani atribuțiile, poate resimți o presiune legată de neprelungirea eventuală a funcției sale cu câțiva ani suplimentari. În fond, garanția de independență a judecătorilor nu ar implica în mod necesar o lipsă absolută de raporturi între puterea executivă și cea judiciară. Astfel, reînnoirea mandatului unui judecător al Curții de Justiție a Uniunii Europene ar depinde, la rândul său, de aprecierea guvernului statului membru al cărui cetățean este persoana în cauză.

Aprecierea Curții

– Cu privire la aplicabilitatea și la domeniul de aplicare ale articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE

98. Cu titlu introductiv, trebuie amintit că 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 [Hotărârea din 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențe ale sistemului judiciar), C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctul 50, precum și jurisprudența citată, și Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 47].

99. 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, statelor 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 Juízes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 34 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 48].

100. 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 Juízes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 35 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 49].

101. În ceea ce privește domeniul de aplicare material al articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, trebuie amintit 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 Juízes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 29, și Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 50].

102. Pe de altă parte, deși, după cum amintește Republica Polonă, 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 și în special din articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE [Hotărârea din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juízes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 40, și Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 52, precum și jurisprudența citată].

103. În această privință, orice stat membru trebuie, în temeiul articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, să se asigure în special 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 și care sunt, prin urmare, susceptibile să se pronunțe, în această calitate, asupra aplicării sau a interpretării dreptului Uniunii îndeplinesc cerințele unei protecții jurisdicționale efective [a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 55, precum și jurisprudența citată].

104. În speță, este necontestat că instanțele de drept comun poloneze pot fi chemate, în această calitate, să statueze cu privire la chestiuni legate de aplicarea sau de interpretarea dreptului Uniunii și că fac parte, în calitate de „instanțe", 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 aceste instanțe trebuie să îndeplinească cerințele unei protecții jurisdicționale efective.

105. Or, pentru a garanta că asemenea instanțe de drept comun sunt în măsură să ofere o astfel de protecție, prezervarea independenței acestor instanțe 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 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențele sistemului judiciar), C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctul 53, precum și jurisprudența citată, și Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 57].

106. Această cerință de independență a instanțelor, care este inerentă activității de judecată, ține de conținutul esențial al dreptului la protecție jurisdicțională efectivă și de dreptul 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 [Hotărârea din 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențele sistemului judiciar), C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctele 48 și 63, precum și Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 58].

107. Având în vedere ceea ce precedă, normele naționale vizate de al doilea motiv formulat de Comisie în cadrul acțiunii sale pot face obiectul unui control în raport cu articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE și trebuie, prin urmare, să se examineze dacă, astfel cum susține această instituție, Republica Polonă a încălcat această dispoziție.

– Cu privire la motiv

108. Trebuie amintit că 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, în privința instanțelor naționale care, precum instanțele de drept comun poloneze, sunt chemate să statueze asupra unor chestiuni referitoare la interpretarea și la aplicarea dreptului Uniunii, cuprinde două aspecte [a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 71].

109. 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 Juízes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 44 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 72].

110. 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, precum și jurisprudența citată, și Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 73].

111. 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 neutralitatea sa în raport cu interesele care se înfruntă [Hotărârea din 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențele sistemului judiciar), C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctul 66, precum și jurisprudența citată, și Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 74].

112. Astfel cum rezultă de asemenea dintr-o jurisprudență constantă, indispensabila libertate a judecătorilor în privința oricăror intervenții sau presiuni exterioare necesită anumite garanții de natură să protejeze persoana celor care au îndatorirea de a judeca, precum inamovibilitatea [Hotărârea din 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențele sistemului judiciar), C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctul 64, precum și jurisprudența citată, și Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 75].

113. 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 [Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia

(Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 76].

114. În această ultimă privință, rezultă mai precis 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 de norme care definesc în special atât comportamentele care 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 în scopul menținerii independenței puterii judecătorești [Hotărârea din 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențele sistemului judiciar), C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctul 67, precum și Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 77].

115. Având în vedere importanța esențială a principiului inamovibilității, o excepție de la acesta nu poate fi, astfel, admisă decât dacă este justificată de un obiectiv legitim și proporțională 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 [a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 79].

116. În speță și astfel cum a precizat atât în observațiile sale scrise, cât și în ședință, prin intermediul celui de al doilea motiv, Comisia nu urmărește să critice măsura reducerii vârstei de pensionare a judecătorilor de la instanțele de drept comun poloneze ca atare. Acest motiv vizează astfel în esență mecanismul de care a fost atașată această măsură, în temeiul căruia ministrului justiției i se permite să autorizeze desfășurarea în continuare a funcțiilor jurisdicționale active ale judecătorilor de la instanțele menționate după împlinirea vârstei de pensionare astfel reduse. Potrivit Comisiei, având în vedere caracteristicile sale, acest mecanism ar aduce atingere independenței judecătorilor în cauză, întrucât nu ar permite să se garanteze că aceștia își exercită funcțiile în deplină autonomie, fiind protejați împotriva intervențiilor sau a presiunilor externe. În plus, combinarea măsurii respective cu mecanismul menționat ar aduce atingere inamovibilității persoanelor în cauză.

117. În această privință, trebuie să se arate, cu titlu introductiv, că mecanismul astfel criticat de Comisie 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 acest mecanism privește astfel condițiile de desfășurare și de încetare a carierei acestora [a se vedea prin analogie Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 109].

118. 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 [Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 110].

119. În ceea ce privește necesitatea, amintită la punctele 109-111 din prezenta hotărâre, de a garanta că instanțele judecătorești își pot exercita funcțiile în mod complet autonom, cu respectarea obiectivității și în lipsa oricărui interes în soluționarea litigiului, fiind protejate împotriva intervențiilor sau a presiunilor exterioare care pot să aducă atingere independenței de judecată a membrilor lor și să influențeze deciziile acestora, trebuie, desigur, să se arate că împrejurarea că un organ precum ministrul justiției este învestit cu puterea de a decide sau nu acordarea unei eventuale prelungiri a exercitării funcțiilor jurisdicționale peste vârsta normală de pensionare nu este suficientă ca atare pentru a concluziona în sensul existenței unei atingeri aduse principiului independenței judecătorilor. Cu toate acestea, este necesar 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 [a se vedea prin analogie Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 111].

120. În acest scop, este necesar, printre altele, ca respectivele condiții și modalități să fie concepute astfel încât acești judecători să se afle la adăpost de eventuale tentații de a ceda unor intervenții sau unor presiuni exterioare care le pot pune în pericol independența. Asemenea modalități trebuie astfel în special să permită excluderea nu numai a oricărei influențe directe, sub forma unor instrucțiuni, ci și a formelor de influență indirectă susceptibile să orienteze deciziile judecătorilor în discuție [Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 112 și jurisprudența citată].

121. Or, în speță, condițiile și modalitățile procedurale de care dispozițiile naționale contestate condiționează continuarea eventuală a exercitării funcției de judecător la instanțele de drept comun poloneze peste noua vârstă de pensionare nu îndeplinesc astfel de cerințe.

122. Mai întâi, este necesar să se arate că articolul 69 alineatul 1b din Legea privind instanțele de drept comun prevede că ministrul justiției poate decide să autorizeze sau nu o astfel de continuare în funcție de anumite criterii. Aceste criterii sunt însă prea vagi și neverificabile și, de altfel, după cum a admis Republica Polonă în ședință, decizia ministrului nu trebuie să fie motivată, în special în raport cu acestea. În plus, o astfel de decizie nu poate face obiectul unei căi de atac jurisdicționale [a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 114].

123. În continuare, trebuie amintit că, în temeiul articolului 69 alineatul 1 din Legea privind instanțele de drept comun, cererea de prelungire a exercitării funcțiilor jurisdicționale trebuie să fie formulată de magistrații interesați nu mai târziu de 6 luni și nu mai devreme de 12 luni înainte de împlinirea vârstei normale de pensionare. Pe de altă parte, după cum a arătat Comisia în observațiile sale scrise și în ședință, fără ca acest lucru să fi fost contestat de Republica Polonă, dispoziția menționată nu impune ministrului justiției un termen în care să adopte o decizie în această privință. Dispoziția respectivă coroborată cu cea a articolului 69 alineatul 1b din aceeași lege, care prevede că, în situația în care un judecător

atinge vârsta normală de pensionare înainte de sfârșitul procedurii privind prelungirea exercitării funcției sale, persoana în cauză rămâne în funcție până la închiderea procedurii menționate, este de natură să determine continuarea perioadei de incertitudine în care se află judecătorul în cauză. Din ceea ce precedă rezultă că perioada în care judecătorii pot rămâne astfel în așteptarea deciziei ministrului justiției odată solicitată prelungirea exercitării funcției lor este în definitiv, la rândul său, la discreția acestuia din urmă.

124. Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se constate că puterea cu care este învestit în speță ministrul justiției pentru a autoriza sau nu continuarea exercitării funcției de judecător la instanțele de drept comun poloneze, între vârsta de 60 de ani și vârsta de 70 de ani pentru femei, și între vârsta de 65 de ani și vârsta de 70 de ani pentru bărbați, 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 [a se vedea prin analogie Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 118].

125. Pe de altă parte, această putere încalcă și principiul inamovibilității, care este inerent independenței judiciare [Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 96].

126. În această privință, trebuie subliniat că competența menționată a fost conferită ministrului justiției în contextul mai general al unei reforme care a condus la reducerea vârstei normale de pensionare, în special a judecătorilor de la instanțele de drept comun poloneze.

127. *Primo*, având în vedere în special anumite documente pregătitoare referitoare la reforma în cauză, combinarea celor două măsuri menționate la punctul anterior este de natură să creeze, în percepția justițiabililor, îndoieli legitime cu privire la faptul că noul sistem ar putea în realitate să fi urmărit să permită ministrului justiției, acționând în mod discreționar, să înlăture, după împlinirea vârstei normale de pensionare nou-stabilite, anumite grupuri de judecători care își desfășoară activitatea în cadrul instanțelor de drept comun poloneze, menținând în același timp în funcție o altă parte a acestora [a se vedea prin analogie Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 85].

128. *Secundo*, trebuie subliniat că durata exercitării funcțiilor jurisdicționale ale judecătorilor de la instanțele de drept comun poloneze, care ține astfel de puterea pur discreționară a ministrului justiției, este considerabilă, întrucât este vorba despre ultimii 10 ani de exercitare a unor asemenea funcții într-o carieră de magistrat de sex feminin și despre ultimii 5 ani de exercitare a acestor funcții în ceea ce privește o carieră de magistrat de sex masculin.

129. *Tertio*, trebuie amintit că, în temeiul articolului 69 alineatul 1b din Legea privind instanțele de drept comun, în situația în care un judecător atinge vârsta normală de pensionare înainte de sfârșitul procedurii privind prelungirea exercitării funcției sale, persoana în cauză rămâne în funcție până la închiderea procedurii menționate. Într-o astfel de ipoteză, decizia negativă eventuală a ministrului justiției, despre care, în plus, s-a subliniat deja, la punctul 123 din prezenta hotărâre, că nu este supusă niciunui termen, intervine, așadar, după ce magistratul în cauză a fost menținut în funcție, eventual de-a lungul unei perioade de incertitudine relativ lungi, după această vârstă normală de pensionare.

130. Având în vedere considerațiile enunțate la punctele 126-129 din prezenta hotărâre, trebuie să se constate că, în lipsa respectării cerințelor amintite la punctele 113-115 din prezenta hotărâre, combinarea măsurii de diminuare a vârstei normale de pensionare la 60 de ani pentru femei și la 65 de ani pentru bărbați cu puterea discreționară cu care este învestit în speță ministrul justiției pentru a autoriza sau a refuza continuarea exercitării funcției de judecător la instanțele de drept comun poloneze, de la 60 de ani până la 70 de ani pentru femei și de la 65 de ani până la 70 de ani pentru bărbați, încalcă principiul inamovibilității.

131. Constatarea efectuată la punctul precedent nu este afectată nici de împrejurările, invocate de Republica Polonă, că judecătorii care nu sunt autorizați să exercite în continuare funcția menționată păstrează titlul de judecător sau că aceștia beneficiază în continuare de imunitate și de indemnizații ridicate odată pensionați, nici de argumentul formal al aceluiași stat membru, potrivit căruia judecătorii în cauză nu ar mai putea beneficia de garanția inamovibilității pentru motivul că ar fi împlinit deja noua vârstă legală de pensionare. În această a doua privință, în fond, s-a amintit deja, la punctul 129 din prezenta hotărâre, că, astfel cum reiese din articolul 69 alineatul 1b din Legea privind instanțele de drept comun, decizia ministrului justiției de a prelungi sau nu exercitarea funcțiilor jurisdicționale ale persoanelor în cauză poate interveni în condițiile în care acestea au fost menținute în funcție peste această nouă vârstă normală de pensionare.

132. În sfârșit, nu poate fi admis argumentul Republicii Polone care se întemeiază pe o similaritate între dispozițiile naționale astfel puse în discuție și procedura aplicabilă cu ocazia reînnoirii eventuale a mandatului de judecător al Curții de Justiție a Uniunii Europene.

133. În această privință, 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 6 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 [a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 121].

134. 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 [Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 122].

135. Având în vedere tot ceea ce precedă, al doilea motiv al Comisiei, întemeiat pe încălcarea articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, trebuie admis.

136. Prin urmare, acțiunea Comisiei trebuie să fie admisă în ansamblul său, astfel încât trebuie să se constate:

– pe de o parte, că, prin introducerea, prin articolul 13 punctele 1-3 din Legea de modificare din 12 iulie 2017, a unei vârste de pensionare diferite pentru femeile și bărbații care aparțin corpului judecătorilor de la instanțele de drept comun poloneze și de la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) sau corpului procurorilor polonezi, Republica Polonă nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 157 TFUE, precum și al articolului 5 litera (a) și al articolului 9 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2006/54 și

– pe de altă parte, prin faptul că, în temeiul articolului 1 punctul 26 literele b) și c) din Legea de modificare din 12 iulie 2017, a conferit ministrului justiției puterea de a autoriza sau nu exercitarea în continuare a funcțiilor judecătorilor de la instanțele de drept comun poloneze peste noua vârstă de pensionare a judecătorilor respectivi, astfel cum a fost redusă prin articolul 13 punctul 1 din aceeași lege, 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

137. În temeiul articolului 138 alineatul (1) din Regulamentul de procedură, 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 aceasta a căzut în pretenții, se impune obligarea acesteia la plata cheltuielilor de judecată.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară și hotărăște:

1) Prin introducerea, prin articolul 13 punctele 1-3 din ustawa o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw (Legea de modificare a Legii privind pensiile pentru limită de vârstă care pot fi plătite din Fondul de securitate socială și a altor legi) din 12 iulie 2017, a unei vârste de pensionare diferite pentru femeile și bărbații care aparțin corpului judecătorilor de la instanțele de drept comun poloneze și de la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă, Polonia) sau corpului procurorilor polonezi, Republica Polonă nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 157 TFUE, precum și al articolului 5 litera (a) și al articolului 9 alineatul (1) litera (f) 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.

2) Prin faptul că, în temeiul articolului 1 punctul 26 literele b) și c) din Legea de modificare a Legii privind pensiile pentru limită de vârstă care pot fi plătite din Fondul de securitate socială și a altor legi din 12 iulie 2017, a conferit ministrului justiției (Polonia) puterea de a autoriza sau nu exercitarea în continuare a funcțiilor judecătorilor de la instanțele de drept comun poloneze peste noua vârstă de pensionare a judecătorilor respectivi, astfel cum a fost redusă prin articolul 13 punctul 1 din aceeași lege, Republica Polonă nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE.

3) Obligă Republica Polonă la plata cheltuielilor de judecată.

Semnături

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)
7 noiembrie 2019(*)

„Trimitere preliminară – Transporturi aeriene – Regulamentul (UE) nr. 1178/2011 – Punctul FCL.065 din anexa I – Domeniu de aplicare ratione temporis – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Discriminare pe motive de vârstă – Articolul 2 alineatul (5) – Articolul 4 alineatul (1) – Reglementare națională care prevede încetarea automată a raportului de muncă la vârsta de 60 de ani – Piloți de aeronave – Protecția securității naționale”

În cauza C-396/18,

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 24 aprilie 2018, primită de Curte la 15 iunie 2018, în procedura

Gennaro Cafaro

împotriva

DQ,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul J.-C. Bonichot, președinte de cameră, doamna R. Silva de Lapuerta (raportoare), vicepreședinta Curții, domnii M. Safjan și L. Bay Larsen și doamna C. Toader, judecători,

avocat general: domnul M. Szpunar,
grefier: domnul R. Schiano, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 11 aprilie 2019,
luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru domnul Cafaro, de S. Assennato și de G. Sacconi, avvocati;
– pentru DQ, de G. Guancioli și de P. Busco, avvocati;
– pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de G. De Socio, avvocato dello Stato;
– pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent;
– pentru Comisia Europeană, de V. Di Bucci, de D. Martin, de W. Mölls și de C. Valero, în calitate de agenți;

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 26 iunie 2019,
pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea punctului FCL.065 din anexa I la Regulamentul (UE) nr. 1178/2011 al Comisiei din 3 noiembrie 2011 de stabilire a cerințelor tehnice și a procedurilor administrative referitoare la personalul navigant din aviația civilă în temeiul Regulamentului (CE) nr. 216/2008 al Parlamentului European și al Consiliului (JO 2011, L 311, p. 1), astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (UE) nr. 290/2012 al Comisiei din 30 martie 2012 (JO 2012, L 100, p. 1) (denumit în continuare „Regulamentul nr. 1178/2011"), și a Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Gennaro Cafaro, pe de o parte, și fostul său angajator, DQ, pe de altă parte, în legătură cu încetarea automată a raportului său de muncă pentru motivul că a atins vârsta de 60 de ani.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Regulamentul nr. 1178/2011

3. Articolul 1 din Regulamentul nr. 1178/2011 prevede:

„Prezentul regulament stabilește norme detaliate referitoare la:

1. diferitele calificări asociate licențelor de pilot, condițiile de eliberare, menținere, modificare, limitare, suspendare sau revocare a licențelor, privilegiile și responsabilitățile titularilor de licențe, condițiile de convertire a licențelor naționale de pilot existente și a licențelor naționale de mecanic navigant în licențe de pilot, precum și condițiile de recunoaștere a licențelor emise de țări terțe;

[…]"

4. Articolul 2 din acest regulament, intitulat „Definiții", prevede:

„În sensul prezentului regulament, se aplică următoarele definiții:

1. «licență conformă cu partea FCL» înseamnă o licență de echipaj de zbor care respectă cerințele din anexa I;

[…]"

5. Articolul 12 din regulamentul menționat, intitulat „Intrare în vigoare și aplicare", prevede:

„(1) Prezentul regulament intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Se aplică de la 8 aprilie 2012.

(1b) Prin derogare de la dispozițiile alineatului (1), statele membre au posibilitatea de a decide să nu aplice dispozițiile din anexele I-IV până la 8 aprilie 2013.

[…]

(7) În cazul în care un stat membru face uz de dispozițiile alineatelor (1b)-(6), acesta transmite o notificare în acest sens [Comisiei Europene] și [Agenției Europene de Siguranță a Aviației]. Această notificare descrie motivele care stau la baza derogării și programul de implementare care cuprinde acțiunile prevăzute și calendarul aferent.

[…]"

6. Punctul FCL.065 din anexa I la Regulamentul nr. 1178/2011, intitulat „Reducerea privilegiilor titularilor de licență în vârstă de 60 de ani sau mai mult în transportul aerian comercial", prevede:

„(a) 60-64 de ani. Avioane și elicoptere. Titularul unei licențe de pilot care a atins

vârsta de 60 de ani nu acționează ca pilot pe o aeronavă care asigură transport aerian comercial, cu excepția situațiilor în care:

1. este membru al unui echipaj multipilot;

2. un astfel de titular este unicul pilot din echipajul de zbor care a atins vârsta de 60 de ani.

(b) 65 de ani. Titularul unei licențe de pilot care a atins vârsta de 65 de ani nu acționează ca pilot pe o aeronavă care asigură transport aerian comercial."

Directiva 2000/78

7. Considerentul (23) al Directivei 2000/78 enunță:

„În împrejurări foarte limitate, un tratament diferențiat poate fi justificat atunci când o caracteristică legată de religie sau de convingeri, de un handicap, de vârstă sau de orientare sexuală constituie o cerință profesională esențială și determinantă, în măsura în care obiectivul este legitim, iar cerința proporțională. Aceste împrejurări trebuie să fie menționate în informațiile furnizate de statele membre Comisiei."

8. Potrivit articolului 1 din directiva menționată, aceasta are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.

9. Articolul 2 din directiva menționată, intitulat „Conceptul de discriminare", prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

[…]

(5) Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor penale, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și libertăților semenilor."

10. Articolul 4 alineatul (1) din aceeași directivă prevede:

„Fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât [a se citi «cu condiția ca»] obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională."

Dreptul italian

11. Din decizia de trimitere reiese că DQ este o societate de transport aerian constituită în conformitate cu articolul 25 din Legge n. 124 – Sistema di informazione per la sicurezza della Republica e nuova disciplina del segreto (Legea nr. 124 privind sistemul de informații pentru securitatea Republicii și noua reglementare privind clasificarea datelor secrete) din 3 august 2007 (GURI nr. 187 din 13 august 2007, p. 4), care desfășoară activități confidențiale pentru nevoile serviciilor secrete ale statului italian în scopul protecției securității naționale.

12. Articolul 744 al patrulea paragraf din codice della navigazione (Codul navigației) asimilează aeronavelor de stat aeronavele utilizate de

entități publice sau private care desfășoară activități legate de protecția securității naționale.

13. În conformitate cu articolul 748 primul paragraf din Codul navigației, dispozițiile acestuia nu sunt aplicabile aeronavelor de stat.

14. Potrivit articolului 748 al treilea paragraf din Codul navigației, operațiunile de zbor efectuate de aeronave asimilate aeronavelor de stat asigură un nivel adecvat de siguranță, determinat în conformitate cu reglementările speciale adoptate de administrațiile de stat competente.

15. Potrivit indicațiilor furnizate de instanța de trimitere, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri sui limiti di impiego del personale navigante di [DQ] (Decretul președintelui Consiliului de Miniștri privind Regulamentul privind limitele de încadrare în muncă a personalului navigant al [DQ]) din 9 septembrie 2008 (denumit în continuare „DPCM") a fost adoptat în temeiul articolului 748 al treilea paragraf din Codul navigației.

16. În conformitate cu DPCM:

„Ținând seama de finalitățile menționate la articolele precedente, se prevede că piloții [DQ] pot desfășura activități profesionale cel mult până la împlinirea vârstei de 60 de ani."

Litigiul principal și întrebările preliminare

17. Domnul Cafaro a fost angajat de DQ ca pilot de aeronavă, de la 26 septembrie 1988 la 19 septembrie 2012.

18. Prin scrisoarea din 19 ianuarie 2012, DQ l-a informat pe domnul Cafaro că contractul său de muncă urma să înceteze automat la data de 19 septembrie 2012 pentru motivul că la acea dată urma să împlinească vârsta de 60 de ani.

19. Domnul Cafaro a introdus la Tribunale di Roma (Tribunalul din Roma, Italia) o acțiune prin care se urmărea constatarea nelegalității concedierii sale, care a fost respinsă de această instanță.

20. Domnul Cafaro a declarat apel împotriva hotărârii pronunțate de Tribunale di Roma (Tribunalul din Roma) la Corte d'appello di Roma (Curtea de Apel din Roma, Italia), care, prin hotărârea din 19 februarie 2016, a respins acest apel. Această din urmă instanță a statuat în esență că domnul Cafaro nu fusese concediat, dat fiind că raportul său de muncă încetase în mod automat atunci când acesta împlinise vârsta de 60 de ani, în conformitate cu dispozițiile DPCM.

21. Domnul Cafaro a formulat recurs împotriva acestei hotărâri la instanța de trimitere.

22. Această instanță observă că, în conformitate cu dreptul național, aeronavele utilizate de DQ trebuie să fie asimilate aeronavelor de stat și că, în temeiul acestei calificări, raportul de muncă al piloților angajați de DQ este reglementat de dispozițiile speciale ale DPCM, care prevăd, printre altele, încetarea automată a raportului lor de muncă atunci când ating vârsta de 60 de ani.

23. Or, instanța de trimitere arată că punctul FCL.065 din anexa I la Regulamentul nr. 1178/2011 permite, cu anumite restricții, titularilor unei licențe de pilot cu vârsta între 60 și 64 de ani să continue să acționeze ca pilot de aeronavă care asigură transport aerian comercial. Astfel, ea subliniază că această dispoziție interzice titularilor unei licențe de pilot să își exercite funcțiile în cadrul transportului aerian comercial numai după împlinirea vârstei de 65 de ani.

24. În acest context, instanța menționată are îndoieli cu privire la aspectul dacă punctul FCL.065 din anexa I la Regulamentul nr. 1178/2011 este aplicabil în situația unui pilot de aeronavă angajat de o societate care desfășoară activități legate de protecția securității naționale, precum DQ, iar, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă această dispoziție trebuie să fie interpretată în sensul că se opune unei dispoziții naționale care prevede încetarea

automată a raportului de muncă al piloților de aeronave angajați de DQ la vârsta de 60 de ani.

25. În subsidiar, instanța de trimitere urmărește să afle dacă o astfel de dispoziție națională este compatibilă cu principiul nediscriminării pe motive de vârstă consacrat de Directiva 2000/78.

26. În aceste condiții, Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Reglementarea națională prevăzută de [DPCM], în aplicarea articolului 748 al treilea paragraf din [Codul navigației], care prevede Regulamentul privind limitele de încadrare în muncă a personalului navigant al [DQ] și în special încetarea automată a raportului de muncă la împlinirea vârstei de 60 de ani contravine Regulamentului nr. 1178/2011, în măsura în care acesta stabilește limita de vârstă la 65 de ani pentru folosirea piloților în transportul aerian comercial, iar acesta din urmă, după înlăturarea aplicării reglementării naționale speciale, este aplicabil în speță?

2) Cu titlu subsidiar, în cazul în care s-ar aprecia că Regulamentul [nr. 1178/2011] nu este aplicabil *ratione materiae* situației de fapt, reglementarea națională menționată mai sus este incompatibilă cu principiul nediscriminării [pe motive] de vârstă prevăzut de Directiva 2000/78 și de [articolul 21 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene], a cărui expresie concretă o constituie [această directivă]?"

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

27. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere urmărește să afle în esență dacă punctul FCL.065 din anexa I la Regulamentul nr. 1178/2011 trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede încetarea automată a raportului de muncă al piloților angajați de o societate care exploatează aeronave în cadrul unor activități legate de protecția securității naționale a unui stat membru atunci când aceștia au atins vârsta de 60 de ani.

28. Cu titlu introductiv, trebuie să se arate că DQ, guvernul italian și Comisia susțin că punctul FCL.065 din anexa I la Regulamentul nr. 1178/2011 nu este aplicabil *ratione temporis* litigiului principal.

29. În această privință, din articolul 12 alineatul (1b) din Regulamentul nr. 1178/2011 reiese că statele membre au posibilitatea de a decide să nu aplice, printre altele, dispozițiile din anexa I la acest regulament până la data de 8 aprilie 2013.

30. În speță, din dosarul prezentat Curții reiese că Republica Italiană a utilizat această posibilitate. Astfel, punctul FCL.065 din anexa I la Regulamentul nr. 1178/2011 a devenit aplicabil pe teritoriul acestui stat membru numai începând cu 8 aprilie 2013.

31. Or, din decizia de trimitere reiese că încetarea contractului de muncă al domnului Cafaro s-a produs la 19 septembrie 2012. Prin urmare, faptele din litigiul principal sunt anterioare datei de punere în aplicare în Italia a punctului FCL.065 din anexa I la Regulamentul nr. 1178/2011, astfel încât această dispoziție nu este aplicabil ratione temporis în litigiul menționat.

32. În aceste condiții, nu este necesar să se răspundă la prima întrebare adresată de instanța de trimitere.

Cu privire la a doua întrebare

33. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere urmărește să afle în esență dacă Directiva 2000/78 trebuie să fie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede încetarea automată a raportului de muncă al piloților

angajați de o societate care operează aeronave în cadrul unor activități legate de protecția securității naționale a statului membru atunci când aceștia au atins vârsta de 60 de ani.

34. Potrivit articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, „principiul egalității de tratament" este definit drept absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1 din această directivă, printre care figurează în special vârsta. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din directiva menționată precizează că, în vederea aplicării alineatului (1) al acestuia, o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este tratată o altă persoană care se regăsește într-o situație asemănătoare, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din aceeași directivă.

35. Prin faptul că prevede încetarea automată a raportului de muncă al piloților angajați de DQ la vârsta de 60 de ani, DPCM are ca efect tratarea anumitor persoane într-un mod mai puțin favorabil decât alte persoane care desfășoară aceeași activitate pentru același angajator, pentru simplul motiv că au atins vârsta de 60 de ani.

36. Rezultă că reglementarea națională în discuție în litigiul principal instituie un tratament diferențiat pe motive de vârstă, în sensul dispozițiilor articolului 1 coroborat cu articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.

37. Prin urmare, trebuie să se verifice, ținând seama de obiectivele urmărite de reglementarea națională în discuție în litigiul principal, dacă Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că se opune unei astfel de diferențe de tratament.

38. În această privință, din decizia de trimitere reiese că reglementarea națională în discuție în litigiul principal ar urmări să garanteze un nivel adecvat de siguranță a zborurilor de stat operate de DQ în interesul securității naționale. Astfel, reglementarea menționată ar urmări să garanteze, pe de o parte, securitatea aeriană și, pe de altă parte, protecția securității naționale.

39. Prin urmare, pentru a răspunde la a doua întrebare, trebuie să se interpreteze articolul 2 alineatul (5) și articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

Cu privire la interpretarea articolului 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78

40. Potrivit articolului 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78, aceasta nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor penale, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și libertăților semenilor.

41. Prin adoptarea acestei dispoziții, legiuitorul Uniunii Europene a urmărit să prevină și să arbitreze un conflict în materie de încadrare în muncă și ocupare a forței de muncă între, pe de o parte, principiul egalității de tratament și, pe de altă parte, necesitatea de a asigura ordinea, securitatea și sănătatea publică, prevenirea infracțiunilor, precum și protecția drepturilor și a libertăților individuale, care sunt indispensabile funcționării unei societăți democratice. Legiuitorul a decis că în anumite cazuri, enumerate la articolul 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78, principiile stabilite prin aceasta din urmă nu sunt aplicabile unor măsuri care prevăd un tratament diferențiat bazat pe unul dintre motivele enumerate la articolul 1 din această directivă, cu condiția totuși ca aceste măsuri să fie necesare pentru realizarea obiectivelor susmenționate (Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 54 și jurisprudența citată).

42. Pe de altă parte, întrucât articolul 2 alineatul (5) menționat instituie o derogare de la principiul interzicerii discriminărilor, acesta trebuie interpretat în mod restrictiv. Termenii utilizați în această dispoziție sugerează de asemenea o astfel de abordare (Hotărârea din

22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 55 și jurisprudența citată).

43. În speță, trebuie să se constate, în primul rând, că reglementarea națională în discuție în litigiul principal constituie o măsură prevăzută de legislația națională, în sensul articolului 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78.

44. Astfel, din jurisprudența Curții reiese că noțiunea de „măsuri prevăzute de legislația națională", în sensul acestei dispoziții, nu se limitează doar la măsurile care rezultă dintr-un act adoptat în urma unei proceduri legislative, ci include și măsuri instituite în temeiul unei norme de abilitare suficient de precise (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctele 59 și 61).

45. În această privință, din decizia de trimitere reiese că diferența de tratament a fost instituită de DPCM, ale cărei dispoziții derogă de la Codul navigației și de la regimul comun al raporturilor de muncă. Acestea au fost adoptate în temeiul articolului 748 al treilea paragraf din Codul navigației, care abilitează autoritățile naționale competente să adopte norme care să permită să se garanteze un nivel adecvat de securitate. În aceste condiții, diferența de tratament instituită de DPCM trebuie să fie considerată ca rezultând chiar dintr-o măsură prevăzută de legislația națională, în sensul articolului 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78.

46. În al doilea rând, reglementarea națională în discuție în litigiul principal urmărește obiective legate de securitatea publică, în sensul articolului 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78.

47. În această privință, pe de o parte, Curtea a statuat deja că securitatea aeriană figurează printre obiectivele enumerate la articolul 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78. Astfel, reiese că măsurile prin care se urmărește evitarea accidentelor aeronautice prin intermediul controlului aptitudinii și al capacităților fizice ale piloților, având drept scop ca erorile umane să nu se afle la originea acestor accidente, reprezintă, incontestabil, măsuri de natură să asigure securitatea publică, în sensul acestei dispoziții (Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 58).

48. Pe de altă parte, în ceea ce privește obiectivul de protecție a securității naționale, măsurile care urmăresc să garanteze realizarea și buna desfășurare a unor operațiuni în interesul securității naționale constituie de asemenea măsuri de natură să asigure securitatea publică, în sensul articolului 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78.

49. În al treilea și ultimul rând, trebuie să se verifice dacă reglementarea națională în discuție în litigiul principal este necesară pentru securitatea publică, în sensul articolului 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78.

50. În această privință, trebuie amintit că, la punctul 64 din Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573), Curtea a statuat că o măsură națională care stabilește la 60 de ani vârsta limită de la care piloții nu își mai pot exercita activitatea profesională, deși reglementarea națională și cea internațională stabilesc această vârstă la 65 de ani, nu este o măsură necesară pentru securitatea publică și pentru protecția sănătății în sensul aceluiași articol 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78.

51. Astfel, în conformitate cu reglementările naționale și internaționale care guvernează activitatea de transport aerian comercial de pasageri, de poștă și/sau de mărfuri, aplicabile în cauza în care s-a pronunțat acea hotărâre, nu era necesar să se interzică piloților de linie să își exercite activitățile după vârsta de 60 de ani, ci doar să se restrângă această exercitare. Prin urmare, interdicția de a pilota după această vârstă, cuprinsă în măsura în discuție în respectiva cauză, nu era necesară pentru realizarea obiectivului urmărit.

52. În domeniul transportului aerian comercial, care era de asemenea în discuție în cauza în care s-a pronunțat hotărârea menționată, legiuitorul Uniunii a intenționat, astfel cum

reiese din cuprinsul punctului FCL.065 din anexa I la Regulamentul nr. 1178/2011, să interzică exercitarea profesiei de pilot de linie titularilor unei licențe în vârstă de peste 65 de ani.

53. Cu toate acestea, în speță, pe de o parte, din dosarul prezentat Curții reiese că zborurile operate de DQ sunt destinate executării unor operațiuni legate de protecția securității naționale, care prezintă, în general, riscuri mai importante decât cele care sunt asociate transportului aerian comercial. Astfel, spre deosebire de piloții de linie, piloții DQ ar fi chemați în mod obișnuit să intervină în condiții dificile, chiar extreme, așa încât realizarea acestor operațiuni ar necesita cerințe fizice deosebit de ridicate.

54. Pe de altă parte, în stadiul actual, dreptul Uniunii și dreptul internațional nu prevăd nicio reglementare specifică prin care să se stabilească o limită de vârstă de la care piloții de aeronave exploatate în cadrul unor operațiuni legate de protecția securității naționale a unui stat membru nu își mai pot exercita activitatea profesională.

55. Prin urmare, nu trebuie să se considere, în general, că limita de vârstă pentru efectuarea unor zboruri precum cele operate de DQ ar trebui să corespundă, din principiu, vârstei de 65 de ani reținute în domeniul transportului aerian comercial.

56. În aceste condiții, revine instanței de trimitere sarcina de a verifica, în raport cu ansamblul circumstanțelor din cauza principală, dacă, ținând seama de natura specifică a activităților desfășurate de DQ și de cerințele fizice impuse piloților angajați de această societate, reglementarea națională în discuție în litigiul principal este necesară pentru securitatea publică, în sensul articolului 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78.

57. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, articolul 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede încetarea automată a raportului de muncă al piloților angajați de o societate care exploatează aeronave în cadrul unor activități legate de protecția securității naționale a unui stat membru atunci când ating vârsta de 60 de ani, cu condiția ca o astfel de reglementare să fie necesară pentru securitatea publică, în sensul acestei dispoziții, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere.

Cu privire la interpretarea articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78

58. Potrivit articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78, „statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 [din această directivă] nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională”.

59. Din modul de redactare a acestei dispoziții reiese că, pentru a nu constitui o discriminare, tratamentul diferențiat trebuie să se întemeieze pe o caracteristică legată de unul dintre motivele vizate la articolul 1 din Directiva 2000/78, iar această caracteristică trebuie să constituie o cerință profesională „esențială și determinantă”. Curtea a decis că nu motivul pe care se bazează tratamentul diferențiat trebuie să constituie o cerință profesională „esențială și determinantă”, ci o caracteristică legată de acest motiv (a se vedea Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 66).

60. În această privință, Curtea a statuat deja că este esențial ca piloții de linie să aibă, între altele, foarte bune capacități fizice, întrucât, în cazul acestei profesii, insuficiențele de natură fizică pot avea consecințe semnificative. Nu se poate nega nici că aceste capacități slăbesc odată cu înaintarea în vârstă. În consecință,

faptul de a poseda capacități fizice speciale poate fi considerat o „cerință profesională esențială și determinantă", în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78, pentru exercitarea profesiei de pilot de linie, iar deținerea unor astfel de capacități este legată de vârstă (Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 67).

61. După cum a arătat domnul avocat general la punctul 94 din concluzii, o asemenea interpretare se impune și în ceea ce privește piloții de aeronave care îndeplinesc misiuni în legătură cu protecția securității naționale, precum piloții angajați de DQ. Astfel, după cum se arată la punctul 53 din prezenta hotărâre, piloții DQ ar fi chemați în mod obișnuit să intervină în condiții dificile, chiar extreme, așa încât realizarea acestor operațiuni ar necesita cerințe fizice deosebit de ridicate.

62. În consecință, faptul de a poseda capacități fizice speciale poate fi considerat o „cerință profesională esențială și determinantă", în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78, pentru exercitarea profesiei de pilot de linie care exercită operațiuni legate de protecția securității naționale.

63. În ceea ce privește obiectivele urmărite de reglementarea națională în discuție în litigiul principal, la punctul 38 din prezenta hotărâre s-a constatat că această reglementare urmărește să garanteze, pe de o parte, securitatea traficului aerian și, pe de altă parte, protecția securității naționale.

64. Curtea a statuat deja că obiectivul care constă în garantarea securității traficului aerian constituie un obiectiv legitim în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 (Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 69). Obiectivul privind asigurarea protecției securității naționale trebuie de asemenea considerat un obiectiv legitim, în sensul aceleiași dispoziții.

65. Cu toate acestea, trebuie să se verifice dacă, prin faptul că prevede încetarea automată a raportului de muncă al piloților angajați de DQ la vârsta de 60 de ani, reglementarea națională în discuție în litigiul principal a impus o cerință proporțională.

66. Trebuie amintit că, în această privință, considerentul (23) al Directivei 2000/78 precizează că, numai „în împrejurări foarte limitate", un tratament diferențiat poate fi justificat atunci când o caracteristică legată, printre altele, de vârstă constituie o cerință profesională esențială și determinantă (Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 71).

67. Pe de altă parte, în măsura în care permite să se deroge de la principiul nediscriminării, articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 este de strictă interpretare (Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 72).

68. La punctul 75 din Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573), Curtea a statuat că prin stabilirea la 60 de ani a limitei de la care se consideră că piloții de linie nu mai dețin capacitățile fizice necesare pentru a-și exercita activitatea profesională, deși reglementarea națională și internațională autorizează exercitarea acestei activități, în anumite condiții, până la vârsta de 65 de ani, partenerii sociali au impus piloților amintiți o cerință disproporționată, contrară articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

69. Cu toate acestea, pentru motivele expuse la punctele 53-55 din prezenta hotărâre, o astfel de soluție, aplicabilă transportului aerian comercial, nu poate fi transpusă în prezenta cauză.

70. În aceste condiții, revine instanței de trimitere sarcina de a verifica, în raport cu ansamblul circumstanțelor din cauza principală, dacă, ținând seama de natura specifică a activităților desfășurate de DQ și de cerințele fizice impuse piloților angajați de această societate,

reglementarea națională în discuție în litigiul principal poate fi considerată proporțională, în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

71. Prin urmare, articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede încetarea automată a raportului de muncă al piloților angajați de o societate care exploatează aeronave în cadrul unor activități legate de protecția securității naționale a unui stat membru atunci când ating vârsta de 60 de ani, cu condiția ca o astfel de reglementare să fie proporțională, în sensul acestei dispoziții, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere.

72. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că:

– articolul 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede încetarea automată a raportului de muncă al piloților angajați de o societate care exploatează aeronave în cadrul unor activități legate de protecția securității naționale a unui stat membru atunci când ating vârsta de 60 de ani, cu condiția ca o astfel de reglementare să fie necesară pentru securitatea publică, în sensul acestei dispoziții, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere;

– articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede încetarea automată a raportului de muncă al piloților angajați de o societate care exploatează aeronave în cadrul unor activități legate de protecția securității naționale a unui stat membru atunci când ating vârsta de 60 de ani, cu condiția ca o astfel de reglementare să fie proporțională, în sensul acestei dispoziții, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere.

Cu privire la cheltuielile de judecată

73. 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 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede încetarea automată a raportului de muncă al piloților angajați de o societate care exploatează aeronave în cadrul unor activități legate de protecția securității naționale a unui stat membru atunci când ating vârsta de 60 de ani, cu condiția ca o astfel de reglementare să fie necesară pentru securitatea publică, în sensul acestei dispoziții, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere.

Articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede încetarea automată a raportului de muncă al piloților angajați de o societate care exploatează aeronave în cadrul unor activități legate de protecția securității naționale a unui stat membru atunci când ating vârsta de 60 de ani, cu condiția ca o astfel de reglementare să fie proporțională, în sensul acestei dispoziții, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere.

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)
19 noiembrie 2019(*)

„Trimitere preliminară – Politica socială – Articolul 153 TFUE – Cerințe minime de securitate și sănătate în materie de organizare a timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 – Dreptul la concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni – Articolul 15 – Dispoziții naționale și convenții colective mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor – Lucrători aflați în incapacitate de a lucra pe perioada unui concediu anual plătit din motive medicale – Refuzul reportării concediului atunci când inexistența unei reportări nu are ca efect reducerea duratei efective a concediului anual plătit la mai puțin de patru săptămâni – Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Inaplicabilitate în lipsa unei situații de punere în aplicare a dreptului Uniunii, în sensul articolului 51 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale"

În cauzele conexate C-609/17 și C-610/17,

având ca obiect două cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de työtuomioistuin (Tribunal pentru Litigii de Muncă, Finlanda), prin deciziile din 18 octombrie 2017, primite de Curte la 24 octombrie 2017, în procedurile

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry
împotriva
Hyvinvointialan liitto ry,
cu participarea:
Fimlab Laboratoriot Oy (C-609/17),

și

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
împotriva
Satamaoperaattorit ry,
cu participarea:
Kemi Shipping Oy (C-610/17),

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă, domnul J.-C. Bonichot, doamna A. Prechal (raportoare) și domnii E. Regan și P. G. Xuereb, președinți de cameră, domnii M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz și F. Biltgen, doamna K. Jürimäe și domnul C. Lycourgos, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,
grefier: doamna C. Strömholm, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 26 februarie 2019,
luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry, de J. Kasanen și de M. Nyman;
– pentru Hyvinvointialan liitto ry și Fimlab Laboratoriot Oy, de M. Kärkkäinen și de I. Kallio;
– pentru Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, de J. Tutti și de J. Hellsten;
– pentru Satamaoperaattorit ry și Kemi Shipping Oy, de M. Kärkkäinen și de I. Kallio;
– pentru guvernul finlandez, de S. Hartikainen, în calitate de agent;
– pentru guvernul francez, de A.-L. Desjonquères și de R. Coesme, în calitate de agenți;
– pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de M. Huttunen, în calitate de agenți;

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 4 iunie 2019,
pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererile de decizie preliminară privesc interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3), precum și a articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta").

2. Aceste cereri au fost prezentate în cadrul a două litigii între, în cauza C-609/17, Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (denumit în continuare „TSN"), pe de o parte, și Hyvinvointialan liitto ry, pe de altă parte, iar în cauza C-610/17, Auto-ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (denumit în continuare „AKT"), pe de o parte, și Satamaoperaattorit ry, pe de altă parte, cu privire la refuzul de a acorda, în favoarea a doi lucrători care s-au aflat în incapacitate de muncă pe motiv de boală pe perioada unui concediu anual plătit, o reportare a concediului anual plătit până la concurența tuturor sau a unei părți din zilele de boală respective.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3. Directiva 2003/88 a fost adoptată în temeiul articolului 137 alineatul (2) CE, devenit articolul 153 alineatul (2) TFUE.

4. Potrivit considerentelor (1), (2) și (5) ale Directivei 2003/88:

„(1) Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru [JO 1993, L 307, p. 18], care stabilește cerințele minime de securitate și sănătate în materie de organizare a timpului de lucru, aplicabile perioadelor de repaus zilnic, pauzelor, repaus[ului] săptămânal, timpul[ui] de lucru maxim săptămânal, concediul[ului] anual, precum și anumit[or] aspecte ale muncii de noapte, munc[ii] în ture și ritmul[ui] muncii, a fost modificată în mod semnificativ; din motive de claritate, este necesară codificarea dispozițiilor în cauză.

(2) Articolul 137 [CE] prevede sprijinirea și completarea de către Comunitate a acțiunii statelor membre în vederea îmbunătățirii

mediului de lucru, cu scopul de a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor; directivele adoptate pe baza articolului menționat trebuie să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice care să împiedice crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii.

[…]

(5) Toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din Comunitate trebuie să li se acorde perioade minime de repaus – zilnic, săptămânal și anual – și perioade de pauză adecvate; […]"

5. Articolul 1 din Directiva 2003/88, intitulat „Obiectul și domeniul de aplicare", prevede:

„(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.

(2) Prezenta directivă se aplică:

(a) perioadelor minime […] de concediu anual […]

[…]"

6. Articolul 7 din această directivă prevede:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

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

7. Articolul 15 din directiva menționată, intitulat „Dispoziții mai favorabile", prevede:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor."

8. Articolul 17 din Directiva 2003/88 prevede că statele membre pot deroga de la anumite dispoziții ale acestei directive. Cu toate acestea, nu se admite nicio derogare în ceea ce privește articolul 7 din aceasta.

Dreptul finlandez

Legea privind concediul anual

9. Vuosilomalaki (162/2005) [Legea (162/2005) privind concediul anual, denumită în continuare „Legea privind concediul anual] urmărește printre altele transpunerea articolului 7 din Directiva 2003/88 în dreptul finlandez. În temeiul articolului 5 alineatul (1) din legea menționată, un lucrător are dreptul la 2,5 zile lucrătoare de concediu plătit pentru fiecare lună întreagă care servește ca perioadă de referință. Cu toate acestea, în cazul în care, la sfârșitul perioadei de referință anuale, raportul de muncă a durat mai puțin de un an fără întrerupere, lucrătorul are dreptul la 2 zile de concediu pentru fiecare lună întreagă care servește ca perioadă de referință.

10. Perioada de referință anuală, care este cuprinsă între data de 1 aprilie a unui an determinat și data de 31 martie a anului următor, nu poate include decât cel mult 12 perioade de referință lunare. În cazul în care, într-o perioadă de referință anuală, un lucrător dispune de 12 perioade de referință lunare complete, el va avea dreptul, în temeiul legii privind concediul anual, la 24 sau la 30 de zile

de concediu, în funcție de durata raportului său de muncă.

11. În temeiul articolului 4 alineatul 1 punctul 3 din Legea privind concediul anual, zilele lucrătoare sunt toate zilele săptămânii, cu excepția zilelor de duminică, a sărbătorilor religioase, a Zilei Independenței, a Ajunului Crăciunului, a solstițiului de vară, a sâmbetei Paștilor și a zilei de 1 Mai. Prin urmare, se scad 6 zile de concediu pentru o săptămână care nu include niciuna dintre zilele menționate.

12. Articolul 4 alineatul 1 punctul 2 din Legea privind concediul anual prevede că „perioada de concediu" este perioada cuprinsă între 2 mai și 30 septembrie inclusiv. Articolul 20 alineatul (2) din legea menționată prevede că 24 de zile lucrătoare din concediul anual (concediul de vară) trebuie acordate în perioada concediilor. Restul zilelor de concediu (concediul de iarnă) trebuie să se acorde cel mai târziu înainte de începutul următoarei perioade de concediu.

13. Articolul 25 alineatul 1 din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (276/2013), în vigoare în perioada cuprinsă între 1 octombrie 2013 și 31 martie 2016, prevedea:

„În cazul în care, la începutul concediului său anual sau a unei părți a acestuia, un lucrător se află în incapacitatea de a lucra ca urmare a unei nașteri, a unei boli sau a unui accident, concediul trebuie, la cerere, să fie reportat la o dată ulterioară. Lucrătorul are, de asemenea, dreptul, la cerere, să reporteze concediul sau o parte a acestuia atunci când se stabilește că, pe durata concediului său, trebuie să suporte un tratament din cauza unei boli sau un alt tratament echivalent, în cursul căruia se află în incapacitate de muncă."

14. Articolul 25 alineatul (2) din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (182/2016), intrată în vigoare la 1 aprilie 2016, are următorul cuprins:

„În cazul în care incapacitatea de muncă legată de nașterea unui copil, de o boală sau de un accident începe în timpul concediului anual sau al unei părți din acesta, lucrătorul are dreptul, la cerere, să reporteze zilele de incapacitate de muncă incluse în concediul anual, cu condiția ca acestea să depășească 6 zile de concediu. Zilele de absență menționate anterior nu trebuie să diminueze dreptul lucrătorului la un concediu anual de patru săptămâni."

Convențiile colective de muncă aplicabile

15. În Finlanda, convențiile colective de muncă acordă adesea un concediu anual mai lung decât cel prevăzut de Legea privind concediul anual. Aceasta este printre altele situația, pe de o parte, a convenției colective de muncă încheiate între Terveyspalvelualan liitto ry, căreia i-a succedat Hyvinvointialan liitto, și TSN, pentru perioada cuprinsă între 1 martie 2014 și 31 ianuarie 2017, pentru ramura sănătății (denumită în continuare „Convenția colectivă de muncă pentru ramura sănătății") și, pe de altă parte, a convenției colective de muncă încheiate între Satamaoperaattorit și AKT, pentru perioada cuprinsă între 1 februarie 2014 și 31 ianuarie 2017, pentru ramura încărcării navelor maritime (denumită în continuare „Convenția colectivă de muncă pentru ramura încărcării navelor maritime").

16. Potrivit articolului 16 alineatul 1 din Convenția colectivă de muncă pentru ramura sănătății, „concediul anual este stabilit în conformitate cu Legea privind concediul anual și cu dispozițiile de mai jos". Conform articolului 16 alineatul 7 din această convenție colectivă, „concediul anual se acordă în conformitate cu legea privind concediul anual".

17. Potrivit articolului 10 alineatele 1 și 2 Convenția colectivă de muncă pentru ramura încărcării navelor maritime, „durata

concediului anual al unui lucrător se determină în conformitate cu Legea privind concediul anual în vigoare" și „concediul anual se acordă în conformitate cu Legea privind concediul anual, în lipsa unei convenții contrare".

Litigiile principale și întrebările preliminare

Cauza C-609/17

18. Doamna Marika Luoma este angajată a Fimlab Laboratoriot Oy, în calitate de asistentă de laborator, de la 14 noiembrie 2011, pe baza unui contract de muncă pe durată nedeterminată.

19. În temeiul Convenției colective de muncă pentru ramura sănătății și având în vedere vechimea sa, doamna Luoma avea dreptul la 42 de zile lucrătoare, și anume șapte săptămâni, de concediu anual plătit pentru perioada de referință anuală care s-a încheiat la 31 martie 2015.

20. Doamnei Luoma i s-a acordat un concediu anual plătit de 6 zile pentru perioada cuprinsă între luni 7 septembrie și duminică 13 septembrie 2015. La 10 august 2015, aceasta și-a informat angajatorul că urma să fie supusă unei intervenții chirurgicale la 2 septembrie 2015 și a cerut reportarea la o dată ulterioară a concediului său anual menționat mai sus. În urma acestei intervenții, doamna Luoma a beneficiat de un concediu medical până la 23 septembrie 2015. Pe de altă parte, din cele 42 de zile lucrătoare de concediu anual la care avea dreptul, persoana interesată beneficiase deja anterior de 22 de zile de concediu, așadar, 3 săptămâni și 4 zile lucrătoare. Fimlab Laboratoriot a reportat primele 2 zile de concediu pe care le mai datora în temeiul Legii privind concediul anual, însă nu și cele 4 zile de concediu restante rezultate din Convenția colectivă de muncă pentru ramura sănătății, invocând, în această privință, dispozițiile articolului 16 alineatele 1 și 7 din convenția colectivă menționată și ale articolului 25 alineatul (1) din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (276/2013).

21. În calitatea sa de organizație reprezentativă a lucrătorilor semnatară a Convenției colective pentru ramura sănătății, TSN a sesizat työtuomioistuin (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Finlanda) cu o acțiune având ca obiect constatarea faptului că doamna Luoma era îndreptățită, ținând seama de incapacitatea sa de muncă legată de intervenția chirurgicală menționată mai sus, să amâne la o dată ulterioară integralitatea concediului care îi fusese acordat pentru perioada cuprinsă între 9 septembrie și 13 septembrie 2015. În susținerea acestei acțiuni, TSN a arătat că articolul 25 alineatul 1 din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (276/2013), devenit aplicabil în speță prin intermediul Convenției colective de muncă pentru ramura sănătății, este contrar articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și articolului 31 alineatul (2) din cartă, în măsura în care nu prevede reportarea concediului pentru motive, printre altele, de boală decât în ceea ce privește concediul garantat de legea menționată, iar nu pe cel care rezultă din convențiile colective.

22. Hyvinvointialan liitto, în calitate de organizație reprezentativă a angajatorilor succesoare a Terveyspalvelualan liitto, ea însăși semnatară a Convenției colective de muncă pentru ramura sănătății, și Fimlab Laboratoriot susțin că articolul 25 alineatul (1) din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (276/2013), nu încalcă dispozițiile menționate ale dreptului Uniunii, întrucât acestea nu sunt aplicabile, în opinia lor, părții din dreptul la concediu anual plătit acordate de dreptul național sau de convenții colective peste concediul minim de patru

săptămâni prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88.

23. În acest context, instanța de trimitere se întreabă dacă aplicarea articolului 25 alineatul (1) din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (276/2013), efectuată astfel prin intermediul Convenției colective de muncă pentru ramura sănătății, este conformă cu cerințele care decurg din articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și din articolul 31 alineatul (2) din cartă. În ceea ce privește această din urmă dispoziție, instanța de trimitere se întreabă în special dacă aceasta poate beneficia de un efect direct într-un litigiu precum litigiul principal, care se referă la raporturi de muncă între persoane private.

24. În aceste condiții, työtuomioistuin (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva [2003/88] se opune unei prevederi naționale dintr-o convenție colectivă sau interpretării date acesteia potrivit căreia un lucrător care se află în incapacitate de muncă la începutul concediului său anual sau al unei părți din acesta nu are dreptul, chiar dacă solicită, să reporteze concediul anual dobândit în temeiul acestei convenții colective și care coincide cu perioada de incapacitate de muncă, atunci când respingerea cererii de reportare a concediului prevăzut de convenția colectivă menționată nu reduce dreptul lucrătorului la 4 săptămâni de concediu anual?

2) Articolul 31 alineatul (2) din [cartă] are efect direct, mai precis un efect direct orizontal, asupra unui raport de muncă între persoane private?

3) Articolul 31 alineatul (2) din [cartă] protejează concediul dobândit în măsura în care durata concediului depășește concediul minim anual de patru săptămâni, prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva [2003/88]? Această dispoziție din cartă se opune prevederii naționale dintr-o convenție colectivă sau interpretării date acesteia potrivit căreia un lucrător care se află în incapacitate de muncă la începutul concediului anual sau al unei părți din acesta nu are dreptul, chiar dacă solicită, să reporteze concediul anual acordat în temeiul acestei convenții colective și care coincide cu perioada de incapacitate de muncă, atunci când respingerea cererii de reportare a concediului prevăzut de convenția colectivă nu reduce dreptul lucrătorului la patru săptămâni de concediu anual?"

Cauza C-610/17

25. Domnul Tapio Keränen este angajat de Kemi Shipping Oy.

26. În temeiul Convenției colective de muncă pentru ramura încărcării navelor maritime, domnul Keränen avea dreptul la 30 de zile lucrătoare, așadar, cinci săptămâni de concediu anual plătit, corespunzător anului de referință care s-a încheiat la 31 martie 2016.

27. După începerea concediului său anual plătit la 22 august 2016, domnul Keränen s-a îmbolnăvit la 29 august 2016. Medicul de medicina muncii consultat i-a prescris un concediu medical între această din urmă dată și 4 septembrie 2016. Cererea domnului Keränen prin care urmărea să obțină reportarea, în consecință, a concediului său anual până la concurența a 6 zile lucrătoare a fost respinsă de Kemi Shipping în temeiul articolului 10 alineatele 1 și 2 din Convenția colectivă de muncă pentru ramura încărcării navelor maritime și al articolului 25 alineatul (2) din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (182/2016), iar această societate a scăzut aceste 6 zile de concediu medical din concediul anual plătit de care trebuia să beneficieze domnul Keränen.

28. În calitate de organizație reprezentativă a lucrătorilor semnatară a Convenției colective de muncă pentru ramura încărcării navelor maritime, AKT a sesizat työtuomioistuin (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) cu o acțiune prin care a solicitat să se constate că aplicarea articolului 10 alineatele 1 și 2 din această convenție colectivă nu putea conduce la o aplicare a articolului 25 alineatul 2 din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (182/2016), în măsura în care această din urmă dispoziție este, potrivit acestei organizații, contrară articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și articolului 31 alineatul (2) din cartă.

29. Satamaoperaattorit, în calitate de organizație reprezentativă a angajatorilor semnatară a Convenției colective de muncă pentru ramura încărcării navelor maritime, și Kemi Shipping susțin, pentru motive analoage celor menționate la punctul 22 din prezenta hotărâre, că articolul 25 alineatul 2 menționat nu încalcă dispozițiile amintite ale dreptului Uniunii.

30. În acest context, instanța de trimitere se întreabă, pe de o parte, dacă aplicarea articolului 25 alineatul 2 din Legea privind concediul anual, astfel cum a fost modificată prin Legea (182/2016), efectuată prin intermediul Convenției colective de muncă pentru ramura încărcării navelor maritime, este conformă cu cerințele care decurg din articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și din articolul 31 alineatul (2) din cartă și, pe de altă parte, dacă această din urmă dispoziție are un efect direct orizontal într-un litigiu precum litigiul principal.

31. În aceste condiții, työtuomioistuin (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva [2003/88] se opune unei prevederi naționale dintr-o convenție colectivă sau interpretării date acesteia potrivit căreia un lucrător a cărui incapacitate de muncă pe motiv de boală începe în timpul concediului său anual sau al unei părți din acesta nu are dreptul, chiar dacă solicită, să reporteze primele 6 zile de incapacitate de muncă care coincid cu perioada de concediu anual, atunci când zilele de absență pe motiv de boală nu reduc dreptul lucrătorului la patru săptămâni de concediu anual plătit?

2) Articolul 31 alineatul (2) din [cartă] are efect direct, mai precis un efect direct orizontal, asupra unui raport de muncă între persoane private?

3) Articolul 31 alineatul (2) din [cartă] protejează concediul dobândit în măsura în care durata concediului anual depășește concediul minim anual de patru săptămâni, prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva [2003/88]? Această dispoziție din cartă se opune prevederii naționale dintr-o convenție colectivă sau interpretării date acesteia potrivit căreia un lucrător a cărui incapacitate de muncă pe motiv de boală începe în timpul concediului său anual sau al unei părți din acesta nu are dreptul, chiar dacă solicită, să reporteze primele 6 zile de incapacitate de muncă care coincid cu perioada de concediu anual, atunci când zilele de absență pe motiv de boală nu reduc dreptul lucrătorului la patru săptămâni de concediu anual plătit?"

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

32. Prin intermediul primei întrebări adresate în fiecare dintre cauzele C-609/17 și C-610/17, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor reglementări naționale și unor convenții colective care prevăd acordarea

unor zile de concediu anual plătit care depășesc perioada minimă de patru săptămâni prevăzută de dispoziția menționată, excluzând în același timp o reportare din motive de boală a acestor zile de concediu.

33. În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, Directiva 2003/88 nu se opune unor dispoziții interne care acordă dreptul la un concediu anual plătit cu o durată superioară celor patru săptămâni prevăzute la articolul 7 alineatul (1) din această directivă, în condițiile de obținere și de acordare stabilite de dreptul național (a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 47, Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 34, Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 38, și Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 31).

34. Astfel, rezultă clar din modul de redactare a articolului 1 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a), a articolului 7 alineatul (1) și a articolului 15 din Directiva 2003/88 că obiectul acesteia din urmă se limitează la stabilirea unor cerințe minime de securitate și de sănătate pentru organizarea timpului de lucru, fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica dispoziții naționale mai favorabile protecției lucrătorilor (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 48, Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 35, și Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 30).

35. Într-un asemenea caz, drepturile la concediu anual plătit astfel acordate peste minimul prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu sunt guvernate de această directivă, ci de dreptul național, în afara regimului stabilit de directiva menționată, amintindu-se totuși că asemenea dispoziții naționale mai favorabile lucrătorilor nu ar putea servi pentru compensarea unei eventuale atingeri aduse protecției minime asigurate de această dispoziție a dreptului Uniunii, precum cea care ar rezulta, printre altele, dintr-o reducere a remunerației datorate pentru perioada minimă de concediu anual plătit pe care ea o garantează în acest fel (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctele 42 și 43, precum și, prin analogie, Hotărârea din 10 iulie 2014, Julián Hernández și alții, C-198/13, EU:C:2014:2055, punctele 43 și 44).

36. Astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 58 din concluziile sale, revine, prin urmare, statelor membre, pe de o parte, să decidă dacă acordă sau nu lucrătorilor zile de concediu anual plătit suplimentare care depășesc perioada minimă de patru săptămâni garantată de articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și, pe de altă parte, să determine, dacă este cazul, condițiile de acordare și de efectuare a acestor zile de concediu suplimentare, fără a fi obligate, în această privință, să respecte normele de protecție pe care Curtea le-a stabilit în ceea ce privește perioada minimă menționată.

37. Curtea a statuat astfel, printre altele, în prezența unei reglementări naționale și a unei convenții colective care prevăd că dreptul la concediu anual plătit nu se acordă, pentru un an determinat, pe durata absențelor pentru cauză de boală sau de boală de lungă durată care a motivat o întrerupere a activității de 12 luni sau mai mare, că statelor membre le este permis să prevadă că dreptul la concediul anual plătit acordat de dreptul național variază în funcție de cauza absenței lucrătorului din motive de sănătate, cu condiția ca el să fie întotdeauna mai mare sau egal cu perioada minimă de patru săptămâni prevăzută la articolul 7 din Directiva 2003/88 (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 49).

38. De asemenea, Curtea a statuat că, atunci când decid să acorde lucrătorilor drepturi la concediu anual plătit care depășesc perioada minimă menționată de patru săptămâni, statele membre rămân printre altele libere să acorde sau să nu acorde un drept la o indemnizație financiară lucrătorului care se pensionează, atunci când acesta din urmă nu a putut beneficia de drepturi la concediu care depășesc astfel această perioadă minimă ca urmare a faptului că nu și-a exercitat funcția din motive de boală și, dacă aceasta este situația, să stabilească condițiile eventualei indemnizații astfel acordate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 36, și Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 39).

39. O soluție similară trebuie să prevaleze în prezența unor reglementări naționale și a unor convenții colective care, precum cele în discuție în litigiile principale, acordă lucrătorilor un drept la concediu anual plătit cu o durată mai mare decât perioada minimă de patru săptămâni prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, excluzând totodată dreptul de a reporta toate sau o parte din zilele de concediu anual plătit care depășesc perioada minimă menționată, atunci când lucrătorul s-a aflat în situație de incapacitate de muncă din motive de boală pe durata întregii perioade de concediu anual plătit sau a unei părți din aceasta. Astfel, statelor membre le este permis să prevadă sau să nu prevadă un asemenea drept de reportare și, dacă aceasta este situația, să îi stabilească condițiile, cu condiția ca dreptul la concediu anual plătit de care beneficiază în mod efectiv lucrătorul, atunci când nu se află în situație de incapacitate de muncă din motive de boală, să rămână, la rândul său, întotdeauna cel puțin egal cu perioada minimă de patru săptămâni menționată mai sus.

40. Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare adresată în fiecare dintre cauzele C-609/17 și C-610/17 că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unor reglementări naționale și unor convenții colective care prevăd acordarea unor zile de concediu anual plătit care depășesc perioada minimă de patru săptămâni prevăzută de dispoziția menționată, excluzând în același timp o reportare din motive de boală a acestor zile de concediu.

Cu privire la a treia întrebare

41. Prin intermediul celei de a treia întrebări adresate în fiecare dintre cauzele C-609/17 și C-610/17, care trebuie examinată în al doilea rând, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretat în sensul că se opune unor reglementări naționale și unor convenții colective care prevăd acordarea unor zile de concediu anual plătit care depășesc perioada minimă de patru săptămâni prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, excluzând în același timp o reportare din motive de boală a acestor zile de concediu.

42. Domeniul de aplicare al cartei este definit la articolul 51 alineatul (1) din aceasta, conform căruia, în ceea ce privește acțiunea statelor membre, dispozițiile cartei li se adresează acestora numai în cazul în care pun în aplicare dreptul Uniunii (Hotărârea din 13 iunie 2017, Florescu și alții, C-258/14, EU:C:2017:448, punctul 44 și jurisprudența citată). Potrivit articolului 51 alineatul (2) din cartă, aceasta nu extinde domeniul de aplicare al dreptului Uniunii în afara competențelor Uniunii Europene, nu creează nicio competență sau sarcină nouă pentru Uniune și nu modifică competențele și sarcinile stabilite de tratate.

43. Trebuie amintit, pe de altă parte, că, potrivit unei jurisprudențe constante, drepturile fundamentale garantate astfel în ordinea juridică a Uniunii au vocație de a fi aplicate în toate situațiile reglementate de

dreptul Uniunii (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 52, precum și jurisprudența citată).

44. În această privință, trebuie amintit că, în temeiul articolului 94 din Regulamentul de procedură al Curții, instanța de trimitere este chemată să explice legătura pe care o stabilește între dispozițiile dreptului Uniunii a căror interpretare o solicită și legislația națională aplicabilă litigiului cu care este sesizată. Or, deciziile de trimitere nu conțin niciun element care să permită să se constate că litigiile principale privesc interpretarea sau aplicarea altor dispoziții ale dreptului Uniunii decât Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă.

45. Se impune, prin urmare, să se verifice dacă trebuie să se considere că reglementările naționale și convențiile colective care prevăd acordarea unor zile de concediu anual plătit peste perioada minimă de patru săptămâni prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, excluzând în același timp o reportare din motive de boală a acestor zile de concediu, operează o punere în aplicare a directivei menționate, în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă, și dacă, în consecință, articolul 31 alineatul (2) din aceasta din urmă are vocație să se aplice unor situații precum cele în discuție în litigiile principale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 53, precum și jurisprudența citată).

46. În această privință, trebuie amintit că simplul fapt că niște măsuri interne aparțin, cum se întâmplă în speță, unui domeniu în care Uniunea dispune de competențe nu le poate plasa în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii și, prin urmare, nu poate atrage aplicabilitatea cartei (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 iulie 2014, Julián Hernández și alții, C-198/13, EU:C:2014:2055, punctul 36, precum și jurisprudența citată).

47. Trebuie amintit de asemenea, pe de o parte, că, în temeiul articolului 4 alineatul (2) litera (b) TFUE, Uniunea și statele membre dispun, în domeniul politicii sociale, pentru aspectele definite în Tratatul FUE, de o competență partajată, în sensul articolului 2 alineatul (2) TFUE. Pe de altă parte și astfel cum se precizează la articolul 153 alineatul (1) TFUE și cum amintește considerentul (2) al Directivei 2003/88, Uniunea susține și completează acțiunea statelor membre în domeniul îmbunătățirii mediului de muncă pentru a proteja securitatea și sănătatea lucrătorilor.

48. În această privință, trebuie subliniat că Directiva 2003/88, care, astfel cum s-a amintit la punctul 34 din prezenta hotărâre, se limitează la stabilirea unor cerințe minime de securitate și de sănătate pentru organizarea timpului de lucru, a fost adoptată în temeiul articolului 137 alineatul (2) CE, devenit articolul 153 alineatul (2) TFUE. Or, astfel cum reiese din jurisprudența Curții, expresia „cerințe minime", care figurează în aceste dispoziții ale dreptului primar și preluată la articolul 1 alineatul (1) din directiva menționată, trebuie interpretată în lumina articolul 137 alineatul (4) CE, devenit articolul 153 alineatul (4) TFUE, care precizează că astfel de cerințe minime nu pot împiedica un stat membru să mențină sau să stabilească măsuri de protecție mai stricte, compatibile cu tratatele. În consecință, statele membre rămân libere, în exercitarea competenței lor reținute, să adopte astfel de norme, mai riguroase decât cele care fac obiectul intervenției legiuitorului Uniunii, în măsura în care acestea nu repun în discuție coerența intervenției menționate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 decembrie 1998, IP, C-2/97, EU:C:1998:613, punctele 35, 37 și 40).

49. Astfel, articolul 15 din Directiva 2003/88, potrivit căruia aceasta din urmă „nu aduce atingere dreptului" statelor membre de a aplica

dispoziții naționale mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor, nu conferă statelor membre o posibilitate de a legifera în temeiul dreptului Uniunii, ci se limitează la a recunoaște competența pe care o au acestea de a prevedea în dreptul lor național astfel de dispoziții mai favorabile, în afara cadrului regimului prevăzut de această directivă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 10 iulie 2014, Julián Hernández și alții, C-198/13, EU:C:2014:2055, punctul 44).

50. Din această perspectivă, situațiile în discuție în litigiile principale se deosebesc de situația în care un act al Uniunii conferă statelor membre libertatea de a alege între mai multe modalități de aplicare sau o putere discreționară sau de apreciere care este parte integrantă a regimului stabilit de acest act sau de situația în care un asemenea act autorizează adoptarea, de către statele membre, a unor măsuri specifice destinate să contribuie la realizarea obiectului său (a se vedea în aceste diferite privințe Hotărârea din 21 decembrie 2011, N. S. și alții, C-411/10 și C-493/10, EU:C:2011:865, punctele 64-68, Hotărârea din 16 februarie 2017, C. K. și alții, C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, punctul 53, Hotărârea din 9 martie 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punctele 46, 47, 52 și 53, precum și jurisprudența citată, și Hotărârea din 13 iunie 2017, Florescu și alții, C-258/14, EU:C:2017:448, punctul 48).

51. În speță, trebuie arătat, în sfârșit, că faptul de a acorda lucrătorilor zile de concediu anual plătit care depășesc perioada minimă de patru săptămâni garantată la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și de a prevedea inexistența unei reportări a acestora pentru motive de boală, în temeiul unor reglementări naționale și al unor convenții colective precum cele în discuție în litigiile principale, nu este, ca atare, susceptibil nici să afecteze sau să limiteze protecția minimă astfel garantată acestor lucrători în temeiul acestei dispoziții (a se vedea prin analogie Hotărârea din 10 iulie 2014, Julián Hernández și alții, C-198/13, EU:C:2014:2055, punctul 43), nici să aducă atingere altor dispoziții ale directivei menționate, coerenței sau obiectivelor pe care aceasta le urmărește.

52. Din toate cele de mai sus rezultă că, atunci când statele membre acordă sau permit partenerilor sociali să acorde drepturi la concediu anual plătit care depășesc durata minimă de patru săptămâni prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din această directivă, astfel de drepturi sau condițiile unei eventuale reportări a acestora în caz de boală survenită în timpul concediului intră în sfera exercitării competenței reținute a statelor membre, fără a fi reglementate de directiva menționată și fără a intra în domeniul de aplicare al acesteia din urmă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 10 iulie 2014, Julián Hernández și alții, C-198/13, EU:C:2014:2055, punctul 45).

53. Or, atunci când dispozițiile dreptului Uniunii în domeniul în cauză nu reglementează un aspect și nu impun nicio obligație specifică statelor membre în privința unei situații date, reglementarea națională pe care un stat membru o adoptă în ceea ce privește acest aspect se situează în afara domeniului de aplicare al cartei, iar situația în cauză nu poate fi apreciată în raport cu dispozițiile acesteia din urmă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 iulie 2014, Julián Hernández și alții, C-198/13, EU:C:2014:2055, punctul 35, Hotărârea din 14 decembrie 2017, Miravitlles Ciurana și alții, C-243/16, EU:C:2017:969, punctul 34, precum și Hotărârea din 19 aprilie 2018, Consorzio Italian Management și Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, punctele 34 și 35).

54. Prin urmare, prin adoptarea unor reglementări naționale sau prin autorizarea negocierii unor convenții colective care, precum cele în discuție în litigiile principale, acordă lucrătorilor drepturi la zile de concediu anual plătit care depășesc perioada minimă de patru

săptămâni prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și prevăd condițiile unei eventuale reportări a unor asemenea drepturi suplimentare în caz de boală a lucrătorului, statele membre nu efectuează o punere în aplicare a acestei directive, în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă.

55. Având în vedere toate considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a treia întrebare adresată în fiecare dintre cauzele C-609/17 și C-610/17 că articolul 31 alineatul (2) din cartă coroborat cu articolul 51 alineatul (1) din aceasta trebuie interpretat în sensul că nu are vocație să se aplice în prezența unor reglementări naționale și a unor convenții colective care prevăd acordarea unor zile de concediu anual plătit care depășesc perioada minimă de patru săptămâni prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, excluzând în același timp reportarea din motive de boală a acestor zile de concediu.

Cu privire la a doua întrebare

56. Având în vedere răspunsul dat la a treia întrebare adresată în fiecare dintre cauzele C-609/17 și C-610/17, nu este necesar să se examineze a doua întrebare adresată în fiecare dintre aceste cauze.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

1) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că nu se opune unor reglementări naționale și unor convenții colective care prevăd acordarea unor zile de concediu anual plătit care depășesc perioada minimă de patru săptămâni prevăzută de dispoziția menționată, excluzând în același timp reportarea din motive de boală a acestor zile de concediu.

2) Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene coroborat cu articolul 51 alineatul (1) din aceasta trebuie interpretat în sensul că nu are vocație să se aplice în prezența unor astfel de reglementări naționale și de convenții colective.

Semnături

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)
19 noiembrie 2019(*)

„Trimitere preliminară – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Nediscriminare pe motive de vârstă – Reducerea vârstei de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă, Polonia) – Articolul 9 alineatul (1) – Dreptul la o cale de atac – Articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Protecție jurisdicțională efectivă – Principiul independenței judecătorilor – Crearea unei camere noi în cadrul Sąd Najwyższy (Curtea Supremă), competentă în special în ceea ce privește cauzele privind pensionarea judecătorilor acestei instanțe – Cameră compusă din judecători nou-numiți de Președintele Republicii Polone, la propunerea Consiliului Național al Magistraturii – Independența consiliului menționat – Competența de a lăsa neaplicată legislația națională contrară dreptului Uniunii – Supremația dreptului Uniunii"

În cauzele conexate C-585/18, C-624/18 și C-625/18,

având ca obiect trei cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Sąd Najwyższy (Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych) [Curtea Supremă (Camera pentru litigii de muncă și asigurări sociale), Polonia], prin decizia din 30 august 2018 (C-585/18) și cea din 19 septembrie 2018 (C-624/18 și C-625/18), primite de Curte la 20 septembrie 2018 (C-585/18) și la 3 octombrie 2018 (C-624/18 și C-625/18), în procedurile

A. K.
împotriva
Krajowa Rada Sądownictwa (C-585/18)

și

CP (C-624/18),
DO (C-625/18)
împotriva
Sąd Najwyższy,
cu participarea:
Prokurator Generalny, reprezentat de Prokuratura Krajowa,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă, domnul J.-C. Bonichot, doamna A. Prechal (raportoare), domnii E. Regan și P. G. Xuereb și doamna L. S. Rossi, președinți de cameră, și domnii E. Juhász, M. Ilešič, J. Malenovský și N. Piçarra, judecători,

avocat general: domnul E. Tanchev,
grefier: domnul M. Aleksejev, șef de unitate, și domnul R. Schiano, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 19 martie și a celei din 14 mai 2019,
luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru A. K., pentru CP și pentru DO, de S. Gregorczyk-Abram și de M. Wawrykiewicz, adwokaci;
– pentru Krajowa Rada Sądownictwa, de D. Drajewicz, de J. Dudzicz și de D. Pawełczyk-Woicka;
– pentru Sąd Najwyższy, de M. Wrzołek-Romańczuk, radca prawny;
– pentru Prokurator Generalny, reprezentat de Prokuratura Krajowa, de S. Bańko, de R. Hernand, de A. Reczka, de T. Szafrański și de M. Szumacher;
– pentru guvernul polonez, de B. Majczyna și de S. Żyrek, în calitate de agenți, asistați de W. Gontarski, adwokat;
– pentru guvernul leton, de I. Kucina și de V. Soņeca, în calitate de agenți;
– pentru Comisia Europeană, de H. Krämer și de K. Herrmann, în calitate de agenți;
– pentru Autoritatea de Supraveghere AELS, de J. S. Watson, de C. Zatschler, de I. O. Vilhjálmsdóttir și de C. Howdle, în calitate de agenți;

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 27 iunie 2019,
pronunță prezenta

Hotărâre

1. Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 și a articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, a articolului 267 al treilea paragraf TFUE, a articolului 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), precum și a articolului 9 alineatul (1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

2. Aceste cereri au fost formulate în cadrul unor litigii între A. K., judecător la Naczelny Sąd Administracyjny (Curtea Supremă Administrativă, Polonia), pe de o parte, și Krajowa Rada Sądownictwa (Consiliul Național al Magistraturii, Polonia) (denumit în continuare „KRS”), pe de altă parte (cauza C-585/18), și între CP și DO, judecători la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă, Polonia), pe de o parte, și această din urmă instanță, pe de altă parte (cauzele C-624/18 și C-625/18), în legătură cu pensionarea anticipată a acestora ca urmare a intrării în vigoare a unei noi legislații naționale.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Tratatul UE

3. 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.”

4. 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

5. 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. […]

[…]"

6. Potrivit articolului 51 din cartă, intitulat „Domeniul de aplicare":

„(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."

7. Articolul 52 alineatul (3) din cartă prevede:

„În măsura în care prezenta cartă conține drepturi ce corespund unor drepturi garantate prin Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale [, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950], înțelesul și întinderea lor sunt aceleași ca și cele prevăzute de convenția menționată. Această dispoziție nu împiedică dreptul Uniunii să confere o protecție mai largă."

8. Explicațiile cu privire la Carta drepturilor fundamentale (JO 2007, C 303, p. 17) precizează, cu privire la articolul 47 al doilea paragraf din cartă, că această dispoziție corespunde articolului 6 paragraful 1 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (denumită în continuare „CEDO").

Directiva 2000/78

9. Articolul 1 din Directiva 2000/78 prevede:

„Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de […] vârstă […], în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament."

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

„În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1."

11. Articolul 9 alineatul (1) din Directiva 2000/78 prevede:

„Statele membre asigură ca procedurile judiciare și administrative, […] care reglementează respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate prin nerespectarea față de ele a principiului egalității de tratament, chiar după ce au încetat relațiile în care discriminarea se presupune a se fi produs."

Dreptul polonez

Constituția

12. În temeiul articolului 179 din Constituție, Președintele Republicii Polone (denumit în continuare „Președintele Republicii") numește judecătorii, la propunerea KRS, pentru o durată nedeterminată.

13. Potrivit articolului 186 alineatul 1 din Constituție:

„[KRS] asigură independența instanțelor și a judecătorilor."

14. Articolul 187 din Constituție prevede:

„1. [KRS] este alcătuit 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) 15 membri aleși dintre judecătorii [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)], ai instanțelor de drept comun, ai instanțelor administrative și ai instanțelor militare,

3) 4 membri aleși de [Sejm (Seim, Polonia)] din rândul deputaților și 2 membri aleși de Senat din rândul senatorilor.

[…]

3. Mandatul membrilor aleși ai [KRS] este de patru ani.

4. Structura organizatorică, domeniul de activitate și procedurile de lucru ale [KRS], precum și modul de alegere a membrilor săi se stabilesc prin lege."

Noua Lege privind Curtea Supremă

– Dispozițiile privind reducerea vârstei de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)

15. 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.

16. 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 ulterior în mai multe rânduri.

17. Potrivit articolului 37 din noua Lege privind Curtea Supremă:

„1. Judecătorii [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] se pensionează 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 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] acordă autorizația

de menținere în funcția de judecător la [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)].

1a. Înainte de a acorda o astfel de autorizație, [Președintele Republicii] solicită avizul [KRS]. [KRS] transmite avizul său [Președintelui Republicii] 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 [KRS] a emis un aviz favorabil.

1b. Atunci când emite avizul menționat la alineatul 1a, [KRS] ia în considerare interesul administrării justiției sau un interes social important, 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)].

[…]

4. Autorizația menționată la alineatul 1 se acordă pentru o perioadă de trei ani și poate fi reînnoită o dată. […]"

18. Articolul 39 din această lege prevede:

„[Președintele Republicii] constată data la care judecătorul [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] se pensionează sau este pensionat."

19. Potrivit articolului 111 alineatul 1 din legea menționată:

„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] autorizează menținerea lor în funcția de judecător al [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)]. […]"

– *Dispozițiile privind numirea judecătorilor la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)*

20. În temeiul articolului 29 din noua Lege privind Curtea Supremă, judecătorii Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) sunt numiți de Președintele Republicii, la propunerea KRS. Articolul 30 din această lege enumeră condițiile pe care trebuie să le îndeplinească o persoană pentru a putea fi numită pe postul de judecător la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă).

– *Dispozițiile privind Camera Disciplinară*

21. Noua Lege privind Curtea Supremă a instituit, în cadrul Sąd Najwyższy (Curtea Supremă), o nouă cameră denumită „Izba Dyscyplinarna" (denumită în continuare „Camera Disciplinară").

22. Articolul 20 din noua Lege privind Curtea Supremă prevede:

„În ceea ce privește Camera Disciplinară și judecătorii care fac parte din aceasta, prerogativele prim-președintelui [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)], astfel cum sunt definite:

– la articolul 14 alineatul 1 punctele 1, 4 și 7, la articolul 31 alineatul 1, la articolul 35 alineatul 2, la articolul 36 alineatul 6, la articolul 40 alineatele 1 și 4 și la articolul 51 alineatele 7 și 14, sunt exercitate de președintele [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)], care conduce lucrările Camerei Disciplinare;

– la articolul 14 alineatul 1 punctul 2 și la articolul 55 alineatul 3 a doua teză, sunt exercitate de prim-președintele [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] în acord cu președintele [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)], care conduce lucrările Camerei Disciplinare."

23. Articolul 27 alineatul 1 din noua Lege privind Curtea Supremă prevede:

„Camera Disciplinară este competentă în următoarele cauze:

1) cauzele disciplinare:

– privind judecătorii [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)]

[…]

2) cauzele în domeniul dreptului muncii și al asigurărilor sociale privind judecătorii [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)];

3) cauzele privind pensionarea unui judecător al [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)]."

24. Articolul 79 din noua Lege privind Curtea Supremă prevede:

„Cauzele din domeniul dreptului muncii și al asigurărilor sociale privind judecătorii de la [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] și cauzele referitoare la pensionarea unui judecător de la [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] se judecă:

1) în primă instanță – de [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] în complet format de un judecător al Camerei Disciplinare;

2) în al doilea grad de jurisdicție – de [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] în complet format de trei judecători ai Camerei Disciplinare."

25. Potrivit articolului 25 din noua Lege privind Curtea Supremă:

„Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych [Camera pentru litigii de muncă și asigurări sociale] este competentă să judece cauzele din domeniul dreptului muncii și al asigurărilor sociale […]"

26. Dispozițiile tranzitorii din noua lege privind Curtea Supremă includ printre altele următoarele dispoziții:

„Articolul 131

Atât timp cât nu au fost numiți toți judecătorii [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] [care judecă] în cadrul Camerei Disciplinare, ceilalți judecători ai [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] nu pot fi transferați pe un post în această cameră.

[…]

Articolul 134

La data intrării în vigoare a prezentei legi, judecătorii [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] în funcție în cadrul Camerei pentru litigii de muncă, asigurări sociale și afaceri publice devin judecători în funcție în cadrul Camerei pentru litigii de muncă și asigurări sociale."

27. Articolul 131 din noua Lege privind Curtea Supremă a fost modificat după cum urmează în temeiul articolului 1 punctul 14 din ustawa o zmianie ustawy o Sądzie Najwyższym (Legea de modificare a Legii privind Curtea Supremă) din 12 aprilie 2018 (Dz. U. din 2018, poziția 847), care a intrat în vigoare la 9 mai 2018:

„Judecătorii care, la data intrării în vigoare a prezentei legi, ocupă posturi în alte camere ale [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] pot fi transferați pe posturile din cadrul Camerei Disciplinare. Judecătorul care ocupă un post într-o altă cameră a [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] înaintează [KRS] o cerere pentru transferul pe un post în cadrul Camerei Disciplinare cel târziu în ziua în care vor fi desemnați pentru prima dată toți judecătorii [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] din cadrul Camerei Disciplinare, după obținerea acordului prim-președintelui [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] și al președintelui [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] care conduce activitatea Camerei Disciplinare și a camerei în care deține post judecătorul care a depus cererea de transfer. Până în ziua în care vor fi ocupate pentru prima dată toate posturile din cadrul Camerei Disciplinare, va fi desemnat în cadrul Camerei Discipline un judecător de la [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] de către [Președintele Republicii], la propunerea [KRS]."

Legea privind organizarea instanțelor administrative

28. Articolul 49 din ustawa – Prawo o ustroju sądów administracyjnych (Legea privind organizarea instanțelor administrative) din 25 iulie 2002 (Dz. U. din 2017, poziția 2188) prevede că, în ceea ce privește aspectele care nu sunt reglementate de aceeași lege, se aplică dispozițiile noii Legi privind Curtea Supremă.

Legea privind KRS

29. KRS este reglementat prin ustawa o Krajowej Radzie Sądownictwa (Legea privind Consiliul Național al Magistraturii) din 12 mai 2011 (Dz. U. nr. 126 din 2011, poziția 714), astfel cum a fost modificată prin ustawa o zmianie ustawy o Krajowej Radzie Sque downictwa oraz niektórych innych ustaw (Legea de modificare a Legii privind Consiliul Național al Magistraturii și a altor legi) din 8 decembrie 2017 (Dz. U. din 2018, poziția 3) (denumită în continuare „Legea privind KRS").

30. Potrivit articolului 9a din Legea privind KRS:

„1. Seimul alege din rândul judecătorilor [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)], ai instanțelor de drept comun, ai instanțelor administrative și ai instanțelor militare 15 membri ai [KRS] pentru un mandat de 4 ani.

2. Atunci când efectuează alegerea menționată la alineatul 1, Seimul ia în considerare, în măsura posibilului, necesitatea ca în [KRS] să fie reprezentați judecătorii din cadrul diferitor tipuri și niveluri ale instanțelor.

3. Mandatul comun al noilor membri ai [KRS] aleși din rândul judecătorilor începe în ziua următoare alegerii lor. Membrii [KRS] aleși în mandatul anterior își exercită funcțiile până la data începerii mandatului comun al noilor membri ai [KRS]."

31. În temeiul articolului 11a alineatul 2 din Legea privind KRS, candidații pentru funcția de membru al KRS, aleși dintre judecători, pot fi prezentați de un grup de cel puțin două mii de cetățeni polonezi sau de un grup de cel puțin 25 de judecători în funcție. Procesul de desemnare a membrilor KRS de către Seim este stabilit la articolul 11d din Legea privind KRS.

32. În conformitate cu articolul 34 din Legea privind KRS, un grup compus din 3 membri ai KRS adoptă o poziție cu privire la evaluarea candidaților la funcția de judecător.

33. Articolul 35 din Legea privind KRS prevede:

„1. În cazul în care se prezintă mai mulți candidați pentru un post de judecător sau de judecător stagiar, comisia va întocmi o listă de candidați recomandați.

2. Pentru a stabili ordinea candidaților pe listă, comisia va lua în considerare mai întâi evaluarea calificărilor candidaților și, în plus:

1) experiența profesională, inclusiv experiența în aplicarea prevederilor legale, producția academică, avizele emise de superiorii ierarhici, recomandările, publicațiile și alte documente atașate la formularul de candidatură;

2) avizul colegiului (kolegium) instanței competente și evaluarea adunării generale a judecătorilor competente.

3. Absența documentelor menționate la alineatul 2 nu împiedică stabilirea unei liste de candidați recomandați."

34. Potrivit articolului 37 alineatul 1 din Legea privind KRS:

„În cazul în care există mai mulți candidați pentru un post de judecător, [KRS] examinează și evaluează împreună toate candidaturile depuse. În această situație, [KRS] adoptă o rezoluție care cuprinde deciziile sale cu privire la prezentarea unei propuneri de numire

pe postul de judecător, în privința tuturor candidaților."

35. Articolul 44 din Legea privind KRS prevede:

„1. Un participant la procedură poate ataca rezoluția [KRS] la [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] pentru motive de nelegalitate, cu excepția cazului în care se prevede altfel în dispoziții separate. […]

1a. În cazurile individuale privind numirea în funcția de judecător la [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)], se poate introduce o acțiune la [Naczelny Sąd Administracyjny (Curtea Administrativă Supremă)]. În aceste cazuri, nu este posibilă introducerea unei acțiuni la [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)]. O acțiune la [Naczelny Sąd Administracyjny (Curtea Administrativă Supremă)] nu se poate baza pe un motiv privind evaluarea incorectă a îndeplinirii de către candidați a criteriilor luate în considerare la adoptarea unei decizii privind prezentarea propunerii de numire în funcția de judecător la [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)].

1b. Dacă nu toți participanții la procedură au atacat rezoluția menționată la articolul 37 alineatul 1, în cazurile individuale privind numirea în funcția de judecător la [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)], rezoluția devine definitivă în ceea ce privește partea care cuprinde decizia de a înainta propunerea de numire în funcția de judecător la [Sąd Najwyższy (Curtea Supremă)] și partea care cuprinde decizia de a nu înainta o propunere de numire în funcția de judecător la aceeași instanță, în privința participanților la procedură care nu au introdus o acțiune.

2. Acțiunea este introdusă prin intermediul Przewodniczący [președintele KRS], în termen de două săptămâni de la notificarea rezoluției însoțite de motivarea sa. […]"

36. Potrivit articolului 6 din Legea din 8 decembrie 2017 de modificare a Legii privind KRS: „Mandatul membrilor [KRS] menționați la articolul 187 alineatul 1 punctul 2 din [Constituție], aleși pe baza dispozițiilor în vigoare, durează până în ziua precedentă începerii mandatului noilor membri ai [KRS], fără însă să depășească 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, cu excepția cazului în care s-a încheiat anterior ca urmare a expirării mandatului respectiv."

Litigiile principale și întrebările preliminare

37. În cauza C-585/18, A. K., judecător al Naczelny Sąd Administracyjny (Curtea Administrativă Supremă), care a împlinit vârsta de 65 de ani înainte de data intrării în vigoare a noii Legi privind Curtea Supremă, a formulat, în temeiul articolului 37 alineatul 1 și al articolului 111 alineatul 1 din această lege, o declarație prin care a indicat dorința sa de a continua să își exercite funcția. La 27 iulie 2018, în temeiul articolului 37 alineatul 1a din legea menționată, KRS a emis un aviz negativ cu privire la această cerere. La 10 august 2018, A. K. a sesizat Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) cu o acțiune îndreptată împotriva acestui aviz. În susținerea acțiunii menționate, A. K. a arătat în special că pensionarea sa anticipată la vârsta de 65 de ani încalcă articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE și articolul 47 din cartă, precum și Directiva 2000/78, în special articolul 9 alineatul (1) din aceasta din urmă.

38. Cauzele C-624/18 și C-625/18 privesc doi judecători ai Sąd Najwyższy (Curtea Supremă), CP și DO, care au împlinit de asemenea vârsta de 65 de ani înainte de data intrării în vigoare a noii Legi privind Curtea Supremă și care nu au formulat declarații în temeiul articolului 37 alineatul 1 și al articolului 111 alineatul 1 din această lege. Întrucât au fost informați cu privire la faptul că Președintele Republicii constatase, în temeiul articolului 39 din legea menționată, pensionarea lor începând cu

4 iulie 2018, persoanele interesate au sesizat Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) cu cereri îndreptate împotriva acesteia din urmă, având ca obiect constatarea faptului că raportul lor de muncă de judecător în funcție în cadrul instanței respective nu s-a transformat, începând de la această dată, în raport de muncă de judecător pensionat al aceleiași instanțe. În susținerea cererilor formulate, aceștia invocă printre altele o încălcare a articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78 care interzice discriminările pe motive de vârstă.

39. Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Camera pentru litigii de muncă și asigurări sociale) a Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) (denumită în continuare „Camera pentru litigii de muncă și asigurări sociale"), în fața căreia sunt pendinte aceste diferite acțiuni, arată, în deciziile sale de trimitere în cauzele C-624/18 și C-625/18, că a fost sesizată cu acestea, întrucât Camera Disciplinară nu a fost încă constituită. În aceste condiții, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă articolul 9 alineatul (1) din Directiva 2000/78 și articolul 47 din cartă îi impun să înlăture dispozițiile naționale care conferă competența de a judeca astfel de acțiuni unei camere care nu este constituită încă. Instanța menționată subliniază însă că această întrebare ar putea înceta să fie relevantă în cazul atribuirii efective a posturilor de judecător în cadrul Camerei Disciplinare.

40. Pe de altă parte, în deciziile sale de trimitere în cauzele C-585/18, C-624/18 și C-625/18, instanța de trimitere consideră că, având în vedere în special împrejurările în care trebuie să intervină numirea noilor judecători ai Camerei Disciplinare, există îndoieli serioase cu privire la aspectul dacă această cameră și membrii săi vor oferi garanții suficiente de independență și de imparțialitate.

41. În această privință, instanța menționată, care amintește că acești judecători sunt numiți de Președintele Republicii la propunerea KRS, arată mai întâi că, în temeiul reformei care rezultă din Legea din 8 decembrie 2017 de modificare a Legii privind Consiliul Național al Magistraturii și a unor alte legi, cei 15 membri ai KRS care, din totalul de 25, trebuie să fie aleși dintre judecători sunt aleși în prezent de Seim, iar nu, ca înainte, de adunările generale ale judecătorilor de toate gradele. Potrivit instanței de trimitere, această situație aduce atingere principiului separației puterilor ca fundament al statului de drept democratic și nu este conformă cu standardele internaționale și europene care predomină în materie, astfel cum ar reieși în special din Recomandarea Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei CM/Rec(2010)12 cu privire la independența, eficiența și rolul judecătorilor din 17 noiembrie 2010, din Avizul nr. 904/2017 [CDL-AD(2017)031] al Comisiei Europene pentru Democrație prin Drept (Comisia de la Veneția) din 11 decembrie 2017 și din Avizul nr. 10(2007) al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni în atenția Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind Consiliul pentru justiție în serviciul societății din 23 noiembrie 2007.

42. În continuare, atât condițiile, în special procedurale, în care membrii KRS au fost selectați și numiți în cursul anului 2018, cât și o examinare a modului în care acest organ astfel compus a acționat până în prezent ar indica o supunere a KRS puterii politice și o incapacitate a acestuia de a-și exercita misiunea constituțională care constă în asigurarea independenței instanțelor și a judecătorilor.

43. Pe de o parte, alegerile recente ale noilor membri ai KRS s-ar fi desfășurat în mod netransparent și ar exista îndoieli serioase cu privire la respectarea efectivă, cu ocazia acestora, a cerințelor prevăzute de legislația aplicabilă. De altfel, cerința privind reprezentativitatea diferitor tipuri și niveluri ale instanțelor care rezultă din articolul 187 alineatul 1 punctul 2 din Constituție nu ar fi

fost respectată. Astfel, KRS nu ar avea printre membrii săi niciun judecător ales care să provină de la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă), de la curți de apel sau de la instanțe militare, ci ar cuprinde 1 reprezentant al unui tribunal administrativ voievodal, 2 reprezentanți ai tribunalelor regionale și 12 reprezentanți ai tribunalelor districtuale.

44. Pe de altă parte, o examinare a activităților nou-alcătuitului KRS ar evidenția absența totală a unor poziții adoptate de acest organ cu scopul de a apăra independența Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) în contextul crizei generate de reformele legislative recente cu privire la această instanță. În schimb, KRS sau membrii acestuia i-ar fi criticat în mod public pe membrii Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) pentru că au adresat întrebări preliminare Curții sau au cooperat cu instituțiile Uniunii, în special cu Comisia Europeană. Pe de altă parte, practica urmată de KRS atunci când este chemat să emită un aviz cu privire la eventuala menținere în funcție a unui judecător al Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) după împlinirea vârstei de pensionare nou-stabilită la 65 de ani ar consta, astfel cum ar dovedi în special avizul KRS atacat în fața instanței de trimitere în cauza C-585/18, în emiterea de avize negative nemotivate sau în simpla reproducere a textului articolului 37 alineatul 1b din noua Lege privind Curtea Supremă.

45. În plus, selecția efectuată de KRS pentru ocuparea celor 16 posturi de judecător în cadrul Camerei Disciplinare declarate vacante la 24 mai 2018 de Președintele Republicii ar arăta că cei 12 candidați reținuți de KRS, și anume șase procurori, doi judecători, doi consilieri juridici și două cadre universitare, erau fie persoane care au fost supuse până atunci puterii executive, fie persoane care, în cursul crizei privind statul de drept în Polonia, au acționat la ordinul puterii politice sau în conformitate cu așteptările acesteia din urmă, fie, în sfârșit, persoane care nu îndeplinesc criteriile legale sau chiar persoane care au făcut obiectul unor sancțiuni disciplinare în trecut.

46. În sfârșit, instanța de trimitere subliniază că procedura prin care KRS este chemat să selecționeze candidați la posturile de judecător al Camerei Disciplinare, care nu pot fi aleși dintre membrii Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) deja în funcție, a fost concepută și, ulterior, modificată astfel încât KRS să poată acționa în mod discreționar, fără să existe o posibilitate de control veritabil în această privință.

47. În primul rând, Curtea Supremă nu ar mai fi chemată să intervină în acest proces de numire și, astfel, aprecierea efectivă și concretă a meritelor candidaților nu ar mai fi garantată. În al doilea rând, nedepunerea de către candidați a documentelor menționate la articolul 35 alineatul 2 din Legea privind KRS, care ar fi totuși esențiale pentru departajarea persoanelor interesate, nu ar mai constitui, astfel cum ar reieși din articolul 35 alineatul 3 din această lege, un obstacol în momentul constituirii listei candidaților recomandați de KRS. În al treilea rând, în temeiul articolului 44 din legea menționată, deciziile KRS ar deveni definitive în cazul necontestării acestora de toții candidații, ceea ce ar echivala cu excluderea oricărei posibilități efective de control jurisdicțional al acestora.

48. În acest context, instanța de trimitere ridică problema importanței care trebuie acordată, în ceea ce privește respectarea cerinței de independență a instanțelor și a judecătorilor statelor membre care decurge din dreptul Uniunii, unor factori precum, pe de o parte, independența față de puterea politică a organului responsabil de selecția judecătorilor și, pe de altă parte, împrejurările în care se desfășoară selecția membrilor unei camere jurisdicționale înființate *ex nihilo* într-un anumit stat membru, în condițiile în care respectiva cameră este competentă să se

pronunțe asupra unor cauze care intră sub incidența dreptului Uniunii.

49. În cazul în care o astfel de cameră jurisdicțională nu ar îndeplini această cerință de independență, instanța de trimitere urmărește să afle dacă dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că îi impune să înlăture aplicarea dispozițiilor legii naționale care, prin faptul că rezervă această competență camerei jurisdicționale menționate, îi exclud propria competență să judece cauzele principale. În deciziile sale de trimitere în cauzele C-624/18 și C-625/18, instanța de trimitere subliniază în această privință că are o competență generală în domeniul dreptului muncii și al asigurărilor sociale, ceea ce ar abilita-o să judece în special litigii precum cele principale, care privesc o pretinsă încălcare a interdicției discriminării pe motive de vârstă în materie de încadrare în muncă.

50. În aceste condiții, Sąd Najwyższy (Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych) [Curtea Supremă (Camera pentru litigii de muncă și asigurări sociale)] a hotărât să suspende judecarea cauzei și să sesizeze Curtea cu prezentele trimiteri preliminare.

51. În cauza C-585/18, întrebările preliminare au următorul cuprins:

„1) Articolul 267 al treilea paragraf TFUE coroborat cu articolul 19 alineatul (1) și cu articolul 2 TUE, precum și cu articolul 47 din [cartă] trebuie interpretat în sensul că o cameră nou-înființată a instanței de ultim grad de jurisdicție a unui stat membru, competentă să soluționeze acțiunea introdusă de un judecător al unei instanțe naționale, în compunerea căreia urmează să intre exclusiv judecători aleși de organismul național menit să vegheze la respectarea independenței instanțelor [(KRS)], care, date fiind modelul instituțional de constituire și modul său de funcționare, nu oferă garanția independenței față de puterile legislativă și executivă, este o instanță independentă în sensul dreptului Uniunii?

2) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare, articolul 267 al treilea paragraf TFUE coroborat cu articolul 19 alineatul (1) și cu articolul 2 TUE, precum și cu articolul 47 din cartă trebuie interpretat în sensul că o cameră necompetentă a instanței de ultim grad de jurisdicție a unui stat membru care îndeplinește cerințele prevăzute de dreptul Uniunii pentru o instanță sesizată cu o cale de atac într-o cauză care ține de dreptul Uniunii ar trebui să înlăture aplicarea dispozițiilor legii naționale care exclud competența sa în acea cauză?"

52. În cauzele C-624/18 și C-625/18, întrebările preliminare sunt formulate după cum urmează:

„1) Articolul 47 din [cartă] coroborat cu articolul 9 alineatul (1) din Directiva [2000/78] trebuie interpretat în sensul că, în cazul în care instanța de ultim grad de jurisdicție a unui stat membru este sesizată cu o cale de atac (acțiune) întemeiată pe încălcarea principiului nediscriminării pe motive de vârstă față de un judecător din instanța respectivă, însoțită de o cerere de măsuri conservatorii, această instanță – pentru a asigura protecția drepturilor care decurg din dreptul Uniunii prin dispunerea unei măsuri provizorii prevăzute de dreptul național – este ținută să refuze aplicarea dispozițiilor de drept național care rezervă competența în cauza în care a fost formulată calea de atac unei camere a instanței respective, cameră care nu funcționează ca urmare a nedesemnării judecătorilor care trebuie să intre în compunerea acesteia?

2) În cazul numirii judecătorilor care trebuie să statueze în cadrul camerei competente, în temeiul dreptului național, să soluționeze calea de atac formulată, articolul 267 al treilea paragraf TFUE coroborat cu articolul 19 alineatul (1) și cu articolul 2 TUE, precum și cu articolul 47 din cartă trebuie interpretat în

sensul că o cameră nou-înființată a instanței de ultim grad de jurisdicție a unui stat membru, competentă să soluționeze în primă instanță sau în al doilea grad de jurisdicție acțiunea introdusă de un judecător al unei instanțe naționale, în compunerea căreia urmează să intre exclusiv judecători aleși de organismul național menit să vegheze la respectarea independenței instanțelor [(KRS)], care, date fiind modelul instituțional de constituire și modul său de funcționare, nu oferă garanția independenței față de puterile legislativă și executivă, este o instanță independentă în sensul dreptului Uniunii?

3) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare, articolul 267 al treilea paragraf TFUE coroborat cu articolul 19 alineatul (1) și cu articolul 2 TUE, precum și cu articolul 47 din cartă trebuie interpretat în sensul că o cameră necompetentă a instanței de ultim grad de jurisdicție a unui stat membru care îndeplinește cerințele prevăzute de dreptul Uniunii pentru o instanță sesizată cu o cale de atac într-o cauză care ține de dreptul Uniunii ar trebui să înlăture aplicarea dispozițiilor legii naționale care exclud competența sa în acea cauză?"

Procedura în fața Curții

53. Prin decizia președintelui Curții din 5 noiembrie 2018, cauzele C-585/18, C-624/18 și C-625/18 au fost conexate.

54. Prin Ordonanța din 26 noiembrie 2018, A. K. și alții (C-585/18, C-624/18 și C-625/18, nepublicată, EU:C:2018:977), președintele Curții a admis cererea instanței de trimitere de judecare a prezentelor cauze potrivit procedurii accelerate. Astfel cum prevede articolul 105 alineatele (2) și (3) din Regulamentul de procedură al Curții, data ședinței a fost stabilită imediat, în speță la 19 martie 2019, și a fost comunicată părților interesate odată cu notificarea cererilor de decizie preliminară. Părților interesate li s-a acordat un termen pentru a depune eventuale observații scrise.

55. La 19 martie 2019, a avut loc o primă ședință în fața Curții. La 14 mai 2019, Curtea a organizat o a doua ședință ca urmare în special a unei cereri din partea KRS, care nu depusese observații scrise în fața Curții și nu fusese reprezentată în cadrul primei ședințe și care dorea să poată fi ascultată oral, precum și în scopul de a permite părților interesate să se pronunțe cu privire la eventualele implicații, în cadrul prezentelor cauze, ale unei hotărâri pronunțate la 25 martie 2019, prin care Trybunał Konstytucyjny (Curtea Constituțională, Polonia) a declarat că articolul 9a din Legea privind KRS este compatibil cu articolul 187 alineatul 1 punctul 2 și alineatul 4 din Constituție.

56. Pe de altă parte, în cea de a doua ședință, KRS a prezentat Rezoluția nr. 6 adoptată de Adunarea judecătorilor Camerei Disciplinare la 13 mai 2019, care expune poziția acestei camere cu privire la procedura urmată în prezentele cauze conexate. Rezoluția menționată a fost distribuită părților interesate prezente și depusă la dosarul procedurii.

57. Prin înscrisurile depuse la grefa Curții de guvernul polonez la 3 și la 29 iulie 2019, la 16 septembrie 2019 și la 7 noiembrie 2019, de KRS la 4 iulie 2019 și de Prokurator Generalny (Procurorul general, Polonia) la 29 octombrie 2019 a fost solicitată o redeschidere a fazei orale a procedurii.

58. În susținerea cererii sale, KRS arată în esență că nu este de acord cu concluziile domnului avocat general, care s-ar întemeia pe aprecieri eronate și care nu ar fi ținut seama suficient de argumentația dezvoltată în ședința din 14 mai 2019. Prin urmare, ar trebui, în plus, ca Curtea să reexamineze posibilitatea de a lua în considerare observațiile scrise transmise anterior de KRS și care i-au fost returnate ca urmare a tardivității lor.

59. În cererea sa din 3 iulie 2019 și în explicațiile suplimentare pe care le-a adresat Curții la 29 iulie și la 16 septembrie 2019, guvernul polonez subliniază de asemenea că nu este de acord cu concluziile domnului avocat general, care ar cuprinde anumite contradicții și s-ar baza, astfel cum reiese din anumite puncte ale acestora și din puncte similare cuprinse în concluziile domnului avocat general prezentate la 11 aprilie 2019 în cauza Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme) (C-619/18, EU:C:2019:325), pe o interpretare pretins eronată a jurisprudenței anterioare a Curții, în special a Hotărârii din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117). Pe de altă parte, potrivit guvernului menționat, concluziile domnului avocat general cuprind o serie de argumente și de poziții noi, care nu ar fi fost dezbătute suficient. Or, având în vedere importanța lor intrinsecă sau consecințele lor fundamentale pentru diversele modele juridice în vigoare în statele membre în ceea ce privește compunerea consiliilor naționale ale magistraturii și procesul de numire a judecătorilor, elementele respective ar justifica o redeschidere a fazei orale a procedurii pentru a permite tuturor statelor membre să se exprime cu privire la acest subiect. În cererea sa din 7 noiembrie 2019, în sprijinul căreia depune o încheiere de ședință a Sąd Okręgowy w Krakowie (Tribunalul Districtual din Cracovia, Polonia) din data de 6 septembrie 2019, guvernul polonez susține că acest document este de natură să producă temerea că decizia care urmează să fie pronunțată de Curte în prezentele cauze poate constitui o sursă de insecuritate juridică în Polonia și că documentul menționat cuprinde un fapt nou de natură să aibă o influență decisivă asupra respectivei decizii a Curții.

60. În sfârșit, Procurorul general, care se referă în esență la elementele deja puse în evidență și la argumentația dezvoltată de KRS și, respectiv, de guvernul polonez, în cererile lor menționate mai sus de redeschidere a fazei orale a procedurii din 3, 4 și 29 iulie 2019, precum și din 16 septembrie 2019, este de părere, în primul rând, că împrejurările cauzelor principale nu au fost clarificate suficient, după cum aceasta ar rezulta din concluziile domnului avocat general, în al doilea rând, că, în aceste concluzii, s-a luat o poziție cu privire la elemente importante care nu au fost puse în discuția părților și, în al treilea rând, că respectivele concluzii se întemeiază pe o interpretare eronată a jurisprudenței anterioare a Curții, interpretare din care se pretinde că ar rezulta un fapt nou de natură să aibă o influență decisivă asupra deciziei Curții.

61. În această privință, trebuie amintit că, pe de o parte, Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene și Regulamentul de procedură al Curții nu prevăd posibilitatea ca persoanele interesate menționate la articolul 23 din acest statut să prezinte observații ca răspuns la concluziile prezentate de avocatul general (Hotărârea din 6 martie 2018, Achmea, C-284/16, EU:C:2018:158, punctul 26 și jurisprudența citată).

62. Pe de altă parte, în temeiul articolului 252 al doilea paragraf TFUE, avocatul general prezintă în mod public, cu deplină imparțialitate și în deplină independență, concluzii motivate cu privire la cauzele care, în conformitate cu Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene, necesită intervenția sa. Nici concluziile acestuia, nici motivarea pe care se întemeiază avocatul general nu sunt obligatorii pentru Curte. În consecință, dezacordul unei persoane interesate față de concluziile avocatului general, oricare ar fi chestiunile pe care le examinează în cadrul acestora, nu poate constitui prin el însuși un motiv care să justifice redeschiderea procedurii orale (Hotărârea din 6 martie 2018, Achmea, C-284/16, EU:C:2018:158, punctul 27 și jurisprudența citată).

63. Cu toate acestea, după ascultarea concluziilor avocatului general, Curtea poate

dispune oricând redeschiderea fazei orale a procedurii, în conformitate cu articolul 83 din regulamentul său de procedură, în special atunci când consideră că nu este suficient de lămurită ori atunci când o parte a prezentat, după închiderea acestei faze, un fapt nou, de natură să aibă o influență decisivă asupra deciziei Curții, sau atunci când cauza trebuie soluționată pe baza unui argument care nu a fost pus în discuția persoanelor interesate.

64. Totuși, în speță, Curtea consideră, după ascultarea avocatului general, că dispune de toate elementele necesare pentru a se pronunța ca urmare a procedurii scrise și a celor două ședințe succesive care au avut loc în fața sa. Pe de altă parte, aceasta arată că prezentele cauze conexate nu trebuie să fie soluționate pe baza unui argument care nu ar fi fost pus în discuția părților. Ea consideră, în sfârșit, că din diversele cereri de redeschidere a fazei orale a procedurii cu care a fost sesizată nu rezultă niciun fapt nou de natură să poată avea o influență asupra deciziei pe care este chemată să o pronunțe în cauzele menționate. În aceste condiții, nu este necesar să se dispună redeschiderea fazei orale a procedurii.

65. În sfârșit, în ceea ce privește cererea prin care KRS solicită din nou luarea în considerare de către Curte a observațiilor sale scrise din data de 4 aprilie 2019, trebuie amintit că această parte din litigiile principale, care, asemenea celorlalte persoane interesate menționate la articolul 23 din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene, a fost invitată să depună astfel de observații în termenul stabilit în acest sens, s-a abținut în mod deliberat să realizeze o astfel de depunere în termenul menționat, după cum reiese din înșiși termenii scrisorii din 28 martie 2019 pe care a adresat-o Curții. În aceste condiții, observațiile scrise sus-menționate, care au fost depuse tardiv de KRS și care, din acest motiv, au fost returnate acestuia din urmă, nu pot fi luate în considerare de Curte în acest stadiu al procedurii.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare în cauzele C-624/18 și C-625/18

66. Prin intermediul primei întrebări în cauzele C-624/18 și C-625/18, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă dispozițiile articolului 9 alineatul (1) din Directiva 2000/78 coroborate cu cele ale articolului 47 din cartă trebuie interpretate în sensul că, atunci când o instanță de ultim grad de jurisdicție dintr-un stat membru este sesizată cu o acțiune în care se invocă un motiv întemeiat pe încălcarea interdicției discriminării pe motive de vârstă care rezultă din această directivă, o astfel de instanță este obligată să refuze aplicarea dispozițiilor naționale care conferă competența de a judeca o asemenea acțiune unei entități care, precum Camera Disciplinară, nu este încă constituită din cauza faptului că nu au fost numite persoanele care să statueze în cadrul acesteia.

67. În speță, trebuie totuși să se țină seama de împrejurarea că, la puțin timp după adoptarea deciziilor de trimitere în cauzele C-624/18 și C-625/18, Președintele Republicii a procedat la numirea judecătorilor Camerei Disciplinare, care, prin urmare, a fost constituită.

68. Având în vedere această împrejurare, trebuie să se constate că un răspuns la prima întrebare în cauzele C-624/18 și C-625/18 nu mai este relevant pentru deciziile pe care trebuie să le pronunțe instanța de trimitere în cele două cauze. Astfel, necesitatea unui asemenea răspuns era justificată numai în cazul în care Camera Disciplinară nu era efectiv constituită.

69. Or, potrivit unei jurisprudențe constante, procedura instituită la articolul 267 TFUE este un instrument de cooperare între Curte și instanțele naționale cu ajutorul căruia Curtea furnizează acestora din urmă elementele de interpretare a dreptului Uniunii care le sunt

necesare pentru soluționarea litigiilor asupra cărora urmează să se pronunțe (Hotărârea din 19 decembrie 2013, Fish Legal și Shirley, C-279/12, EU:C:2013:853, punctul 29 și jurisprudența citată).

70. În această privință, trebuie amintit că justificarea trimiterii preliminare nu este formularea unor opinii consultative cu privire la probleme generale sau ipotetice, ci nevoia inerentă soluționării efective a unui litigiu (Hotărârea din 10 decembrie 2018, Wightman și alții, C-621/18, EU:C:2018:999, punctul 28, precum și jurisprudența citată). În cazul în care se constată că întrebarea adresată este în mod vădit lipsită de pertinență pentru soluționarea acestui litigiu, Curtea trebuie să declare că nu este necesar să se pronunțe asupra fondului (a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 octombrie 2013, Stoilov i Ko, C-180/12, EU:C:2013:693, punctul 38 și jurisprudența citată).

71. În consecință, după cum au arătat KRS, guvernul polonez și Comisia și după cum a sugerat de altfel însăși instanța de trimitere, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 39 din prezenta hotărâre, nu mai este necesară pronunțarea Curții cu privire la prima întrebare adresată în cauzele C-624/18 și C-625/18.

Cu privire la întrebările adresate în cauza C-585/18, precum și la a doua și la a treia întrebare în cauzele C-624/18 și C-625/18

72. Prin intermediul întrebărilor adresate în cauza C-585/18, precum și al celei de a doua și al celei de a treia întrebări adresate în cauzele C-624/18 și C-625/18, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 2 și articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, articolul 267 TFUE și articolul 47 din cartă trebuie interpretate în sensul că o cameră a unei instanțe supreme a unui stat membru precum Camera Disciplinară, care este chemată să se pronunțe asupra unor cauze care intră sub incidența dreptului Uniunii, îndeplinește cerințele de independență și de imparțialitate impuse în temeiul acestor dispoziții ale dreptului Uniunii, având în vedere condițiile care au stat la baza înființării sale și a numirii membrilor săi. În cazul în care nu aceasta este situația, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă principiul supremației dreptului Uniunii trebuie interpretat în sensul că îi impune să lase neaplicate dispozițiile naționale care conferă competența de a judeca astfel de cauze camerei jurisdicționale menționate.

Cu privire la competența Curții

73. Procurorul general a susținut, în primul rând, că Curtea nu este competentă să se pronunțe cu privire la a doua și la a treia întrebare adresate în cauzele C-624/18 și C-625/18, pentru motivul că dispozițiile dreptului Uniunii menționate în aceste întrebări nu definesc noțiunea de „instanță independentă” și nu conțin norme privind competența instanțelor naționale și consiliile naționale ale magistraturii, aceste întrebări fiind, prin urmare, de competența exclusivă a statelor membre, iar nu de competența Uniunii.

74. Cu toate acestea, trebuie să se constate că argumentele astfel invocate de Procurorul general privesc în realitate conținutul însuși și, prin urmare, interpretarea dispozițiilor menționate ale dreptului Uniunii. Or, o asemenea interpretare este în mod vădit de competența Curții în temeiul articolului 267 TFUE.

75. În această privință, Curtea a statuat deja că, deși 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 [Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 52 și jurisprudența citată].

76. În al doilea rând, Procurorul general a arătat că, în ceea ce privește articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE și articolul 47 din cartă, necompetența Curții de a se pronunța cu privire la aceste două întrebări preliminare ține de asemenea de faptul că dispozițiile naționale în discuție în litigiile principale nu pun în aplicare dreptul Uniunii și nici nu intră în domeniul de aplicare al acestuia și că, prin urmare, nu pot fi apreciate în lumina acestui drept.

77. În ceea ce privește mai întâi dispozițiile cartei, trebuie desigur amintit că, în cadrul unei trimiteri preliminare în temeiul articolului 267 TFUE, Curtea poate să interpreteze dreptul Uniunii numai în limitele competențelor care îi sunt atribuite (Hotărârea din 30 iunie 2016, Toma și Biroul Executorului Judecătoresc Horațiu-Vasile Cruduleci, C-205/15, EU:C:2016:499, punctul 22, precum și jurisprudența citată).

78. Domeniul de aplicare al cartei, în ceea ce privește acțiunea statelor membre, este definit la articolul 51 alineatul (1) din aceasta, conform căruia dispozițiile cartei se adresează statelor membre numai în cazul în care acestea pun în aplicare dreptul Uniunii, această dispoziție confirmând jurisprudența constantă a Curții potrivit căreia drepturile fundamentale garantate de ordinea juridică a Uniunii au vocația de a fi aplicate în toate situațiile reglementate de dreptul Uniunii, însă nu în afara unor asemenea situații (Hotărârea din 30 iunie 2016, Toma și Biroul Executorului Judecătoresc Horațiu-Vasile Cruduleci, C-205/15, EU:C:2016:499, punctul 23, precum și jurisprudența citată).

79. Or, în speță și în ceea ce privește mai precis articolul 47 din cartă, trebuie subliniat că, în litigiile principale, reclamanții invocă printre altele încălcări în privința lor ale interdicției discriminării pe motive de vârstă în materie de încadrare în muncă, prevăzută de Directiva 2000/78.

80. În plus, trebuie subliniat că dreptul la o cale de atac efectivă este reafirmat de Directiva 2000/78, al cărei articol 9 prevede că statele membre se asigură că toate persoanele care se consideră lezate de nerespectarea în privința lor a principiului egalității de tratament prevăzut de această directivă pot să își valorifice drepturile (Hotărârea din 8 mai 2019, Leitner, C-396/17, EU:C:2019:375, punctul 61 și jurisprudența citată).

81. Din cele ce precedă rezultă că prezentele cauze corespund unor situații reglementate de dreptul Uniunii, astfel încât reclamanții din litigiile principale sunt îndreptățiți să se prevaleze de dreptul la o protecție jurisdicțională efectivă garantat la articolul 47 din cartă.

82. În ceea ce privește în continuare domeniul de aplicare al articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, este necesar să se amintească, pe de o 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 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 50 și jurisprudența citată].

83. Contrar celor susținute de Procurorul general 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 Juízes 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 [Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 51 și jurisprudența citată].

84. Întrucât litigiile principale se referă la pretinse încălcări ale normelor dreptului Uniunii, este suficient să se constate că, în speță, instanța chemată să soluționeze litigiile respective va fi chemată să se pronunțe cu privire la chestiuni referitoare la aplicarea sau la interpretarea dreptului Uniunii și care, așadar, intră în domeniile reglementate de acest drept, în sensul articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE.

85. În sfârșit, referitor la Protocolul nr. 30 privind aplicarea Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene în Republica Polonă și în Regatul Unit (JO 2010, C 83, p. 313), invocat de asemenea de Procurorul general, trebuie arătat că acesta nu privește articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE și trebuie amintit că el nu pune în discuție nici aplicabilitatea cartei în Polonia și nu are ca obiectiv exonerarea Republicii Polone de obligația de a respecta dispozițiile cartei [Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 53 și jurisprudența citată].

86. Din tot ceea ce precedă rezultă că Curtea este competentă să interpreteze articolul 47 din cartă și articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE în prezentele cauze.

Cu privire la eventuala nepronunțare asupra fondului

87. KRS, Procurorul general și guvernul polonez au arătat că, la 17 decembrie 2018, Președintele Republicii a semnat ustawa o zmianie ustawy o Sądzie Nawyższym (Legea de modificare a [noii Legi privind Curtea Supremă]) din 21 noiembrie 2018 (Dz. U. din 2018, poziția 2507, denumită în continuare „Legea din 21 noiembrie 2018"), care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2019.

88. Din articolul 1 din legea menționată reiese că articolul 37 alineatele 1a-4 și articolul 111 alineatul 1 din noua Lege privind Curtea Supremă sunt abrogate și că articolul 37 alineatul 1 din aceasta este modificat în sensul că „[j]udecătorii Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) sunt pensionați la vârsta de 65 de ani". Se precizează totuși că această din urmă dispoziție se aplică numai judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) intrați în funcție în această calitate ulterior datei de 1 ianuarie 2019. Judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) intrați în funcție înainte de această dată li se aplică dispozițiile anterioare ale articolului 30 din Legea privind Curtea Supremă din 23 noiembrie 2002, care stabileau vârsta de pensionare la 70 de ani.

89. Articolul 2 alineatul 1 din Legea din 21 noiembrie 2018 prevede că, „[d]e la data intrării în vigoare a prezentei legi, fiecare judecător de la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) sau de la Naczelny Sąd Administracyjny (Curtea Supremă Administrativă) care a fost pensionat în temeiul articolului 37 alineatele 1-4 sau al articolului 111 alineatele 1 sau 1a din [noua Lege privind Curtea Supremă] este reintegrat în funcția pe care o exercita la data intrării în vigoare a [legii menționate]. Se consideră că exercitarea funcției de judecător la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) sau la Naczelny Sąd Administracyjny (Curtea Administrativă Supremă) a continuat fără întrerupere".

90. Articolul 4 din Legea din 21 noiembrie 2018 prevede, la alineatul 1, că „[s]e închid procedurile inițiate în temeiul articolului 37 alineatul 1 și al articolului 111 alineatele 1-1b din [noua Lege privind Curtea Supremă] și procedurile privind căile de atac care se află pe rol la data intrării în vigoare a prezentei legi", iar la alineatul 2 că „[s]e închid procedurile de stabilire a existenței unui raport de muncă în calitate de judecător în funcție la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) sau de judecător în funcție la Naczelny Sąd Administracyjny (Curtea Administrativă Supremă), referitoare la judecătorii menționați la articolul 2 alineatul 1, inițiate și aflate pe rol la data intrării vigoare a prezentei legi".

91. Potrivit KRS, Procurorului general și guvernului polonez, din articolul 1 și din articolul 2 alineatul 1 din Legea din 21 noiembrie 2018 rezultă că judecătorii reclamanți din cauzele principale care fuseseră pensionați în temeiul dispozițiilor noii Legi privind Curtea Supremă, în prezent abrogate, au fost reintegrați în funcție de plin drept la instanțele lor respective, până la împlinirea vârstei de 70 de ani, în conformitate cu dispozițiile naționale anterior în vigoare, în timp ce orice posibilitate de prelungire, de către Președintele Republicii, a exercitării funcțiilor lor după împlinirea vârstei normale de pensionare a fost de asemenea eliminată.

92. În aceste condiții și în conformitate cu cele prevăzute la articolul 4 din aceeași lege, prin care se dispune închiderea unor litigii precum cele principale, acestea din urmă ar fi rămas fără obiect, astfel încât nu ar mai fi necesară pronunțarea Curții cu privire la prezentele trimiteri preliminare.

93. Având în vedere cele ce precedă, la 23 ianuarie 2019, Curtea s-a adresat instanței de trimitere pentru a stabili dacă, în urma intrării în vigoare a Legii din 21 noiembrie 2018, această instanță considera că un răspuns la întrebările sale preliminare era în continuare necesar pentru a-i permite să pronunțe hotărârile în cauzele cu care a fost sesizată.

94. În răspunsul său din 25 ianuarie 2019, instanța de trimitere a răspuns afirmativ la această cerere, precizând în același timp că, prin ordonanțele din 23 ianuarie 2019, a suspendat judecarea cauzelor în ceea ce privește cererile de nepronunțare asupra fondului introduse în fața sa de Procurorul general, în temeiul articolului 4 alineatele 1 și 2 din Legea din 21 noiembrie 2018, până la pronunțarea Curții în prezentele cauze.

95. În acest răspuns, instanța de trimitere arată că un răspuns la întrebările adresate în cauzele menționate rămâne necesar pentru a-i permite să soluționeze chestiunile prealabile de natură procedurală care se ridică în fața sa înainte de a-și putea pronunța hotărârile în aceste cauze.

96. Pe de altă parte și în ceea ce privește fondul litigiilor principale, Legea din 21 noiembrie 2018 nu ar fi avut drept obiectiv înlăturarea incompatibilității dreptului național cu dreptul Uniunii, ci aplicarea măsurilor provizorii dispuse de doamna vicepreședintă a Curții prin Ordonanța din 19 octombrie 2018, Comisia/Polonia (C-619/18 R, nepublicată, EU:C:2018:852), confirmată prin Ordonanța Curții din 17 decembrie 2018, Comisia/Polonia (C-619/18 R, EU:C:2018:1021). Astfel, această lege nu ar fi abrogat *ex tunc* dispozițiile naționale în litigiu și nici efectele lor juridice. În timp ce legea menționată ar cere reintegrarea în funcție a judecătorilor reclamanți din litigiile principale după pensionarea lor și introducerea unei ficțiuni juridice cu privire la continuarea neîntreruptă a mandatului lor ca efect al acestei reintegrări, litigiile principale ar urmări să stabilească faptul că judecătorii în cauză nu s-au pensionat niciodată și au rămas pe deplin în funcție pe tot parcursul acestei perioade, ceea ce nu ar putea rezulta decât dintr-o eliminare a normelor naționale contestate, în temeiul supremației dreptului Uniunii. Or, această distincție ar fi esențială pentru a stabili

statutul judecătorilor în cauză din punctul de vedere al capacității lor de a lua măsuri jurisdicționale, organizatorice și administrative, precum și din punctul de vedere al unor eventuale revendicări reciproce între aceștia și Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) în temeiul raportului de muncă sau chiar al răspunderii disciplinare. În această ultimă privință, instanța de trimitere subliniază că, potrivit declarațiilor reprezentanților puterii politice, judecătorii menționați au exercitat în mod nelegal funcții jurisdicționale până la 1 ianuarie 2019, data intrării în vigoare a Legii din 21 noiembrie 2018.

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

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

99. În speță, trebuie subliniat mai întâi că, prin intermediul întrebărilor preliminare pe care le-a adresat Curții și al interpretării dreptului Uniunii pe care o solicită în speță, instanța de trimitere nu urmărește să fie lămurită cu privire la fondul litigiilor cu care este sesizată și care au ele însești legătură cu alte aspecte care intră sub incidența dreptului Uniunii, ci în ceea ce privește o problemă de natură procedurală care trebuie soluționată de aceasta *in limine litis*, din moment ce privește însăși competența acestei instanțe de a soluționa litigiile respective.

100. În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, Curtea este competentă să indice instanței naționale elementele de drept al Uniunii care pot contribui la soluționarea unei probleme de competență care se ridică în fața sa (Hotărârea din 22 octombrie 1998, IN. CO. GE.'90 și alții, C-10/97-C-22/97, EU:C:1998:498, punctul 15 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 12 decembrie 2002, Universale-Bau și alții, C-470/99, EU:C:2002:746, punctul 43). Acest lucru este valabil în special atunci când, precum în speță și după cum reiese din cuprinsul punctelor 79-81 din prezenta hotărâre, problemele ridicate se referă la aspectul dacă instanța națională competentă în mod normal să soluționeze un litigiu în care un justițiabil se prevalează de un drept pe care îl are în temeiul dreptului Uniunii îndeplinește cerințele care rezultă din dreptul la o cale de atac jurisdicțională efectivă, așa cum este garantat la articolul 47 din cartă și la articolul 9 alineatul (1) din Directiva 2000/78.

101. În ceea ce privește Legea din 21 noiembrie 2018, aceasta nu privește aspectele referitoare la competența judiciară de a judeca cauzele principale asupra cărora instanța de trimitere este astfel chemată să se pronunțe și cu privire la care a fost solicitată în speță o interpretare a dreptului Uniunii.

102. În continuare, trebuie să se precizeze că împrejurarea că dispoziții naționale precum

articolul 4 alineatele 1 și 2 din Legea din 21 noiembrie 2018 dispun închiderea unor litigii precum cele principale nu poate, în principiu și în lipsa unei decizii a instanței de trimitere prin care se dispune o asemenea închidere sau o nepronunțare asupra fondului în cauzele principale, să determine Curtea să concluzioneze că nu mai este necesar să se pronunțe cu privire la întrebările cu care este sesizată cu titlu preliminar.

103. Astfel, trebuie amintit că instanțele naționale au cea mai largă posibilitate de a sesiza Curtea cu o chestiune de interpretare a dispozițiilor pertinente ale dreptului Uniunii, această posibilitate transformându se în obligație pentru instanțele de ultim grad de jurisdicție, sub rezerva excepțiilor recunoscute de jurisprudența Curții. O normă de drept național nu poate astfel împiedica o instanță națională, după caz, să utilizeze această posibilitate sau să se conformeze acestei obligații. Atât această posibilitate, cât și această obligație sunt, astfel, inerente sistemului de cooperare între instanțele naționale și Curte, stabilit prin articolul 267 TFUE, și funcțiilor de instanță însărcinată cu aplicarea dreptului Uniunii încredințate de această dispoziție instanțelor naționale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 aprilie 2016, PFE, C-689/13, EU:C:2016:199, punctele 32 și 33, precum și jurisprudența citată).

104. Dispozițiile naționale precum cele vizate la punctul 102 din prezenta hotărâre nu pot să împiedice, așadar, o cameră a unei instanțe de ultim grad de jurisdicție, confruntată cu o problemă de interpretare a dreptului Uniunii, să mențină întrebările pe care le-a adresat cu titlu preliminar Curții.

105. În sfârșit, trebuie să se sublinieze că, în ceea ce privește cauzele C-624/18 și C-625/18, care au legătură cu menținerea sau cu nemenținerea unui raport de muncă în calitate de judecător în funcție între reclamanții din litigiile principale și angajatorul lor, Sąd Najwyższy (Curtea Supremă), din explicațiile furnizate de instanța de trimitere, expuse la punctul 96 din prezenta hotărâre, reiese că, având în vedere în special ansamblul consecințelor care decurg din existența unui asemenea raport de muncă, o eventuală nepronunțare asupra fondului litigiilor cu care este sesizată instanța menționată nu se impune în mod vădit ca urmare a simplului fapt al intrării în vigoare a articolului 2 alineatul 1 din Legea din 21 noiembrie 2018.

106. Rezultă din tot ceea ce precedă că adoptarea și intrarea în vigoare a Legii din 21 noiembrie 2018 nu sunt de natură să justifice nepronunțarea Curții cu privire la a doua și la a treia întrebare în cauzele C-624/18 și C-625/18.

107. În schimb, în ceea ce privește cauza C-585/18, trebuie amintit că acțiunea cu care este sesizată instanța de trimitere este îndreptată împotriva unui aviz al KRS, emis în cadrul unei proceduri care poate conduce eventual la o decizie de prelungire a exercitării funcției de judecător a reclamantului din litigiul principal după împlinirea vârstei de pensionare nou-stabilită la 65 de ani.

108. Or, trebuie să se constate că nu reiese din explicațiile sus-menționate, furnizate de instanța de trimitere, că această acțiune ar avea în continuare un obiect, în special că un astfel de aviz ar putea să nu fie caduc, chiar dacă, în temeiul unor dispoziții naționale adoptate între timp, au fost abrogate atât dispozițiile naționale care instituie această nouă vârstă de pensionare, cât și cele care instituie procedura de prelungire a exercitării funcțiilor jurisdicționale în care se înscria necesitatea unui asemenea aviz, având drept consecință să permită reclamantului din litigiul principal să rămână în funcție până la vârsta de 70 de ani, în conformitate cu dispozițiile naționale în vigoare înainte de adoptarea dispozițiilor astfel abrogate.

109. În aceste condiții și având în vedere principiile amintite la punctele 69 și 70 din prezenta hotărâre, nu mai este necesară pronunțarea Curții cu privire la întrebările adresate în cauza C-585/18.

Cu privire la admisibilitatea celei de a doua și a celei de a treia întrebări în cauzele C-624/18 și C-625/18

110. Guvernul polonez arată că a doua și a treia întrebare în cauzele C-624/18 și C-625/18 sunt inadmisibile. În primul rând, aceste întrebări ar fi lipsite de obiect, întrucât răspunsurile la ele nu ar fi necesare, din moment ce procedurile pendinte în fața Camerei pentru litigii de muncă și asigurări sociale care a efectuat trimiterile preliminare ar fi afectate de nulitate, în conformitate cu articolul 379 punctul 4 din Codul de procedură civilă, pentru încălcarea normelor referitoare la compunerea și la competența instanțelor. Astfel, completul de judecată care, în speță, funcționează în camera menționată ar fi compus din trei judecători, în timp ce, potrivit articolului 79 din noua Lege privind Curtea Supremă, cauze precum cele din litigiile principale trebuie să fie soluționate în primă instanță de un singur judecător. În al doilea rând, răspunsurile la întrebările menționate nu ar putea, în orice caz, să autorizeze instanța de trimitere să fie sesizată cu cauze care sunt de competența unei alte camere a Sąd Najwyższy (Curtea Supremă), fără să încalce competența exclusivă a statelor membre în materie de organizare judiciară și să depășească competența Uniunii, și nici, prin urmare, să se dovedească relevante pentru soluționarea litigiilor principale.

111. Cu toate acestea, elementele astfel invocate, care au legătură cu aspecte de fond, nu sunt nicidecum de natură să afecteze admisibilitatea întrebărilor adresate.

112. Astfel, întrebările menționate privesc în esență tocmai aspectul dacă, în pofida normelor naționale de repartizare a competențelor judiciare în vigoare în statul membru în cauză, o instanță precum instanța de trimitere are obligația, în temeiul dispozițiilor dreptului Uniunii menționate în aceste întrebări, să înlăture respectivele norme naționale și să își asume, dacă este cazul, o competență judiciară în ceea ce privește litigiile principale. Or, o hotărâre prin care Curtea ar confirma existența unei asemenea obligații s-ar impune instanței de trimitere și tuturor celorlalte organe ale Republicii Polone fără ca dispozițiile interne referitoare la nulitatea procedurilor sau la repartizarea competențelor judiciare, la care se referă guvernul polonez, să poată împiedica acest lucru.

113. Rezultă că nu pot fi reținute obiecțiile formulate de guvernul polonez în ceea ce privește admisibilitatea întrebărilor menționate.

Cu privire la examinarea pe fond a celei de a doua și a celei de a treia întrebări în cauzele C-624/18 și C-625/18

114. Trebuie amintit că, astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 77-81 din prezenta hotărâre, în situații precum cele în discuție în litigiile principale, în care reclamanții invocă încălcări, în privința lor, ale interdicției discriminării pe motive de vârstă în ceea ce privește încadrarea în muncă, prevăzută de Directiva 2000/78, au vocația să se aplice atât articolul 47 din cartă, care garantează dreptul la protecție jurisdicțională efectivă, cât și articolul 9 alineatul (1) din directiva menționată, care reafirmă acest drept la o cale de atac efectivă.

115. În această privință, conform unei jurisprudențe constante, în lipsa unei reglementări a Uniunii în materie, revine ordinii juridice interne a fiecărui stat membru atribuția de a desemna instanțele competente și de a prevedea modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor destinate să asigure protecția drepturilor individuale derivate din ordinea juridică a Uniunii, statele membre

având însă responsabilitatea de a asigura, în fiecare caz, respectarea dreptului la protecție jurisdicțională efectivă a acestor drepturi, astfel cum este garantat la articolul 47 din cartă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 octombrie 1998, IN. CO. GE.'90 și alții, C-10/97-C-22/97, EU:C:1998:498, punctul 14, precum și jurisprudența citată, Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punctele 44 și 45, precum și Hotărârea din 19 martie 2015, E.ON Földgáz Trade, C-510/13, EU:C:2015:189, punctele 49 și 50, precum și jurisprudența citată).

116. Pe de altă parte, trebuie amintit că articolul 52 alineatul (3) din cartă prevede că, în măsura în care aceasta din urmă conține drepturi ce corespund celor garantate prin CEDO, înțelesul și întinderea lor sunt aceleași ca cele prevăzute de această convenție.

117. Or, astfel cum reiese din explicațiile referitoare la articolul 47 din cartă, care, conform articolului 6 alineatul (1) al treilea paragraf TUE și articolului 52 alineatul (7) din cartă, trebuie să fie luate în considerare pentru interpretarea acesteia, primul și al doilea paragraf ale acestui articol 47 corespund articolului 6 paragraful 1 și articolului 13 din CEDO (Hotărârea din 30 iunie 2016, Toma și Biroul Executorului Judecătoresc Horațiu-Vasile Cruduleci, C-205/15, EU:C:2016:499, punctul 40, precum și jurisprudența citată).

118. Prin urmare, Curtea trebuie să aibă grijă ca interpretarea pe care o dă articolului 47 al doilea paragraf din cartă să asigure un nivel de protecție care nu încalcă nivelul garantat la articolul 6 din CEDO, astfel cum a fost interpretat de Curtea Europeană a Drepturilor Omului (Hotărârea din 29 iulie 2019, Gambino și Hyka, C-38/18, EU:C:2019:628, punctul 39).

119. În ceea ce privește conținutul acestui articol 47 al doilea paragraf, reiese din însuși textul acestei dispoziții că dreptul fundamental la o cale de atac efectivă pe care îl consacră implică în special dreptul oricărei persoane la un proces echitabil în fața unei instanțe independente și imparțiale.

120. 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 [Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 58 și jurisprudența citată].

121. Potrivit unei jurisprudențe constante, cerința de independență menționată cuprinde două aspecte. 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 25 iulie 2018, Minister for Justice and Equality (Deficiențele sistemului judiciar), C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, punctul 63 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 72].

122. 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, precum și Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 73].

123. 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 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, precum și Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 74].

124. În definitiv, conform principiului separării puterilor care caracterizează funcționarea unui stat de drept, trebuie să fie garantată independența instanțelor față de puterile legislativă și executivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 noiembrie 2016, Poltorak, C-452/16 PPU, EU:C:2016:858, punctul 35).

125. În această privință, trebuie ca judecătorii să se afle la adăpost de intervenții sau de presiuni exterioare care le pot pune în pericol independența. Normele menționate la punctul 123 din prezenta hotărâre trebuie 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 în acest sens Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 112 și jurisprudența citată].

126. Această interpretare a articolului 47 din cartă este susținută de jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului referitoare la articolul 6 paragraful 1 din CEDO, potrivit căreia această dispoziție impune ca instanțele să fie independente atât față de părți, cât și față de executiv și de legiuitor (Curtea EDO, Hotărârea din 18 mai 1999, Ninn-Hansen împotriva Danemarcei, CE:ECHR:1999:0518DEC002897295, punctul 19 și jurisprudența citată).

127. Potrivit unei jurisprudențe constante a aceleiași Curți, pentru a stabili dacă o instanță este „independentă", în sensul articolului 6 paragraful 1 menționat, trebuie să se țină seama în special de modul de desemnare și de durata mandatului membrilor săi, de existența unei protecții împotriva presiunilor externe și de aspectul dacă organul în cauză prezintă o aparență de independență (Curtea EDO, Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Ramos Nunes de la Carvalho e Sá împotriva Portugaliei, CE:ECHR:2018:1106JUD005539113, § 144 și jurisprudența citată), precizându-se în această ultimă privință că este în discuție încrederea însăși pe care orice instanță trebuie să o inspire justițiabililor într-o societate democratică (a se vedea în acest sens Curtea EDO, Hotărârea din 21 iunie 2011, Fruni împotriva Slovaciei, CE:ECHR:2011:0621JUD000801407, § 141).

128. În ceea ce privește condiția de „imparțialitate", în sensul aceluiași articol 6 paragraful 1, aceasta poate, potrivit unei jurisprudențe de asemenea constante a Curții Europene a Drepturilor Omului, să fie apreciată în diferite moduri, și anume, potrivit unui demers subiectiv, ținând seama de convingerea personală și de comportamentul judecătorului, cu alte cuvinte verificând dacă acesta a dat dovadă de parțialitate sau de prejudecată personală în speță, precum și potrivit unui demers obiectiv care constă

în a stabili dacă instanța oferea, în special prin intermediul compunerii sale, garanții suficiente pentru a exclude orice îndoială legitimă referitoare la imparțialitatea sa. În ceea ce privește aprecierea obiectivă, aceasta constă în a stabili dacă, independent de conduita personală a judecătorului, anumite fapte care pot fi verificate permit să se pună la îndoială imparțialitatea acestuia din urmă. În această materie, chiar și aparențele pot avea importanță. Este vorba despre încrederea pe care instanțele dintr-o societate democratică trebuie să o inspire justițiabililor, începând cu părțile din procedură (a se vedea în special Curtea EDO, Hotărârea din 6 mai 2003, Kleyn și alții împotriva Țărilor de Jos, CE:ECHR:2003:0506JUD003934398, § 191 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Ramos Nunes de la Carvalho e Sá împotriva Portugaliei, CE:ECHR:2018:1106JUD005539113, § 145, 147 și 149, precum și jurisprudența citată).

129. Astfel cum Curtea Europeană a Drepturilor Omului a subliniat în mod repetat, aceste noțiuni de independență și de imparțialitate obiectivă sunt strâns legate, ceea ce o determină în general să le examineze împreună (a se vedea în special Curtea EDO, Hotărârea din 6 mai 2003, Kleyn și alții împotriva Țărilor de Jos, CE:ECHR:2003:0506JUD003934398, § 192 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Ramos Nunes de la Carvalho e Sá împotriva Portugaliei, CE:ECHR:2018:1106JUD005539113, § 150 și jurisprudența citată). Potrivit jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, pentru a se pronunța cu privire la existența unor motive de a pune la îndoială că aceste cerințe de independență sau de imparțialitate obiectivă sunt îndeplinite într-o anumită cauză, poate fi luat în considerare punctul de vedere al unei părți, însă el nu joacă un rol decisiv. Elementul determinant constă în a ști dacă acestea pot fi considerate justificate în mod obiectiv (a se vedea în special Curtea EDO, Hotărârea din 6 mai 2003, Kleyn și alții împotriva Țărilor de Jos, CE:ECHR:2003:0506JUD003934398, § 193 și 194, precum și jurisprudența citată, și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Ramos Nunes de la Carvalho e Sá împotriva Portugaliei, CE:ECHR:2018:1106JUD005539113, § 147 și 152, precum și jurisprudența citată).

130. În această materie, Curtea Europeană a Drepturilor Omului subliniază în mod repetat că, deși principiul separării puterii executive și a autorității judiciare tinde să dobândească o importanță crescândă în jurisprudența sa, nici articolul 6, nici o altă dispoziție din CEDO nu impune statelor un anumit model constituțional care reglementează într-un mod sau în altul raporturile și interacțiunea dintre diferitele puteri statale și nici nu obligă aceste state să se conformeze uneia sau alteia dintre noțiunile constituționale teoretice privind limitele admisibile ale unei astfel de interacțiuni. Problema este în continuare dacă, într-o anumită cauză, cerințele CEDO au fost respectate (a se vedea în special Curtea EDO, Hotărârea din 6 mai 2003, Kleyn și alții împotriva Țărilor de Jos, CE:ECHR:2003:0506JUD003934398, § 193 și jurisprudența citată, Hotărârea din 9 noiembrie 2006, Sacilor Lormines împotriva Franței, CE:ECHR:2006:1109JUD006541101, § 59, precum și Hotărârea din 18 octombrie 2018, Thiam împotriva Franței, CE:ECHR:2018:1018JUD008001812, § 62 și jurisprudența citată).

131. În speță, îndoielile exprimate de instanța de trimitere se referă în esență la aspectul dacă, având în vedere normele naționale referitoare la crearea unei entități specifice precum Camera Disciplinară și referitoare în special la competențele atribuite acesteia, la compunerea sa și la condițiile și la modalitățile care au stat la baza numirii judecătorilor chemați să judece în cadrul acesteia, precum și la contextul în care au avut loc respectiva creare și respectivele numiri, o astfel de

entitate și membrii care o compun îndeplinesc cerințele de independență și de imparțialitate pe care trebuie să le îndeplinească o instanță în temeiul articolului 47 din cartă atunci când este chemată să se pronunțe cu privire la un litigiu în care un justițiabil se prevalează, precum în speță, de o încălcare a dreptului Uniunii în privința sa.

132. Revine instanței de trimitere sarcina de a se pronunța, în cele din urmă, cu privire la acest aspect după ce va fi efectuat aprecierile necesare în acest scop. Astfel, trebuie să se amintească faptul că articolul 267 TFUE nu abilitează Curtea să aplice normele dreptului Uniunii la o speță determinată, ci numai să se pronunțe asupra interpretării tratatelor și a actelor adoptate de instituțiile Uniunii. Cu toate acestea, conform unei jurisprudențe constante, în cadrul cooperării judiciare create prin intermediul acestui articol, Curtea, plecând de la elementele dosarului, poate furniza instanței naționale elementele de interpretare a dreptului Uniunii care ar putea să îi fie utile în aprecierea efectelor uneia sau ale alteia dintre dispozițiile acestuia (Hotărârea din 16 iulie 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punctul 71 și jurisprudența citată).

133. În această privință, în ceea ce privește condițiile înseși în care au intervenit numirile membrilor Camerei Disciplinare, trebuie să se precizeze de la bun început că simplul fapt că aceștia sunt numiți de Președintele Republicii nu este de natură să creeze o dependență a lor față de acesta și nici să dea naștere unor îndoieli referitoare la imparțialitatea lor, în cazul în care, odată numite, persoanele interesate nu sunt supuse niciunei presiuni și nu primesc instrucțiuni în exercitarea funcțiilor lor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 31 ianuarie 2013, D. și A., C-175/11, EU:C:2013:45, punctul 99, precum și Curtea EDO, Hotărârea din 28 iunie 1984, Campbell și Fell împotriva Regatului Unit, CE:ECHR:1984:0628JUD000781977, § 79, Hotărârea din 2 iunie 2005, Zolotas împotriva Greciei, CE:ECHR:2005:0602JUD003824002 § 24 și 25, Hotărârea din 9 noiembrie 2006, Sacilor Lormines împotriva Franței, CE:ECHR:2006:1109JUD006541101, § 67, precum și Hotărârea din 18 octombrie 2018, Thiam împotriva Franței, CE:ECHR:2018:1018JUD008001812, § 80 și jurisprudența citată).

134. Cu toate acestea, rămâne necesar să se asigure că modalitățile procedurale și condițiile de fond care conduc la adoptarea deciziilor de numire 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, odată ce persoanele interesate sunt numite [a se vedea prin analogie Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 111].

135. În acest scop, trebuie în special ca respectivele condiții și modalități să fie concepute astfel încât să îndeplinească cerințele amintite la punctul 125 din prezenta hotărâre.

136. În speță, trebuie arătat că articolul 30 din noua Lege privind Curtea Supremă prevede ansamblul condițiilor care trebuie îndeplinite de o persoană pentru a putea fi numită membru al acestei instanțe. Pe de altă parte, în temeiul articolului 179 din Constituție și al articolului 29 din noua Lege privind Curtea Supremă, judecătorii Camerei Disciplinare sunt, asemenea judecătorilor chemați să judece în celelalte camere ale instanței menționate, numiți de Președintele Republicii la propunerea KRS, și anume organul învestit prin articolul 186 din Constituție cu misiunea de a asigura independența instanțelor și a judecătorilor.

137. Or, intervenția unui astfel de organ, în contextul unui proces de numire a

judecătorilor, poate fi desigur, în principiu, de natură să contribuie la o obiectivare a acestui proces [a se vedea prin analogie Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 115; a se vedea de asemenea în acest sens Curtea EDO, Hotărârea din 18 octombrie 2018, Thiam împotriva Franței, CE:ECHR:2018:1018JUD008001812, § 81 și 82]. În special, faptul de a condiționa posibilitatea însăși a Președintelui Republicii de a numi un judecător la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) de existența unei propuneri în acest sens emise de KRS poate să limiteze în mod obiectiv marja de manevră de care dispune Președintele Republicii în exercitarea competenței care îi este astfel conferită.

138. Acest lucru este însă valabil numai cu condiția ca organul menționat să fie el însuși independent de puterile legislativă și executivă și de autoritatea căreia trebuie să îi prezinte o astfel de propunere de numire [a se vedea prin analogie Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 116].

139. Astfel, gradul de independență de care se bucură KRS față de puterile legislativă și executivă în exercitarea atribuțiilor care îi sunt astfel atribuite de legislația națională, în calitate de organ învestit, prin articolul 186 din Constituție, cu misiunea de a asigura independența instanțelor și a judecătorilor, poate avea relevanță atunci când trebuie să se aprecieze dacă judecătorii pe care îi selecționează vor fi în măsură să îndeplinească cerințele de independență și de imparțialitate care decurg din articolul 47 din cartă.

140. Revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă KRS oferă sau nu garanții suficiente de independență în raport cu puterile legislativă și executivă, ținând seama de ansamblul elementelor pertinente atât de fapt, cât și de drept și care se referă la condițiile în care membrii organului menționat au fost desemnați și, în egală măsură, la modul în care acesta își îndeplinește rolul în mod concret.

141. Instanța de trimitere menționează o serie de elemente care, în opinia sa, sunt de natură să pună la îndoială independența KRS.

142. În această privință, dacă unul sau altul dintre elementele astfel puse în evidență de instanța menționată poate să nu fie criticabil în sine și să țină în acest caz de competența statelor membre și de alegerile efectuate de acestea, combinarea lor, adăugată la împrejurările în care aceste alegeri au fost efectuate, poate, în schimb, să conducă la îndoieli referitoare la independența unui organ chemat să participe la procedura de numire a judecătorilor, chiar dacă o asemenea concluzie nu s-ar impune atunci când elementele menționate sunt avute în vedere în mod separat.

143. Sub această rezervă, printre elementele menționate de instanța de trimitere, se pot dovedi relevante pentru o asemenea apreciere de ansamblu următoarele împrejurări: în primul rând, împrejurarea că KRS nou-compus a fost constituit ca urmare a scurtării mandatului de patru ani în curs al membrilor care compuneau până în acel moment această entitate, în al doilea rând, împrejurarea că cei 15 membri ai KRS aleși dintre judecători sunt în prezent aleși de o ramură a puterii legislative dintre candidații care pot fi prezentați în special de grupuri de două mii de cetățeni sau de 25 de judecători, în timp ce, anterior, erau aleși de colegii lor, o astfel de reformă conducând la numiri care fac ca numărul membrilor KRS proveniți în mod direct din puterile politice sau aleși de acestea să ajungă la 23 din totalul de 25 de membri care compun acest organ, precum și, în al treilea rând, existența unor eventuale nereguli care ar fi putut vicia procesul de numire a anumitor membri ai KRS în noua sa compunere, evocate de instanța de trimitere și care, dacă este cazul, vor trebui verificate de aceasta.

144. În scopul acestei aprecieri de ansamblu, instanța de trimitere este de asemenea îndreptățită să țină cont de modul în care organul respectiv își îndeplinește misiunea constituțională de a asigura independența instanțelor și a judecătorilor și în care își exercită diversele competențe, în special dacă o face în așa fel încât să nască îndoieli referitoare la independența sa față de puterile legislativă și executivă.

145. Pe de altă parte, având în vedere faptul că, după cum reiese din dosarul de care dispune Curtea, deciziile Președintelui Republicii privind numirea judecătorilor la Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) nu pot face obiectul unui control jurisdicțional, revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă modul în care este definită, la articolul 44 alineatele 1 și 1a din Legea privind KRS, întinderea acțiunii care poate fi îndreptată împotriva unei rezoluții a KRS care cuprinde deciziile sale în ceea ce privește prezentarea unei propuneri de numire în funcția de judecător la această instanță permite să se asigure un control jurisdicțional efectiv al unor astfel de rezoluții, care să aibă ca obiect, cel puțin, verificarea inexistenței unui exces sau a unui abuz de putere, a unei erori de drept sau a unei erori vădite de apreciere (a se vedea în acest sens Curtea EDO, Hotărârea din 18 octombrie 2018, Thiam împotriva Franței, CE:ECHR:2018:1018JUD008001812, § 25 și 81).

146. Independent de această examinare a condițiilor în care au fost astfel numiți noii judecători ai Camerei Disciplinare și a rolului jucat de KRS în această privință, instanța de trimitere va putea de asemenea, în scopul de a verifica dacă această entitate jurisdicțională și membrii care o compun îndeplinesc cerințele de independență și de imparțialitate care decurg din articolul 47 din cartă, să fie determinată să ia în considerare diverse alte elemente ce caracterizează mai direct entitatea menționată.

147. Aceasta este situația, în primul rând, în ceea ce privește împrejurarea evidențiată de instanța de trimitere, potrivit căreia unei astfel de entități i-a fost conferită în mod specific, în temeiul articolului 27 alineatul 1 din noua Lege privind Curtea Supremă, o competență exclusivă de a soluționa cauzele în materia dreptului muncii și a asigurărilor sociale și a pensionării judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă), care erau până atunci de competența instanțelor de drept comun.

148. Deși o astfel de împrejurare nu este determinantă ca atare, trebuie totuși amintit, în ceea ce privește în special litigiile privind pensionarea judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă), precum cele principale, că atribuirea lor Camerei Disciplinare a avut loc în paralel cu adoptarea, puternic contestată, a unor dispoziții din noua Lege privind Curtea Supremă care au prevăzut o reducere a vârstei de pensionare a judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) și aplicarea acestei măsuri judecătorilor în funcție ai acestei instanțe și care au conferit Președintelui Republicii puterea discreționară de a prelungi exercitarea funcțiilor judiciare active de către judecătorii instanței menționate după împlinirea vârstei de pensionare nou-stabilită.

149. Or, trebuie amintit în această privință că, în Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme) (C-619/18, EU:C:2019:531), Curtea a constatat că, din cauza adoptării măsurilor menționate, Republica Polonă a adus atingere inamovibilității și independenței judecătorilor Sąd Najwyższy (Curtea Supremă) și nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE.

150. În al doilea rând, trebuie de asemenea subliniată, într-un astfel de context, împrejurarea, evidențiată și de instanța de trimitere, potrivit căreia, în temeiul articolului 131 din noua Lege privind Curtea Supremă, Camera Disciplinară

trebuie să fie compusă doar din judecători nou-numiți, cu excluderea, în consecință, a judecătorilor care erau deja în funcție în cadrul Sąd Najwyższy (Curtea Supremă).

151. În al treilea rând, trebuie să se arate că, deși a fost instituită în calitate de cameră a Sąd Najwyższy (Curtea Supremă), Camera Disciplinară, spre deosebire de celelalte camere care compun această instanță și astfel cum reiese în special din articolul 20 din noua Lege privind Curtea Supremă, pare să beneficieze de un grad de autonomie deosebit de mare în cadrul respectivei instanțe.

152. Deși fiecare dintre diferitele împrejurări evidențiate la punctele 147-151 din prezenta hotărâre nu sunt, în mod cert, prin ele însele și luate în considerare în mod izolat, de natură să conducă la o punere la îndoială a independenței unei entități precum Camera Disciplinară, situația ar putea să fie diferită, în schimb, ca urmare a combinării lor, iar aceasta cu atât mai mult dacă examinarea susmenționată în ceea ce privește KRS ar dezvălui o lipsă de independență a acestuia din urmă față de puterile legislativă și executivă.

153. Astfel, instanța de trimitere va fi chemată să aprecieze, ținând seama dacă este cazul de motivele sau de obiectivele specifice care ar fi invocate în fața sa pentru a încerca să justifice anumite măsuri în cauză, dacă combinarea elementelor menționate la punctele 143-151 din prezenta hotărâre și a tuturor celorlalte împrejurări pertinente stabilite în mod corespunzător de care ar urma să aibă cunoștință este de natură să dea naștere unor îndoieli legitime, în percepția justițiabililor, referitoare la impenetrabilitatea Camerei Disciplinare în privința unor elemente exterioare și în special a unor influențe directe sau indirecte ale puterilor legislative și executive, și referitoare la neutralitatea sa în raport cu interesele care se înfruntă și, astfel, poate să conducă la o lipsă a aparenței de independență sau de imparțialitate a entității menționate de natură să aducă atingere încrederii pe care justiția trebuie să o inspire acestor justițiabili într-o societate democratică.

154. În cazul în care instanța menționată ar ajunge la concluzia că aceasta este situația, ar rezulta că o asemenea entitate nu ar îndeplini cerințele care decurg din articolul 47 din cartă și din articolul 9 alineatul (1) din Directiva 2000/78, întrucât nu constituie o instanță independentă și imparțială, în sensul primei dintre aceste dispoziții.

155. Într-o astfel de ipoteză, instanța de trimitere solicită de asemenea să se stabilească dacă principiul supremației dreptului Uniunii îi impune să înlăture dispozițiile naționale care conferă entității menționate competența judiciară de a judeca litigiile principale.

156. Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie amintit că dreptul Uniunii se caracterizează prin faptul că este izvorât dintr-o sursă independentă, constituită de tratate, prin supremația sa în raport cu dreptul statelor membre, precum și prin efectul direct al unei întregi serii de dispoziții aplicabile statelor membre și resortisanților acestora. Asemenea caracteristici esențiale ale dreptului Uniunii au dat naștere unei rețele structurate de principii, de norme și de relații juridice mutual interdependente care leagă, reciproc, Uniunea însăși și statele sale membre, precum și statele membre între ele [Avizul 1/17 (Acordul CETA UE-Canada) din 30 aprilie 2019, EU:C:2019:341, punctul 109 și jurisprudența citată].

157. Principiul supremației dreptului Uniunii consacră prevalența dreptului Uniunii asupra dreptului statelor membre (Hotărârea din 24 iunie 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, punctul 53 și jurisprudența citată).

158. Acest principiu impune, prin urmare, tuturor entităților statelor membre să dea efect deplin diferitor norme ale Uniunii,

întrucât dreptul statelor membre nu poate afecta efectul recunoscut acestor diferite norme pe teritoriul statelor menționate (Hotărârea din 24 iunie 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, punctul 54 și jurisprudența citată).

159. În această privință, trebuie amintit printre altele că principiul interpretării conforme a dreptului intern, potrivit căruia instanța națională este obligată, în măsura posibilului, să dea dreptului intern o interpretare conformă cu cerințele dreptului Uniunii, este inerent sistemului tratatelor, în măsura în care permite instanței naționale să asigure, în cadrul competențelor sale, deplina eficacitate a dreptului Uniunii atunci când judecă litigiul cu care este sesizată (Hotărârea din 24 iunie 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, punctul 55 și jurisprudența citată).

160. Tot 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, instanța națională însărcinată cu aplicarea, în cadrul competenței proprii, a dispozițiilor dreptului Uniunii are obligația de a asigura efectul deplin al acestora, lăsând, la nevoie, neaplicată, din oficiu, orice dispoziție contrară a legislației naționale, chiar ulterioară, fără să solicite și fără să aștepte eliminarea prealabilă a acesteia pe cale legislativă sau prin orice alt procedeu constituțional (Hotărârea din 24 iunie 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, punctul 58 și jurisprudența citată).

161. În această privință, orice instanță națională, sesizată în cadrul competenței sale, are, în calitate de organ al unui stat membru, mai precis obligația de a lăsa neaplicată orice dispoziție națională contrară unei dispoziții de drept al Uniunii care este de efect direct în litigiul cu care este sesizată (Hotărârea din 24 iunie 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, punctul 61 și jurisprudența citată).

162. În ceea ce privește articolul 47 din cartă, din jurisprudența Curții reiese că dispoziția menționată este suficientă în sine și nu trebuie să fie precizată prin dispoziții ale dreptului Uniunii sau ale dreptului național pentru a conferi particularilor un drept care să poată fi invocat ca atare (Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 78, și Hotărârea din 29 iulie 2019, Torubarov, C-556/17, EU:C:2019:626, punctul 56).

163. Situația este aceeași în ceea ce privește articolul 9 alineatul (1) din Directiva 2000/78, din moment ce, astfel cum s-a amintit la punctul 80 din prezenta hotărâre, prin faptul că prevede că statele membre se asigură că orice persoană care se consideră lezată de nerespectarea, în privința sa, a principiului egalității de tratament prevăzut de această directivă poate să își valorifice drepturile, dispoziția menționată reafirmă în mod expres dreptul la o cale de atac efectivă în domeniul în discuție. Astfel, prin punerea în aplicare a Directivei 2000/78, statele membre sunt obligate să respecte articolul 47 din cartă, iar caracteristicile căii de atac prevăzute la articolul 9 alineatul (1) din directiva menționată trebuie astfel să fie stabilite în conformitate cu articolul 47 menționat (a se vedea prin analogie Hotărârea din 29 iulie 2019, Torubarov, C-556/17, EU:C:2019:626, punctele 55 și 56).

164. În consecință, în ipoteza vizată la punctul 160 din prezenta hotărâre, instanța națională este ținută să asigure, în cadrul competențelor sale, protecția juridică ce decurge pentru justițiabili din articolul 47 din cartă și din articolul 9 alineatul (1) din Directiva 2000/78 și să garanteze efectul deplin al acestor articole, lăsând neaplicată, dacă este necesar, orice dispoziție de drept intern contrară (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 79).

165. Or, o dispoziție națională care ar conferi o competență exclusivă pentru a soluționa un litigiu în care un justițiabil invocă, precum în speță, o încălcare a drepturilor care decurg din normele dreptului Uniunii unei anumite instanțe care nu îndeplinește cerințele de independență și de imparțialitate care decurg din articolul 47 din cartă ar priva persoana interesată de orice cale de atac efectivă, în sensul acestui articol și al articolului 9 alineatul (1) din Directiva 2000/78, și nu ar respecta conținutul esențial al dreptului la o cale de atac efectivă consacrat la articolul 47 din cartă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 29 iulie 2019, Torubarov, C-556/17, EU:C:2019:626, punctul 72).

166. În consecință, în cazul în care rezultă că o dispoziție națională rezervă competența de a soluționa un litigiu, precum cele principale, unei instanțe care nu îndeplinește cerințele de independență sau de imparțialitate impuse în temeiul dreptului Uniunii, în special al articolului 47 din cartă, o altă instanță sesizată cu un astfel de litigiu are obligația, în vederea garantării unei protecții jurisdicționale efective, în sensul articolului 47 menționat, și în conformitate cu principiul cooperării loiale consacrat la articolul 4 alineatul (3) TUE, să lase neaplicată dispoziția națională respectivă, astfel încât acest litigiu să poată fi soluționat de o instanță care îndeplinește aceleași cerințe și care ar fi competentă în domeniul în cauză dacă respectiva dispoziție nu ar împiedica acest lucru, și anume, în general, instanța care era competentă, în conformitate cu legislația în vigoare, înainte să intervină modificarea legislativă care a atribuit această competență instanței care nu respectă cerințele menționate (a se vedea prin analogie Hotărârea din 22 mai 2003, Connect Austria, C-462/99, EU:C:2003:297, punctul 42, precum și Hotărârea din 2 iunie 2005, Koppensteiner, C-15/04, EU:C:2005:345, punctele 32-39).

167. În ceea ce privește, pe de altă parte, articolele 2 și 19 TUE, dispoziții la care se referă și întrebările adresate Curții de instanța de trimitere, trebuie amintit că 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 [Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctul 47 și jurisprudența citată].

168. Or, principiul protecției jurisdicționale efective a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii, la care se referă articolul 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, constituie un principiu general al dreptului Uniunii care, în prezent, este afirmat la articolul 47 din cartă, astfel încât prima dintre aceste dispoziții impune tuturor statelor membre să stabilească căile de atac necesare pentru a asigura, în domeniile reglementate de dreptul Uniunii, o protecție jurisdicțională efectivă, în special în sensul celei de a doua dispoziții menționate [a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 iunie 2019, Comisia/Polonia (Independența Curții Supreme), C-619/18, EU:C:2019:531, punctele 49 și 54, precum și jurisprudența citată].

169. În aceste condiții, nu este necesară o examinare separată a articolului 2 și a articolului 19 alineatul (1) al doilea paragraf TUE, care nu ar putea decât să confirme concluzia enunțată deja la punctele 153 și 154 din prezenta hotărâre, pentru a răspunde la întrebările instanței de trimitere și pentru soluționarea litigiilor cu care este sesizată.

170. În sfârșit, Curtea nu trebuie în speță nici să interpreteze articolul 267 TFUE, menționat de asemenea de instanța de trimitere în întrebările sale. Astfel, în decizia de trimitere, această instanță nu a furnizat nicio explicație cu privire la motivele pentru care o interpretare a acestui articol s-ar putea dovedi pertinentă pentru

soluționarea aspectelor asupra cărora este chemată să se pronunțe în litigiile principale. În plus și în orice caz, rezultă că interpretarea articolului 47 din cartă și a articolului 9 alineatul (1) din Directiva 2000/78, care a fost efectuată la punctele 114-154 din prezenta hotărâre, este suficientă pentru a oferi un răspuns de natură să lămurească instanța menționată în perspectiva deciziilor pe care este chemată să le adopte în litigiile respective.

171. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la cea de a doua și la cea de a treia întrebare adresate în cauzele C-624/18 și C-625/18 după cum urmează:

– Articolul 47 din cartă și articolul 9 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun ca litigii privind aplicarea dreptului Uniunii să poată intra în competența exclusivă a unei entități care nu constituie o instanță independentă și imparțială în sensul primei dintre aceste dispoziții. Aceasta este situația în cazul în care condițiile obiective în care a fost creată entitatea respectivă și caracteristicile acesteia, precum și modul în care membrii săi au fost numiți sunt de natură să dea naștere unor îndoieli legitime, în percepția justițiabililor, referitoare la impenetrabilitatea acestei entități în privința unor elemente exterioare, în special a unor influențe directe sau indirecte ale puterilor legislativă și executivă, și la neutralitatea sa în raport cu interesele care se înfruntă și, astfel, pot conduce la o lipsă a aparenței de independență sau de imparțialitate a entității menționate care să fie de natură să aducă atingere încrederii pe care justiția trebuie să o inspire acestor justițiabili într-o societate democratică. Revine instanței de trimitere sarcina de a stabili, ținând seama de toate elementele relevante de care dispune, dacă aceasta este situația în ceea ce privește o entitate precum Camera Disciplinară a Sąd Najwyższy (Curtea Supremă).

– Într-o asemenea ipoteză, principiul supremației dreptului Uniunii trebuie interpretat în sensul că impune instanței de trimitere să lase neaplicată dispoziția din dreptul național care conferă competența de a soluționa litigiile principale entității menționate, astfel încât acestea să poată fi judecate de o instanță care îndeplinește cerințele de independență și de imparțialitate sus-menționate și care ar fi competentă în domeniul în cauză dacă dispoziția respectivă nu ar împiedica acest lucru.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

1) Nu mai este necesar să se răspundă la întrebările adresate de Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Camera pentru litigii de muncă și asigurări sociale) a Sąd Najwyższy (Curtea Supremă, Polonia) în cauza C-585/18 și nici la prima întrebare adresată de aceeași instanță în cauzele C-624/18 și C-625/18.

2) Trebuie să se răspundă la a doua și la a treia întrebare adresate în cauzele C-624/18 și C-625/18 după cum urmează:

Articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și articolul 9 alineatul (1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretate în sensul că se opun ca litigii privind aplicarea dreptului Uniunii să poată intra în competența exclusivă a unei entități care nu constituie o instanță independentă și imparțială, în sensul primei dintre aceste dispoziții. Aceasta este situația în cazul în care condițiile obiective în care a fost creată entitatea respectivă și caracteristicile acesteia, precum și modul în care membrii săi au fost numiți sunt de natură să dea naștere unor îndoieli legitime, în percepția justițiabililor, referitoare la impenetrabilitatea acestei entități în privința unor elemente exterioare, în special a unor influențe directe sau indirecte ale puterilor legislativă și executivă, și la neutralitatea sa în raport cu interesele care se înfruntă și, astfel, pot conduce la o lipsă a aparenței de independență sau de imparțialitate a entității menționate care să fie de natură să aducă atingere încrederii pe care justiția trebuie să o inspire acestor justițiabili într-o societate democratică. Revine instanței de trimitere sarcina de a stabili, ținând seama de toate elementele relevante de care dispune, dacă aceasta este situația în ceea ce privește o entitate precum Camera Disciplinară a Sąd Najwyższy (Curtea Supremă).

Într-o asemenea ipoteză, principiul supremației dreptului Uniunii trebuie interpretat în sensul că impune instanței de trimitere să lase neaplicată dispoziția din dreptul național care conferă competența de a soluționa litigiile principale entității menționate, astfel încât acestea să poată fi judecate de o instanță care îndeplinește cerințele de independență și de imparțialitate sus-menționate și care ar fi competentă în domeniul în cauză dacă dispoziția respectivă nu ar împiedica acest lucru.

Semnături

HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera a cincea) 28 noiembrie 2019(*)

„Funcție publică – Agenți contractuali – Remunerație – Decizie prin care se refuză acordarea indemnizației de expatriere – Articolul 4 alineatul (1) litera (a) din anexa VII la statut – Servicii efectuate pentru un alt stat – Statut diplomatic – Perioadă de referință de cinci ani"

În cauza T-592/18,

Katarzyna Wywiał-Prząda, cu domiciliul în Wezembeek-Oppem (Belgia), reprezentată de S. Orlandi și de T. Martin, avocați,

reclamantă,
împotriva
Comisiei Europene, reprezentată de T. Bohr și de D. Milanowska, în calitate de agenți,
pârâtă,

având ca obiect o cerere întemeiată pe articolul 270 TFUE prin care se solicită anularea deciziei Comisiei din 23 noiembrie 2017 prin care reclamantei i-a fost refuzat beneficiul indemnizației de expatriere,

TRIBUNALUL (Camera a cincea),

compus din domnul D. Gratsias, președinte, și doamnele A. Marcoulli și R. Frendo (raportoare), judecători,
grefier: domnul L. Ramette, administrator,

având în vedere faza scrisă a procedurii și în urma ședinței din 9 iulie 2019,
pronunță prezenta

Hotărâre

Istoricul cauzei

1. Reclamanta are cetățenie poloneză. Aceasta a sosit în Belgia la data de 22 septembrie 2010 în urma numirii soțului său drept consilier diplomatic la delegația permanentă a Republicii Polone la Organizația Tratatului Atlanticului de Nord (NATO).

2. Începând cu data de 2 iulie 2010, reclamanta a deținut un pașaport diplomatic, emis de Ministerul Afacerilor Externe din Polonia.

3. În perioada 7 ianuarie 2011-31 decembrie 2011, reclamanta a exercitat atribuții de secretariat în cadrul reprezentanței permanente a Republicii Polone la Uniunea Europeană.

4. În perioada 9 noiembrie 2012-11 ianuarie 2013, ea a moderat grupuri de conversație la Bruxelles (Belgia) pentru o asociație fără scop lucrativ, fiind onorată o notă de cheltuieli cu acest titlu.

5. Reclamanta a restituit pașaportul diplomatic și a fost înscrisă în registrul străinilor din Woluwe-Saint-Pierre (Belgia) începând cu data de 7 iunie 2013.

6. În perioada 16 iunie 2014-31 decembrie 2015 și ulterior în perioada 4 ianuarie 2016-31 august 2017, reclamanta a fost angajată succesiv de două societăți belgiene în cadrul unor prestări de servicii pentru Comisia Europeană.

7. La data de 9 septembrie 2016, soțul reclamantei s-a întors în Polonia la sfârșitul misiunii sale diplomatice. Reclamanta a rămas în Belgia cu fiul lor.

8. La data de 1 septembrie 2017, reclamanta a fost recrutată de Comisie ca agent contractual.

9. Prin decizia din 23 noiembrie 2017, autoritatea abilitată să încheie contracte de muncă a Comisiei (denumită în continuare „AAIC") a refuzat reclamantei beneficiul indemnizației de expatriere (denumită în continuare „decizia atacată").

10. Reclamanta a formulat o reclamație împotriva deciziei atacate la 21 februarie 2018. Această reclamație a fost respinsă printr-o decizie a AAIC din 18 iunie 2018, notificată în aceeași zi. Mai întâi, AAIC a determinat „perioada de cinci ani care se încheie cu șase luni înainte de angajarea în muncă" (denumită în continuare „perioadă de referință") prevăzută la articolul 4 alineatul (1) litera (a) din anexa VII la Statutul funcționarilor Uniunii Europene (denumit în continuare „statutul"), aplicabil agenților contractuali în temeiul articolelor 21 și 92 din Regimul aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene. AAIC a stabilit această perioadă de referință ca fiind cea cuprinsă între 1 martie 2012 și 28 februarie 2017. În continuare, AAIC a justificat respingerea reclamației formulate de reclamantă pentru motivul că ea avea reședința în Belgia de la 22 septembrie 2010, că exercitase acolo activități profesionale și că continuase să locuiască acolo după plecarea soțului său, în septembrie 2016.

Procedura și concluziile părților

11. Prin cererea introductivă depusă la grefa Tribunalului la 28 septembrie 2018, reclamanta a introdus prezenta acțiune.

12. Comisia a depus memoriul în apărare la 14 decembrie 2018.

13. La 14 februarie 2019, reclamanta a depus replica.

14. La 1 aprilie 2019, Comisia a depus duplica.

15. La propunerea judecătoarei raportoare, Tribunalul (Camera a cincea) a decis deschiderea fazei orale a procedurii și, în cadrul măsurilor de organizare a procedurii prevăzute la articolul 89 din Regulamentul de procedură, a adresat părților întrebări scrise, invitându-le să răspundă la acestea în ședință.

16. Pledoariile părților și răspunsurile acestora la întrebările scrise și orale adresate de Tribunal au fost ascultate în ședința din 9 iulie 2019.

17. Reclamanta solicită Tribunalului:

– anularea deciziei atacate;
– obligarea Comisiei la plata cheltuielilor de judecată.

18. Comisia solicită Tribunalului:

– respingerea acțiunii;
– obligarea reclamantei la plata cheltuielilor de judecată.

În drept

19. Reclamanta invocă un motiv unic, întemeiat pe încălcarea articolului 4 alineatul (1) litera (a) din anexa VII la statut. Acesta poate fi împărțit în două aspecte, primul întemeiat pe neluarea în considerare a statutului său diplomatic, iar al doilea pe o eroare în aplicarea noțiunii de reședință obișnuită.

Cu privire la primul aspect, întemeiat pe neluarea în considerare a statutului diplomatic al reclamantei

20. Reclamanta arată că a beneficiat de un statut diplomatic, în calitate de soție a unui agent diplomatic, de la 22 septembrie 2010, data sosirii sale în Belgia, până la 16 iunie 2013, dată la care a restituit pașaportul diplomatic. În considerarea acestui statut diplomatic și în temeiul articolului 4 alineatul (1) litera (a) a doua liniuță a doua teză din anexa VII la statut, ea susține că ar fi trebuit să beneficieze de neutralizarea acestui interval de timp. Prin efectul acestei neutralizări, perioada de referință ar fi început la 1 mai 2009, într-un moment în care avea reședința și lucra în Polonia și în care nu avea nicio legătură cu Belgia. Or, un agent ar pierde beneficiul indemnizației de expatriere numai dacă a avut reședința obișnuită sau și-a exercitat activitatea profesională principală în țara în care se află locul său de repartizare pe întreaga perioadă de referință. Întrucât situația nu ar fi aceasta, reclamanta apreciază că trebuia să i se acorde indemnizația de expatriere.

21. Articolul 4 alineatul (1) din anexa VII la statut prevede:

„Indemnizația de expatriere, egală cu 16% din valoarea totală a salariului de bază, a alocației pentru locuință și a alocației pentru creșterea copilului plătite funcționarului, se acordă:

(a) funcționarului:

– care nu are și nu a avut niciodată cetățenia statului pe teritoriul căruia se află locul său de repartizare și,

– care, în mod obișnuit, nu a locuit și nu și-a exercitat activitatea profesională principală pe teritoriul european al statului respectiv, în perioada de cinci ani care se încheie cu șase luni înainte de angajarea în muncă. Pentru aplicarea prezentei dispoziții, situațiile ce rezultă din serviciile efectuate pentru un alt stat sau organizație internațională nu se iau în considerare;

(b) funcționarului care are sau a avut cetățenia statului pe teritoriul căruia este situat locul său de repartizare și care, în perioada de 10 ani care se încheie la angajarea în muncă, a locuit în mod obișnuit în afara teritoriului european al statului respectiv pentru alte motive decât cele legate de exercitarea atribuțiilor în serviciul unui stat sau al unei organizații internaționale.” [traducere neoficială]

22. Articolul 4 alineatul (1) litera (a) din anexa VII la statut cuprinde astfel două părți. Prima definește cele două condiții cumulative pe care funcționarul trebuie în principiu să le îndeplinească pentru a beneficia de indemnizația de expatriere: să nu fi avut niciodată cetățenia statului pe teritoriul căruia se află locul său de repartizare și, în mod obișnuit, să nu fi locuit și să nu fi exercitat activitatea profesională principală pe teritoriul european al statului respectiv, în perioada de cinci ani care se încheie cu șase luni înainte de angajarea în muncă; a doua parte prevede, prin excepție de la acest principiu, că situațiile ce rezultă din serviciile efectuate pentru un alt stat sau organizație internațională nu se iau în considerare. Perioadele corespunzătoare acestor servicii sunt astfel neutralizate.

23. De altfel, indemnizația de expatriere este refuzată funcționarului sau agentului în cauză în temeiul articolului 4 alineatul (1) litera (a) din anexa VII la statut numai dacă pe întreaga perioadă de referință a avut reședința obișnuită sau și-a exercitat activitatea profesională principală în țara în care se află locul său de repartizare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 iunie 2015, Pondichie/Comisia, F-50/14, EU:F:2015:62, punctul 35). Or, în speță, neutralizarea perioadei scurse de la 22 septembrie 2010 la 16 iunie 2013, în care reclamanta a locuit în Belgia sub statut diplomatic în calitate de soție a unui agent diplomatic, ar avea efectul de a devansa începutul perioadei de referință la 6 iunie 2009, iar nu la 1 mai 2009, după cum susține reclamanta, și anume la un moment în care avea reședința

și lucra în Polonia și nu avea nicio legătură cu Belgia.

24. Prin urmare, este necesară pronunțarea cu privire la aspectul dacă noțiunea de „situații ce rezultă din serviciile efectuate pentru un alt stat", utilizată la articolul 4 alineatul (1) litera (a) a doua liniuță din anexa VII la statut, trebuie interpretată ca acoperind perioada în care reclamanta beneficia de un statut diplomatic în calitate de soție a unui agent diplomatic.

25. Neutralizarea perioadei corespunzătoare unei situații ce rezultă din servicii efectuate în statul de repartizare pentru un alt stat sau organizație internațională se explică prin faptul că se prezumă că efectuarea acestor servicii are drept consecință păstrarea unei legături specifice între persoana în cauză și acest alt stat sau această organizație internațională, împiedicând astfel crearea unei legături durabile cu statul de repartizare și, prin urmare, integrarea suficientă a respectivei persoane în societatea din acest din urmă stat (Hotărârea din 13 iulie 2018, Quadri di Cardano/Comisia, T-273/17, EU:T:2018:480, punctul 49).

26. Acestea fiind precizate, reclamanta susține că, în calitatea sa de soție a unui agent diplomatic, a beneficiat de diferite privilegii și imunități în temeiul Convenției de la Viena cu privire la relațiile diplomatice din 18 aprilie 1961 (denumită în continuare „Convenția de la Viena"). Potrivit reclamantei, acest statut diplomatic împiedică în sine crearea de legături durabile cu țara de repartizare. Acesta ar trebui, prin urmare, calificat ca „situație ce rezultă din serviciile efectuate pentru un alt stat" în sensul articolului 4 alineatul (1) litera (a) a doua liniuță a doua teză din anexa VII la statut.

27. Or, la punctul 14 din Hotărârea din 2 mai 1985, De Angelis/Comisia (246/83, EU:C:1985:165), Curtea a statuat că această dispoziție nu viza decât situațiile ce rezultă din serviciile efectuate de însuși funcționarul care se angajează în muncă și nu poate fi extinsă la altă persoană.

28. Cu toate acestea, reclamanta susține că această jurisprudență nu îi este aplicabilă deoarece, în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 2 mai 1985, De Angelis/Comisia (246/83, EU:C:1985:165), persoana în cauză, care își însoțise în Belgia soțul, funcționar al Comunității Europene, nu beneficia, în acest temei, de niciun statut diplomatic.

29. Cu toate acestea, trebuie să se constate că, în Hotărârea din 2 mai 1985, De Angelis/Comisia (246/83, EU:C:1985:165), Curtea nu a invocat nicidecum această absență a statutului diplomatic pentru a nega persoanei în cauză dreptul la indemnizația de expatriere.

30. Este adevărat că, în Hotărârea din 21 iunie 2007, Comisia/Hosman-Chevalier (C-424/05 P, EU:C:2007:367, punctele 42 și 43), citată de reclamantă, Curtea a evocat privilegiile, imunitățile și statutul special de care beneficia persoana interesată, pentru a admite că aceasta avea o legătură specifică cu un alt stat, care împiedica integrarea sa în țara de repartizare. Problema care trebuia soluționată în cauza respectivă era însă aceea dacă reclamanta, care lucra la Biroul de legătură al landurilor Republicii Austria, efectua servicii pentru acest stat, fiind astfel legată de acesta. În hotărârea menționată, Curtea a dedus această legătură dintr-o serie de elemente. Primul dintre aceste elemente consta în împrejurarea că personalul unei reprezentanțe permanente trebuie considerat ca aflându-se în serviciul statului membru în cauză și, în consecință, într-o situație de expatriere, în considerarea apartenenței sale la structurile acestei reprezentanțe. Al doilea element consta în faptul că, în ciuda repartizării sale la Biroul de legătură al landurilor, persoana interesată era membru al personalului reprezentanței permanente a Republicii Austria și se supunea autorității ierarhice a ambasadorului austriac, astfel încât trebuia să se considere că aceasta efectua servicii pentru statul austriac.

În sfârșit, al treilea element rezulta din faptul că statutul său era același cu acela al celorlalți funcționari aflați la post în cadrul reprezentanței menționate (Hotărârea din 21 iunie 2007, Comisia/Hosman-Chevalier, C-424/05 P, EU:C:2007:367, punctele 41 și 42). Prin urmare, statutul special evocat de Curte la punctul 43 din hotărârea respectivă nu poate fi interpretat ca decurgând numai din privilegiile și imunitățile de care beneficiase persoana interesată. Dimpotrivă, Curtea a pus mai mult accentul pe faptul că aceasta efectuase servicii pentru Republica Austria în cadrul reprezentanței sale permanente.

31. În Hotărârea ulterioară din 29 noiembrie 2007, Salvador García/Comisia (C-7/06 P, EU:C:2007:724, punctul 51), de asemenea citată de reclamantă, Curtea a făcut trimitere la Hotărârea din 21 iunie 2007, Comisia/Hosman-Chevalier (C-424/05 P, EU:C:2007:367), pentru a aprecia că statutul special al persoanei interesate, în calitate de membru al personalului unei reprezentanțe permanente, se afla la originea legăturii sale specifice cu statul membru în cauză și pentru a aprecia de asemenea că acest statut privilegiat, care i-a permis să beneficieze de diferite privilegii și imunități, reprezenta, prin el însuși, un obstacol în calea creării unei legături durabile cu statul de repartizare și, prin urmare, a integrării sale suficiente în societatea din acest stat. Cu toate acestea, Curtea a precizat la punctul 50 din Hotărârea din 29 noiembrie 2007, Salvador García/Comisia (C-7/06 P, EU:C:2007:724), ținând de asemenea cont de Hotărârea din 21 iunie 2007, Comisia/Hosman-Chevalier (C-424/05 P, EU:C:2007:367), că integrarea funcțională în cadrul reprezentanței permanente constituia un element determinant pentru a aprecia că o persoană recrutată efectuase servicii pentru un alt stat (a se vedea în același sens și Hotărârea din 24 ianuarie 2008, Adam/Comisia, C-211/06 P, EU:C:2008:34, punctul 45).

32. În sfârșit, în continuarea Hotărârii din 29 noiembrie 2007, Salvador García/Comisia (C-7/06 P, EU:C:2007:724), Curtea a statuat, în Hotărârea din 24 ianuarie 2008, Adam/Comisia (C-211/06 P, EU:C:2008:34, punctul 49) că, la interpretarea expresiei „servicii efectuate pentru un alt stat", prevăzută la articolul 4 alineatul (1) litera (a) a doua liniuță din anexa VII la statut, numai faptul că serviciile sunt efectuate în cadrul unei reprezentanțe permanente a unui stat, altul decât statul de repartizare, trebuie considerat relevant.

33. De aici rezultă că, chiar în jurisprudența citată de reclamantă, singurul element care reprezintă un obstacol în calea creării unei legături cu țara de repartizare este prestarea de servicii într-o situație de integrare funcțională în cadrul unei reprezentanțe diplomatice a unui alt stat sau a unei organizații internaționale.

34. Reclamanta obiectează totuși că termenii „situație ce rezultă din serviciile efectuate pentru un alt stat sau organizație internațională" utilizați la articolul 4 alineatul (1) litera (a) a doua liniuță a doua teză din anexa VII la statut acoperă alte situații decât cele care decurg exclusiv din exercitarea atribuțiilor pentru un astfel de stat sau o astfel de organizație.

35. Jurisprudența este efectiv constantă în sensul că dispoziția menționată nu poate fi limitată numai la persoanele care au făcut parte din personalul unui alt stat decât statul de repartizare sau al unei organizații internaționale, întrucât aceasta vizează toate „situațiile ce rezultă din serviciile efectuate" pentru un astfel de stat sau o astfel de organizație (Hotărârea din 25 octombrie 2005, Salazar Brier/Comisia, T-83/03, EU:T:2005:371, punctul 45, și Hotărârea din 25 octombrie 2005, De Bustamante Tello/Consiliul, T-368/03, EU:T:2005:372, punctul 42). După cum arată reclamanta, această jurisprudență se explică prin împrejurarea că acești termeni au un domeniu de aplicare mai larg decât termenii „exercitarea atribuțiilor", utilizați la articolul 4

alineatul (1) litera (b) din anexa VII la statut (Hotărârea din 30 martie 1993, Vardakas/Comisia, T-4/92, EU:T:1993:29, punctul 36).

36. Rezultă că articolul 4 alineatul (1) litera (a) a doua liniuță ultima teză din anexa VII la statut nu se referă numai la cazurile în care persoana interesată se găsește în cadrul unui raport de muncă în sens strict (a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 mai 2001, Liaskou/Consiliul, T-60/00, EU:T:2001:129, punctul 50). Totuși, potrivit aceleiași jurisprudențe, noțiunea de „situație ce rezultă din serviciile efectuate pentru un alt stat sau organizație internațională" corespunde numai situațiilor în care serviciul decurge dintr-o legătură juridică directă între persoana interesată și statul sau organizația internațională în cauză, în cadrul unui stagiu sau al unui contract de expert, de exemplu (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 octombrie 2005, Salazar Brier/Comisia, T-83/03, EU:T:2005:371, punctul 45, și Hotărârea din 25 octombrie 2005, De Bustamante Tello/Consiliul, T-368/03, EU:T:2005:372, punctul 42).

37. Prin urmare, articolul 4 alineatul (1) litera (a) a doua liniuță ultima teză din anexa VII la statut nu poate fi extins la soția unui agent diplomatic care a beneficiat, în această calitate, de anumite privilegii și imunități în temeiul Convenției de la Viena, dar care nu se poate prevala de o asemenea legătură juridică directă. În această privință, Comisia subliniază în mod întemeiat că dreptul reclamantei la un statut diplomatic nu era un drept propriu, ci un drept derivat, destinat să faciliteze viața de familie a agenților diplomatici, pe care îl avea în temeiul funcției soțului său.

38. Reclamanta mai arată că, în examinarea gradului său de integrare în Belgia, care, în definitiv, determină acordarea indemnizației de expatriere, nu se poate face abstracție de împrejurarea că, în temeiul Convenției de la Viena și al unei circulare a statului belgian din 15 mai 2014 referitoare la exercitarea unei activități profesionale sau comerciale lucrative de către membrii de carieră ai misiunilor diplomatice sau ai oficiilor consulare sau de către membrii familiilor acestora (denumită în continuare „circulara statului belgian"), ea nu putea exercita nicio activitate profesională în Belgia fără a restitui pașaportul diplomatic și a renunța astfel la statutul diplomatic acordat membrilor familiei unui agent diplomatic.

39. Trebuie amintit, în această privință, că noțiunea de expatriere depinde printre altele de situația personală a funcționarului, și anume de gradul său de integrare în statul de repartizare, care rezultă, de exemplu, din exercitarea anterioară a unei activități profesionale în acesta (a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 ianuarie 2008, Adam/Comisia, C-211/06 P, EU:C:2008:34, punctul 38, și Hotărârea din 13 iulie 2018, Quadri di Cardano/Comisia, T-273/17, EU:T:2018:480, punctul 44). Prin urmare, imposibilitatea de a exercita o asemenea activitate profesională, dacă ar fi dovedită, ar putea fi un element de natură să contrazică această integrare și să stabilească, *a contrario*, existența unei expatrieri.

40. Trebuie totuși să se arate că articolul 42 din Convenția de la Viena prevede că „[a]gentul diplomatic nu va exercita în statul acreditar vreo activitate profesională sau comercială în vederea unui câștig personal" și că nicio dispoziție nu extinde domeniul de aplicare al acestei interdicții asupra membrilor familiei acestui agent. Prin urmare, spre deosebire de agenții diplomatici, aceștia pot exercita o activitate profesională sau comercială în statul acreditar în cadrul legilor și reglementărilor acestuia și, așadar, după caz, prin intermediul autorizațiilor solicitate oricărui străin cu aceeași cetățenie, precum, de exemplu, un permis de muncă. Totuși, în calitatea sa de cetățean al unui stat membru al Uniunii Europene, reclamanta era chiar exonerată de această obligație. În plus, în ciuda exercitării unei activități profesionale sau comerciale, membrii

familiei unui agent diplomatic își păstrează în principiu privilegiile și imunitățile, astfel cum sunt prevăzute și delimitate la articolele 29-36 din convenția menționată, care le sunt aplicabile în temeiul articolului 37 paragraful 1 din aceasta. În fapt, în temeiul articolului 31 paragraful 1 litera (c) din Convenția de la Viena, numai imunitățile de jurisdicție civilă și administrativă sunt ridicate pentru orice acțiune privind o activitate profesională sau comercială. În ceea ce privește imunitatea penală, aceasta nu se ridică în mod anticipat.

41. Chiar dacă ulterioară perioadei care ar fi trebuit neutralizată potrivit reclamantei, circulara statului belgian confirmă cele de mai sus.

42. Este necesar totodată să se constate, având în vedere tot ceea ce precedă, că, spre deosebire de reclamantă, soțul său nu putea în niciun caz să exercite o activitate profesională sau comercială în Belgia. Astfel, reclamanta și soțul său nu se aflau în aceeași situație juridică.

43. Reclamanta invocă și articolul 57 din Convenția de la Viena cu privire la relațiile consulare din 24 aprilie 1963. Cu toate acestea, persoana interesată descrie atribuțiile soțului său ca fiind cele ale unui agent diplomatic, mai precis, ca fiind cele de „consilier la delegația permanentă a Republicii Polone la NATO". Prin urmare, în absența unor argumente privind modul în care aceste atribuții ar intra sub incidența acestei convenții, aceasta trebuie considerată ca lipsită de relevanță în speță.

44. Reclamanta susține de asemenea că nu există nicio explicație pentru ca un agent care exercită în țara de repartizare atribuții pentru un stat sau o organizație internațională să fie mai expatriat decât soțul său, care a locuit de asemenea acolo fără să exercite asemenea atribuții, dar beneficiind în egală măsură de un statut diplomatic.

45. După cum s-a arătat deja (punctul 39 de mai sus), noțiunea de expatriere depinde printre altele de gradul de integrare a persoanei interesate în țara de repartizare. Or, dacă se poate prezuma că o persoană păstrează o legătură specifică cu statul său de origine atunci când îl servește în cadrul delegației sau ambasadei sale, iar această situație împiedică crearea unei legături durabile cu țara de repartizare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 iunie 2007, Comisia/Hosman-Chevalier, C-424/05 P, EU:C:2007:367, punctul 38, și Hotărârea din 13 iulie 2018, Quadri di Cardano/Comisia, T-273/17, EU:T:2018:480, punctul 49), situația nu este în mod necesar aceeași pentru soțul său, care nu beneficiază de același mediu profesional dedicat serviciului statului menționat și care dispune, prin urmare, de o gamă mai largă de posibilități de integrare în societatea țării gazdă.

46. În sfârșit, reclamanta susține fără succes că, dacă soțul său ar fi fost recrutat de instituțiile Uniunii la aceeași dată ca ea, perioada în care el a beneficiat de un statut diplomatic ar fi fost neutralizată. Astfel, contrar celor susținute de reclamantă, rezultă din punctele 27-37, 40 și 45 de mai sus că ea și soțul său nu se găseau în aceeași situație juridică și factuală.

47. În concluzie, expatrierea unei persoane, care conferă dreptul la o indemnizație de expatriere, este independentă de statutul diplomatic de care aceasta beneficiază în temeiul dreptului internațional (a se vedea în acest sens Hotărârea din 30 martie 1993, Vardakas/Comisia, T-4/92, EU:T:1993:29, punctul 40). Această concluzie este *a fortiori* valabilă atunci când, precum reclamanta în speță, persoana menționată beneficiază de statutul respectiv fără a fi membră a personalului unei organizații internaționale sau al reprezentanței unui stat, altul decât statul de repartizare.

48. Prin urmare, AAIC nu a încălcat articolul 4 alineatul (1) litera (a) a doua liniuță ultima teză din anexa VII la statut prin stabilirea perioadei de referință de la 1 martie 2012 la 28 februarie 2017, fără să o devanseze la 6 iunie 2009.

49. În consecință, din tot ceea ce precedă rezultă că primul aspect al motivului reclamantei trebuie respins.

Cu privire la al doilea aspect, întemeiat pe o eroare în aplicarea noțiunii de reședință obișnuită

50. Reclamanta pretinde, în subsidiar, că, chiar dacă perioada în care a beneficiat de un statut diplomatic special nu poate fi neutralizată, ea nu a avut, în această perioadă, intenția să confere prezenței sale în Belgia caracterul stabil necesar pentru a se încadra în domeniul de aplicare al articolului 4 alineatul (1) litera (a) a doua liniuță prima teză din anexa VII la statut. Ea enumeră în acest sens elemente materiale care ar fi tot atâtea indicii ale expatrierii sale.

51. În primul rând, reclamanta pretinde că șederea sa în Belgia era indisociabil legată de misiunea diplomatică a soțului său și că prezența sa pe teritoriul belgian avea, din acest motiv, un caracter precar și provizoriu. Acest caracter precar și provizoriu ar fi lăsat fără interes orice încercare de a crea legături durabile cu Belgia.

52. Totuși, în măsura în care aplicarea articolului 4 alineatul (1) litera (a) a doua liniuță din anexa VII la statut depinde de gradul de integrare a persoanei în cauză în țara de repartizare înainte de angajarea în muncă (punctul 39 de mai sus) și în măsura în care gradul de integrare este independent de statutul diplomatic de care beneficiază în temeiul dreptului internațional (punctul 47 de mai sus), împrejurarea că șederea reclamantei în Belgia își avea originea în misiunea diplomatică a soțului său este, prin ea însăși, lipsită de relevanță.

53. În ceea ce privește natura presupus precară și provizorie a ședерii menționate, trebuie amintit că îi revine reclamantei obligația de a demonstra că sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 4 alineatul (1) litera (a) din anexa VII la statut (a se vedea Hotărârea din 13 iulie 2018, Quadri di Cardano/Comisia, T-273/17, EU:T:2018:480, punctul 51 și jurisprudența citată). Or, faptul că personalul diplomatic trebuie să își schimbe periodic locul de repartizare nu poate conduce la prezumarea unei absențe a integrării. Cu excepția unor împrejurări excepționale, agenții diplomatici rămân la post într-o anumită țară timp de mai mulți ani. În speță, soțul reclamantei a rămas de altfel repartizat la Bruxelles timp de șase ani.

54. În al doilea rând, reclamanta invocă natura specială a reședinței sale în Belgia, prin faptul că a fost găzduită, împreună cu familia sa, într-un apartament pus la dispoziția sa de către delegația permanentă a Republicii Polone la NATO, care plătea chiria și facturile aferente consumului de energie.

55. Trebuie amintit în acest sens că noțiunea de reședință obișnuită este interpretată în mod constant de jurisprudență ca fiind locul în care persoana în cauză și-a stabilit, cu intenția de a-i conferi un caracter stabil, centrul permanent sau obișnuit al intereselor sale. În plus, noțiunea de reședință implică, independent de elementul strict cantitativ referitor la timpul petrecut de acea persoană pe teritoriul unei țări sau al alteia, pe lângă faptul de a locui fizic într-un anumit loc, intenția de a conferi acestui fapt continuitatea ce rezultă dintr-o deprindere de viață și din desfășurarea unor raporturi sociale normale (Hotărârea din 13 iulie 2018, Quadri di Cardano/Comisia, T-273/17, EU:T:2018:480, punctul 48).

56. În speță, trebuie să se constate că reclamanta are reședința în Belgia din 22 septembrie 2010. Împrejurarea că a beneficiat de avantaje materiale constând într-o locuință de serviciu pentru care chiria și consumul de energie erau plătite de delegația permanentă a Republicii Polone la NATO nu poate constitui dovada păstrării unei legături cu țara sa de origine, astfel încât această legătură să excludă orice integrare în Belgia. Cu alte cuvinte, suportarea acestor costuri de către Republica Polonă nu presupune că această locuință nu putea să fie,

în mod stabil, centrul permanent sau obișnuit al intereselor reclamantei în Belgia.

57. Această suportare a costurilor nu ar împiedica nici ca reclamanta să stabilească raporturi sociale cu Belgia. Astfel, faptul că, după întoarcerea soțului său în Polonia, reclamanta a rămas în Belgia cu fiul său, pentru ca acesta să își continue școlarizarea constituie un indiciu care atestă o anumită integrare. De asemenea, constituie un indiciu al acestei integrări faptul că, deși era în continuare sub statut diplomatic, reclamanta a colaborat temporar cu o asociație din Bruxelles activă în domeniul formării, participând astfel la rețeaua asociativă din viitoarea sa țară de repartizare.

58. În această privință și în al treilea rând, reclamanta susține tocmai că moderarea unor grupuri de conversație nu constituia o activitate profesională în sensul articolului 4 alineatul (1) litera (a) din anexa VII la statut și că aceasta nu ar putea permite prezumarea voinței sale de a muta în Belgia centrul permanent al intereselor sale. Această activitate ar fi fost foarte limitată și ar fi condus numai la o rambursare a cheltuielilor. În ceea ce privește Comisia, aceasta consideră că era vorba despre o activitate remunerată.

59. Cu toate acestea, nu se poate pierde din vedere că o activitate profesională este, desigur, un criteriu obiectiv menționat la articolul 4 alineatul (1) litera (a) din anexa VII la statut pentru a evalua situația funcționarilor și a agenților nou recrutați (a se vedea în acest sens Hotărârea din 28 februarie 2019 Pozza/Parlamentul, T-216/18, nepublicată, EU:T:2019:118, punctul 25), dar acesta nu figurează decât cu titlu de exemplu (Hotărârea din 21 iunie 2007, Comisia/Hosman-Chevalier, C-424/05 P, EU:C:2007:367, punctul 35, și Hotărârea din 13 iulie 2018, Quadri di Cardano/Comisia, T-273/17, EU:T:2018:480, punctul 44). Prin urmare, contribuția unui funcționar sau a unui agent la activitatea unei structuri asociative în țara repartizării sale viitoare este susceptibilă, în anumite împrejurări, să constituie un indiciu, printre altele, privind integrarea persoanei interesate.

60. În al patrulea rând, reclamanta arată că a fost înregistrată în registrele populației din Belgia doar după restituirea pașaportului său diplomatic, la data de 16 iunie 2013.

61. Cu toate acestea, deși înscrierea în calitate de rezident într-o comună arată voința persoanei interesate și intenția sa de a stabili centrul stabil și permanent al reședinței și al intereselor sale în locul menționat (Ordonanța din 26 septembrie 2007, Salvador Roldán/Comisia, F-129/06, EU:F:2007:166, punctul 60), această înscriere rămâne un element formal din care nu se poate deduce, în speță, că reclamanta nu avea anterior reședința efectivă în Belgia, în special în împrejurările speței, în care existența acestei reședințe nu este de altfel contestată.

62. În al cincilea rând, reclamanta pretinde că, în perioada în care soțul său a exercitat în Belgia funcția de agent de ambasadă, ea a păstrat legături durabile cu Polonia.

63. Reclamanta pretinde astfel că a rămas proprietara unui imobil în Polonia și că a păstrat un număr de telefon polonez. Aceasta ar fi menținut chiar o activitate profesională în calitate de profesoară de limbi străine și traducătoare autorizată până în anul 2013 și ar fi continuat să plătească impozite acolo.

64. Totuși, faptul de a avea domiciliul fiscal în țara de origine și faptul de a dispune acolo de interese și de bunuri patrimoniale nu permit să se demonstreze că reședința obișnuită a reclamantei se află în această țară (a se vedea în acest sens Ordonanța din 26 septembrie 2007, Salvador Roldán/Comisia, F-129/06, EU:F:2007:166, punctul 59). Această concluzie este cu atât mai mult valabilă atunci când veniturile declarate fiscal în țara de origine rezultă dintr-o activitate profesională exercitată în străinătate. În ședință, reclamanta

a arătat tocmai că exercitase din Belgia profesia independentă de traducător autorizat pentru tribunalele poloneze și că în acest temei declarase, pentru anul 2012, un venit profesional de 2 664,64 zloți polonezi (PLN) (aproximativ 650 de euro). Reclamanta a arătat de asemenea, în ședință, că solicitase radierea sa din registrul comerțului polonez în anul 2014 și că suma de 54 289,16 PLN (aproximativ 12 700 de euro) declarată pentru acest an reprezenta salariul pe care îl primise în Belgia pentru angajarea sa în acel an la o societate belgiană prestatoare de servicii pentru Comisie.

65. Nici împrejurarea că a păstrat un număr de telefon polonez nu permite să se stabilească faptul că reclamanta păstrase centrul intereselor sale în Polonia, cu atât mai mult cu cât, astfel cum reclamanta a precizat în ședință, era vorba de un număr de telefon mobil, care putea fi utilizat, așadar, de pe teritoriul Belgiei.

66. În al șaselea rând, reclamanta arată că a lucrat întotdeauna într-un mediu internațional public, mai întâi la reprezentanța permanentă a Republicii Polone la Uniune, de la 7 ianuarie la 31 decembrie 2011, apoi la Comisie, de la 16 iunie 2014 la 31 august 2017. Ea susține că faptul de a fi lucrat astfel într-un mediu internațional și de a nu fi exercitat nicio activitate în sectorul privat ar atenua orice prezumție de integrare în societatea belgiană.

67. Totuși, astfel cum admite însăși reclamanta, ea nu a exercitat o activitate profesională în cadrul Comisiei decât prin intermediul a două contracte succesive cu două societăți belgiene care acționau pentru această instituție în cadrul unor prestări de servicii. Or, jurisprudența a exclus din domeniul de aplicare al articolului 4 alineatul (1) litera (a) a doua liniuță ultima teză din anexa VII la statut situațiile triunghiulare în care noul funcționar sau noul agent lucrase, desigur, anterior în cadrul instituțiilor Uniunii, dar pentru societăți private la care era salariat (Hotărârea din 28 februarie 2019, Pozza/Parlamentul, T-216/18, nepublicată, EU:T:2019:118, punctul 51). Astfel, faptul de a fi exercitat o activitate profesională la Comisie în aceste condiții nu poate fi considerat ca un indiciu al unei absențe a integrării reclamantei în Belgia în perioada de referință.

68. În ceea ce privește prestările reclamantei în cadrul reprezentanței permanente a Republicii Polone la Uniune, acestea sunt anterioare perioadei de referință. Prin urmare, ele nu puteau avea o influență determinantă asupra aprecierii de către AAIC a aspectului dacă reclamanta se integrase sau nu în Belgia în perioada menționată.

69. Având în vedere considerațiile care precedă, al doilea aspect al motivului este nefondat, iar acesta din urmă trebuie respins în ansamblu.

70. Prin urmare, este necesar să se respingă acțiunea.

Cu privire la cheltuielile de judecată

71. Potrivit articolului 134 alineatul (1) din Regulamentul de procedură, partea care cade în pretenții este obligată, la cerere, la plata cheltuielilor de judecată. Întrucât reclamanta a căzut în pretenții, se impune obligarea acesteia la plata cheltuielilor de judecată, conform concluziilor Comisiei.

Pentru aceste motive,
TRIBUNALUL (Camera a cincea)
declară și hotărăște:

1) Respinge acțiunea.
2) O obligă pe doamna Katarzyna Wywiał-Prząda la plata cheltuielilor de judecată.

Gratsias Marcoulli Frendo

Pronunțată astfel în ședință publică la Luxemburg, la 28 noiembrie 2019.

JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

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

Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, în temeiul art. 61 lit. a) C. muncii. Natura juridică a termenului de 6 luni prevăzut de art. 252 alin. (1) Codul muncii

C. muncii, art. 50 lit. b), art. 252 alin. (1)

Obligațiile pe care contestatorul le-a încălcat, detaliate în cuprinsul deciziei de sancționare, erau prevăzute în Contractul individual de muncă, Regulamentul intern, Codul muncii şi Principiile corporative ale Companiei.

Termenul de 6 luni prevăzut de art. 252 alin. (1) C. muncii, este un termen de prescripție şi nu unul de decădere. Chiar dacă art. 2532 C. civ. nu prevede ca motiv de suspendare a cursului prescripției extinctive incapacitatea temporară de muncă a salariaților, cazurile acolo reglementate sunt unele generale. În speță nu sunt aplicabile aceste dispoziții generale privind suspendarea cursului prescripției, ci dispozițiile speciale ale art. 50 lit. b) C. muncii care prevăd că pe durata concediului pentru incapacitate temporară de muncă se suspendă de drept contractul individual de muncă. În interpretarea logică şi sistemică a dispozițiilor legale mai sus citate, Curtea a reținut că termenul de 6 luni este un termen de prescripție care se suspendă pe perioada incapacității de muncă a salariatului. O interpretare în sensul solicitat de contestator ar duce la concluzia de neadmis că dacă în perioada de 6 luni după comiterea unei abateri disciplinare angajatul s-ar afla în incapacitate de muncă acesta nu ar mai putea fi sancționat disciplinar, ceea ce este contrar dispozițiilor art. 16 alin. (1) din Constituție care prevăd că cetățenii sunt egali în fața legii, fără privilegii şi fără discriminări. Dacă dreptul angajatorului de a-şi sancționa angajatul este prohibit expres de lege pe o perioadă determinată, nici angajatul nu poate invoca curgerea vreunui termen sancționator în contra angajatorului, pe perioada în care dreptul angajatorului nu era actual, nu putea fi exercitat, prescripția fiind, prin esența ei, o sancțiune civilă aplicată titularului unui drept care stă în pasivitate şi nu-l exercită din culpa sa exclusivă în perioada prescrisă de lege. În sensul acestei interpretări sunt şi considerentele Deciziei ICCJ în interesul legii, nr. 16/2012, care, chiar dacă se referă la termenul de 30 de zile prevăzut de art. 252 alin. (1) C. muncii şi nu este direct aplicabilă în speță în temeiul art. 517 alin. (4) C. pr. civ., aduce un argument relevant în cauză, argument pe care instanțele ordinare nu îl pot ignora în interpretarea unor dispoziții legale care nasc dispute juridice. Astfel, termenul de 6 luni, prevăzut de art. 252 alin. (1) C. muncii, este un termen de prescripție a cărui curs a fost suspendat pe perioada incapacității temporare de muncă a contestatorului, astfel că sancționarea sa disciplinară s-a făcut înlăuntrul acestui termen.

Cu privire la data de la care începe curgerea termenului de prescripție de 6 luni, Curtea a reținut că aceasta este data când angajatorul a luat la cunoştință despre producerea prejudiciului, şi nu cum susține apelantul, data când s-a efectuat primul transfer bancar, după care apelantul s-a aflat în concediu de odihnă în perioada următoarelor transferuri bancare. Data invocată ca referință de apelant este nerelevantă, cât timp faptele imputate contestatorului au fost săvârşite prin omisiunea continuă de a-şi îndeplini obligațiile de serviciu, prin urmare, angajatorul nu putea lua la cunoştință de aceste omisiuni, fapte ilicite, decât la data la care i s-a produs un prejudiciu şi a aflat despre existența lui. Interpretarea dată de apelant legii, în sensul că angajatorul avea obligația de a preciza exact când

apelantul nu şi-a îndeplinit obligațiile de director general, nu a putut fi primită, omisiunea comisă de acesta fiind continuă; data comiterii faptei ilicite este aceea în care angajatorul a putut constata că activitatea desfăşurată de angajatul său a fost defectuoasă şi i-a cauzat un prejudiciu, fiind nerelevant că angajatul se afla în concediu de odihnă la data când angajatorul a luat la cunoştință despre prejudiciul cauzat de angajatul său prin neîndeplinirea continuă a obligațiilor de serviciu ce îi reveneau. Împrejurarea că angajatul se afla în concediu de odihnă la data constatării abaterii disciplinare cu caracter continuu poate avea consecințe doar cu privire la desfăşurarea procedurii disciplinare şi nu reprezintă, în niciun caz, un impediment pentru angajator de a constata faptele ilicite ale angajatului comise prin omisiunea de a-şi îndeplini, repetat şi pe o anumită perioadă, obligațiile de serviciu. Prin urmare, nu este vorba despre o completare a dispozițiilor de dreptul muncii cu dispoziții de drept penal, ci de o interpretare logică şi sistematică a prevederilor din Codul muncii privind angajarea răspunderii disciplinare a angajaților. O interpretare în sensul solicitat de apelant ar duce la concluzia absurdă că un angajat care nu îşi îndeplineşte atribuțiile de serviciu timp de 6 luni, fără a perturba activitatea angajatorului, nu mai poate fi sancționat vreodată, indiferent cât continuă să îşi desfăşoare activitatea defectuos şi indiferent de urmările, perturbările ori prejudiciile cauzate angajatorului.

În ce priveşte invocarea de către apelant a nulității deciziei de sancționare, curtea a constatat că faptele imputate contestatorului sunt omisive şi continue, constând în neîndeplinirea obligațiilor ce îi reveneau conform contractului individual de muncă şi Regulamentului intern al societății, prin urmare nu se poate pretinde angajatorului să descrie cum şi de ce angajatul nu şi-a îndeplinit obligațiile de serviciu. Angajatul pur şi simplu nu şi-a îndeplinit obligațiile asumate, iar angajatorul poate doar să constate neîndeplinirea acestor obligații, urmare constatării prejudiciului, şi să procedeze la sancționarea disciplinară a angajatului vinovat. Temeiul de drept al sancțiunii disciplinare aplicate contestatorului apelant a fost precizat de pârâta intimată ca fiind contractul individual de muncă, Regulamentul intern de funcționare al societății, cu trimitere expresă la fiecare prevedere încălcată.

În ce priveşte netemeinicia deciziei de sancționare pentru neîntrunirea celor 4 condiții ale angajării răspunderii disciplinare a apelantului, cu privire la existența faptei ilicite, Curtea a reținut, în acord cu prima instanță, că petentul apelant nu şi-a îndeplinit obligațiile care îi reveneau ca director general al societății. Corect a reținut instanța de fond că, în calitatea sa de director general, contestatorul nu a supravegheat activitatea societății şi nu a implementat regulile procedurale impuse de rapoartele de audit intern, nu a controlat şi supravegheat eficient activitatea departamentului financiar şi nu a solicitat informații legate de activitatea şi documentele acestui sector, nu cunoştea procedurile de plată şi nu a efectuat niciodată plăți, deşi deținea drept de semnătură A pentru aprobarea şi efectuarea plăților, nu s-a implicat în operațiunile efectuate de acest departament şi nu a realizat instructajele aferente pentru a implementa procedurile de lucru.

Aşadar, instanța de fond nu a reținut, cum susține apelantul, că singura faptă imputabilă acestuia este transferul de valută efectuat la data de 21 iulie 2016, când apelantul era la serviciu, ci a reținut că apelantul şi-a încălcat multiple obligații de serviciu cauzând astfel angajatorului prejudiciul de aproape 40 milioane euro.

Şi criticile apelantului privind lipsa vinovăției sale şi caracterul personal al răspunderii disciplinare sunt nefondate. În calitate de director general acesta avea obligația de supraveghere şi control a Departamentului financiar, de a verifica plățile efectuate, de a stabili proceduri care să garanteze securitatea transferurilor bancare, de a-i instrui pe subordonații săi în acest sens, motiv pentru care

apărarea că nu a fost responsabil direct de transferul succesiv, fraudulos, a unor sume de bani din contul angajatorului este nerelevantă şi nu a putut poate fi primită. În calitate de manager general acesta avea obligația de a lua toate măsurile, de a-şi supraveghea şi instrui subordonații pentru ca activitatea economică a angajatorului să nu fie perturbată, iar faptul că nu şi-a îndeplinit aceste atribuții, astfel cum erau prevăzute în contractul de muncă şi regulamentele interne ale pârâtei, îi este direct imputabil apelantului. Nu faptele săvârşite de directorul financiar (...) ori angajata (...) îi sunt imputate contestatorului, ci neîndeplinirea de către acesta a atribuțiilor de control, coordonare şi supraveghere a Departamentului financiar, aflat în subordinea sa, omisiuni care au determinat prejudicierea substanțială a pârâtei. În acest sens nu poate fi primită apărarea contestatorului şi nici depoziția martorei (...) potrivit căreia aceasta, în calitate de director financiar, era subordonată doar disciplinar şi nu profesional apelantului, o atare susținere fiind un nonsens. Nu poate fi angajată răspunderea disciplinară şi nu poate exista vreo sancțiune disciplinară fără existența unei fapte ilicite, cum chiar contestatorul susține. Or, nu poate fi angajată răspunderea disciplinară a directorului financiar în lipsa constatării unor încălcări ale atribuțiilor de serviciu care pot fi stabilite doar prin exercitarea unui control efectiv, direct şi nemijlocit al activității desfăşurate de angajat, control care incumbă apelantului.

Prejudiciul suferit de pârâtă a fost dovedit în cauză, instanța de apel încuviințând proba solicitată de apelant, cu privire la acest aspect. Urmare administrării probei, intimata a depus înscrisuri care, până la înscrierea în fals, fac dovada deplină a existenței prejudiciului şi a consemnării acestuia în actele contabile ale companiei.

Legătura de cauzalitate între fapta ilicită a apelantului, mai sus descrisă, şi prejudiciul în cuantum de 39.552.000 euro pricinuit angajatoarei este deplin dovedită în cauză cât timp sunt dovedite atât faptele omisive ale contestatorului, neîndeplinirea obligațiilor de serviciu, cât şi întinderea prejudiciului cauzat angajatorului.

Nu au putut fi primite nici criticile apelantului privind încălcarea dreptului său la apărare prin declanşarea târzie a cercetării sale disciplinare, doar în data de 16 ianuarie 2017 pentru fapte comise în perioada 21 iulie 2016 – 10 august 2016, fiind la alegerea angajatorului începerea cercetării disciplinare înlăuntrul termenului de prescripție extinctivă de 6 luni. Pe de altă parte, contestatorului, în procedura cercetării disciplinare, i s-au încuviințat cereri de amânare repetate, întemeiate pe incapacitatea temporară de muncă, prin urmare nu se poate reține nicio faptă şi culpă a angajatorului prin care să se fi vătămat dreptul la apărare al apelantului.

Nici apărarea, susținută de apelant, că transferurile s-au făcut intenționat, într-o manieră premeditată, prin eludarea evidentă a controlului atât al apelantului, ca director general, cât şi al altor angajați cu atribuții în acest sens, nu a putut fi primită. În primul rând nu există condamnări penale definitive care să susțină atare ipoteză, în al doilea rând răspunderea disciplinară este complementară celei penale şi ultima nu o exclude pe prima, şi, în al treilea rând, contestatorul, în apărarea sa, nu poate invoca cu succes culpa concurentă a altor angajați în prejudicierea angajatorului. Răspunderea disciplinară, cum şi apelantul a susținut, este una personală, fiecare angajat răspunde pentru încălcarea atribuțiilor sale de serviciu, în forma comisivă ori omisivă, iar faptul că la prejudicierea angajatorului au contribuit simultan, coordonat sau nu, mai mulți angajați, nu îi exonerează de răspundere pe niciunul dintre aceştia.

(C. Apel Oradea, secția I-a civilă, decizia civilă nr. 397/2019, www.portal.just.ro)

Prin sentința civilă nr. (...) din 10 iulie 2018 pronunțată de Tribunalul (...), a fost respinsă cererea formulată de reclamantul (...), în contradictoriu cu pârâta S.C. (...) S.R.L.

Pentru a pronunța astfel, tribunalul a reținut următoarele:

Între contestatorul (...) în calitate de angajat şi intimata SC (...) SRL în calitate de angajator s-au derulat raporturi de muncă începând cu data de 7 noiembrie 2002, fiind încheiat contractul individual de muncă nr. (...), contestatorul având, inițial, funcția de inginer mecanic.

La data de 10 ianuarie 2013 a fost încheiat actul adițional la contractul individual de muncă nr. (...) din 7 noiembrie 2002, potrivit căruia „în conformitate cu decizia administratorului societății, dl. (...) a fost numit Director general al SC (...) SRL, [...] 1.2. în conformitate cu legea română şi Codul Ocupațiilor din România, funcția va fi de „Director General Societate nr. cod 112011".

Ulterior, la data de 3 martie 2014 a fost întocmit actul la contractul individual de muncă nr. (...) din 7 noiembrie 2002 prin care s-a modificat cuantumul salariului de care a beneficiat reclamantul (...).

Conform mențiunilor din actul adițional încheiat la data de 10 ianuarie 2013, în calitatea sa de director general, reclamantul urma să gestioneze activitatea zilnică de business şi financiară a societății, să se asigure că deciziile administratorului societății sunt executate corect (pct. 3.3 din actul adițional). De asemenea, reclamantul era responsabil de organizarea procedurilor şi de a corecta înregistrarea activității fiscale a societății (pct. 3.3.7 din actul adițional). O atribuție direct legată de litigiul de față a fost cea stabilită în cuprinsul actului adițional la pct. 1.5 potrivit căreia „directorul general va fi responsabil de punerea în executare a deciziilor administratorului. În continuare Directorul general va gestiona operațiunile zilnice financiare şi de business", revenindu-i obligația de a respecta Regulamentul intern al societății, procedurile interne, codul etic şi celelalte acte la care se face referire în cuprinsul pct. 3.2.1 din Actul adițional la contractul individual de muncă, act adițional încheiat la data de 10 ianuarie 2013. Raporturile de muncă au încetat la data comunicării deciziei de concediere din 27 februarie 2017, prin care s-a dispus desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, în temeiul art. 61 lit. a) din Legea nr. 53/2003, sens în care s-a emis decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare nr. RU (...) din 27 februarie 2017.

Prin contestația formulată, reclamantul (...) a invocat, sub un prim aspect, faptul că nu au fost respectate prevederile art. 252 din Legea nr. 53/2003, sancțiunea fiind aplicată cu depăşirea termenului de 6 luni de la data săvârşirii faptei.

Instanța a reținut că la data de 16 ianuarie 2017 a fost întocmită convocarea în vederea efectuării cercetării disciplinare prealabile nr. (...) din 16 ianuarie 2017 [filele 200-206 vol. I al dosarului Tribunalului (...)], la data de 1 februarie 2017, 6 februarie 2017, respectiv 13 februarie 2017 au fost întocmite alte procese verbale de convocare a reclamantului-contestator [filele 207-213, 214-220, 222-228 vol. I dosar Tribunalul (...)].

În cuprinsul convocării pentru efectuarea cercetării disciplinare prealabile, s-a menționat care sunt faptele care urmează a fi cercetate, din punctul de vedere al răspunderii disciplinare, menționându-se aspectele care urmează să facă obiectul analizei. S-a mai constatat că s-a indicat atât temeiul juridic, cât şi temeiul de fapt al verificărilor ce urmau să fie realizate, făcându-se referire la textele de lege aplicabile şi a obligațiilor menționate

în actul adițional la contractul de muncă din data de 10 ianuarie 2013.

Reclamantul contestator (...) a fost prezent la data de 25 ianuarie 2017, pentru cercetarea disciplinară, când a solicitat stabilirea unui termen pentru a i se da posibilitatea să angajeze un avocat pentru a-şi pregăti apărarea.

La termenele ulterioare s-a constatat lipsa angajatului, astfel că la termenul din data de 23 februarie 2017, raportat la lipsa angajatului, constatându-se faptul că acesta şi-a exprimat poziția în scris, s-a finalizat cercetarea prealabilă, fiind întocmit proces-verbal.

Ulterior, la data de 27 februarie 2017 a fost emisă decizia de sancționare în cuprinsul căreia s-a constatat faptul că, „în perioada 21 iulie - 11 august 2016 o sumă de 39.552.000 euro a fost transferată fraudulos de către angajați ai (...). Transferurile bancare neautorizate au fost efectuate de salariați din cadrul departamentului financiar, cu încălcarea procedurilor de lucru".

Sancțiunea disciplinară a fost aplicată la data de 27 februarie 2017. S-a constatat că într-adevăr, raportat la data faptei, aplicarea sancțiunii s-a realizat cu depășirea termenului de 6 luni.

Cu toate acestea, instanța a reținut, contrar susținerilor reclamantului-contestator faptul că termenul de 6 luni nu este un termen de decădere, ci este mai degrabă un termen de prescripție, acesta putând fi suspendat sau întrerupt.

S-a reținut că pentru o perioadă, în luna ianuarie 2017, respectiv februarie 2017, reclamantul a beneficiat de concediu medical. Pentru perioadele menționate [30 ianuarie 2017 - 31 ianuarie 2017 – fila 259 vol. I al dosarului Tribunalului (...), 1 februarie 2017 - 12 februarie 2017 (fila 260 - vol. I al dosarului Tribunalului (...), respectiv 13 februarie 2017 - 22 februarie 2017 (fila 262 – vol. al dosarului Tribunalului (...)] s-a constatat că a fost suspendat contractul individual de muncă şi implicit termenul de prescripție la care s-a făcut referire, deoarece în perioada menționată (30 ianuarie 2017 - 22 februarie 2017) nu s-a putut efectua sau finaliza procedura disciplinară.

În privința susținerii că anterior a fost revocat din funcția de administrator, astfel că cercetarea disciplinară pornește de la prezumția de vinovăție, fiind încălcat dreptul la apărare, instanța a apreciat aceste apărări nefondate.

În cauza de față, contestatorul a fost sancționat disciplinar cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, sancțiunea fiind aplicată angajatului (...). Măsura de revocare a administratorului reprezintă o sancțiune care a avut în vedere alte raporturi juridice care au existat între contestator şi SC (...) SRL. Cele două măsuri nu se suprapun şi nu se exclud reciproc.

Susținerea că decizia de sancționare este nelegală pentru că cercetarea disciplinară a început după ce contestatorul a fost revocat din calitatea sa de administrator existând o prezumție de vinovăție, nu a fost avută în vedere de instanță. Contestatorului i s-a dat posibilitatea să formuleze apărări în cadrul cercetării disciplinare, fiind convocat de 4 ori pentru a se asigura prezența în fața comisiei de cercetare prealabilă.

Cererea de amânare formulată de contestatorul (...) şi împrejurarea că reclamantul-contestator nu a fost prezent din motive medicale în fața comisiei, au fost avute în vedere de comisie, care a considerat necesar exprimarea unui punct de vedere al reclamantului (...), abia după depunea unui înscris care a cuprins poziția

contestatorului procedându-se la întocmirea procesului-verbal de cercetare prealabilă.

Raportat la considerentele expuse, instanța a apreciat că solicitarea de a se constata nelegalitatea deciziei de concediere, sub acest aspect nu poate fi reținută.

În privința fondului cererii de chemare în judecată, instanța a reținut că reclamantul a deținut la momentul la care s-au săvârșit acțiunile care au condus la aplicarea sancțiunii disciplinare, funcția de director general în cadrul SC (...) SRL. În această calitate reclamantul avea obligația de a îndeplini toate atribuțiile convenite cu administratorul societății şi consemnate în actele adiționale la contractul individual de muncă.

Faptul că pentru o perioadă din intervalul 27 iulie 2016 - 15 august 2016 reclamantul nu s-a aflat la serviciu nu poate duce la exonerarea acestuia de răspunderea disciplinară. S-a constatat că la momentul la care a fost efectuat primul transfer bancar neautorizat, reclamantul (...), se afla la serviciu, îndeplinindu-şi atribuțiile specifice funcției de director general.

Susținerea reclamantului-contestator că nu a fost informat de managerul financiar sau de directorul financiar cu privire la solicitarea de transfer efectuată în data de 21 iulie 2016 nu este nici aceasta în măsură să îl exonereze de răspunderea disciplinară.

Astfel cum s-a menționat anterior, printre atribuțiile care îi reveneau directorului general al societății se enumeră aceea privind pct. 1.5 din Actul adițional din 10 ianuarie 2013 la Contractul individual de muncă potrivit cu care „directorul general va fi responsabil de punerea în executare a deciziilor administratorului. În continuare Directorul general va gestiona operațiunile zilnice financiare şi de business".

Această atribuție nu a fost respectată, iar nerespectarea acesteia a condus la transferul unei sume de bani importantă 1.200.750 euro, transfer efectuat la data de 21 iulie 2016. În măsura în care s-ar fi îndeplinit atribuțiile menționate anterior şi ar fi fost sesizat instituțiile legale, la data de 21 iulie 2016 (cu ocazia primului transfer) cu siguranță, celelalte transferuri nu ar fi fost efectuate.

Raportat la acest fapt, instanța a apreciat că în sarcina reclamantului contestator poate fi reținută neîndeplinirea de a verifica şi gestiona operațiunile financiare, zilnic, decizia de sancționare fiind temeinică în privința reținerii faptei menționate la pct. ii) din decizia de sancționare.

De asemenea, s-a reținut faptul că în calitatea sa de director general, contestatorul nu a supravegheat activitatea societății şi nu a implementat regulile procedurale interne, nu a controlat niciodată activitatea departamentului financiar şi nu a solicitat informații legate de activitatea şi documentele acestui sector, nu cunoştea procedurile de plată şi nu a efectuat niciodată plăți. Deşi deținea drept de semnătura A., pentru aprobarea şi efectuarea plăților, s-a implicat în operațiunile efectuate de acest departament şi nu a realizat instructajele aferente pentru a implementa procedurile de lucru.

Din cuprinsul obligațiilor menționate în cuprinsul actului adițional la contractul individual de muncă, s-a considerat că pentru a coordona şi pentru a certifica prin semnătură fiecare document financiar al societății (art. 3.3.7 din Actul adițional la contractul de muncă) este necesară cunoaşterea procedurilor care trebuie urmate şi implicarea în realizarea operațiunilor.

În cauză, s-a reținut faptul că reclamantul-contestator (...) nu şi-a îndeplinit obligațiile

care îi reveneau, potrivit actelor întocmite de angajat şi angajator, acte menționate anterior.

În cuprinsul explicațiilor date de contestatorul (...) s-a menționat faptul că doar în data de 21 iulie 2016 se afla la serviciu, în perioada în care au fost efectuate celelalte transferuri, reclamantul nu se afla la serviciu. Instanța a apreciat că şi omisiunea de a verifica documentele financiare întocmite aferente actului de transferare a sumei de 1.200.750 euro (primul transfer) reprezintă o faptă care a produs o vătămare angajatorului şi care poate constitui temeiul răspunderii disciplinare.

Cu ocazia verificărilor efectuate în urma acestor transferuri neautorizate, s-a constatat faptul că reclamantul-contestator nu a verificat, nu a coordonat şi nu s-a implicat în realizarea operațiunilor financiare ale angajatorului, nu a întocmit procedurile care trebuie respectate în astfel de situații, cu toate că acesta deținea funcția de director general şi avea obligația de a întocmi proceduri de lucru şi de a verifica zilnic operațiunile financiare.

Raportat la susținerea că plățile erau efectuate de departamentul financiar, instanța a constatat că operațiunile efectuate, trebuiau cel puțin verificate, de directorul general, obligație care nu a fost îndeplinită de reclamant.

Prin omisiunea de a verifica şi de a-şi îndeplini obligațiile asumate prin actul adițional la contractul de muncă, act încheiat la data de 10 ianuarie 2013, contestatorul a dat dovadă de o lipsă de diligență în ceea ce priveşte operațiunile care s-au efectuat, iar această neglijență este cu atât mai gravă cu cât operațiunile în cauză au privit sume foarte importante de bani.

Raportat la cele arătate mai sus, instanța a considerat că sunt întrunite condițiile răspunderii disciplinare în cazul contestatorului (...), acesta încălcând cu vinovăție atribuțiile şi obligațiile de serviciu.

În ceea ce priveşte individualizarea sancțiunii disciplinare aplicate, s-a considerat că aceasta este proporțională şi justificată, iar decizia menținută, deoarece lipsa de diligență şi omisiunea de implicare a contestatorului în verificarea activității financiare a societății a condus la cauzarea unui prejudiciu, relativ mare.

În ceea ce priveşte cererile de reintegrare a contestatorului în funcția deținută anterior şi obligarea la plata despăgubirilor egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate de la data concedierii până la reintegrarea efectivă, instanța, raportat la soluția dată capătului de cerere principal a apreciat neîntemeiate aceste solicitări.

S-a mai solicitat obligarea pârâtei la plata sumei de 90.000 lei cu titlu de „incentive compensation programme", contestatorul susținând că au fost îndeplinite obiectivele asumate în procent de 100% pentru anul 2016, însă suma menționată la punctul 6.5.1 din actul adițional la contractul individual de muncă nu a fost plătită.

Instanța a constatat că în urma îndeplinirii defectuoase a atribuțiilor care îi reveneau contestatorului – în calitate de director general al SC (...) SRL, societatea a efectuat plăți neautorizate de 39.552.000 euro, sumă care nu avea o contraprestație, constituind o pierdere pentru societate.

Raportat la acest fapt, având în vedere faptul că plata efectuată s-a datorat şi activității reclamantului, instanța nu a reținut faptul că planul de management şi obiectivele asumate de contestator au fost îndeplinite în procent de 100%, astfel că solicitarea de acordare a sumei de 90.000 lei, a fost respinsă ca neîntemeiată.

Reținând considerentele expuse anterior, a fost respinsă ca neîntemeiată contestația formulată de (...), împotriva deciziei de concediere întocmită de SC (...) SRL.

Împotriva acestei sentințe, în termen legal, a declarat apel contestatorul (...), solicitând ca, în temeiul art. 476, art. 477 şi art. 480 alin. (2) C. pr. civ., să se admită apelul şi rejudecând cauza, să se dispună schimbarea în tot a sentinței apelate şi, în principal, să se constate nulitatea absolută a Deciziei RU(...) din 27 februarie 2017 prin care s-a dispus desfacerea disciplinară a contractului de muncă al apelantului, în temeiul art. 252 alin. (1) C. muncii iar, în subsidiar, să se dispună anularea deciziei sus indicate, ca nelegală şi neîntemeiată; să se dispună reintegrarea apelantului pe funcția deținută anterior; să fie obligat angajatorul pârât la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi la celelalte drepturi de care contestatorul ar fi beneficiat de la data de 27 februarie 2017 până la soluționarea definitivă a prezentei cereri, respectiv până la reintegrarea pe funcția deținută anterior desfacerii contractului individual de muncă; să fie obligat angajatorul pârât la plata sumei de 90.000 lei cu titlu de „incentive compensation programme" pentru atingerea obiectivelor în proporție de 100% pentru anul 2016.

Apelantul a criticat sentința instanței de fond, în primul rând, prin prisma greşitei aplicări a legii, a dispozițiilor art. 61, art. 79, art. 242 şi art. 252 C. muncii.

A precizat apelantul că pentru a stabili dacă o faptă poate fi calificată abatere disciplinară, elementele esențiale, definitorii ale răspunderii sunt: calitatea de salariat, existența unei fapte ilicite, săvârşirea faptei cu vinovăție, un rezultat dăunător şi legătura de cauzalitate între faptă şi rezultat.

Răspunderea disciplinară poate fi angajată numai dacă sunt întrunite toate elementele constitutive ale abaterii, absența oricăruia dintre ele face ca abaterea, şi, pe cele de consecință răspunderea, să nu poată exista.

În acest context, apelantul a invocat nulitatea absolută a Deciziei RU (...) din 27 februarie 2017, calificarea greşită a termenului de 6 luni, prevăzut de art. 252 alin. (1) C. muncii, ca fiind unul de prescripție şi nu unul de decădere, omisiunea instanței de fond de a reține că la data aplicării sancțiunii disciplinare termenul de 6 luni era deja împlinit precum şi greşita reținere a faptelor imputate apelantului prin Rapoartele de audit din data de 18 decembrie 2015 şi 24 iunie 2016, nicio răspundere disciplinară a contestatorului neputând fi angajată în baza constatărilor acelor rapoarte de audit.

Astfel, a precizat apelantul că termenul de 6 luni este un termen de decădere care începe să curgă de la un moment obiectiv, respectiv de la data săvârşirii abaterii disciplinare de către salariat, iar depăşirea lui atrage decăderea, respectiv imposibilitatea angajatorului de a mai aplica o sancțiune disciplinară pentru fapta respectivă.

În acest sens, s-a susținut că referirea intimatei la incidența Deciziei RIL 16/2012 este nefondată, hotărârea ICCJ menționată având ca obiect interpretarea şi aplicarea art. 252 alin. (1) C. muncii, cu privire la momentul de la care începe să curgă termenul de 30 de zile calendaristice, incidența dispozițiilor art. 3307 alin. (4) C. pr. civ. neputând fi extinsă în afara obiectului judecății şi soluției cuprinse în dispozitiv.

Pe de altă parte, a invocat apelantul că chiar dacă termenul de 6 luni ar fi un termen de prescripție era împlinit la data când s-a emis decizia de desfacere în contractului de muncă, în litigiu. Astfel, din motivarea instanței de fond

se reține că primul transfer de bani, din data de 21 iulie 2016, este singura faptă imputată contestatorului pe considerentul că, în acea dată era în exercitarea atribuțiilor de serviciu, spre deosebire de perioada subsecventă în care se afla în concediu de odihnă, prin urmare, din data de 21 iulie 2016 până la data primei suspendări a termenului de prescripție cauzată de concediul medical, 30 ianuarie 2017, este evident că s-a împlinit termenul de 6 luni, prevăzut de lege.

A mai criticat apelantul că, deşi instanța de fond şi-a întemeiat hotărârea şi a reținut că primul transfer de bani s-a făcut la o dată când acesta era la serviciu, ce i se impută este neîndeplinirea corespunzătoare a obligației de a gestiona, ZILNIC, operațiunile financiare, neîndeplinire soldată cu efectuarea transferurilor pecuniare succesive, iar data săvârşirii abaterii disciplinare a fost reținută ca fiind cea a producerii prejudiciului, contradictoriu cu reținerea că fapta contestatorului ar consta în neîndeplinirea obligației de gestiune financiară în fiecare zi în care s-a efectuat fiecare transfer financiar. În context a reiterat apelantul că în perioada 25 iulie 2016 - 15 august 2016, fiind în concediu de odihnă nu îi pot fi imputate fapte săvârşite în această perioadă în care nu se afla în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

În ce priveşte Rapoartele de audit de care se deserveşte intimata, acestea au fost întocmite în data de 18 decembrie 2015 respectiv 24 iunie 2016, astfel că aceste fapte, indiferent de cum sunt catalogate, comisive sau omisive, au fost constatate cu ocazia celor două acțiuni de audit fiind în mod evident anterioare acestora, date de la care cel mai târziu, în mod neîndoielnic, curge termenul de 6 luni reglementat de art. 252 C. muncii. Prin urmare aplicarea unei sancțiuni disciplinare cu nesocotirea termenului legal, este lovită de nulitate absolută şi în această privință.

Cu privire la netemeinicia deciziei de desfacere a contractului de muncă, a invocat apelantul, în primul rând, că fapta ilicită nu există, astfel, nici instanța de fond şi nici intimata nu au precizat cu exactitate care obligații de serviciu au rămas neîndeplinite de către contestator. Mai mult, intimata, pe parcursul procesului, şi-a extins apărările cu privire la faptele imputate apelantului, dincolo de aspectele reținute în decizia de sancționare, ceea ce este inadmisibil şi a fost ignorat de prima instanță. Astfel, a concluzionat apelantul, nu au fost identificate până în prezent care sunt faptele omisive care au atras răspunderea disciplinară a contestatorului, revenind instanței de apel în sarcină să constate că atare fapte nu au existat, nu au fost dovedite de intimată, care avea sarcina probei, potrivit dispozițiilor art. 287 C. muncii.

Prin urmare, a arătat apelantul că judecătorul fondului în mod greşit a achiesat opiniei intimaților privind imputabilitatea unei fapte comise prin omisiune, însă o circumscrie exclusiv lipsei unei gestiuni/verificări a operațiunilor financiare din data de 21 iulie 2016, data primului transfer financiar, dată la care contestatorul era la serviciu.

A precizat apelantul că nu a efectuat şi nu a contribuit la efectuarea niciunuia dintre transferuri, nu a avut cunoştință despre acestea, aspecte necontestate în cauză, răspunderea disciplinară este una personală, iar contestatorul nu poate fi tras la răspundere pentru faptele altor angajați.

Ce a omis instanța de fond este că nu a avut în vedere că s-a exercitat controlul dual, la care intimata a făcut referire repetat, angajatele (...) şi (...) au operat transferurile cu respectarea acestui control, iar din fişa postului de director financiar, funcție deținută de numita (...), la rubrica „reports to professionally" are înscris „Area controller competence center". Spre deosebire de rubrica „report to disciplinarily"

unde este înscris „plant Manager". Prin urmare, profesional, directorul financiar nu răspundea în fața apelantului fiind falsă ipoteza susținută de intimată privind răspunderea directă a directorului financiar față de directorul general.

Transferurile s-au făcut intenționat, într-o manieră premeditată, prin eludarea evidentă a controlului, atât al apelantului, ca director general, cât şi al altor angajați cu atribuții în acest sens, modalitatea în care s-a făcut plata fiind descrisă în detaliu de d-na (...) în propria depoziție dată în fața organului de urmărire penală, din care reiese că nu lipsa unei gestiuni exercitată de apelant a condus la posibilitatea efectuării plăților ci ascunderea deliberată a acestor operațiuni.

Susține apelantul şi că, în speță, lipseşte vinovăția sa, nu a fost informat de către directorul financiar despre solicitarea de transfer efectuată în data de 21 iulie 2016 şi cu atât mai puțin de celelalte operațiuni efectuate în perioada 25 iulie 2016 - 11 august 2016, în acest sens existând depoziția managerului financiar (...).

Ce a reținut instanța de fond ca fiind vinovăție este o presupusă lipsă de vigilență a directorului general, contestatorul, care nu poate fi asimilată vinovăției disciplinare care este întotdeauna personală şi nu una pentru fapta altuia.

A invocat apelantul că şi-a exercitat cu bună credință şi pricepere atribuțiile de serviciu şi nu a avut nicio legătură cu transferurile respective, de altfel, nici până în prezent, organele de urmărire penală nu au stabilit care au fost persoanele implicate în transferarea sumelor respective.

A mai detaliat şi combătut apelantul toate cele 10 fapte care pretinde că i-au fost imputate de angajator, criticând că niciuna dintre acestea nu se probează, iar 5 dintre acestea nici nu sunt descrise sau sunt descrise echivoc, cu încălcarea dispozițiilor legale privind mențiunile obligatorii din deciziile de sancționare disciplinară.

A mai invocat apelantul că nici existența prejudiciului nu este certă, atât în dosarul penal aflat în cercetare la DIICOT, cât şi în prezentul dosar, existând înscrisuri care prezintă o stare de fapt contradictorie, din care nu rezultă sumele transferate efectiv unor societăți din China şi nici care a fost scopul transferurilor.

Astfel, din analiza bilanțului financiar contabil depus de intimată la dosarul cauzei, rezultă că suma de 39 milioane euro nu este cuprinsă la rubrica „pierderi", toate transferurile s-au făcut în sistemul MULTICASH în care aprobarea şi virarea banilor în contul (...) B s-a făcut de către (...) A.G. din propriile conturi. La acest moment, a precizat apelantul, nu se cunoaşte cu exactitate cine anume este responsabil de plăți, ce este cert fiind doar faptul că (...) W(...) SRL (...) a fost cel mult un intermediar în parcursul financiar de la plătitor la beneficiarul final.

Nici legătura de cauzalitate între presupusele fapte ilicite imputate contestatorului şi prejudiciul invocat nu se susține, astfel, a precizat apelantul că nu lipsa sa de gestiune a generat prejudiciul, ci operarea unor transferuri bancare la care nu a avut nicio contribuție şi despre care nu a avut cunoştință, toate transferurile s-au făcut cu respectarea procedurilor, iar departamentul financiar nu răspunde profesional ci doar disciplinar în fața directorului general şi plățile au fost aprobate de (...) A.G. la nivel de CEO, toate aceste fapte fiind ignorate de instanța de fond.

Cu privire la solicitarea de obligare a intimatei la plata sumei de 90.000 lei cu titlu de „incentive compensasion programme" pentru atingerea obiectivelor în proporție de 100% pentru anul 2016, această solicitare

este subsumată petitului privind obligarea angajatorului pârât la plata tuturor drepturilor de care apelantul a fost lipsit urmare desfacerii nelegale a contractului său de muncă, procedura de evaluare pentru acordarea acestui stimulent (bonus) fiind în prezent suspendată prin decizie a intimatei, până la soluționarea prezentului dosar şi a dosarului penal nr. (...)/D/P/2016.

Prin întâmpinare, intimata (...) SRL a solicitat respingerea apelului cu consecința menținerii sentinței civile apelate ca legală şi temeinică, cu cheltuieli de judecată.

A arătat, în esență, intimata că decizia de desfacere a contractului de muncă a fost dată cu respectarea dispozițiilor legale, astfel cum a reținut şi instanța de fond, aceasta nu este lovită de nulitate absolută, cum susține apelantul, faptele ilicite fiind detaliat descrise în decizie, la fel ca şi temeiul de drept, atribuțiile pe care contestatorul nu şi le-a îndeplinit, fapte omisive care au dus la prejudicierea angajatoarei cu aproape 40 de milioane de euro.

A precizat intimata că în speță au fost deplin dovedite toate cele patru condiții ale angajării răspunderii disciplinare a contestatorului, termenul de 6 luni fiind unul de prescripție, în mod corect instanța de fond a reținut că a fost suspendat pe durata concediului medical, în acest sens existând practică judiciară constantă, intimata depunând şi copii ale unor hotărâri judecătoreşti.

Prin notele scrise, depuse la data de 15 februarie 2019, apelantul (...) a reluat susținerile din motivele de apel, a invocat că termenul de 6 luni este unul de decădere şi nu de prescripție întrucât nicio dispoziție legală din Codul muncii sau Codul civil nu prevede că acesta este susceptibil de suspendare şi în ce condiții. Astfel, dispozițiile art. 2532 C. civ. nu prevăd ca fiind o cauză de suspendare a cursului prescripției incapacitatea temporară de muncă, iar art. 60 C. muncii prevede că în perioada incapacității de muncă nu se pot aplica sancțiuni angajatului dar nu şi că în această perioadă nu se pot efectua cercetări disciplinare.

Or, a susținut apelantul, intimata a dat dovadă de rea-credință sau cel puțin, de neglijență, prin faptul că a stat în pasivitate aproape jumătate de an şi a început procedura în ultimele aproximativ 20 de zile ale termenului de prescripție lăsându-i astfel apelantului un termen de doar 25 zile pentru a se apăra, a-şi expune punctul de vedere.

A mai arătat apelantul că în speță nu a fost clarificată data de la care curge termenul de 6 luni, indiferent de natura acestuia şi indiferent de împrejurarea că i se impută o faptă omisivă continuă, că nu i se pot imputa săvârşirea unor abateri disciplinare în perioada în care era în concediu de odihnă şi că față de data de 21 ianuarie 2017, data ultimei zile în care a fost prezent la muncă, s-a împlinit termenul de 6 luni pentru tragerea sa la răspundere, astfel că procedura disciplinară s-a efectuat cu nerespectarea dispozițiilor legale, aspect ce atrage nulitatea absolută a deciziei de aplicare a sancțiunii disciplinare.

A mai invocat apelantul şi practică judiciară, conform căreia dispozițiile de dreptul muncii nu se pot completa cu cele de drept penal, aceasta fiind contrară dispozițiilor din Codul muncii, art. 278 alin. (1), care prevede că legislația muncii se completează cu legislația civilă.

De asemenea, a fost reiterată nulitatea deciziei de concediere pentru lipsa descrierii faptelor imputate contestatorului şi pentru lipsa indicării temeiurilor de drept ale deciziei în litigiu, aspecte dezvoltate şi prin motivele de apel.

A susținut apelantul că intimata a constatat că ar fi săvârşit 8 abateri disciplinare, respectiv cele prevăzute la art. 43 alin. (1) pct. 18, 22, 24, 31, 45, 54, 92 şi 113 al Regulamentului intern, fără însă a face o analiză a fiecărei fapte în parte, fără a face referire la probele din care rezultă săvârşirea faptelor de care este acuzat şi, mai ales, fără a arăta dacă fiecare faptă întruneşte elementele constitutive ale abaterii disciplinare la care face referire.

Descrierea faptei care constituie abatere disciplinară trebuia făcută în mod concret şi precis, pentru a permite instanței să verifice temeinicia sancțiunii aplicate, a precizat apelantul.

Analizând sentința apelată, prin prisma criticilor invocate de apelant, Curtea a constatat următoarele:

1. Analiza sentinței de fond

1.1. Starea de fapt a fost corect reținută de prima instanță. Astfel, contestatorul (...) a fost angajatul pârâtei, în baza contractului individual de muncă înregistrat în Registrul de Evidență a Salariaților sub nr. (...) din data de 7 noiembrie 2002, având funcția de inginer mecanic. Ulterior, în baza actului adițional nr. (...) din 10 ianuarie 2013, apelantul a fost numit în funcția de Director general al (...) SRL.

Prin Rapoartele de audit din data de 18 decembrie 2015, respectiv din data de 24 iunie 2016, s-a constatat existența unor neregularități cu privire la procedurile de control dual în cadrul societății, sistemul dual însemnând că orice plată se face obligatoriu în baza a două semnături de accept, A. şi B., iar contestatorul era împuternicit pentru semnătura A. Prin rapoarte s-a precizat că se impune o procedură clară referitoare la efectuarea plăților, respectiv o diagramă specifică cu privire la persoanele abilitate să semneze şi până la ce limită valorică, menționându-se în mod expres că responsabilitatea pentru rezolvarea acestei situații revine directorului general şi directorului financiar.

În perioada 21 iulie 2016 - 11 august 2016, salariați din cadrul Departamentului financiar al societății, aflați în subordinea contestatorului, cu încălcarea atribuțiilor de serviciu, au efectuat un număr de 13 operațiuni de plată şi au transferat în conturi fictive din China şi Hong Kong suma de 39.552.000 euro.

Managerul financiar, (...), împreună cu angajata (...), au operat aceste plăți în sistemul MULTICASH, astfel cum acesta era reglementat la nivelul companiei.

În perioada 25 iulie 2016 - 15 august 2016 contestatorul s-a aflat în concediu legal de odihnă.

La data de 11 august 2016 angajatorul a constatat transferul fraudulos al sumei de 39.552.000 euro din patrimoniul său în beneficiul unor persoane necunoscute.

Cercetarea disciplinară a contestatorului a început la data de 16 ianuarie 2017, intimata a întocmit şi comunicat către acesta patru procese-verbale de convocare în vederea efectuării cercetării disciplinare [filele 200-228, vol. I dosarul Tribunalului (...)].

Astfel, prima convocare a fost pentru data de 25 ianuarie 2017 când salariatul a solicitat acordarea unui termen pentru angajare apărător până la data de 30 ianuarie 2017. Această cerere a fost încuviințată de comisia de cercetare disciplinară, cercetarea fiind amânată pentru data de 30 ianuarie 2017.

Ulterior, contestatorul a comunicat prin fax o adeverință medicală, cercetarea disciplinară s-a amânat din nou, acesta fiind reconvocat pentru data de 6 februarie 2017. La această dată apelantul a transmis o nouă solicitare de

amânare a cercetării disciplinare ataşând cererii un nou certificat medical. Față de această împrejurare s-a procedat la o nouă reconvocare a acestuia pentru data de 13 februarie 2017 şi, ulterior, pentru data de 23 februarie 2017.

La ultima convocare, din data de 23 februarie 2017, contestatorul nu s-a mai prezentat şi nici nu şi-a justificat absența printr-un document medical, ci a transmis comisiei de cercetare disciplinară punctul său de vedere cu privire la faptele ce au făcut obiectul cercetării.

Pe perioada cercetării disciplinare, urmare a incapacității temporare de muncă a apelantului-contestator, dovedită prin certificatele medicale depuse la dosarul cauzei, contractul individual de muncă a fost suspendat de drept, în temeiul art. 50 lit. b) C. muncii, din data de 30 ianuarie 2017 până în data de 23 februarie 2017, pentru o perioadă de 23 de zile.

Prin decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare nr. (...) din 27 februarie 2017, emisă de pârâtă, petentul (...) a fost sancționat cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, în temeiul art. 61 lit. a) C. muncii, pentru următoarele abateri disciplinare: neîndeplinirea obligațiilor de conducere, respectiv organizarea şi supravegherea activității societății prin asigurarea implementării regulilor şi procedurilor interne; lipsa de gestionare a operațiunilor financiare şi comerciale zilnice ale societății şi neîndeplinirea funcțiilor organizatorice şi administrative; lipsa controlului şi supervizării activității Departamentului financiar şi nesolicitarea de informații suplimentare cu privire la documentele furnizate de Departamentul financiar; necunoaşterea procedurilor de plată; lipsa de implicare în operațiunile efectuate de Departamentul financiar şi nerealizarea instructajului în vederea implementării liniilor directoare ale societății şi a procedurilor de lucru.

1.2. Cu privire la încadrarea în drept a abaterilor disciplinare comise de contestator, Curtea, în acord cu prima instanță, a reținut că obligațiile pe care contestatorul le-a încălcat, detaliate în cuprinsul deciziei de sancționare, mai sus precizate, erau prevăzute de art. 12.1, art. 1.5, art. 3-3.1, art. 3-3.2, art. 3-3.6 art. 3-3.7, art. 3-3.14, art. 3-3.15 şi art. 3-3.16 din Contractul individual de muncă.

În mod just s-a reținut că angajatul a încălcat prin faptele sale prevederi din contractul de muncă dar şi din Regulamentul intern, art. 43 alin. (1) pct. 18, 22, 24, 31, 45, 54, 92, şi 113, precum şi dispoziții din Codul muncii şi Principiile corporative ale Companiei (...).

Concluzionând, Curtea, în acord cu prima instanță, a reținut că decizia de desfacere a contractului de muncă al contestatorului este legală şi temeinică.

2. Analiza criticilor apelantului cu privire la nelegalitatea şi netemeinicia sentinței.

Toate criticile formulate de apelantul contestator sunt nefondate pentru considerentele ce succed.

2.1. Cu privire la natura juridică a termenului de 6 luni prevăzut de art. 252 alin. (1) C. muncii, termen limită în care angajatorul poate aplica sancțiuni disciplinare împotriva angajaților, Curtea, în acord cu Tribunalul (...), a reținut că acesta este un termen de prescripție şi nu unul de decădere, cum invocă apelantul.

Art. 278 C. muncii prevede:

(1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.

Art. 2547 C. civ., care reglementează natura juridică a termenelor procedurale, prevede:

Dacă din lege sau din convenția părților nu rezultă în mod neîndoielnic că un anumit termen este de decădere, sunt aplicabile regulile de la prescripție.

Or, nu există nicio dispoziție legală care să prevadă că termenul de 6 luni instituit de art. 252 alin. (1) C. muncii este unul de decădere.

Chiar dacă art. 2532 C. civ. nu prevede ca motiv de suspendare a cursului prescripției extinctive incapacitatea temporară de muncă a salariaților, cazurile acolo reglementate sunt unele generale, cum chiar în titlul articolului se precizează.

În speță nu sunt aplicabile aceste dispoziții generale privind suspendarea cursului prescripției, ci dispozițiile speciale ale art. 50 lit. b) Codul muncii care prevăd că pe durata concediului pentru incapacitate temporară de muncă se suspendă de drept contractul individual de muncă.

În interpretarea logică şi sistemică a dispozițiilor legale mai sus citate, Curtea a reținut că termenul de 6 luni este un termen de prescripție care se suspendă pe perioada incapacității de muncă a salariatului.

O interpretare în sensul solicitat de contestator ar duce la concluzia de neadmis că dacă în perioada de 6 luni după comiterea unei abateri disciplinare angajatul s-ar afla în incapacitate de muncă acesta nu ar mai putea fi sancționat disciplinar, ceea ce este contrar dispozițiilor art. 16 alin. (1) din Constituție care prevăd că cetățenii sunt egali în fața legii, fără privilegii şi fără discriminări.

Pe de altă parte, art. 60 C. muncii prevede:

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

Or, dacă dreptul angajatorului de a-şi sancționa angajatul este prohibit expres de lege pe o perioadă determinată, nici angajatul nu poate invoca curgerea vreunui termen sancționator în contra angajatorului, pe perioada în care dreptul angajatorului nu era actual, nu putea fi exercitat, prescripția fiind, prin esența ei, o sancțiune civilă aplicată titularului unui drept care stă în pasivitate şi nu-l exercită din culpa sa exclusivă în perioada prescrisă de lege.

În sensul acestei interpretări sunt şi considerentele Deciziei ICCJ în interesul legii, nr. 16/2012, care, chiar dacă se referă la termenul de 30 de zile prevăzut de art. 252 alin. (1) C. muncii şi nu este direct aplicabilă în speță în temeiul art. 517 alin. (4) C. pr. civ., aduce un argument relevant în cauză, argument pe care instanțele ordinare nu îl pot ignora în interpretarea unor dispoziții legale care nasc dispute juridice.

Astfel, Înalta Curte de Casație şi Justiție, prin decizia citată a statuat: Pe de altă parte, legiuitorul a reglementat şi un termen maxim de prescripție de 6 luni, în care poate fi aplicată sancțiunea disciplinară, în scopul de a nu permite angajatorului să își exercite abuziv prerogativele şi să prelungească nepermis cercetarea prealabilă şi aplicarea sancțiunii, aspect de natură a afecta raporturile de muncă prin crearea unei stări de nesiguranță a salariatului privind securitatea locului său de muncă.

Conchizând, Curtea constată că termenul de 6 luni, prevăzut de art. 252 alin. (1) C. muncii, este un termen de prescripție a cărui curs a fost suspendat pe perioada incapacității temporare de muncă a contestatorului, astfel

că sancționarea sa disciplinară s-a făcut înlăuntrul acestui termen.

2.2. Cu privire la data de la care începe curgerea termenului de prescripție de 6 luni, Curtea a reținut că aceasta este data când angajatorul a luat la cunoştință despre producerea prejudiciului, 11.08.2016, şi nu cum susține apelantul, data de 21.07.2016 când s-a efectuat primul transfer bancar, după care apelantul s-a aflat în concediu de odihnă în perioada următoarelor transferuri bancare.

Data invocată ca referință de apelant este nerelevantă, cât timp faptele imputate contestatorului au fost săvârşite prin omisiunea continuă de a-şi îndeplini obligațiile de serviciu, prin urmare, angajatorul nu putea lua la cunoştință de aceste omisiuni, fapte ilicite, decât la data la care i s-a produs un prejudiciu şi a aflat despre existența lui.

Interpretarea dată de apelant legii, în sensul că angajatorul avea obligația de a preciza exact când apelantul nu şi-a îndeplinit obligațiile de director general, nu a putut fi primită, omisiunea comisă de acesta fiind continuă, data comiterii faptei ilicite este aceea în care angajatorul a putut constata că activitatea desfăşurată de angajatul său a fost defectuoasă şi i-a cauzat un prejudiciu, fiind nerelevant că angajatul se afla în concediu de odihnă la data când angajatorul a luat la cunoştință despre prejudiciul cauzat de angajatul său prin neîndeplinirea continuă a obligațiilor de serviciu ce îi reveneau.

Împrejurarea că angajatul se afla în concediu de odihnă la data constatării abaterii disciplinare cu caracter continuu poate avea consecințe doar cu privire la desfăşurarea procedurii disciplinare şi nu reprezintă, în niciun caz, un impediment pentru angajator de a constata faptele ilicite ale angajatului comise prin omisiunea de a-şi îndeplini, repetat şi pe o anumită perioadă, obligațiile de serviciu.

Prin urmare, nu este vorba despre o completare a dispozițiilor de dreptul muncii cu dispoziții de drept penal, ci de o interpretare logică şi sistematică a prevederilor din Codul muncii privind angajarea răspunderii disciplinare a angajaților.

O interpretare în sensul solicitat de apelant ar duce la concluzia absurdă că un angajat care nu îşi îndeplineşte atribuțiile de serviciu timp de 6 luni, fără a perturba activitatea angajatorului, nu mai poate fi sancționat vreodată, indiferent cât continuă să îşi desfăşoare activitatea defectuos şi indiferent de urmările, perturbările ori prejudiciile cauzate angajatorului.

În concluzie, toate criticile formulate de apelant cu privire la împlinirea termenului de 6 luni în care putea fi sancționat disciplinar şi nulitatea deciziei de sancționare, din această perspectivă, sunt nefondate.

2.3. Au fost respinse şi criticile apelantului privind nulitatea deciziei de sancționare, întemeiată pe dispozițiile art. 252 alin. (2) C. muncii, pentru nedescrierea faptelor imputate şi a temeiului sancțiunii aplicate.

Faptele imputate contestatorului sunt omisive şi continue, constând în neîndeplinirea obligațiilor ce îi reveneau conform contractului individual de muncă şi Regulamentului intern al societății, prin urmare nu se poate pretinde angajatorului să descrie cum şi de ce angajatul nu şi-a îndeplinit obligațiile de serviciu. Angajatul pur şi simplu nu şi-a îndeplinit obligațiile asumate, iar angajatorul poate doar să constate neîndeplinirea acestor obligații, urmare constatării prejudiciului, şi să procedeze la sancționarea disciplinară a angajatului vinovat.

Şi temeiul de drept al sancțiunii disciplinare aplicate contestatorului apelant a fost precizat de pârâta intimată ca fiind contractul individual de muncă, Regulamentul intern de

funcționare al societății, cu trimitere expresă la fiecare prevedere încălcată, cum am precizat mai sus.

2.4. Nefondate sunt şi criticile apelantului privind netemeinicia deciziei de sancționare pentru neîntrunirea celor 4 condiții ale angajării răspunderii disciplinare a apelantului.

2.4.1. Astfel, cu privire la existența faptei ilicite, Curtea, în acord cu prima instanță, a reținut că petentul apelant nu şi-a îndeplinit obligațiile care îi reveneau ca director general al societății, printre altele aceea prevăzută la pct. 1.5 din Actul adițional din 10 ianuarie 2013 la Contractul individual de muncă, potrivit căreia „directorul general va fi responsabil de punerea în executare a deciziilor administratorului. În continuare Directorul general va gestiona operațiunile zilnice financiare şi de business".

Această obligație contractuală, asumată de apelant, angajează răspunderea sa în calitate de director general, pentru fiecare operațiune financiară efectuată zilnic de subordonații săi.

Apoi, corect a reținut instanța de fond că, în calitatea sa de director general, contestatorul nu a supravegheat activitatea societății şi nu a implementat regulile procedurale impuse de rapoartele de audit interne, nu a controlat şi supravegheat eficient activitatea departamentului financiar şi nu a solicitat informații legate de activitatea şi documentele acestui sector, nu cunoştea procedurile de plată şi nu a efectuat niciodată plăți, deşi deținea drept de semnătura A pentru aprobarea şi efectuarea plăților, nu s-a implicat în operațiunile efectuate de acest departament şi nu a realizat instructajele aferente pentru a implementa procedurile de lucru.

Aşadar, instanța de fond nu a reținut, cum susține apelantul, că singura faptă imputabilă acestuia este transferul de 1.200.750 euro, transfer efectuat la data de 21.07.2016, când apelantul era la serviciu, ci a reținut că apelantul şi-a încălcat multiple obligații de serviciu cauzând astfel angajatorului prejudiciul de aproape 40 milioane euro.

2.4.2. Şi criticile apelantului privind lipsa vinovăției sale şi caracterul personal al răspunderii disciplinare sunt nefondate. În calitate de director general acesta avea obligația de supraveghere şi control a Departamentului financiar, de a verifica plățile efectuate, de a stabili proceduri care să garanteze securitatea transferurilor bancare, de a-i instrui pe subordonații săi în acest sens, motiv pentru care apărarea că nu a fost responsabil direct de transferul succesiv, fraudulos, a unor sume de bani din contul angajatorului este nerelevantă şi nu poate fi primită.

În calitate de manager general acesta avea obligația de a lua toate măsurile, de a-şi supraveghea şi instrui subordonații pentru ca activitatea economică a angajatorului să nu fie perturbată, iar faptul că nu şi-a îndeplinit aceste atribuții, astfel cum erau prevăzute în contractul de muncă şi regulamentele interne ale pârâtei, îi este direct imputabil apelantului. Nu faptele săvârşite de directorul financiar (...) ori angajata (...) îi sunt imputate contestatorului, ci neîndeplinirea de către acesta a atribuțiilor de control, coordonare şi supraveghere a Departamentului financiar, aflat în subordinea sa, omisiuni care au determinat prejudicierea substanțială a pârâtei.

În acest sens nu poate fi primită apărarea contestatorului şi nici depoziția martorei (...) potrivit căreia aceasta, în calitate de director financiar, era subordonată doar disciplinar şi nu profesional apelantului, o atare susținere fiind un nonsens. Nu poate fi angajată răspunderea disciplinară şi nu poate exista vreo sancțiune disciplinară fără existența unei fapte ilicite, cum chiar contestatorul susține. Or, nu poate fi angajată răspunderea disciplinară a directorului financiar în lipsa constatării unor încălcări ale

atribuțiilor de serviciu care pot fi stabilite doar prin exercitarea unui control efectiv, direct şi nemijlocit al activității desfăşurate de angajat, control care incumbă apelantului, cum s-a precizat mai sus.

2.4.3. Şi prejudiciul suferit de pârâtă a fost dovedit în cauză, instanța de apel încuviințând proba solicitată de apelant, la termenul de judecată din 1.04.2019, cu privire la acest aspect. Urmare administrării probei, intimata a depus înscrisuri care, până la înscrierea în fals, fac dovada deplină a existenței prejudiciului şi a consemnării acestuia în actele contabile ale companiei (filele 163 şi următoarele dosar apel).

2.4.4. Şi legătura de cauzalitate între fapta ilicită a apelantului, mai sus descrisă, şi prejudiciul în cuantum de 39.552.000 euro pricinuit angajatoarei este deplin dovedită în cauză cât timp sunt dovedite atât faptele omisive ale contestatorului, neîndeplinirea obligațiilor de serviciu, cât şi întinderea prejudiciului cauzat angajatorului.

2.5. Nu au putut fi primite nici criticile apelantului privind încălcarea dreptului său la apărare prin declanşarea târzie a cercetării sale disciplinare, doar în data de 16.01.2017 pentru fapte comise în perioada 21.07.2016 - 10.08.2016, fiind la alegerea angajatorului începerea cercetării disciplinare înlăuntrul termenului de prescripție extinctivă de 6 luni. Pe de altă parte, contestatorului, în procedura cercetării disciplinare, i s-au încuviințat cereri de amânare repetate, întemeiate pe incapacitatea temporară de muncă, prin urmare nu se poate reține nicio faptă şi culpă a angajatorului prin care să se fi vătămat dreptul la apărare al apelantului.

2.6. Nici apărarea, susținută de apelant, că transferurile s-au făcut intenționat, într-o manieră premeditată, prin eludarea evidentă a controlului atât al apelantului, ca director general, cât şi al altor angajați cu atribuții în acest sens, nu a putut fi primită. În primul rând nu există condamnări penale definitive care să susțină atare ipoteză, în al doilea rând răspunderea disciplinară este complementară celei penale şi ultima nu o exclude pe prima, şi, în al treilea rând, contestatorul, în apărarea sa, nu poate invoca cu succes culpa concurentă a altor angajați în prejudicierea angajatorului.

Răspunderea disciplinară, cum şi apelantul a susținut, este una personală, fiecare angajat răspunde pentru încălcarea atribuțiilor sale de serviciu, în forma comisivă ori omisivă, iar faptul că la prejudicierea angajatorului au contribuit simultan, coordonat sau nu, mai mulți angajați, nu îi exonerează de răspundere pe niciunul dintre aceştia.

2.7. Concluzionând, Curtea a constatat că nicio critică a apelantului privind nelegalitatea şi netemeinicia desfacerii disciplinare a contractului său de muncă nu este fondată, motiv pentru care este inutilă analizarea capetelor subsidiare de cerere privind plata salariilor restante şi a altor drepturi cuvenite în ipoteza în care apelantul ar fi fost reintegrat în funcție.

Pentru considerentele ce preced, în baza art. 480 alin. (1) C. pr. civ., apelul contestatorului a fost respins ca nefondat. Curtea a reținut că intimata va solicita cheltuieli de judecată pe cale separată.

Litigiu privind funcționarii publici. Stabilire drepturi salariale conform Legii nr. 153/2017

Legea nr. 153/2017, art. 19 alin. (2)

Începând cu data de 01.01.2017 drepturile salariale pentru personalul plătit din fondurile publice sunt şi rămân, în mod exclusiv, cele prevăzute în Legea nr. 153/2017.

Art. 19 alin. 2 din Legea nr. 153/2017 stabileşte că „În salariul de bază pentru funcțiile de conducere atât la gradul I, cât şi la gradul II, este inclusă gradația aferentă tranşei de vechime în muncă, la nivel maxim", însă aplicarea acestei norme se face în modalitatea prevăzută de art. 36 şi art. 38 din aceeaşi lege, respectiv etapizat, cu menținerea, începând cu data de 01.07.2017, în plată la nivelul acordat pentru luna iunie 2017, până la 31 decembrie 2017, a cuantumului brut al salariilor de bază, precum şi a cuantumului sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor şi al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, în măsura în care personalul ocupă aceeaşi funcție şi îşi desfăşoară activitatea în aceleaşi condiții şi acordarea creşterilor salariale începând cu data de 1 ianuarie 2018 (majorarea cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăşi limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv îşi desfăşoară activitatea în aceleaşi condiții, iar în perioada 2019 - 2022 se va acorda anual o creştere a salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, fiecare creştere reprezentând 1/4 din diferența dintre salariul de bază, solda de funcție/ salariul de funcție, indemnizația de încadrare prevăzute de lege pentru anul 2022 şi cel/cea din luna decembrie 2018).

Pe cale de consecință, salariul de bază al recurentului-reclamant, pentru funcția publică de conducere ocupată, va ajunge la nivelul maxim prevăzut de lege prin aplicarea etapizată a dispozițiilor Legii nr. 153/2019, neexistând niciun temei legal pentru admiterea cererii deduse judecății.

(C. Apel Oradea, secția a II-a civilă de contencios administrativ şi fiscal, decizia civilă nr. 373/2019, www.portal.just.ro)

JURISPRUDENȚĂ

Prin sentința nr. (...)/CA din 26.11.2018 Tribunalul (...) a respins ca nefondată acțiunea formulată de reclamantul (...) (...) (...) în contradictoriu cu pârâtul Inspectoratul Teritorial de Muncă al Județului (...), fără cheltuieli de judecată.

Pentru a pronunța această sentință, instanța de fond a reținut, în esență, că prin Decizia nr. (...)/27.07.2017, emisă de pârât, începând cu data de 01.07.2017, urmare a reîncadrării reclamantului în funcția publică de conducere de şef birou – clasa I, grad II, gradația 4, în temeiul art. 38 din Legea nr. 153/2017, acestuia i s-a stabilit un salariu de încadrare în cuantum de 4.527 lei, menținându-i-se în plată nivelul brut al salariului de bază acordat pentru luna iunie 2017, în condițiile în care a ocupat aceeaşi funcție şi anterior şi-a desfăşurat activitatea în aceleaşi condiții.

Raportat la susținerile reclamantului şi legislația în vigoare, instanța de fond a reținut că, începând cu data de 01.07.2017,

salarizarea personalului bugetar se realizează potrivit prevederilor Legii - cadru nr. 153/2017. Conform prevederilor art. 19 din Legea-cadru nr. 153/2017: „(1) Salariul de bază pentru funcțiile de conducere se stabileşte de către conducătorul instituției publice, în raport cu responsabilitatea, complexitatea şi impactul deciziilor impuse de atribuțiile corespunzătoare activității desfăşurate. (2) În salariul de bază pentru funcțiile de conducere atât la gradul I, cât şi la gradul II, este inclusă gradația aferentă tranşei de vechime în muncă, la nivel maxim."

În înțelesul Legii nr. 153/2017, salariul de bază reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate, astfel cum este stabilită în anexele actului normativ menționat, iar gradația reprezintă salariul de bază corespunzător funcției, acordat în raport cu vechimea în muncă.

Astfel, rezultă că în salariul de bază în cuantum de 4.527 lei, stabilit reclamantului la data de 01.07.2017, raportat la nivelul maxim al salariului de bază aflat în plată în cadrul Inspectoratelor Teritoriale de Muncă la data de 06.03.2017 (filele 32-33), a fost inclusă şi gradația în cuantum maxim aferentă vechimii în muncă a acestuia.

Astfel, instanța de fond a reținut în baza înscrisurilor de la dosar că, raportat la vechimea în muncă pe care o avea reclamantul (...) (...) (...) la data stabilirii drepturilor sale salariale, îi corespunde gradația 4, suma corespunzătoare fiind rezultată în urma aplicării prevederilor legale mai sus menționate, prin includerea acestei gradații în salariul de bază.

Conform Adresei nr. (...)/SGRUFP/07.03.2017, emisă de Inspecția Muncii, (filele 30-31), au fost menționate expres nivelurile maxime ale salariilor de bază aflate în plată pentru luna martie 2017 în cadrul ITM-urilor din țară, iar în Anexă, pentru funcția de Şef birou gradul II, gradația 4 – funcție ocupată de reclamant – nivelul maxim al salariului de bază aflat în plată a fost de 4.527 lei, menținut în plată şi la data de 01.07.2017.

Urmare aplicării majorărilor salariale succesive, în prezent salariul de bază aflat în plată pentru funcția de şef birou gradul II, gradația 4, este în cuantum de 6.509 lei, conform adresei Inspecției Muncii nr. (...)/SGRUFP/21.02.2018 (filele 34-35).

Astfel, reclamantul (...) (...) (...), ce ocupă funcția publică de conducere de şef birou – clasa I, grad II, gradația 4, clasa de salarizare 74, este salarizat la nivelul maxim al salariului de bază din cadrul ITM (...), conform Listei funcțiilor din cadrul aparatului propriu al ITM (...) aflată la fila 12 din dosar, de unde rezultă că salariul de bază maxim în plată în cadrul instituției ITM (...), la data de 31.01.2018, pentru funcție publică de conducere similară celei deținute de reclamant, este de 6.509 lei, sumă ce coincide cu salariul obținut de reclamant, acesta beneficiind de salariul la nivelul maxim din instituție.

2. Calea de atac exercitată în cauză

Împotriva sentinței pronunțate de instanța de fond, a declarat recurs recurentul-reclamant (...) (...) (...), solicitând admiterea recursului, casarea sentinței recurate ca fiind netemeinică, obligând intimatul ITM (...) la plata drepturilor salariale, corect stabilite, pentru perioada 01.07.2017 până în prezent şi la plata eventualelor cheltuieli de judecată ocazionate de prezentul litigiu. În dezvoltarea motivelor de recurs recurentul a arătat că odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice a fost reîncadrat pe funcția publică de conducere de Şef birou, clasa I, grad. II, gradația 4 cu menținerea în plată a cuantumului brut al salariului de bază

acordat pentru luna iunie 2017, fără a se aplica prevederile art. 19 alin. (2) din lege conform cărora „în salariul de bază pentru funcțiile de conducere atât la gradul I, cât şi ta gradul II, este inclusă gradația aferentă tranşei de vechime în muncă, la nivel maxim" (respectiv gradația 5-gradațiile fiind eliminate pentru funcțiile de conducere).

Instanța de fond a reținut în mod eronat că este salarizat la nivel maxim pentru funcția de conducere deținută, neținând cont de faptul că în documentul indicat [Lista funcțiilor din cadrul aparatului propriu al ITM (...) ce intră în categoria funcțiilor plătite], la poziția 6 este trecut salariul unui alt funcționar, care îndeplineşte aceeaşi funcție de conducere, dar beneficiază de salarizare maximă de 6755 lei.

Eliminarea gradațiilor şi obligativitatea salarizării la nivel maxim (corespunzătoare fostei gradații 5) rezultă şi din art. 10 alin. (2) din Legea nr. 153/2017. În răspunsul formulat de intimat cu nr. (...) din 23.05.2018 sunt cuprinse şi informații privind salariile de bază aflate în plată în cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă [ex.: cazul Inspectoratului Teritorial de Muncă (...) – Şef Birou – 8702 lei]. De asemenea, există informații publice afişate pe site-urile instituțiilor de profil din țară care prezintă modul în care respectivele inspectorate teritoriale de muncă au înțeles să aplice corespunzător prevederile legale [art. 19 alin. (2) (ITM (...) – funcția publică de conducere Şef birou – 6755 lei; ITM (...) – funcția publică de conducere Şef birou – 6755 lei; ITM (...) – funcția publică de conducere Şef birou – 6755 lei].

De asemenea, a precizat că Inspecția Muncii şi inspectoratele teritoriale de muncă au fost înştiințate de către Ministerul Muncii şi Justiției Sociale prin adresa nr. 328/DM din data de 06.02.2018 despre eliminarea gradațiilor pentru funcțiile publice de conducere conform prevederilor art. 19 alin. (2) din Legea nr. 153/2017, în notificare precizându-se că avansarea în gradația corespunzătoare tranşelor de vechime se face doar pentru funcțiile de execuție. În drept, a invocat dispozițiile art. 486 C. pr. civ., respectiv Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

3. Apărările formulate în cauză

Intimatul Inspectoratul Teritorial de Muncă al Județului (...), legal citat, nu şi-a precizat poziția față de prezentul recurs.

4. Soluția instanței de recurs

Instanța de recurs, analizând recursul declarat prin prisma motivelor invocate, a dispozițiilor legale incidente şi a actelor şi lucrărilor dosarului, a constatat următoarele:

Recurentul-reclamant, având funcția publică de conducere de Şef birou, clasa I, grad II, gradația 4 în cadrul intimatului-pârât Inspectoratului Teritorial de Muncă al Județului (...), a solicitat obligarea acestuia din urmă să-i stabilească şi să-i plătească, începând cu data de 01.07.2017, salariul de bază la nivelul maxim aflat în plată în cadrul instituției pentru funcția de şef birou, respectiv la suma de 6755 lei primită de un şef birou, clasa I, grad profesional II, gradația 5, cu respectarea art. 19 alin. 2 din Legea nr. 153/2017.

Prin cererea de recurs, subsumat motivului de casare prevăzut de art. 488 alin. (1) pct. 8 C. pr. civ., s-a invocat faptul că la pronunțarea hotărârii prima instanță nu a aplicat corect dispozițiile de drept material incidente, respectiv art. 19 alin. (2) din Legea nr. 153/2017, stabilind eronat că el este salarizat la nivel maxim pentru funcția deținută în condițiile în care în cazul funcțiilor de conducere au fost eliminate gradațiile corespunzătoare vechimii în funcție, astfel că el trebuia salarizat la nivelul corespunzător fostei gradații 5, pentru care

este în plată un salariu în cuantum de 6755 lei. Criticile sunt nefondate.

În acest sens, Curtea a reținut că începând cu data de 01.01.2017 drepturile salariale pentru personalul plătit din fondurile publice sunt şi rămân, în mod exclusiv, cele prevăzute în Legea nr. 153/2017. Potrivit art. 7 alin. (1) lit. a) din acest act normativ „salariul de bază reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate, astfel cum este stabilită în anexele nr. I - IX".

Art. 19 alin. (2) din Legea nr. 153/2017 stabileşte că „În salariul de bază pentru funcțiile de conducere atât la gradul I, cât şi la gradul II, este inclusă gradația aferentă tranşei de vechime în muncă, la nivel maxim", însă aplicarea acestei norme se face în modalitatea prevăzută de art. 36 şi 38 din aceeaşi lege, respectiv etapizat, cu menținerea, începând cu data de 01.07.2017, în plată la nivelul acordat pentru luna iunie 2017, până la 31 decembrie 2017, a cuantumului brut al salariilor de bază, precum şi a cuantumului sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor şi al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, în măsura în care personalul ocupă aceeaşi funcție şi îşi desfăşoară activitatea în aceleaşi condiții şi acordarea creşterilor salariale începând cu data de 1 ianuarie 2018 (majorarea cu 25% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăşi limita prevăzută la art. 25, în măsura în care personalul respectiv îşi desfăşoară activitatea în aceleaşi condiții, iar în perioada 2019 - 2022 se va acorda anual o creştere a salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare, fiecare creştere reprezentând 1/4 din diferența dintre salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare prevăzute de lege pentru anul 2022 şi cel/cea din luna decembrie 2018).

Pe cale de consecință, salariul de bază al recurentului-reclamant, pentru funcția publică de conducere ocupată, va ajunge la nivelul maxim prevăzut de lege prin aplicarea etapizată a dispozițiilor Legii nr. 153/2019, neexistând niciun temei legal pentru admiterea cererii deduse judecății.

Raportat la faptul că din actele dosarului nu rezultă că drepturile salariale ale recurentului-reclamant au fost stabilite cu încălcarea dispozițiilor mai sus menționate, instanța de control judiciar a constatat că este legală soluția primei instanțe de respingere a acțiunii.

Pentru aceste considerente, în baza art. 496 C. pr. civ. Curtea a respins ca nefondat recursul introdus de recurentul-reclamant (...) (...) (...) împotriva Sentinței nr. (...)/CA din 26.11.2018 pronunțată de Tribunalul (...) Nu s-au acordat cheltuieli de judecată în recurs, nefiind solicitate de intimatul-pârât, care a câştigat procesul.

Decizie de concediere. Respingerea excepției nulității absolute a deciziei de concediere pentru lipsa semnăturii reprezentantului legal, în cazul semnării acesteia de Şeful de Departament, însărcinat cu aceste atribuții printr-un act intern şi care a semnat şi contractul individual de muncă al salariatului. Reorganizare efectivă pentru o cauză reală şi serioasă

Codul civil, art. 209, art. 212 şi art. 218
Codul muncii, art. 14 alin. (2) şi (3), art. 65 alin. (1) şi (2), art. 64, art. 76 alin. (1) lit. d)

Angajatorul fiind o persoană juridică, respectiv o entitate abstractă, acesta acționează în raporturile juridice cu angajații prin reprezentanții săi legali.

De asemenea, în materia persoanelor juridice, operează regulile de la mandat, astfel încât organele de reprezentare ale persoanei juridice pot delega în condițiile legii propriile lor atribuții, atâta timp cât nu există o interdicție legală în acest sens, în baza unor reglementări interne proprii, forma autentică nefiind obligatorie pentru o asemenea delegare, atâta timp cât ea nu este impusă în mod expres de lege sau de voința internă a părților.

În aprecierea nevoii reale de restructurare, trebuie recunoscut societății marja de apreciere şi dreptul de a lua decizii proprii fără interferența excesivă a instanței, însă ceea ce este esențial şi trebuie în mod obligatoriu verificat este efectivitatea reorganizării.

Nu există reorganizare efectivă atunci când „sub masca reorganizării" nu se schimbă de fapt nimic, reorganizarea fiind doar folosită ca şi concept şi instituție juridică pentru a concedia în mod nelegal şi abuziv una sau mai multe persoane, fără ca pentru această concediere să existe o justificare legală.

Din probațiunea administrată în prezentul dosar rezultă însă că a existat o procedură elaborată şi efectivă ce a stat la baza reorganizării şi al cărei scop a fost acela de a eficientiza activitatea, de a optimiza costurile printr-o redefinire a strategiei de recuperare a creditelor acordate pe segmentul retail, în esență o cât mai eficientă recuperare a creditelor neperformante.

Este un adevăr recunoscut acela că nu s-a putut realiza o revoluție sau o inovație totală a procedurii de recuperare a creditelor neperformante, menținându-se în linii mari aceleaşi proceduri şi atribuții în cadrul departamentelor reînființate în locul celor desființate.

Ceea ce însă nu se poate tăgădui este faptul că s-a realizat în mod obiectiv dezideratul eficientizării activității şi optimizării costurilor, atâta timp cât au fost desființate 9 posturi la nivelul întregii țări, în mod proporțional câte unul pentru fiecare zonă geografică şi au fost adăugate atribuții noi față de cele existente anterior.

În consecință, o reorganizare care atrage reducerea organigramei societății cu 9 posturi şi adaugă atribuții noi pentru posturile reînființate produce în mod clar o eficientizare a activității şi o optimizare a costurilor şi poate fi considerată o reorganizare efectivă pentru o cauză reală şi serioasă aşa cum a impus Curtea Constituțională în decizia nr. 420 din 15 octombrie 2015 analizând constituționalitatea art. 65 alin. (2) din Codul Muncii.

Astfel, fără ca instanța să aibă abilitatea de a intra în problema oportunității reorganizării, se poate concluziona, în baza probațiunii administrate în cauză, că a avut loc o reorganizare efectivă pentru o cauză reală şi serioasă, fiind evocate fapte, ipoteze determinabile care să excludă abordări subiective. Cauza este reală şi serioasă deoarece prezintă un caracter obiectiv, fiind impusă cu precădere de imperativul economic al creşterii productivității şi a eficienței muncii.

(C. Apel Oradea, secția I-a civilă,
decizia civilă nr. 260/2019, www.portal.just.ro)

Prin sentința civilă nr. (...)/LM din data de 28 noiembrie 2018, Tribunalul (...) a respins ca neîntemeiată acțiunea formulată de reclamantul (...), în contradictoriu cu pârâta (...) SA, având ca obiect contestație la decizie de concediere şi a obligat reclamantul la plata către intimată a sumei de 4000 lei cu titlu de onorariu avocațial redus.

Pentru a pronunța această hotărâre, prima instanță a reținut următoarele: În fapt, reclamantul (...) a fost angajat al (...) S.A. în baza contractului individual de muncă nr. (...)/16.01.2013, pe postul de specialist colectare dificilă – echivalent specialist bancar, COR 241308, activitatea acestuia desfăşurându-se în cadrul (...) Centrala, Direcția Recuperare.

Prin actul adițional nr. (...)/20.10.2016, părțile au agreat ca activitatea salariatului să se desfăşoare în cadrul (...) Centrala, Direcția Retail Workout, Departamentul Colectare Dificilă, Echipa (B), clienții reclamantului fiind, conform propriilor recunoaşteri, din zona (...).

Reclamantul nu a contestat acest act adițional, preluându-şi atribuțiile astfel modificate.

În data de 15.02.2018 a fost emisă decizia de concediere nr. (...)/15.02.2018 a reclamantului, în temeiul art. 65 alin. (1) C. muncii, ca efect al desființării întregului Departament Colectare Dificilă şi, prin urmare, a tuturor posturilor din cadrul acestui departament, în urma reorganizării Direcției Retail Workout, departajarea salariaților care au rămas în continuare angajați pe posturile nou înființate fiind efectuată luând în considerare criteriile de performanță în conformitate cu Codul Muncii.

În drept, potrivit art. 65 C. muncii, concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă.

Aşadar, potrivit sesizării reclamantului, instanța a analizat pe de o parte dacă decizia de concediere a fost formal emisă în condiții de legalitate, iar pe de altă parte, dacă la baza concedierii contestatoarei a stat o desființare efectivă a locului de muncă ocupat de salariat, care să fi avut o cauză reală şi serioasă aşa cum impune art. 65 C. muncii.

Din punct de vedere formal, instanța a reținut că decizia de concediere trebuie să respecte

prevederile art. 76 C. muncii, în ce priește conținutul, respectiv să includă motivele care determină concedierea; durata preavizului, dacă e cazul; criteriile de stabilire a ordinii de priorități, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective şi lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.

În cauza de față, temei al concedierii fiind invocate prevederile art. 65 C. muncii, nu trebuie incluse criteriile de stabilire a ordinii de priorități şi nici lista locurilor disponibile în unitate şi termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant.

Iar decizia nr. (...)/15.02.2018 conține elementele obligatorii mai sus menționate, respectiv motivele care au determinat concedierea şi durata preavizului, ce a fost în mod efectiv acordat, aspect necontestat de reclamant. În legătură cu motivul de nulitate al deciziei de concediere pentru că ar fi fost semnată de o persoană fără atribuții în acest sens, tribunalul a reținut că acest motiv nu este întemeiat, pentru că din cuprinsul înscrisului „Drepturi de semnătură DRU" depus la dosar de intimată pentru termenul din 13.11.2018 (filele 153-156 vol. II) rezultă că şeful de departament din Direcția resurse umane are între atribuții şi semnarea contractelor individuale de muncă, ale actelor adiționale şi decizia de încetare a contractului. Iar acest înscris a fost emis raportat la dimensiunea societății angajatoare, deoarece era necesară delegarea atribuțiilor în diverse materii, fiind imposibilă semnarea tuturor înscrisurilor emanate de societate de către directorul general sau directorul executiv, astfel cum rezultă din chiar înscrisul mai sus menționat.

În legătură cu temeinicia concedierii reclamantului, instanța a observat, aşa cum a reținut Curtea Constituțională în Decizia nr. 420 din 15 octombrie 2015, analizând constituționalitatea art. 65 alin. (2) din Codul Muncii, că legea impune în cazul acestei dispoziții nu doar cerința desființării locului de muncă care să fie efectivă ci şi pe aceea de a fi justificată de o cauză reală şi serioasă. Sintagma „cauză reală" şi „serioasă" evocă fapte, ipoteze determinabile care să excludă abordări subiective. Cauza este reală când prezintă un caracter obiectiv, fiind impusă de nevoia surmontării unor dificultăți tehnice, economice, de imperativul economic al creşterii productivității muncii, al adaptării la evoluția noilor tehnologii. Cauza este serioasă atunci când situația unității angajatorului este gravă, amenințând evoluția sau chiar viabilitatea ei.

Totodată, mai reține Curtea Constituțională în această decizie că „instanța de judecată nu va analiza oportunitatea deciziei interne de restructurare a angajatorului şi nu cenzurează măsurile luate în acest scop ci, efectuează potrivit competenței sale, controlul de legalitate prin care se asigură că această măsură corespunde unei nevoi obiective reale, serioase a societății şi nu ascunde o concediere abuzivă."

Privită din această perspectivă, instanța a reținut că din actele dosarului rezultă că a existat o restructurare efectivă a departamentului în cadrul căruia a activat reclamantul, fundamentată pe o cauză reală şi serioasă.

Astfel, prin cele două note de reorganizare nr. (...)/13.10.2017 şi (...)/03.11.2017, ambele emise de Direcția de Resurse Umane din cadrul (...), aprobate ulterior de Comitetul executiv al băncii, cu organigramele aferente, s-a propus şi finalizat procedura de reorganizare în două etape a unui departament din cadrul Direcției Retail Workout, ce a constat în mod efectiv şi real în scindarea în două departamente şi apoi reunirea acestora şi modificarea în

parte a atribuțiilor persoanelor angajate în cadrul acestor departamente, cu consecința desființării la nivelul întregii țări a unui număr de 9 posturi de specialist colectare dificilă, precum cel ocupat de reclamant. Procedura efectivă a fost în mod detaliat descrisă de intimată în notele de reorganizare mai sus menționate. Reorganizarea a avut drept scop declarat eficientizarea activității şi optimizarea costurilor, prin redefinirea strategiei de recuperare a creditelor acordate segmentului retail şi în raport cu Ghidul Băncii Centrale Europene privind tratamentul creditelor problemă, în cadrul departamentului din bancă ce avea ca finalitate tocmai acest proces de urmărire şi recuperare a creditelor neperformante.

Rezultă aşadar că reorganizarea departamentelor de recuperare credite neperformante a avut la bază criterii obiective de eficientizare a activității acestui departament, ceea ce în opinia instanței reprezintă o cauză reală şi serioasă, rezultatul final fiind suprimarea a unui număr de 9 posturi de execuție la nivelul întregii țări, în cadrul acestui departament.

Ca atare, nu se poate vorbi de o desființare a postului reclamantului pe criterii strict subiective legate de persoana acestuia, nici de o desființare fictivă, angajatorul neîncheind noi contracte cu alte persoane pentru a presta activitatea prestată anterior de reclamant. Această reorganizare a fost astfel una efectivă şi justificată de cauze obiective şi a produs efectul indicat în nota de fundamentare, rezultând o modificare reală a organigramei.

Faptul că prin reorganizare, deşi s-au desființat toate posturile, ele au fost înlocuite cu altele cu denumiri asemănătoare şi atribuții aproape identice nu este considerat relevant de instanță atât timp cât finalitatea întregului proces de reorganizare a fost aceea de reducere a dimensiunii departamentului. Este real că la prima vedere întreaga procedură este excesiv de complicată şi pare complet fără rost, dar aceasta a ținut în exclusivitate de modul în care intimata a înțeles să-şi restructureze activitatea, libertatea de opțiune aparținând în acest sens angajatorului. Realitatea rămâne, în sensul că în urma restructurării şi redenumirii departamentului, acesta şi-a micşorat dimensiunea cu un număr de 9 oameni la nivelul țării, dovedind astfel că finalitatea a fost eficientizarea activității, deci o cauză reală şi serioasă.

Reclamantul a contestat şi criteriile de selecție a personalului care a rămas angajat în noua structură, apreciind că în mod subiectiv şi netransparent, el a fost cel concediat şi nu un alt coleg al său, numitul (...), cu care lucra în acelaşi birou.

În legătură cu acest aspect, a fost subliniat faptul că la momentul reorganizării departamentului, reclamantul nu activa în aceeaşi echipă cu colegul său de birou, reclamantul fiind mutat în Echipa (B), în baza actului adițional nr. (...)/20.10.2016, precum şi faptul că reclamantul nu a contestat la momentul încheierii actului adițional nr. (...)/20.10.2016 modificarea survenită, în sensul mutării acestuia din Departamentul Colectare Dificilă, Echipa (A) în Echipa (B), cu consecințele pe care le-a implicat această mutare, respectiv redistribuirea clienților, reclamantul urmând să se ocupe de clienții din zona (...).

Ca atare, această mutare şi consecințele sale asupra indicilor de evaluare a activității prestate de reclamant nu mai pot fi puse în prezent în discuție, atât timp cât reclamantul şi le-a asumat prin semnarea actului adițional nr. (...)/20.10.2016 şi a noii fişe a postului ce i-a fost emisă cu acea ocazie. A aparținut reclamantului opțiunea de a rămâne cu locuința în (...) şi de a se ocupa de clienții aflați la o distanță mai mare, respectiv în (...), performanțele sale profesionale fiind astfel

afectate de această distanță, sau să se mute cu locuința în (...). Instanța a constatat de asemenea că, în alegerea persoanei care să fie concediată, performanțele profesionale ale reclamantului nu au fost comparate cu cele ale colegului său de birou, care lucra în echipa (A) ci cu cele ale colegilor din propria sa echipă, respectiv Echipa (B).

Ca atare, aspectul invocat de reclamant, în sensul că s-a procedat în mod netransparent la preferarea colegului său de birou, nu are la bază nicio probă concretă, înscrisurile depuse la dosar de intimată indicând cu totul alți termeni de comparație, astfel cum rezultă şi din fişele de evaluare întocmite pentru anii 2016 şi 2017 şi depuse la dosar la filele 43 şi 44 vol. I.

Împotriva acestei hotărâri a formulat apel, reclamantul (...) solicitând admiterea apelului și schimbarea în totalitate a hotărârii primei instanțe în sensul admiterii acțiunii. Apreciază că în mod eronat a considerat prima instanță că a existat o reorganizare efectivă a departamentului în care lucra apelantul, fundamentat pe o cauză reală şi serioasă.

Or, deşi aparent s-au desființat toate posturile de specialist colectare dificilă, în realitate intimata a păstrat aceste posturi sub o denumire diferită (transformându-le din posturi de specialist colectare dificilă în posturi de ofițer colectare pe teren), atribuțiile aferente acestora fiind, în esență, neschimbate. S-a urmărit astfel a se oferi aparența unei reorganizări şi a se îndepărta unii angajați din societate. Modificările din obiectivul şi atribuțiile celor două posturi sunt doar aparente, activitățile îndeplinite fiind identice.

Astfel, obiectivul posturilor (adică principala activitate pe care o presupun posturile) este acelaşi: efectuează activități de colectare dificilă (respectiv pe teren) pentru portofoliul alocat (clienții alocați), conform normelor şi reglementărilor aplicabile domeniului de activitate. Nu există nicio diferență întrucât şi activitatea de colectare dificilă se efectua tot pe teren, fapt necontestat, fiind aceeaşi cu cea a ofițerilor de colectare pe teren.

De altfel, tribunalul a observat că singura consecință clară a reorganizării a fost desființarea unui număr de 9 posturi dintre cele care au făcut parte din Departamentul de Colectare Dificilă, însă, cu toate acestea, apreciază că măsura concedierii a fost legală. Or, din moment ce instanța a constatat că motivarea în fapt a deciziei de concediere nu este reală, soluția legală era aceea a anulării deciziei de concediere şi în niciun caz aceea a menținerii ei prin înlocuirea motivelor prezentate de intimată cu unele proprii ale instanței. Susține că şi în situația în care ar fi existat o reorganizare reală determinată de nevoia de a se desființa posturile (ceea ce nu s-a dovedit) nu era posibilă o selectare a salariaților care să fie concediați pe criterii care țin de persoana salariatului, aşa cum s-a procedat în speță, întrucât se ajunge astfel la o concediere pentru motive ce țin de persoana salariatului.

Astfel, intimata a susținut că apelantul a avut printre cele mai slabe rezultate dintre salariații care ocupau posturi de specialist colectare dificilă.

Or, în măsura în care apelantul nu corespundea profesional pentru a ocupa unul dintre posturile nou înființate, era obligatoriu ca societatea să-i ofere un post compatibil cu pregătirea sa, în condițiile art. 64 rap. la art. 61. lit. d) C. muncii, ceea ce nu s-a întâmplat.

Consideră că în mod eronat a reținut prima instanță că această condiție ar fi fost îndeplinită prin aceea că i s-a oferit posibilitatea de a participa la un concurs pentru ocuparea unui post vacant de manager colectare senior în luna octombrie 2017, concurs la care nu a dorit să participe.

Solicită a se observa însă că respectivul concurs a avut loc în luna octombrie 2017, cu mult înainte de a se pune problema concedierii sale. Astfel, notificarea de preaviz s-a emis abia la 16.01.2018, iar decizia de concediere la 15.02.2018. Prin urmare, este evident că nu s-a respectat obligația legală de a oferi un post compatibil ca urmare a concedierii, o simplă informare cu privire la posturile disponibile – anterioară deciziei de concediere şi notificării de preaviz – nefiind în măsură să satisfacă cerința imperativ stabilită de lege.

Apreciază că instanța de fond a ignorat faptul că, chiar dacă s-ar fi putut avea în vedere performanțele profesionale, trebuia să fie menținut pe posturile nou înființate.

Astfel, apelantul a fost inclus scriptic în Echipa (B), deşi îşi desfăşura activitatea în sucursala (...) şi avea clienții în (...), astfel încât este evident că trebuia să fie inclus în Echipa (A).

Întrucât i s-au alocat clienții din județul (...), ceea ce presupunea efectuarea unor drumuri lungi pentru întâlnirile cu clienții şi limita numărului de vizite pe care le putea efectua într-o zi, este evident că indicii de performanță au fost afectați, dar, dacă intimata dorea să efectueze o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale, ar fi trebuit să țină seama de aceste aspecte.

Intimata compară rezultatele apelantului cu cele ale colegului (...), deşi acesta făcea parte din Echipa (A) şi avea repartizați clienții din (...), în timp ce apelantul fusese trecut în structura Echipei (B) şi avea repartizați clienții din (...), fiind evident că avea condiții de muncă diferite. Nu s-a oferit nicio explicație pentru care apelantul a fost mutat în cadrul Echipei (B), cu care nu avea nicio legătură, câtă vreme lucra în cadrul Sucursalei (...) şi avea alocați clienți din județul (...). Singura explicație logică este că s-a urmărit prin această măsură crearea premiselor necesare pentru evaluarea negativă a apelantului, în condițiile în care nu avea cum să aibă acelaşi randament cu colegii care au rămas cu clienții din (...), astfel încât să existe o justificare pentru îndepărtarea sa din societate.

Susține că decizia de concediere este lovită de nulitate, câtă vreme nu a fost semnată de persoane care să aibă drept de reprezentare a intimatei (...). În mod cu totul neîntemeiat, prima instanță a acceptat apărările intimatei în sensul că decizia de concediere se putea semna de şeful de departament, conform înscrisului „Drepturi de semnătură DRU" depus de intimată.

În realitate, hotărârea de a concedia un salariat nu poate să fie luată decât de conducerea unei societăți, anume de persoanele care, conform reglementărilor legale, au drept de reprezentare a acesteia. Odată ce hotărârea a fost luată, dreptul de a semna decizia de concediere poate să fie delegată unei alte persoane, însă nu este admisibil ca însăşi hotărârea de concediere să fie luată de o persoană care nu reprezintă angajatorul, aşa cum s-a întâmplat în speță. Astfel, nu este admisibil ca încetarea contractului de muncă a unui salariat să fie decisă de un şef de departament şi respectiv de un supervizor.

Pe de altă parte, câtă vreme dreptul de a reprezenta societatea este stabilit prin lege în favoarea anumitor persoane, acesta nu poate să fie delegat decât printr-un act autentic, nu însă şi printr-un act intern, cum susține intimata că s-a procedat.

În plus, înscrisul prin care se susține că s-a delegat dreptul de reprezentare a societății trebuia să emane de la conducerea societății/ persoanele cu drept de reprezentare, ceea ce nu este cazul în speță, intimata depunând doar un act intern care nu este semnat, aspect ignorat total de instanța de fond.

Prin întâmpinare, intimata (...) a solicitat respingerea ca neîntemeiată a cererii de apel formulate.

Arată că postul ocupat de apelant în cadrul intimatei a fost suprimat din structura organizatorică ca efect al desființării întregului Departament Colectare Dificilă şi a tuturor posturilor existente la nivelul acestei structuri.

Desființarea Departamentului Colectare Dificilă a fost o consecință a procesului de reorganizare desfășurat la nivelul Băncii, printre principalele rațiuni care au stat la baza acestui proces numărându-se necesitatea eficientizării şi flexibilizării structurilor şi necesitatea segregării responsabilităților.

Efectivitatea desființării postului rezultă atât din conținutul organigramelor anterioare şi ulterioare momentului concedierii (fila nr. 98 şi nr. 135 la dosarul de fond), cât şi din cuprinsul statelor de funcții anterioare şi ulterioare concedierii.

La o analiză comparativă a statelor de funcții anterioare şi ulterioare momentului concedierii se poate observa faptul că noua structură reunea un număr de posturi inferior cu 9 posturi vechii structuri.

Diferențele dintre atribuțiile postului de Specialist colectare dificilă şi cele aferente postului de Ofițer Colectare pe teren rezultă din analiza comparativă a fişelor de post.

Diferențele considerabile constau într-un număr de 5 atribuții distincte între cele două tipuri de posturi, ceea ce procentual poate fi exprimat printr-o pondere de aprox. 50%.

Motivul pentru care apelantul nu a fost menținut în noua structură organizatorică constă în aceea că acesta a obținut cele mai slabe rezultate la evaluarea performanței individuale, a gradului de atingere a obiectivelor prestabilite şi a calității activității desfășurate de salariați.

Oferta directă transmisă apelantului în vederea participării la procesul de selecție organizat intern pentru ocuparea postului de Manager colectare senior reprezintă un element suplimentar care probează obiectivitatea măsurii dispuse de către angajator.

Faptul că numărul de posturi nou create era inferior numărului de posturi desființate de Specialist Colectare Dificilă rezultă atât din analiza conținutului Notei de reorganizare nr. (...)/03.11.2017, cât şi dintr-o analiză comparativă a statelor de funcții anterioare şi a celor ulterioare momentului concedierii.

Susține că între cele două structuri exista o diferență numerică totală de 9 posturi şi, astfel, dat fiind faptul că numărul posturilor nou înființate, de Ofițer Colectare pe Teren, era, în mod evident, inferior numărului de posturi de Specialist Colectare Dificilă, a fost necesar a se proceda la aplicarea unor criterii de departajare, toate acestea conducând la disponibilizarea salariaților care au obținut cele mai slabe rezultate în urma proceselor de evaluare. Consideră că Sentința civilă nr. (...)/LM/2018 pronunțată de Tribunalul (...) este temeinică şi legală, instanța de fond conformându-se şi punând în aplicare, în mod corect şi în integralitate, dispozițiile legale aplicabile, prin raportare la situația de fapt reținută şi redată cu acuratețe în cadrul considerentelor.

Astfel, apreciază că în mod corect a reținut instanța de fond faptul că „în cauza de față, temei al concedierii fiind invocate prevederile art. 65 C. muncii, nu trebuie incluse criteriile de stabilire a ordinii de priorități şi nici lista locurilor disponibile în unitate şi termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant", statuând că „decizia nr. (...)/15.02.2018 conține elementele

obligatorii mai sus menționate, respectiv motivele care au determinat concedierea şi durata preavizului, ce a fost în mod efectiv acordat, aspect necontestat de reclamant".

De asemenea, în ce privește motivul de nulitate al deciziei de concediere prin raportare la semnarea acesteia de către o persoana fără atribuții în acest sens, tribunalul a constatat întemeiat că „din cuprinsul înscrisului «Drepturi de semnătură DRU», depus la dosar de către intimată pentru termenul din 13.11.2018 rezultă că șeful de departament din Direcția resurse umane are între atribuții şi semnarea contractelor individuale de muncă, ale actelor adiționale şi a deciziilor de încetare a contractelor de muncă". În acest sens, continuându-şi raționamentul logic, instanța de fond a specificat că „acest înscris a fost emis raportat la dimensiunea societății angajatoare, deoarece era necesară delegarea atribuțiilor în diverse materii, fiind imposibilă semnarea tuturor înscrisurilor emanate de societate, de către directorul general sau directorul executiv".

Totodată, analizând probatoriul administrat, în mod corect a mai reținut instanța de fond că „din actele dosarului rezultă că a existat o restructurare efectivă a departamentului în cadrul căruia a activat reclamantul, fundamentată pe o cauză reală şi serioasă", detaliind mai apoi, că o formă de atestare suplimentară a unei analize aprofundate a probatoriului administrat, şi specificând că „reorganizarea departamentelor de recuperare credite neperformante a avut la bază criterii obiective de eficientizare a activității acestui departament, ceea ce, în opinia instanței reprezintă o cauza reală şi serioasă, rezultatul final fiind suprimarea unui număr de 9 posturi de execuție la nivelul întregii țări în cadrul acestui departament".

Analizând apelul din perspectiva motivelor de fapt şi de drept invocate de apelant, în lumina art. 476 - 478 C. pr. civ., Curtea a reținut următoarele:

În esență apelantul susține că în mod eronat a reținut instanța de fond că ar fi existat o reorganizare efectivă a departamentului în care acesta lucra şi pentru o cauză reală şi serioasă; că şi în cazul în care ar fi existat o reorganizare efectivă, determinată de nevoia reducerii unor posturi, nu exista posibilitatea selectării salariaților care urmează a fi concediați pe criterii ce țin de persoana acestora; precum şi faptul că decizia de concediere este lovită de nulitate câtă vreme nu a fost semnată de persoana care avea dreptul de reprezentare a intimatei (...).

Analizând punctual criticile formulate Curtea a constatat următoarele: În lumina art. 248 C. pr. civ. se va analiza cu precădere excepția nulității deciziei de concediere a cărei admitere ar atrage inutilitatea analizării fondului deciziei contestate, excepție invocată în fața instanței de fond şi reiterată în apel.

Apelantul contestator susține că decizia de concediere putea fi semnată numai de către reprezentantul legal al intimatei (...) şi nu de şeful de departament, conform unui act intern, respectiv în baza unui drept de semnătură deoarece concedierea este o decizie ce poate fi luată numai de conducerea unității iar această atribuție nu poate fi delegată decât prin act autentic şi nu prin act intern.

Instanța de fond a respins excepția nulității deciziei de concediere pentru lipsa semnăturii apreciind că semnarea deciziei de concediere de către şeful de departament a fost făcută în baza unei delegări a atribuțiilor conducătorului instituției dispuse în condițiile legii, ținând cont şi de dimensiunea societății angajatoare.

În fapt atât contractul individual de muncă, actul adițional cât şi decizia de concediere nr. (...) din 15.02.2018 contestată a d-lui (...) au

fost semnate din partea angajatorului de către Şeful de Departament şi de către Supervizor în baza unui act intern al (...), respectiv Reglementarea D00635.2-2016 „Drept de Semnătură DRU" care prevede la art. 2 pct. B-2 şi B-3 că Şeful de Departament şi Supervizorul sunt autorizați în cadrul direcției să semneze atât contractele individuale de muncă, actele adiționale la acestea cât şi deciziile de concediere dar şi deciziile de delegare, detaşare şi sancționare la fel cu exercită şi multe alte atribuții în numele conducerii aşa cum rezultă din conținutul actului depus la dosar (filele 153-155 dosar de fond vol. II).

S-a constatat faptul că nu se contestă de apelantul contestator semnătura Şefului de Departament şi a Supervizorului de pe contractul său individual de muncă şi act adițional, aceste acte nefiind contestate expres deşi potrivit principiului simetriei principiile care stau la baza încheierii unui contract trebuie să fie aceleaşi cu cele care duc la desființarea lui.

Dincolo de aceste aspecte se pune problema de a se reanaliza în ce măsură atribuțiile date prin lege în competența organelor de conducere ale unei persoane juridice cu scop lucrativ, în concret angajatoarea intimată (...), pot fi delegate printr-un act intern al acesteia care nu îmbracă forma autentică, criticile esențiale ale apelantului fiind legate pe de o parte de imposibilitatea delegării acestor atribuții, iar pe de altă parte de forma pe care aceasta trebuie să o îmbrace, apelantul contestator susținând că se impune forma autentică.

În condițiile art. 14 alin. (2) şi (3) Codul Muncii contractul individual de muncă se încheie între persoana juridică în calitate de angajator şi salariat în calitate de angajat, părțile exprimându-şi consimțământul în formă scrisă. Codul Muncii foloseşte generic sintagma „angajator" fără a detalia persoanele prin care aceasta acționează efectiv.

Angajatorul fiind o persoană juridică respectiv o entitate abstractă aceasta acționează în raporturile juridice cu angajații prin reprezentanții săi legali, în primul rând prin conducerea acesteia, care poate să fie administratorul sau directorul general.

Având în vedere data încheierii contractului individual de muncă al apelantului, respectiv 16.01.2013 normele generale care reglementează reprezentarea persoanei juridice şi abilitatea de a încheia acte cu terți sunt cuprinse în Noul Cod civil.

În acest sens art. 209 C. civ. prevede că persoana juridică îşi exercită drepturile şi îşi îndeplineşte obligațiile prin organele sale de administrare, de la data constituirii lor, iar calitate de organe de administrare o pot avea persoanele fizice sau persoanele juridice care, prin lege, actul de constituire sau statut sunt desemnate să acționeze în raporturile cu terții în mod individual sau colectiv, în numele şi pe seama persoanei juridice.

Totodată art. 212 C. civ. prevede că hotărârile şi deciziile luate de organele de conducere sunt obligatorii în condițiile legii iar potrivit art. 218 C. civ. actele organelor de administrare ale persoanei juridice sunt actele persoanei juridice însăşi iar în raporturile cu terții persoana juridică este angajată prin actele organelor sale.

De asemenea în materia persoanelor juridice operează regulile de la mandat astfel încât organele de reprezentare ale persoanei juridice pot delega în condițiile legii propriile lor atribuții atâta timp cât nu există o interdicție legală în acest sens, în baza unor reglementări interne proprii, forma autentică nefiind obligatorie pentru o asemenea delegare, atâta timp cât ea nu este impusă în mod expres de lege sau de voința internă a părților.

Practic legea oferă o libertate limitată de normele imperative ale legii, persoanelor juridice cum este şi (...) să îşi organizeze eficient activitatea inclusiv prin delegarea atribuțiilor şi, aşa cum a reținut şi instanța de fond, în cazul unei societăți de dimensiunile intimatei o asemenea împărțire şi delegare a atribuțiilor este firească şi e permisă de lege, în caz contrar dacă delegarea semnării contractelor de muncă şi a deciziilor de desfacere a contractelor de muncă nu ar fi posibilă s-ar putea ajunge la un blocaj față de numărul mare de angajați al acestei societăți.

De altfel, nici apelantul nu invocă un text de lege expres care ar fi fost încălcat prin semnarea deciziei de concediere de directorul de departament care a semnat şi contractul său de muncă şi actul adițional în conformitate cu un act intern ce emană de la organele de conducere ale societății.

În consecință atâta timp cât legea permite expres delegarea atribuțiilor şi nu impune o formă autentică în acest sens pentru actul intern al societății, semnarea de către directorul de departament şi nu de directorul general a deciziei de concediere s-a făcut legal cu respectarea normelor incidente, excepția nulității deciziei de concediere pentru lipsa semnăturii directorului general fiind legal respinsă de instanța de fond.

Pe fondul dreptului dedus judecății problema esențială care face obiectul prezentului apel este aceea de a se stabili în ce măsură a existat o reorganizare efectivă care să justifice reducerea postului contestatorului apelant şi în subsidiar de a se vedea dacă reducerea postului era posibilă ținând cont de criterii ce țin de persoana salariatului.

Astfel în timp ce angajatorul susține că a existat o reorganizare efectivă cu o procedură elaborată şi care a dus la reducerea a 9 posturi la nivelul țării şi adăugarea unor noi atribuții la cele deja existente în cadrul departamentelor reînființate sub o altă denumire, contestatorul susține că, din contră, nu a existat o reorganizare efectivă în condițiile în care, deşi aparent au fost desființate posturile de colectare dificilă, în fapt intimata a păstrat aceste posturi sub o nouă denumire, neexistând diferențe de substanță iar atribuțiile noi adăugate după reorganizare, existau şi anterior şi erau îndeplinite şi de cei care ocupau înainte aceste posturi, fără a fi expres reglementate.

Chiar şi instanța de fond ajunge la concluzia, subliniată de apelant că procedura de reducere a posturilor de desființare a unora pentru a fi reînființate sub altă denumire cu atribuții aproape identice, parte foarte complicată şi „la prima vedere complet fără rost", totuşi trebuie observat că la o analiză aprofundată în considerentele sentinței apelate, anterior acestor afirmații, instanța de fond reține că a existat o reorganizare efectivă, dovedită cu actele de la dosar, finalizată în principal cu eficientizarea activității de colectare dificilă, respectiv de recuperare a creditelor acordate pe segmentul retail, elementul esențial avut în vedere fiind reducerea celor nouă posturi din organigramă respectiv câte unul pe fiecare regiune geografică.

Pe fondul cererii Curtea a reanalizat dacă la baza concedierii contestatorului a stat o desființare efectivă a locului de muncă ocupat de salariat care să fi avut o cauză reală şi serioasă aşa cum impune art. 65 C. muncii.

Aşa cum a reținut Curtea Constituțională în decizia nr. 420 din 15 octombrie 2015 analizând constituționalitatea art. 65 alin. (2) C. muncii, legea impune în cazul acestei dispoziții nu doar cerința desființării locului de muncă care să fie efectivă, ci şi pe aceea de a fi justificată de o cauză reală şi serioasă, aspecte reținute şi de instanța de fond.

Sintagma „cauză reală" şi „serioasă" evocă fapte, ipoteze determinabile care să excludă abordări subiective. Cauza este reală când prezintă un caracter obiectiv, fiind impusă de nevoia surmontării unor dificultăți tehnice, economice, de imperativul economic al creşterii productivității muncii, al adaptării la evoluția noilor tehnologii. Cauza este serioasă atunci când situația unității angajatorului este gravă amenințând evoluția sau chiar viabilitatea ei.

Totodată mai reține Curtea Constituțională în această decizie că „instanța de judecată nu va analiza oportunitatea deciziei interne de restructurare a angajatorului şi nu cenzurează măsurile luate în acest scop ci efectuează potrivit competenței sale, controlul de legalitate prin care se asigură că această măsură corespunde unei nevoi obiective reale, serioase a societății şi nu ascunde o concediere abuzivă."

Privită din această perspectivă Curtea a reținut că din actele dosarului rezultă că a existat o reorganizare efectivă fundamentată pe o cauză reală şi serioasă.

Decizia Curții Constituționale precitată şi obligatorie în cauză fixează limitele clare în care are loc controlul instanțelor asupra procedurii de reorganizare, control care nu poate intra în aspecte de oportunitate a deciziei interne de restructurare a angajatorului sau de cenzurare a măsurilor acestuia, ci trebuie să aibă în vedere verificarea legalității acestei proceduri precum şi faptul ca ea să corespundă unei nevoi reale.

De altfel chiar şi în aprecierea nevoii reale de restructurare trebuie recunoscut societății marja de apreciere şi dreptul de a lua decizii proprii fără interferența excesivă a instanței, însă ceea ce este esențial şi trebuie în mod obligatoriu verificat este efectivitatea reorganizării.

Nu există reorganizare efectivă atunci când „sub masca reorganizării" nu se schimbă de fapt nimic, reorganizarea fiind doar folosită ca şi concept şi instituție juridică pentru a concedia în mod nelegal şi abuziv una sau mai multe persoane, fără ca pentru această concediere să existe o justificare legală.

Din probațiunea administrată în prezentul dosar rezultă însă că a existat o procedură elaborată şi efectivă ce a stat la baza reorganizării şi al cărei scop a fost acela de a eficientiza activitatea, de a optimiza costurile printr-o redefinire a strategiei de recuperare a creditelor acordate pe segmentul retail, în esență o cât mai eficientă recuperare a creditelor neperformante.

Este un adevăr recunoscut acela că nu s-a putut realiza o revoluție sau o inovație totală a procedurii de recuperare a creditelor neperformante, menținându-se în linii mari aceleaşi proceduri şi atribuții în cadrul departamentelor reînființate în locul celor desființate.

Ceea ce însă nu se poate tăgădui este faptul că s-a realizat în mod obiectiv deziderатul eficientizării activității şi optimizării costurilor atâta timp cât au fost desființate 9 posturi la nivelul întregii țări, în mod proporțional câte unul pentru fiecare zonă geografică şi au fost adăugate atribuții noi față de cele existente anterior.

Susținerile apelantului că şi anterior angajații din cadrul departamentului desființat îndeplineau aceste atribuții fără a fi reglementate, nu a fost dovedit şi, chiar dacă o parte din ele erau îndeplinite în mod benevol, este evident că ele nu puteau fi impuse la nivelul conducerii dacă nu erau reglementate expres.

În consecință o reorganizare care atrage reducerea organigramei societății cu 9 posturi şi adaugă atribuții noi pentru posturile reînființate produce în mod clar o eficientizare a activității şi o optimizare a costurilor şi poate fi considerată o reorganizare efectivă pentru o

cauză reală şi efectivă aşa cum a impus Curtea Constituțională în decizia nr. 420 din 15 octombrie 2015 analizând constituționalitatea art. 65 alin. (2) C. muncii.

Astfel, fără ca instanța să aibă abilitatea de a intra în problema oportunității reorganizării, se poate concluziona, în baza probațiunii administrate în cauză, că a avut loc o reorganizare efectivă pentru o cauză reală şi serioasă, fiind evocate fapte, ipoteze determinabile care să excludă abordări subiective. Cauza este reală şi serioasă deoarece prezintă un caracter obiectiv, fiind impusă cu precădere de imperativul economic al creşterii productivității şi a eficienței muncii.

În consecință, în mod legal a reținut instanța de fond faptul că reorganizarea a fost una efectivă.

Cât priveşte criteriile avute în vedere de angajator la reducerea postului trebuie avut în vedere că s-a făcut selecția între mai multe posturi în cadrul cărora angajații îndeplineau aceleaşi atribuții şi erau monitorizați în funcție de propria performanță pe un termen mai îndelungat. Astfel într-o primă etapă s-a luat decizia reducerii a câte un post la nivelul fiecărei regiuni, după care, la alegerea postului s-a avut în vedere acel post în cadrul căruia angajatul a avut cele mai slabe performanțe.

Faptul că angajatorul a avut în vedere la reducerea postului criterii obiective de performanță a angajaților nu înseamnă că a existat o concediere pe criterii ce țin de persoana angajatului, iar atâta timp cât nu s-a dovedit existența unor motive subiective şi oculte ce să stea la baza concedierii şi fără legătură cu reorganizarea, alegerea postului pe care angajatul a avut cele mai slabe performanțe profesionale, este una firească din perspectiva angajatorului care urmăreşte prin reorganizare tocmai eficientizarea activității şi creşterea productivității.

Un criteriu aleatoriu, care ar fi dus spre exemplu la reducerea postului angajatului celui mai performant, ar fi fost cu adevărat greu de acceptat şi ar fi fost în disonanță cu însuşi scopul reorganizării. Or, reducerea postului angajatului cu cele mai slabe performanțe la nivelul tuturor regiunilor şi în mod nediscriminatoriu, este un criteriu firesc, obiectiv şi corect.

Apelantul mai susține că societatea avea obligația să îi ofere un alt post compatibil cu performanțele sale, dacă aprecia că nu corespunde profesional.

Nici aceste critici nu pot fi reținute, deoarece temeiul legal al concedierii l-a reprezentat reorganizarea societății şi nu necorespunderea profesională.

Aşa cum a statuat şi Înalta Curte de Casație şi Justiție în Decizia civilă nr. 6/2011, pronunțată în recurs în interesul legii, obligatorie pentru instanțe: „dispozițiile art. 74 lit. d) C. muncii [actualul 76 alin. (1) lit. c)] nu se aplică în situația în care concedierea s-a dispus pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 C. muncii", adică tocmai situația contestatorului.

În considerentele acestei decizii, ICCJ arată că dispozițiile art. 64 C. muncii au în vedere numai situațiile în care concedierea se întemeiază pe motivele prevăzute de art. 61 lit. c) şi d) şi art. 56 lit. f) C. muncii.

Din interpretarea acestor texte de lege rezultă că decizia de concediere trebuie să conțină lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant numai în situația în care concedierea se dispune pentru motive care țin de persoana salariatului, pentru inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuțiile

corespunzătoare locului de muncă ocupat, pentru necorespundere profesională, precum şi în cazul încetării de drept a contractului individual de muncă, ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în muncă a persoanei care a ocupat anterior acel post.

Art. 64 alin. (1) C. muncii are caracter de excepție, de strictă interpretare, astfel că orice extindere a sferei situațiilor avute în vedere de art. 64 C. muncii în care dispozițiile art. 74 alin. (1) lit. d) trebuie aplicate este nelegală. Ca atare, dispozițiile legale înscrise în art. 74 alin. (1) lit. d) C. muncii nu pot fi extinse si la situațiile în care concedierea s-a dispus în temeiul art. 65 C. muncii, pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Legiuitorul nu se referă şi la ipoteza concedierii individuale prevăzute de art. 65 C. muncii, astfel că, în cazul desființării locului de muncă în această situație, angajatorului nu îi revine obligația de a-i oferi salariatului un alt loc de muncă."

În consecință, nu se impunea în cauză aplicarea art. 76 alin. (1) lit. c) şi d). În cazul unei concedieri individuale în baza art. 65 C. muncii. De altfel, aşa cum a susținut societatea angajatoare, apelantului i s-a oferit posibilitatea de a participa la selecția pentru un post de Manager Colectare Seniori, post ce a fost destinat în mod exclusiv titularilor posturilor de Specialist Colectare Dificilă din cadrul Departamentului Colectare Dificilă, toți salariații acestui departament inclusiv apelantul reclamant fiind informați cu privire la vacanța acestui post, dar apelantul nu a dat curs ofertei. Oferirea postului s-a făcut în octombrie 2017, mult înainte de concedierea sa din ianuarie 2018, arată în motivele de apel contestatorul.

Aceste afirmații sunt corecte, însă trebuie avut în vedere că decizia de reorganizare şi documentația amplă în acest sens a fost întocmită anterior, încă în octombrie şi noiembrie 2017, aspecte ce rezultă din actele de la dosar menționate chiar şi în decizia de concediere, astfel încât iminența reorganizării era evidentă la data ofertei.

Totodată includerea apelantului reclamant în Echipa (B), conform unui act adițional semnat şi acceptat în mod benevol de acesta în octombrie 2016, adică cu un an înainte de reorganizarea societății, act adițional ce a dus la schimbarea fişei postului, a locului muncii, afectându-i performanțele efective, nu poate fi apreciat ca un act premeditat al societății atâta timp cât decizia de a rămâne în (...) şi a lucra pentru Echipa (B) a fost o decizie luată în mod liber şi în cunoştință de cauză de angajat, în baza unui act adițional bilateral şi valabil încheiat, prin care angajatul şi-a asumat şi eventualele performanțe mai slabe ce pot apărea în viitor tocmai datorită dificultății sale de a se deplasa mai des de la (...) la (...). Nu se poate reține în mod rezonabil că actul adițional din octombrie 2016 ar fi determinat concedierea contestatorului cu un an mai târziu, ca efect al unui act premeditat şi făcut cu rea-credință de angajator, neaducându-se nici o dovadă certă în acest sens.

Pentru toate aceste motive de fapt şi de drept, reținând că sentința tribunalului este una legală şi temeinică, dată cu aplicarea corectă a legii, Curtea în baza art. 480 alineat 1 C. pr. civ. a respins apelul civil ca nefondat.

Contestația privind rezultatele concursului de recrutare în funcția publică. Inexistența unei încălcări a legii sau a unei adăugări la lege, prin adoptarea prevederilor art. 65 lit. c) şi art. 66 lit. c) din H.G. nr. 611/2008

H.G. nr. 611/2008, art. 65 lit. c) şi art. 66 lit. c)
Legea nr. 188/1999, art. 57, alin. 3

Întrucât în Legea nr. 188/1999 nu se reglementează nici un aspect privind procedura de soluționare a contestației privind rezultatele concursului de recrutare în funcția publică, nu se poate reține că prevederile art. 65 lit. c) şi art. 66 lit. c) din H.G. nr. 611/2008 ar adăuga la lege.

Pe de altă parte, nu se poate reține vreo încălcare a principiilor descrise în art. 57, alin. 3 din Legea nr. 188/1999, prin prevederile art. 65 litera c) şi art. 66 lit. c) din H.G. nr. 611/2008. Principiile în discuție au caracter general iar dispozițiile criticate din actul administrativ cu caracter normativ vizează un segment specific fără corespondent în Legea nr. 188/1999, astfel că o comparație între aceşti termeni nu este adecvată.

Totuşi, întrucât principiile descrise în art. 57 alin. 3 din Legea nr. 188/1999, sunt de aplicabilitate generală se impune a verifica dacă dispozițiile criticate se află sau nu în conflict cu aceste principii. Însă, se poate constata că prevederile art. 65 lit. c) şi art. 66 lit. c) din H.G. nr. 611/2008, se aplică de aceeaşi manieră tuturor participanților la concurs astfel că competiția deschisă, transparența şi egalul acces la funcțiile publice nu reprezintă principii încălcate de aceste dispoziții.

Este adevărat că principiul accesului egal la funcțiile publice se află în raporturi de coroborare şi dependență cu toate celelalte principii enunțate, inclusiv cu principiile meritelor profesionale şi competenței, însă nici aceste din urmă principii nu se poate aprecia ca fiind încălcate de dispozițiile criticate în speță. Astfel, meritul profesional şi competența fiecărui candidat sunt evaluate inițial de către comisia de concurs prin stabilirea unui punctaj şi ulterior de către comisia de soluționare a contestației prin reevaluarea punctajului, iar dacă legiuitorul a înțeles să acrediteze punctajul acordat de comisia de soluționare a contestațiilor doar dacă există o diferență mai mare de 10 puncte față de punctajul acordat de comisia de concurs, nu înseamnă în sine o încălcare a meritului profesional şi competenței candidatului ce a contestat punctajul acordat de comisia de concurs, întrucât acestea sunt evaluate deopotrivă de cele două comisii.

(C. Apel Oradea, secția a II-a civilă şi de contencios administrativ şi fiscal, decizia civilă nr. 106/2019, www.portal.just.ro)

Prin cererea înregistrată pe rolul acestei instanțe sub nr. (...)/CA/ 29.03.2019, legal timbrată cu taxă judiciară de timbru de 100 de lei (fila 16) reclamanta (...) (...) a chemat în judecată pârâtul Guvernul României, solicitând instanței să pronunțe o hotărâre prin care să dispună: anularea art. 65 lit. c) şi art. 66 lit. c) din H.G. nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea şi dezvoltarea carierei funcționarilor publici.

De asemenea, reclamanții au solicitat obligarea pârâtului la plata cheltuielilor de judecată.

În motivare, în partea introductivă a acțiunii, reclamanta îşi justifică interesul în promovarea acțiunii ce face obiectul prezentului dosar prin faptul că a atacat în contencios administrativ (dosar nr. (...)/2019 al Tribunalului (...) rezultatul unui concurs în cadrul căruia cu ocazia soluționării contestației a obținut un punctaj mai mare cu 8 puncte, care dacă ar fi fost validat ar fi câştigat concursul, însă contestația a fost respinsă, în temeiul normelor juridice a căror anulare o solicită prin acțiunea de față, întrucât diferența stabilită la contestație nu a fost mai mare de 10 puncte.

Reclamanta apreciază că art. 65 lit. c) şi art. 66 lit. c) din H.G. nr. 611/2008 contravin prevederilor art. 57 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, încălcând principiile enunțate de ultimul text de lege şi totodată consideră că normele în discuție adaugă la lege, care nu restricționează admiterea contestației de un anumit prag valoric de 10 puncte.

Dispozițiile criticate sunt în contradicție şi cu prevederile art. 62 alin. (4) din H.G. nr. 611/2008, care consacră regula câştigării concursului de candidatul care a obținut cel mai mare punctaj.

În drept, cererea a fost întemeiată pe dispozițiile art. 1, art. 4, art. 8 din Legea nr. 554/2004.

Pârâtul Guvernul României a formulat întâmpinare, invocând excepția netimbrării şi excepția lipsei procedurii prealabile (excepții respinse de către Curte în şedința din 06.06.2019) iar pe fond solicitând respingerea acțiunii ca nefondată.

Sub aspectul fondului, în esență susține că dispozițiile criticate nici nu încalcă nici nu adaugă la cadrul stabilit de norma primară, care este unul general, necesitând reglementarea unei proceduri prin normele metodologice.

În cauză, instanța a administrat proba cu înscrisuri.

Analizând actele si lucrările dosarului, Curtea a reținut următoarele:

Curtea a constatat caracterul nefondat al acțiunii în contencios administrativ introduse de reclamantă, pentru considerentele ce urmează a fi prezentate în continuare.

Este cert că reclamanta justifică un interes legitim în promovarea acțiunii de față, întrucât dezlegarea dată problemei de drept din prezentul dosar serveşte la soluționarea dosarului nr. (...)/2019 al Tribunalului (...), al cărui obiect a fost mai sus evidențiat, însă acțiunea de față este nefondată, aşa cum se va arăta în continuare.

Cu titlu prealabil şi general, Curtea arată că, legalitatea unui act administrativ cu caracter normativ trebuie analizată în funcție de actele normative cu forță juridică superioară în baza cărora a fost emis, în raport cu principiul ierarhiei şi forței juridice a actelor normative, principiu consacrat de prevederile art. 1 alin. (5) din Constituția României şi de prevederile art. 4 alin. (3) din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată.

Dispozițiile criticate de către reclamantă, respectiv art. 65 lit. c) şi art. 66 lit. c) din H.G. nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea şi dezvoltarea carierei funcționarilor publici au următorul conținut:

„Art. 65 Comisia de soluționare a contestațiilor admite contestația modificând punctajul final acordat de comisia de concurs în situația în care: (...) c) constată că există o diferență mai mare de 10 puncte la proba scrisă între

punctajele acordate de comisia de concurs şi comisia de soluționare a contestațiilor";

Art. 66 Contestația va fi respinsă în următoarele situații: (...) c) între punctajul acordat de comisia de concurs şi cel acordat de comisia de soluționare a contestațiilor nu este o diferență mai mare de 10 puncte/probă". Norma juridică cuprinsă într-un act normativ cu forță juridică superioară, despre care reclamanta pretinde că ar fi încălcată prin dispozițiile criticate, este art. 57 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, privind Statutul funcționarilor publici, care are următorul conținut:

„(3) Concursul are la bază principiile competiției deschise, transparenței, meritelor profesionale şi competenței, precum şi cel al egalității accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean care îndeplineşte condițiile legale". Util analizei, este a fi reprodus şi conținutul alin. (1) şi alin. (2) ale art. 57, alin. (3) din Legea nr.188/1999, privind Statutul funcționarilor publici, care statuează:

„Art. 57 (1) Recrutarea în vederea intrării în corpul funcționarilor publici se face prin concurs. (2) Condițiile de participare şi procedura de organizare a concursului se stabilesc potrivit legii."

Curtea a constatat în primul rând faptul că Legea nr. 188/1999, privind Statutul funcționarilor publici, nu reglementează ea însăşi procedura de organizare şi desfăşurare a concursului. Prevederile art. 57 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, indicate de către reclamantă stabilesc doar principiile care guvernează organizarea şi desfăşurarea concursului.

Este evident aşadar că pentru reglementarea concretă a organizării şi desfăşurării concursului a fost necesară adoptarea unui act normativ distinct, care în speță este H.G. nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea şi dezvoltarea carierei funcționarilor publici. Acest act administrativ cu caracter normativ, reglementează inclusiv procedura de soluționare a contestației, o atare procedură nefiind reglementată sub nici un aspect în Legea nr. 188/1999.

Întrucât în Legea nr. 188/1999 nu se reglementează nici un aspect privind procedura de soluționare a contestației, Curtea a constatat caracterul neîntemeiat al afirmației reclamantei în sensul că prevederile art. 65 lit. c) şi art. 66 lit. c) din H.G. nr. 611/2008 ar adăuga la lege.

Pe de altă parte, Curtea nu a constatat vreo încălcare a principiilor descrise în art. 57 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, prin prevederile art. 65 lit. c) şi art. 66 lit. c) din H.G. nr. 611/2008. Principiile în discuție au caracter general iar dispozițiile criticate de reclamantă vizează un segment specific fără corespondent în Legea nr. 188/1999, astfel că o comparație între aceşti termeni nu este adecvată.

Totuşi, întrucât principiile descrise în art. 57 alin. (3) din Legea nr. 188/1999, sunt de aplicabilitate generală se impune a verifica dacă dispozițiile criticate de reclamantă se află sau nu în conflict cu aceste principii. Însă, Curtea a constatat că prevederile art. 65 lit. c) şi art. 66 lit. c) din H.G. nr. 611/2008, se aplică de aceeaşi manieră tuturor participanților la concurs astfel că competiția deschisă, transparența şi egalul acces la funcțiile publice nu reprezintă principii încălcate de aceste dispoziții. Este adevărat că principiul accesului egal la funcțiile publice se află în raporturi de coroborare şi dependență cu toate celelalte principii enunțate, inclusiv cu principiile meritelor profesionale şi competenței, însă nici aceste din urmă principii nu se poate aprecia ca fiind încălcate de dispozițiile criticate de către reclamantă. Astfel, meritul profesional şi competența fiecărui candidat sunt evaluate

inițial de către comisia de concurs prin stabilirea unui punctaj și ulterior de către comisia de soluționare a contestației prin reevaluarea punctajului, iar dacă legiuitorul a înțeles să acrediteze punctajul acordat de comisia de soluționare a contestațiilor doar dacă există o diferență mai mare de 10 puncte față de punctajul acordat de comisia de concurs, nu înseamnă în sine o încălcare a meritului profesional și competenței candidatului ce a contestat punctajul acordat de comisia de concurs, întrucât acestea sunt evaluate deopotrivă de cele două comisii.

În concluzie, în lipsa unor prevederi care să reglementeze procedura de soluționare a contestației în cadrul Legii nr. 188/1999, care să poată fi comparate cu dispozițiile criticate de către reclamantă, Curtea a constatat că acestea din urmă nu încalcă norma cu caracter general cuprinsă în art. 57 alin. (3) din Legea nr. 188/1999.

În această ordine de idei, Curtea arată că doar o apreciere subiectivă asupra echității sau inechității manierii de stabilire a rezultatului final al unui concurs de recrutare, în urma soluționării contestațiilor, prin acreditarea punctajului acordat de către comisia de concurs în cazul neacordării unui punctaj cu cel puțin zece puncte mai mare de către comisia de soluționare a contestațiilor, nu este suficientă pentru anularea dispozițiilor criticate de către reclamantă. Curtea nu are posibilitatea de a remodela dispozițiile criticate de către reclamantă, rolul Curții fiind limitat la a statua asupra existenței sau inexistenței unor încălcări ale actele normative cu forță juridică superioară la emiterea acului administrativ atacat în prezenta speță.

Totodată, se mai impune a preciza că, controlul de legalitate al prevederilor art. 65 lit. c) și art. 66 lit. c) din H.G. nr. 611/2008 nu se poate raporta la prevederile art. 62 alin. (4) din H.G. nr. 611/2008, așa cum a solicitat reclamanta, ci doar la norme juridice cuprinse în acte normative cu forță juridică superioară. Față de considerentele mai sus expuse, Curtea a respins ca nefondată acțiunea în contencios administrativ formulată de către reclamantă și a luat act de faptul că pârâtul nu a solicitat cheltuieli de judecată.

Litigiu de muncă. Acțiune în pretenții

Codul muncii, art. 159 alin. (2), art. 168
Codul de procedură civilă, art. 150, art. 194 lit. e)

Potrivit art. 168 C. muncii plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum şi prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit. Ca atare, pârâta, în calitate de angajator, avea obligația legală prevăzută de art. 159 alin. (2) C. muncii, să plătească reclamanților contravaloarea muncii prestate. Deoarece nu a îndeplinit această obligație în mod voluntar, în mod corect prima instanță a admis acțiunea principală şi a obligat-o la plata drepturilor salariale conform prevederilor contractelor individuale de muncă.

Cererile de probatorii cu acte, martori şi interogatorii din prima instanță și din apel, au un caracter formal, nefiind respectate prevederile art. 194 lit. e) C. pr. civ. care stabilește că cererea de chemare în judecată trebuie să cuprindă dovezile pe care se sprijină fiecare capăt de cerere. Când dovada se face prin înscrisuri se vor aplica în mod corespunzător dispozițiile art. 150 (ce se referă la numărul de exemplare ce trebuiesc depuse la dosar).

Când reclamantul dorește să îşi dovedească cererea sau unul dintre capetele de cerere prin interogatoriul pârâtului va cere înfățișarea în persoana acestuia, dacă pârâtul este o persoană fizică. Când se va cere dovada cu martori se vor arăta numele, prenumele şi adresa martorilor. Din verificarea înscrisului comun denumit „întâmpinare – cerere reconvențională şi cerere de chemare în garanție" depus de pârâtă în prima instanță, precum şi din verificarea cererii de apel, Curtea constată că pârâta nu a respectat aceste prevederi legale referitoare la administrarea probatoriilor în cele două faze ale procesului civil. Potrivit art. 168 C. muncii plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum şi prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit. Ca atare, pârâta, în calitate de angajator, avea obligația legală prevăzută de art. 159 alin. (2) C. muncii, să plătească reclamanților contravaloarea muncii prestate. Deoarece nu a îndeplinit această obligație în mod voluntar, în mod corect prima instanță a admis acțiunea principală şi a obligat-o la plata drepturilor salariale conform prevederilor contractelor individuale de muncă.

Cererile de probatorii cu acte, martori şi interogatorii din prima instanță și din apel, au un caracter formal, nefiind respectate prevederile art. 194 lit. e) C. pr. civ. care stabilește că cererea de chemare în judecată trebuie să cuprindă dovezile pe care se sprijină fiecare capăt de cerere. Când dovada se face prin înscrisuri se vor aplica în mod corespunzător dispozițiile art. 150 (ce se referă la numărul de exemplare ce trebuiesc depuse la dosar).

Când reclamantul dorește să îşi dovedească cererea sau unul dintre capetele de cerere prin interogatoriul pârâtului va cere înfățișarea în persoana acestuia, dacă pârâtul este o persoană fizică. Când se va cere dovada cu martori se vor arata numele, prenumele şi adresa martorilor. Din verificarea înscrisului comun denumit „întâmpinare – cerere reconvențională şi cerere de chemare în garanție" depus de pârâtă în prima instanță, precum şi din verificarea cererii de apel, Curtea constată că pârâta nu a respectat aceste prevederi legale referitoare la administrarea probatoriilor în cele două faze ale procesului civil.

(C. Apel Galați,
decizia civilă nr. 335/2019, www.portal.just.ro)

Prin sentința civilă nr. 1287/28.12.2018 Tribunalul Galați a admis acțiunea formulată de reclamanții ... și cu chemații în garanție ...

A obligat pe pârâtă să plătească reclamanților drepturile salariale aferente perioadei august 2017-decembrie 2017 și a respins ca nefondate cererile reconvenționale, precum și cererile de chemare în garanție.

Pentru a se pronunța astfel, prima instanța a reținut următoarele:

Prin acțiunea formulată și înregistrată, pe rolul Tribunalului Galați, reclamanții au solicitat în contradictoriu cu pârâta ..., plata drepturilor salariale neachitate aferente perioadei august-decembrie 2017.

Au arătat în motivarea acțiunii că au fost salariații pârâtei, iar pe perioada derulării raporturilor de muncă cu pârâta au negociat un salariu, însă nu li s-au plătit toate drepturile salariale, plățile făcându-se cu mare întârziere.

În susținerea acțiunii, s-au folosit de proba cu înscrisuri.

În drept au invocat dispozițiile Codului muncii.

Pârâta a formulat întâmpinare prin care a arătat că a plătit toate drepturile salariale cuvenite angajaților săi.

A formulat cerere reconvențională prin care a solicitat obligarea pârâților la plata unor lipsuri din gestiunea de materiale.

Pârâta a formulat și cereri de chemare în garanție pentru numiții ..., ..., ..., ..., motivat de faptul că aceștia aveau obligația supravegherii angajaților și raportării corecte a producției în vederea calculării salariilor fiecărui angajat în parte.

Analizând și coroborând actele și lucrările dosarului instanța a reținut următoarele:

Reclamanții au solicitat de la unitatea pârâtă plata drepturilor salariale aferente perioadei august-decembrie 2017, derivate din contractele de muncă, cât au fost angajați ai pârâtei.

În speță pârâta nu a depus la dosar acte din care să rezulte plata salariului către reclamanți.

Conform dispozițiilor art. 168 din Codul muncii acest aspect se dovedește prin semnarea statelor de plată și a documentelor justificative de plată prezentate de angajator.

Sarcina probei impusă angajatorului în conflictele de muncă este determinată de poziția acestuia față de cea a salariatului, fiind cel ce deține documentele și toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului și, pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor părților raportului juridic de muncă, fiind necesară și firească obligația acestuia de a prezenta aceste probe.

Având însă în vedere că salarizarea muncii prestate de salariat este principala obligație pentru angajator prin încheierea contractului de muncă, iar pârâta nu și-a îndeplinit această obligație, deși reclamanții au prestat activitate, văzând și dispozițiile art. 168 din Codul muncii, instanța a constatat întemeiat acest capăt de cerere și l-a admis ca atare.

În ce privește cererile reconvenționale instanța a constatat că pârâta nu a depus nici un înscris pentru dovada lipsei din gestiune, motiv pentru care a respins cererile reconvenționale ca nefondate.

Referitor la chemările în garanție instanța le-a respins ca nefondate motivat de faptul că nu s-a dovedit culpa persoanelor chemate în garanție.

Față de aceste considerente instanța a admis acțiunea, a obligat pe pârâtă să plătească reclamanților drepturile salariale aferente perioadei august 2017-decembrie 2017 şi a respins ca nefondate cererile reconvenționale, precum şi cererile de chemare în garanție.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel pârâta ... prin care a solicitat anularea sentinței ca netemeinică și nelegală și trimiterea cauzei spre rejudecare la prima instanță pentru judecarea integrală a fondului cauzei în sensul soluționării cererii reconvenționale formulată în cauză în termen legal.

În motivarea apelului pârâta a susținut că reclamanții au avut calitatea de salariați ai acesteia în perioada indicată în acțiune, însă nu este reală susținerea acestora că nu ar fi primit drepturile bănești, ci dimpotrivă, aceștia au creat daune societății şi potrivit contractului de muncă aveau obligația reparării lor.

A mai susținut apelanta că prima instanță a soluționat cauza fără a analiza temeinic probele administrate în cauză, a respins cererea reconvențională şi cererea de chemare în garanție şi a obligat societatea la plata unor sume de bani necuantificate în mod concret şi fără a ține cont de apărările acesteia.

Față de modalitatea în care instanța de fond a înțeles să soluționeze cauza a solicitat admiterea apelului şi anularea sentinței şi trimiterea cauzei spre rejudecare.

În drept a invocat art. 466 şi urm. C. pr. civ. În dovedirea apelului a solicitat proba cu acte, martori, expertiză contabilă având ca obiect stabilirea prejudiciilor realizate de reclamanți, iar pe de altă parte stabilirea concretă a sumelor datorate.

Reclamanții prin apărător, prin concluziile orale au solicitat respingerea apelului ca nefondat.

Curtea analizând motivele de apel prin raportare la actele şi lucrările dosarului a reținut că sunt neîntemeiate pentru următoarele considerente:

Cererea apelantei de anularea sentinței şi de trimitere a cauzei spre rejudecare la aceeași instanță nu se încadrează în prevederile legale care reglementează această instituție.

Astfel, conform art. 480 alin. (3) C. pr. civ. „în cazul în care se constată că, în mod greșit prima instanță a soluționat cauza fără a intra în judecata fondului ori judecata s-a făcut în lipsa părții care nu a fost legal citată, instanța de apel va anula hotărârea atacată şi va judeca procesul evocând fondul. Cu toate acestea, instanța de apel va anula hotărârea atacată şi va trimite cauza spre rejudecare primei instanțe sau altei instanțe egale în grad cu aceasta din aceeași circumscripție, în cazul în care părțile au solicitat în mod expres luarea acestei măsuri prin cererea de apel sau prin întâmpinare."

Din textul citat rezultă că anularea unei hotărâri poate interveni în două cazuri, şi anume atunci când prima instanță a soluționat procesul fără a intra în cercetarea fondului – adică atunci când instanța s-a pronunțat pe o excepție şi nu pe fond – şi atunci când judecata s-a făcut cu lipsă de procedură față de una dintre părțile din cauză.

În prezentul dosar nu s-a constatat nici unul dintre aceste două cazuri deoarece Tribunalul a soluționat procesul pe fond atât în ceea ce privește acțiunea principală cât şi în ceea ce privește cererea reconvențională şi cererea de chemare în garanție.

Referitor la soluția pe fond pronunțată de prima instanță, Curtea constată că este legală şi temeinică.

În mod corect prima instanța a sancționat pârâta care avea obligația de a-şi dovedi susținerea că a achitat salariile reclamanților pentru munca desfășurată în perioada indicată.

Potrivit art. 168 C. muncii plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum şi prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit. Or, pârâta a recunoscut că reclamanții au fost salariații săi şi nu a contestat faptul că aceştia au desfășurat activitate în cadrul unității. De altfel, reclamanții au şi depus la dosar copiile contractelor individuale de muncă.

Ca atare, pârâta în calitate de angajator avea obligația legală prevăzută de art. 159 alin. (2) C. muncii, să plătească reclamanților contravaloarea muncii prestate. Deoarece nu a îndeplinit această obligație în mod voluntar, în mod corect prima instanță a admis acțiunea principală şi a obligat-o la plata drepturilor salariale conform prevederilor contractelor individuale de muncă. Faptul că reclamanții nu au indicat, iar instanța nu a obligat pârâta la anumite sume concrete către fiecare reclamant, nu reprezintă un motiv de respingere a acțiunii acestora, ci reprezintă o chestiune de executare a sentinței.

În ceea ce privește soluționarea cererii reconvenționale şi a cererii de chemare în garanție pe care prima instanță le-a respins ca nefondate, de asemenea soluția este legală şi temeinică. Instanța de apel nu poate reține ca justificată critica apelantei în sensul că prima instanță nu a analizat temeinic probele administrate în cauză şi a respins cele două cereri fără a ține cont de apărările şi susținerile pârâtei.

Prima instanță ar fi analizat şi s-ar fi pronunțat în raport de probele administrate dacă pârâta ar fi administrat vreo probă în apărarea sa şi în probarea susținerilor din cererea reconvențională şi din cererea de chemare în garanție. Însă din actele dosarului rezultă că pârâta nu a depus la dosar nicio probă.

Cererea sa de probatorii cu acte, martori şi interogatorii din prima instanță, precum şi cererea de probatorii din apel cu acte, martori, expertiză contabilă au un caracter formal nefiind respectate prevederile art. 194 lit. e) C. pr. civ. care stabilește că cererea de chemare în judecată trebuie să cuprindă dovezile pe care se sprijină fiecare capăt de cerere. Când dovada se face prin înscrisuri se vor aplica în mod corespunzător dispozițiile art. 150 (ce se referă la numărul de exemplare ce trebuiesc depuse la dosar). Când reclamantul dorește să își dovedească cererea sau unul dintre capetele de cerere prin interogatoriul pârâtului va cere înfățișarea în persoana acestuia, dacă pârâtul este o persoană fizică. Când se va cere dovada cu martori se vor arăta numele, prenumele şi adresa martorilor.

Din verificarea înscrisului comun denumit „întâmpinare – cerere reconvențională şi cerere de chemare în garanție" depus de pârâtă în prima instanță, precum şi din verificarea cererii de apel, Curtea constată că pârâta nu a respectat aceste prevederi legale referitoare la administrarea probatoriilor în cele două faze ale procesului civil.

Pentru aceste motive, în mod corect prima instanță a respins ca nefondate cererea de chemare în garanție şi cererea reconvențională formulate de pârâtă.

În concluzie, în baza art. 480 alin. (1) C. pr. civ. Curtea, prin decizia civilă nr. 335 din 28 mai 2019, a respins ca nefondat apelul declarat de pârâtă.

Contestație raport de evaluare a performanțelor profesionale. Încălcarea de către angajator a principiilor stipulate în Procedura de lucru privind evaluarea performanțelor profesionale

Codul muncii, art. 40
Regulamentul intern

În baza dispozițiilor art. 40 din Legea nr. 53/2003, coroborat cu dispozițiile din Regulamentul intern al ABA ..., angajatorul are dreptul să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu şi să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum şi criteriile de evaluare a performanțelor profesionale ale salariatului.

Însă potrivit Procedurii de lucru privind evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților PL-58, evaluarea are loc aplicând şi respectând principiile corectitudinii, al echității al obiectivității al cooperării şi comunicării continue, al respectării demnității (pct. 6.1.7).

Potrivit pct. 6.1.15 documentul de înregistrare a evaluării performanțelor profesionale trebuie să precizeze şi aprecierea nivelului de performanță precum şi observații ale evaluatorului.

Analizând fişa de evaluare contestată în cauză, s-a observat că la un număr de 8 criterii, reclamantului i s-a acordat punctajul foarte slab -1, fără să se facă vreo observație din partea evaluatorului.

Asemenea observații sunt absolut necesare în astfel de situații pentru a se justifica acordarea unui calificativ care presupune că performanța profesională a angajatului este sub sau la nivelul minim al cerințelor profesionale.

De asemenea, unele punctaje sunt în contradicție cu punctajele acordate pentru alte criterii.

Din preambulul fişei de evaluare a performanțelor profesionale ale reclamantului, depusă la dosar, rezultă că metoda de evaluare folosită de evaluatoare a constat în examinarea dovezilor.

Însă din nicio mențiune din cuprinsul acestei fişe şi nici din răspunsul la contestație nu rezultă care au fost dovezile sau documentele care au fost examinate şi care au impus calificativul acordat reclamantului.

Toate aceste lipsuri încalcă principiile stipulate în Procedura de lucru privind evaluarea performanțelor profesionale şi duc implicit la anularea documentelor întocmite în cadrul acestei proceduri şi la admiterea acțiunii.

(C. Apel Galați,
decizia civilă nr. 284/2019, www.portal.just.ro)

Prin sentința civilă nr. 23/22.01.2019 Tribunalul Brăila a admis ca fondată acțiunea formulată de reclamantul ..., în contradictoriu cu pârâta ABA ...

A anulat fișa de evaluare a performanțelor profesionale ale angajatului întocmită la data de 8.05.2018 şi procesul verbal de soluționare a contestației înregistrat sub nr. 7628/15.05.2018.

A obligat pe pârâtă să plătească reclamantului suma de 2000 lei reprezentând cheltuieli de judecată.

Pentru a pronunța această hotărâre, instanța de fond a reținut următoarele:

Prin cererea înregistrată la această instanță, reclamantul ... a chemat în judecată pe pârâta ABA ..., pentru anularea raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru perioada 01.01.2017-31.12.2017, prin care i-a fost acordat calificativul satisfăcător şi anularea adresei nr. 7629/15.05.2018 care are valoare de decizie de respingere a contestației formulate împotriva raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

În motivarea acțiunii, reclamantul a arătat că este salariatul pârâtei în funcția de director al ... din anul 2005 şi nu i s-a adus la cunoştință că activitatea sa ar fi fost necorespunzătoare, nu i s-a aplicat vreo sancțiune pentru neexercitarea ori exercitarea necorespunzătoare a atribuțiilor de serviciu şi nu i s-a solicitat întocmirea vreunui referat pentru a da explicații cu privire la modul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

Pretinsa lipsă de neasumare a responsabilităților sau lipsa de inițiativă de a interveni şi a corecta dificultățile ce apar în zona sa de activitate, notate cu 1, considerate a fi abateri de la conduita corespunzătoare funcției deținute de reclamant sunt nereale, nefiind susținute de nici un act doveditor.

În condițiile în care evaluarea performanțelor profesionale ar fi trebuit să se bazeze pe o analiză concretă, detaliată a activității desfăşurate de reclamant în anul 2017, atribuirea calificativului satisfăcător nu poate avea loc în baza unor referiri generice la abateri care nu rezultă din nici un mijloc de probă şi care, dacă ar fi existat, ar fi făcut obiectul sancționării.

În condițiile în care indicatorii de performanță au fost îndepliniți, nici cu ocazia contestației la evaluare nu i s-a comunicat care au fost considerentele pentru care a primit acest calificativ.

S-a apreciat că măsura evaluării trebuie să aibă următoarele componente:

– evaluarea gradului şi modului de atingere a obiectivelor individuale,
– evaluarea gradului de îndeplinire a criteriilor de performanță.

Criteriile de performanță utilizate în evaluare au fost:

– responsabilitate atunci când a generat un incident – nota 1;
– manifestă inițiative de a interveni şi de a corecta dificultățile – nota 1;
– utilizarea eficientă a dotărilor – nota 1;
– disponibilitate pentru participarea la procesul de identificare şi analiza cauzelor care au determinat incidentele – nota 1,
– atitudine de perfecționare a activității la locul de muncă – nota 1;
– monitorizarea sarcinilor profesionale – nota 1;
– crearea unui cadru favorabil muncii – nota 1,
– capacitatea de a lucra independent – nota 1.

Nota finală pentru îndeplinirea criteriilor de performanță a fost de 60 de puncte nivelul de performanță – satisfăcător.

S-a apreciat că se pot analiza şi criteriile de performanță şi dacă acestea au fost stabilite în mod concret.

Analizând modul de stabilire a obiectivelor şi criteriilor de performanță prin raportul de evaluare ce a vizat perioada 01.01.2017-31.12.2017 s-a constatat că nu există posibilitatea de cuantificare în mod concret a modului în care şi-a desfăşurat activitatea.

Pârâta trebuia să justifice măcar cu ocazia soluționării contestației punctajele acordate raportat la situațiile concrete ivite în activitatea curentă a reclamantului, notarea cu un punctaj minim la criteriile cu caracter general dau posibilitatea angajatorului să stabilească în mod arbitrar notarea salariatului.

S-a arătat că realizarea unor indicatori de performanță, la nivelul anului 2017 de 83 de puncte (martie 2017), 102 puncte (iunie 2017), 80 de puncte (septembrie 2017) şi 99 de puncte (decembrie 2017) demonstrează că reclamantul prin realizarea indicatorilor de performanță stabiliți, este în măsură şi are capacitatea de gestionare, de a interveni şi corecta dificultățile intervenite, activitatea sa regăsindu-se în performanțele societății pe care o conduce.

În drept, s-a invocat Codul muncii şi Legea nr. 62/2011. Prin întâmpinare, pârâta ABA ... a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

A considerat că în baza dispozițiilor art. 40 din Legea nr. 53/2003, coroborat cu dispozițiile art. 5 lit. d) şi h) din Regulamentul intern al ABA ..., în calitate de angajator al reclamantului, are dreptul să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu şi să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum şi criteriile de evaluare a performanțelor profesionale ale angajaților.

Având în vedere contestația formulată de reclamant, prin decizia nr. 51/11.05.2018 a dispus constituirea comisiei de soluționare a contestației cu respectarea procedurii de lucru PL-58/2017 privind evaluarea performanțelor profesionale individuale.

În urma analizării contestației şi a documentelor anexate, Comisia de soluționare a contestației a constatat că angajatorul ABA ... a întocmit fişa de evaluare a performanțelor profesionale ale angajatului cu respectarea prevederilor din Legea nr. 53/2003 actualizată, coroborate cu dispozițiile din Regulamentul intern al ABA ... şi a dispozițiilor din PL 58/2017 referitor la Procedura de lucru privind evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților ANAR.

Evaluarea reclamantului s-a făcut pentru perioada 01.01.2017-31.12.2017 şi a avut la bază ca documente relevante CIM, fişa postului şi Raportul de audit intern nr. 5740/13.04.2018, acesta din urmă fiind întocmit pentru „Evaluarea activității desfăşurate de SGA ... în perioada 2016-2017", subunitate care este condusă de reclamant.

Comisia de evaluare a constatat că reclamantul a completat greşit formularul de contestație prevăzut de anexa 7 din PL 58/2017 – Procedura de lucru privind evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților, respectiv faptul că acesta nu a invocat care sunt motivele de nelegalitate şi nici nu a depus în susținerea contestației documentele doveditoare în acest sens, pentru a proba în mod cert netemeinicia şi nelegalitatea întocmirii de angajator a Fişei de evaluare a performanțelor profesionale ale angajatului.

S-a precizat că fişa de evaluare a reclamantului a avut la baza atât Raportul de audit intern nr. 5740/13.04.2018, pentru evaluarea activității desfăşurate de SGA ... în perioada 2016-2017, cât şi obligațiile şi sarcinile stabilite prin CIM şi fişa postului salariatului-reclamant. Indicatorii de performanță la care face referire reclamantul, au fost stabiliți prin actul adițional nr. 4/2014, iar acest document este un act distinct față de fişa de evaluare şi nu are nicio legătură cu evaluarea propriu-zisă.

Evaluarea reclamantului s-a făcut în baza CIM, fişei de post şi a raportului de audit, cu respectarea cerințelor prevăzute în mod clar

de formularul anexa 4 din procedura de lucru privind evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților.

Pentru neîndeplinirea obligațiilor şi sarcinilor de serviciu, precum şi a unui management defectuos al reclamantului în calitate de director, angajatorul ABA ... a dispus cercetarea disciplinară a întregii conducerii a SGA ..., inclusiv a reclamantului, drept pentru care s-a întocmit Raportul de cercetare disciplinară prealabilă nr. 9567/19.06.2018, prin care s-a propus aplicarea de sancțiuni disciplinare atât a reclamantului cât şi celorlalte persoane responsabile din cadrul conducerii SGA ...

S-a precizat că existența unor deficiențe în activitatea desfăşurată de SGA ... şi implicit în activitatea desfăşurată de reclamant în calitate de director, au fost constatate şi de ITM ... prin PV de control nr. 18922/13.06.2018.

În drept, s-au invocat dispozițiile art. 205-208 NCPC.

Reclamantul a precizat că solicită anularea fişei de evaluare şi anularea răspunsului la contestație, respectiv a procesului verbal de soluționare a contestației înregistrat sub nr. 7628/15.05.2018.

Din actele şi lucrările dosarului prima instanța a constatat următoarele:

Reclamantul ... a fost angajat în cadrul ABA ..., în funcția de director SGA ...

La data de 8.05.2018, s-a procedat la evaluarea reclamantului, întocmindu-se Fişa de evaluare a performanțelor profesionale ale angajatului, perioada evaluată fiind 01.01.2017-31.12.2017.

În urma evaluării, nota generală de evaluare a fost de 60 puncte, iar nivelul performanțelor profesionale – satisfăcător.

Împotriva acestei evaluări, reclamantul a formulat contestație, înregistrată sub nr. 7322/10.05.2018, prin care a solicitat să i se explice, pe bază de documente, punctajele acordate în fişa de apreciere la fiecare poziție.

Potrivit procesului verbal de soluționare a contestației înregistrat sub nr. 7628/15.05.2018, contestația formulată de reclamant a fost respinsă. Tribunalul a reținut că potrivit Procedurii de lucru privind evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților PL-58, evaluarea are loc aplicând şi respectând principiile corectitudinii, al echității al obiectivității al cooperării şi comunicării continue, al respectării demnității (pct. 6.1.7).

Potrivit pct. 6.1.15 documentul de înregistrare a evaluării performanțelor profesionale trebuie să precizeze şi aprecierea nivelului de performanță, precum şi observații ale evaluatorului.

Analizând fişa de evaluare contestată în cauză, s-a observat că la un număr de 8 criterii, reclamantului i s-a acordat punctajul foarte slab – 1, fără să se facă vreo observație din partea evaluatorului.

Asemenea observații sunt absolut necesare în astfel de situații pentru a se justifica acordarea unui calificativ care presupune că performanța profesională a angajatului este sub sau la nivelul minim al cerințelor profesionale.

Pe de altă parte, s-a constatat că aceste punctaje sunt în contradicție cu punctajele acordate pentru alte criterii. Astfel, deşi la criteriile că „are deprinderile de lucru pentru a desfăşura activitatea conform cerințelor postului ocupat" şi „manifestă capacitate de a lucra în condiții de stres în îndeplinirea sarcinilor de serviciu" i s-a acordat punctajul 3, la alte criterii care au legătură cu acestea, respectiv „dacă îşi asumă răspunderea pentru deciziile luate", „manifestă inițiativă de a interveni şi corecta dificultăți care apar în zona de activitate" i s-au acordate punctaje

mai mici, de 2 şi 1. Totodată deşi i se acordă punctajul 3 pentru echipamente, dispozitive pe care le utilizează care sunt menținute în stare de funcționare adecvată, la criteriul de utilizare eficientă a dotărilor, echipamentelor i s-a acordat punctajul 1.

Față de cele expuse, Tribunalul a apreciat ca fiind contradictorii şi total nejustificate aprecierile nivelului de performanță reținute în fişa de evaluare a reclamantului.

De asemenea s-a constatat că deşi prin contestația formulată s-au solicitat explicații cu privire la punctajele acordate, prin răspunsul la contestație nu s-a justificat în nici un mod punctajul şi respectiv calificativul acordat.

În condițiile în care nici fişa de evaluare a performanțelor profesionale ale angajatului şi nici procesul verbal de soluționare a contestației nu cuprind motivarea punctajelor acordate, justificări pe bază de documente, nu pot fi luate în considerare susținerile pârâtei cum că nu s-a invocat de către reclamant care sunt motivele de nelegalitate şi că nu ar fi depus în susținerea contestației documentele doveditoare în acest sens, pentru a proba netemeinicia şi nelegalitatea fişei de evaluare.

S-a mai reținut că pârâta prin întâmpinare a invocat faptul că pentru neîndeplinirea obligațiilor şi sarcinilor de serviciu, precum şi a unui management defectuos al reclamantului în calitate de director, s-a dispus cercetarea disciplinară a întregii conducerii a SGA ..., inclusiv a reclamantului şi că s-au constatat deficiențe în activitatea desfăşurată de SGA ... şi de ITM ... prin PV de control nr. 18922/13.06.2018.

Tribunalul a apreciat că aceste aspecte nu au relevanță asupra evaluării reclamantului întrucât exced perioadei supusă evaluării. Astfel, raportul de cercetare disciplinară a fost înregistrat sub nr. 9567/19.06.2018, cercetarea disciplinară fiind declanşată în urma unor sesizări făcute în lunile martie şi aprilie 2018, iar cât priveşte procesul verbal de control întocmit de ITM se constată că acel control s-a desfăşurat la data de 7.06.2018, cele mai multe din măsurile dispuse în urma controlului având termen de realizare începând cu data de 14.06.2018.

Referitor la cele invocate cu privire la Raportul de audit intern nr. 5740/13.04.2018, deşi viza perioada 2016-2017, Tribunalul a constatat că din cuprinsul acestuia nu reiese în ce măsură neregularitățile semnalate în raport au legătură cu atribuțiile şi sarcinile ce reveneau reclamantului conform CIM şi fişei postului, pentru a fi reținut în aprecierea performanțelor profesionale ale reclamantului.

Având în vedere cele expuse, Tribunalul a apreciat că se impune atât anularea fişei de evaluare, cât şi a procesului verbal de soluționare a contestației.

Pentru considerentele reținute, Tribunalul a apreciat ca fondată acțiunea reclamantului, aşa cum a fost precizată, astfel că a admis-o ca atare şi a anulat Fişa de evaluare a performanțelor profesionale ale angajatului întocmită la data de 8.05.2018 şi procesul verbal de soluționare a contestației înregistrat sub nr.7628/15.05.2018.

În baza art. 453 C. pr. civ. Tribunalul a obligat pe pârâtă să plătească reclamantului cheltuieli de judecată constând în onorariu avocat (2000 lei). Împotriva sentinței civile a declarat apel pârâta ABA ... şi a solicitat schimbarea în tot a sentinței apelate şi respingerea acțiunii reclamantului ca nefondată. În motivarea apelului pârâta apelantă a susținut că instanța nu a reținut faptul că evaluarea reclamantului s-a făcut în baza fişei postului şi a raportului de audit nr. 5740/13.04.2018, acesta fiind întocmit pentru evaluarea activității desfăşurate de SGA ... în perioada 2016-2017, subunitate condusă de reclamant, în calitate de director.

Totodată a mai susținut apelanta că instanța de fond a apreciat greșit apărările formulate prin întâmpinare de pârâtă, fără să țină cont că evaluarea angajatului s-a făcut în baza procedurii de evaluare PL 58/2017 care a fost depusă la dosar.

De asemenea, a mai susținut apelanta că raportul de audit nu a fost lecturat în întregime de către prima instanță pentru că în conținutul acestuia se putea observa cu ușurință neregularitățile care au fost consemnate în conținutul acestuia și din care reieșea în mod evident că reclamantul nu și-a îndeplinit atribuțiile și sarcinile ce îi reveneau în calitate de director al SGA ... conform CMI și fișei postului.

Astfel, evaluarea reclamantului s-a făcut în baza CMI, fișei postului, raportului de audit și nu în baza raportului de cercetare disciplinară și a procesului verbal de control întocmit de ITM ..., care au fost emise ulterior evaluării reclamantului.

Pentru aceste motive a solicitat admiterea apelului. În drept, a invocat art. 466 şi urm. C. pr. civ. Intimatul reclamant prin concluziile orale a solicitat respingerea ca nefondat a apelului.

Curtea, prin decizia civilă nr. 284/14.05.2019 a respins ca nefondat apelul pentru următoarele considerente:

Soluția primei instanțe este legală şi temeinică.

Din preambulul fişei de evaluare a performanțelor profesionale ale reclamantului, depusă la dosar, rezultă că metoda de evaluare folosită de evaluatoarea ... a constat în examinarea dovezilor.

Însă din nicio mențiune din cuprinsul acestei fişe şi nici din răspunsul la contestație nu rezultă care au fost dovezile sau documentele care au fost examinate şi care au impus calificativul acordat reclamantului.

În apărare, pârâta în instanță a susținut că la baza evaluării reclamantului au stat fişa postului şi raportul de audit, însă deficiențele reținute prin raportul de audit intern nr. 5740/2016 vizează faptul că activitățile compartimentelor nou create în luna august 2016, nu sunt reglementate prin compartimente distincte, că pentru activitatea de organizare a gestiunilor nu sunt definite atribuții, că în unele fişe ale postului au fost definite greşit codurile COR, iar în altele nu sunt delimitate clar şi coerent sarcinile stabilite, şi că atunci când concediul de odihnă este întrerupt nu se întocmesc cereri de rechemare a salariatului şi totodată nici nu se întocmesc cereri la plecarea în concediu.

Aşadar, chiar dacă evaluatorul ar fi examinat deficiențele reținute prin raportul de audit intern, acestea tot nu acoperă întreaga arie a categoriilor şi criteriilor de evaluare aşa cum sunt ele enumerate în Anexa 4 din Procedura PL-58/2017 şi nu pot constitui o motivare obiectivă pentru notele tuturor acestora. Pe de altă parte evaluatorul nu a indicat care dispoziții din CIM şi din fişa postului reclamantului au fost analizate şi reținute la evaluarea reclamantului.

De asemenea, se constată că deşi reclamantul odată cu contestarea fişei de evaluare a depus şi o serie de acte în dovedirea contestației, comisia de soluționare a contestației nu le-a examinat şi nu s-a pronunțat asupra acestora. Totodată, deşi s-a susținut şi prin motivele de apel că evaluarea reclamantului nu s-a bazat şi pe procesul-verbal de control nr. 18922/12.06.2018, apelanta totuşi nu a explicat care a fost considerentul invocării acestui înscris în primă instanță. Astfel că, în mod corect, prima instanță nu a reținut şi această probă în cauză. Pentru toate aceste considerente şi în conformitate cu art. 480 alin. (1) C. pr. civ. Curtea va respinge ca nefondat apelul declarat de pârâtă.

Obligația angajatorului de a emite o decizie salariaților referitoare la atribuțiile acestora de gestionari şi casieri încasatori

Codul muncii, art. 5, art. 17 alin. (1)
Legea nr. 22/1969, art. 31

Potrivit art. 17 alin. (1) Codul 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.

Potrivit alin. (5) al acestui articol „Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege."

În cauză reclamantul a făcut dovada că s-a adresat în mai multe rânduri conducerii societății pentru a respecta aceste dispoziții legale, şi anume, pentru a emite o decizie sau un alt act administrativ prin care să se materializeze modificarea contractelor individuale de muncă cu suplimentarea atribuțiilor şi a felului muncii.

Contrar apărării pârâtei şi reținerii de către instanța de fond, salariații pârâtei, prin primirea şi vânzarea biletelor de călătorie dobândesc calitatea de gestionari de fapt, categorie prevăzută de art. 31 din Legea nr. 22/1969 („Angajatul care primește, păstrează şi eliberează bunuri fără a avea calitatea de gestionar în înțelesul articolului 1 răspunde integral, aplicându-i-se în mod corespunzător prevederile prezentului capitol".)

Faptul că în cauză conducătorul unității a emis o decizie pentru obligarea salariaților la constituirea garanțiilor de gestionari sau faptul că părțile – conducerea şi sindicatul – au convenit plata unui procent de 9% din valoarea biletelor vândute, nu înlătură obligația angajatorului de a respecta cerințele art. 17 C. muncii invocat mai sus.

(C. Apel Galați,
decizia civilă nr. 247/2019, www.portal.just.ro)

Prin sentința civilă nr. 1210/13.12.2018 Tribunalul Galați a respins ca nefondată acțiunea formulată de reclamantul ... din ..., în contradictoriu cu pârâta ..., având ca obiect obligație de a face.

Pentru a se pronunța astfel, prima instanță a reținut următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Galați – Secția Contencios administrativ şi fiscal, în data de 14.11.2017, reclamantul ... din ... a chemat în judecată pe pârâta ... să fie obligată să emită un act administrativ (decizie) de numire a personalului de bord (şoferi, conducători troleibuze, vatmani) care transportă călători şi îndeplinesc funcția de gestionari şi casieri-încasatori.

În motivarea acțiunii, s-a arătat că şoferii de autobuz, conducătorii de troleibuz şi vatmanii, care transportă călători, îndeplinesc funcția de gestionari, precum şi funcția de casieri-încasatori, iar în opinia reclamantului aceste funcții trebuie concretizate printr-un act administrativ.

A învederat reclamantul că simpla menționare în fişa postului ca atribuțiune de serviciu, a obligației de a lua în gestiune bilete de călătorie în scopul vânzării acestora, nu este suficientă pentru a îndeplini cel puțin funcția de gestionar, pentru a îndeplini această funcție fiind necesară emiterea unei decizii de numire ca gestionar a categoriilor de personal arătate mai sus, şi ulterior menționarea în fişa postului a acestei activități.

A mai precizat că după ce va fi obligată societatea să emită un act administrativ (decizie) de numire pe funcția de gestionar şi casier-încasator a personalului de bord, în baza acestei decizii va putea fi încheiat un contract de garanție şi se va putea modifica fişa postului.

Reclamantul a invocat că fără această decizie vatmanii, şoferii şi conducătorii de troleibuze nu pot îndeplini funcția de gestionar, iar exercitarea ei în lipsă constituie o încălcare a dispozițiilor legale.

În drept, au fost invocate dispozițiile art. 8 din Legea nr. 554/2004, modificată.

Pârâta, prin concluziile scrise, a solicitat respingerea acțiunii ca nefondată, învederând că reglementarea legală a condițiilor pe care trebuie să le îndeplinească persoanele care ocupă funcții de gestionar este prevăzută de dispozițiile art. 1 alin. (1) din Legea nr. 22/1969, care prevede că este gestionar acel angajat al unei persoane juridice care are ca atribuții principale de serviciu primirea, păstrarea şi eliberarea de bunuri aflate în administrarea, folosința sau deținerea, chiar temporară a acesteia, fiind considerate bunuri în sensul actului normativ bunurile materiale, mijloacele băneşti sau orice alte valori.

A precizat ca reglementarea contractuală a condițiilor prin care categoriile de salariați păstrează şi eliberează bunuri aflate în administrarea acestora se regăseşte în art. 48 alin. (1) pct. b), ale art. 7 din Anexa 2 – sporuri la Contractul Colectiv de Muncă nr. 5917/27.04.2018, încheiat la nivel de unitate.

Prin Decizia nr. 272 din 11.08.2017 a directorului general al societății, s-a decis ca salariații care primesc şi eliberează bunuri vor constitui garanțiile materiale în baza contractelor de garanție care se vor încheia cu aceştia.

După cum rezultă din acțiunea promovată, activitatea principală a categoriilor de salariați reprezintă conducerea mijloacelor de transport în comun (autobuze, tramvaie, troleibuze) şi nu cea prevăzută de art. 1 din Legea nr. 22/1969.

Or, legiuitorul a statuat faptic că gestionarul pe lângă faptul că trebuie să îndeplinească condițiile impuse de prevederile art. 3, trebuie să aibă ca atribuții principale de serviciu primirea, păstrarea şi eliberarea de bunuri aflate în administrarea, folosința sau deținerea, chiar temporară a angajatorului. În aceste condiții, cum reclamanții doar îndeplinesc, pe lângă atribuțiile principale de conducător auto, şi anumite atribuții stabilite în fişa de post, în contractul individual de muncă şi în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, ei nu au calitatea impusă de lege.

Pârâta a precizat că pentru activitatea principală, reclamanții sunt retribuiți cu un salariu de bază, iar pentru activitatea secundară de vânzare a biletelor de călătorie primesc un procent de 9% din valoarea încasării acestora, precum şi, că şi dacă ar fi obligată unitatea să emită o nouă decizie nu se poate pune în discuție cumulul de funcții, deoarece activitatea de vânzare de bilete nu este o activitate principală, ci doar o atribuțiune stabilită în mod

temporar în fișa de post, aspecte reținute şi soluționate prin sentința civilă nr. 5 pronunțată la data de 9 ianuarie 2017, de către Tribunalul Galați în dosarul nr. 2468/121/2016.

Prin încheierea din 13.03.2018, Secția Contencios administrativ şi fiscal a declinat competența de soluționare a cauzei în favoarea Secției I civile din cadrul aceluiaşi tribunal, pe rolul căreia dosarul a fost înregistrat în data de 15.03.2018. Cu ocazia cercetării judecătoreşti s-a administrat proba cu înscrisuri.

Analizând acțiunea formulată, în raport de dispozițiile legale incidente şi de materialul probator administrat, instanța a reținut că acțiunea este nefondată pentru următoarele considerente:

Nu a fost indicat de către reclamant niciun text de lege care să prevadă obligativitatea emiterii de către societatea pârâtă a unui act administrativ de numire în funcțiile de gestionari şi casieri-încasatori a personalului de bord (şoferi, conducători troleibuze, vatmani) care transportă călători.

Totodată, instanța a constatat că normele legale incidente sunt cele ale Legii nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții şi răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici, autorităților sau instituțiilor publice, care prevăd că este acel angajat al unei persoane juridice care are ca atribuții principale de serviciu primirea, păstrarea şi eliberarea de bunuri aflate în administrarea, folosința sau deținerea, chiar temporară, a acesteia. Legea reglementează la art. 3-9 condițiile pe care trebuie sa le îndeplinească persoanele care ocupa funcții de gestionar. La nivelul societății pârâte a fost încheiat Contractul Colectiv de Muncă nr. 5917/27.04.2018, care la art. 48 alin. (1) pct. b) reglementează condițiile pentru categoriile de salariați care păstrează şi eliberează bunuri aflate în administrarea societății.

Totodată, art. 7 din Anexa 2 la contract, prevede că beneficiază de un procent de 9% din valoarea încasărilor din vânzarea biletelor de călătorie conducătorii auto şi vatmanii.

Prin Decizia nr. 272 din 11.08.2017 a directorului general al societății, emisă în aplicarea prevederilor contractuale anterior menționate, s-a stabilit ca salariații care primesc şi eliberează bunuri să constituie garanțiile materiale în baza contractelor de garanție care se vor încheia cu aceştia.

Totodată, activitatea principală a acestor categorii de salariați este conducerea mijloacelor de transport în comun (autobuze, tramvaie, troleibuze), nu cea prevăzută de art. 1 din Legea nr. 22/1969, ce reprezintă o atribuție inserată în fişa postului aferentă fiecărui salariat în parte, acceptată de acesta, în. contractul individual de muncă şi în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

Legislația în materie nu se opune la acordarea acestor atribuții salariaților care au ca activitate principală conducerea mijloacelor de transport în comun, după cum nu impune ca aceştia să fie numiți în funcții de gestionari/casieri/încasatori printr-o decizie comună, unică, a conducerii societății.

Considerentele de oportunitate invocate de reclamant în susținerea acțiunii nu pot justifica admiterea acesteia, cu atât mai mult cu cât modificarea fişei postului şi încheierea unui contract de constituire de garanție se face cu fiecare conducător auto/vatman în parte, în temeiul consimțământului liber exprimat de aceştia.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel ... din cadrul ..., considerând că în mod greşit a fost respinsă acțiunea deoarece numirea ca gestionari, precum şi casieri încasatori a vatmanilor, şoferilor de autobuz şi conducătorilor de troleibuze, fără a emite mai întâi un act administrativ, o decizie, este contrară principiilor generale ale dreptului muncii, precum

şi regulamentului intern al societății, conform cărora conducătorul unității emite decizii de încadrare în muncă, de modificare a contractelor individuale de muncă şi de încetare a acestora.

A mai susținut apelantul că în speță, prin obligarea personalului de bord să primească în gestiune bilete de călătorie pe care să le vândă, încasând astfel sume de bani, se schimbă felul muncii din contractul individual de muncă, şoferul nemaifiind doar şofer cum a fost inițial încadrat, ci devenind şi gestionar şi casier încasator. Această nouă activitate este permanentă, se desfăşoară pe tot parcursul programului de lucru şi prin introducerea în fişa postului a acestor două activități, contractul individual de muncă încheiat inițial s-a modificat automat în ceea ce privește „felul muncii".

Modificarea felului muncii se poate realiza numai după emiterea unei decizii în acest sens şi a unui act adițional şi apoi modificarea fişei postului şi constituirea de garanții.

În cazul salariaților ..., fără a se emite decizie, fără a se modifica contractul individual de muncă prin act adițional, s-a modificat direct fişa postului şi ulterior salariații au fost obligați să încheie contracte de garanție.

Analizând toate aceste aspecte a solicitat admiterea apelului formulat şi a acțiunii.

Intimata ... a formulat întâmpinare şi a solicitat respingerea apelului reiterând apărările din prima instanță referitoare la condițiile calității de gestionar, așa cum sunt prevăzute în art. 1 din Legea nr. 22/1969, condiții pe care salariații nu le îndeplinesc deoarece nu au ca principală atribuție de serviciu primirea, păstrarea şi eliberarea de bunuri aflate în administrarea, folosința sau deținerea chiar temporară a angajatorului.

A mai invocat intimata decizia nr. 272/2017 a conducătorului unității şi faptul că salariații sunt remunerați cu un salariu de bază pentru activitatea principală, iar pentru atribuțiile suplimentare vizând vânzarea de bilete de călătorie primesc un procent de 9% din valoarea acestora.

Că atribuțiile suplimentare se regăsesc în fişa postului fiecărui salariat şi sunt prevăzute de art. 48 alin. (1) pct. b şi art. 37 din Anexa 2 la contractul colectiv de muncă nr. 5917/27.04.2018 negociat şi semnat de reprezentanții Sindicatului.

Pentru aceste aspecte a considerat că soluția primei instanțe este temeinică şi legală.

Curtea, analizând motivele de apel prin prisma actelor şi lucrărilor dosarului, a admis apelul prin decizia civilă nr. 284/14 mai 2019 şi a schimbat sentința în sensul că a admis acțiunea şi a obligat angajatorul să emită o decizie (sau un act adițional la contractele individuale de muncă) salariaților reprezentați de ..., referitoare la atribuțiile acestora de gestionari şi casieri încasatori.

Instanța de apel a avut în vedere următoarele:

Este adevărat că reclamantul nu a indicat prin acțiunea formulată care este temeiul de drept pe care se întemeiază aceasta.

Însă din situația de fapt redată de acesta şi necontrazisă de către pârâtă, Curtea apreciază că în cauză a operat o modificare a contractelor individuale de muncă ale salariaților în ceea ce privește felul muncii. Astfel, reclamantul a susținut (şi aceasta rezultă şi din tabelul nominal depus la dosar) că salariații pe care îi reprezintă au fost încadrați în funcția de şoferi sau vatmani. Pe parcursul derulării contractelor individuale de muncă, respectiv începând cu anul 2016, acestora li s-a modificat felul muncii în sensul că s-a modificat fişa postului, suplimentându-se atribuțiile de serviciu cu cele privind primirea şi vânzarea biletelor de călătorie pe tot parcursul programului de lucru.

Față de această situație, Curtea apreciază că sunt incidente dispozițiile art. 17 alin. (1), (2), (3) lit. d), alin. 4, 5 coroborate cu cele art. 39 alin. (1) lit. h) C. muncii.

Potrivit art. 39 alin. (1) lit. h) C. muncii, salariatul are dreptul la informare şi consultare cu privire la clauzele esențiale pe care angajatorul intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

De asemenea, 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.

(2) 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.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

d) funcția/ocupația conform specificației clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum şi fişa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească şi în conținutul contractului individual de muncă.

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege."

În cauză reclamantul a făcut dovada că s-a adresat în mai multe rânduri conducerii societății pentru a respecta aceste dispoziții legale, şi anume, pentru a emite o decizie sau un alt act administrativ prin care să se materializeze modificarea contractelor individuale de muncă cu suplimentarea atribuțiilor şi a felului muncii.

Contrar apărării pârâtei şi reținerii de către instanța de fond, salariații pârâtei, prin primirea şi vânzarea biletelor de călătorie dobândesc calitatea de gestionari de fapt, categorie prevăzuta de art. 31 din Legea nr. 22/1969 („Angajatul care primește, păstrează şi eliberează bunuri fără a avea calitatea de gestionar în înțelesul articolului 1 răspunde integral, aplicându-i-se în mod corespunzător prevederile prezentului capitol".)

Faptul că în cauză, conducătorul unității a emis o decizie pentru obligarea salariaților la constituirea garanțiilor de gestionari sau faptul că părțile – conducerea şi sindicatul – au convenit plata unui procent de 9% din valoarea biletelor vândute, nu înlătură obligația angajatorului de a respecta cerințele art. 17 Codul muncii invocat mai sus.

Ca atare, Curtea consideră că acțiunea reclamantului este întemeiată şi în baza dispozițiilor art. 480 alin. 2 Cod procedură civilă va admite apelul declarat de reclamant.

Ca efect, va schimba sentința şi în rejudecare, în baza textelor de lege arătate mai sus va admite acțiunea şi va obliga angajatorul să emită o decizie (sau un act adițional la contractele individuale de muncă) salariaților reprezentați de ..., referitoare la atribuțiile acestora de gestionari şi casieri încasatori.

ABREVIERI

A.G.A.	– Adunarea generală a acționarilor
A.G.E.A.	– Adunarea generală extraordinară a acționarilor
A.P.A.P.S.	– Autoritatea pentru Privatizarea și Administrarea Patrimoniului Statului
A.U.B.	– Revista Analele Universității Bucureşti, Seria Drept
A.U.L.B.	– Revista „Acta Universitatis Lucian Blaga – Sibiu"
A.V.A.B.	– Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Bancare
A.V.A.S.	– Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Statului
AELS	– Asociația Europeană a Liberului Schimb
alin.	– alineat
apud.	– citat după
art.	– articolul
AUE	– Actul Unic European
B. Of.	– Buletinul Oficial, partea I
B.N.R.	– Banca Națională a României
BCE	– Banca Centrală Europeană
BEJ	– Biroul de executori judecătoreşti
BNP	– Biroul notarului public
Bul.	– Buletinul fostei Înalte Curți de Casație și Justiție a României
Bul. jur. 199'	– Buletinul jurisprudenței Curții Supreme de Justiție a României (1993-1999)
C. aer.	– Codul aerian
C. Apel	– Curtea de Apel
C. civ.	– Codul civil
C. civ. fr. (it.) (g)	– Codul civil francez (italian) (german)
C. com.	– Codul comercial
C. com. fr. (it.) (g)	– Codul comercial francez (italian) (german)
C. F.	– cartea funciară
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 Bucureşti de pe lângă Camera de Comerț și Industrie a României
C.C.	– Curtea Constituțională
C.C.I.	– Camera de Comerț şi Industrie
C.C.I.R.	– Camera de Comerț şi Industrie a României
C.D. 199'	– Culegere de decizii ale fostului Tribunal Suprem (Curții de Apel, Tribunalului etc.) pe anul…
C.D.H.	– Culegere de decizii și hotărâri ale Curții Constituționale a României pe anul …
C.E.D.O.	– Curtea Europeană a Drepturilor Omului
C.N.V.M.	– Comisia Națională a Valorilor Mobiliare
C.S.J.	– Curtea Supremă de Justiție
Cah. Dr. Eur.	– Cahiers de Droit Européen
cam.	– camera… (*jurisprudența franceză*)
Cas. I, II	– Curtea de Casație și Justiție a României, secția I, a II-a etc.
Cass. fr.	– Curtea de Casație franceză (*jurisprudența franceză*)
CE	– Comunitatea Europeană / Tratatul de instituire a Comunității Europene
CECO	– Comunitatea Europeană a Cărbunelui şi Oțelului / Tratatul de instituire a Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului
CEDO	– Convenția Europeană a Drepturilor Omului / Curtea Europeană a Drepturilor Omului
CEE	– Comunitatea Economică Europeană / Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene
CEEA	– Comunitatea Europeană a Energiei Atomice / Tratatul de instituire a Comunității Europene a Energiei Atomice
cf.	– a se compara cu
CEJ	– Curtea Europeană de Justiție
CJUE	– Curtea de Justiție a Uniunii Europene (după intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona)
CML Rev	– Common Market Law Review (Kluwer Law International)
col. civ.	– colegiul civil
COMI	– centrul principalelor interese ale debitorului
compl.	– completat
Convenție	– Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (Convenția europeană a drepturilor omului)
COREPER	– Comitetul reprezentanților permanenți
Culegere	– Culegere de hotărâri a Curții de Justiție a Comunităților Europene, Tribunalului de Primă Instanță și Tribunalului Funcției Publice
D.	– Decretul
D.L.	– Decretul-lege

Dalloz	–	„Le Dalloz. Recueil" (*jurisprudența franceză*)
dec.	–	decizia
dec. civ. (pen.)	–	decizia civilă (penală) etc.
DG	–	Direcția Generală (din cadrul Comisiei)
Dreptul	–	revista Dreptul
e.g.	–	exempli gratia
ECR	–	European Courts Report (Reports of Cases before the Court of Justice and the Court of First Instance
Ed.	–	Editura
ed.	–	ediția
ELR	–	European Law Review
en.	–	englez / britanic
etc.	–	etcaetera („și celelalte")
Euratom	–	Comunitatea Europeană a Energiei Atomice (v. și CEEA) / Tratatul de instituire a Comunității Europene a Energiei Atomice
ex.	–	(de) exemplu
F.M.I.	–	Fondul Monetar Internațional
FEI	–	Fondul european de investiții
fr.	–	francez
FSE	–	Fondul social european
g.	–	german
G.I.E.	–	Grup de interes economic
H.C.M.	–	Hotărârea Consiliului de Miniştri
ibidem	–	în același loc
idem	–	același autor
infra	–	mai jos
IR	–	secțiunea „Informations rapides" (*jurisprudența franceză*)
it.	–	italian
Î.C.C.J.	–	Înalta Curte de Casație și Justiție
J. N.	–	Revista „Justiția Nouă"
JAI	–	Justiție și Afaceri Interne
JCP	–	„Juris-classeur périodique. éd. Générale. La semaine juridique" (*jurisprudența franceză*)
JO	–	Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (seria „L" – Legislație, seria „C" – Comunicări și Informații)
Jud.	–	Judecătoria
Jur. Gen.	–	Jurisprudența generală
Jur. Rom.	–	Jurisprudența română
Juridica	–	Revista Juridica
L. P.	–	Revista „Legalitatea Populară"
l.	–	litri
lit.	–	litera
loc. cit.	–	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
O.E.C.D.	–	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
O.M.C.	–	Organizația Mondială a Comerțului
O.R.C.	–	Oficiul Registrului Comerțului
O.S.I.M.	–	Oficiul de Stat pentru Invenții și Mărci
ONU	–	Organizația Națiunilor Unite
OP	–	ordin de plată
op. cit.	–	opera citată
p.	–	pagina
p. n.	–	paranteza noastră (a autorului)
par.	–	paragraful
passim	–	în diverse locuri
pct.	–	punctul
PE	–	Parlamentul European
PESC	–	Politica Externă și de Securitate Comună
Plen T. S.	–	Plenul fostului Tribunal Suprem
Probleme de drept 1990-1992	–	Probleme de drept din deciziile Curții Supreme de Justiție (1990-1992)
pt.	–	pentru
R.D.C.	–	Revista de drept comercial – serie nouă
R.D.P.	–	Revista de drept penal
R.R.D.	–	Revista română de drept
R.R.D.A.	–	Revista română de drept al afacerilor
R.R.D.E. (C)	–	Revista română de drept european (comunitar)
R.R.D.M.	–	Revista română de dreptul muncii
R.R.D.P.	–	„Revista română de drept privat"
R.R.J.	–	„Revista română de jurisprudență"
R.T.D.E.	–	Revue trimestrielle de droit européen (Editions Dalloz)
Rec.	–	Recueil de la jurisprudence de la Cour de justice et du Tribunal de première instance
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)
Repertoriu I	–	I. Mihuță, Al. Lesviodax, Repertoriu de practică judiciară în materie civilăa Tribunalului Suprem și a altor instanțe judecătorești pe anii 1952-1969, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1970
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
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

Repertoriu IV	–	I. Mihuță, Repertoriu de practică judiciară în materie civilă a Tribunalului Suprem şi a altor instanțe judecătoreşti pe anii 1980-1985, Ed. Ştiințifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1986
Rev. soc.	–	Revue des sociétés
RFD adm.	–	Revue française de droit administratif
RTD civ.	–	Revue trimestrielle de droit civil
RTD com.	–	Revue trimestrielle de droit commercial
RTD eur.	–	Revue trimestrielle de droit européen
s. civ.	–	secția civilă
s. com.	–	secția comercială
s. cont. adm.	–	secția de contencios administrativ
s. pen.	–	secția penală
S.C.J.	–	Revista „Studii şi cercetări juridice”
S.D.R	–	Revista „Studii de drept românesc”
s.n.	–	sublinierea noastră
S.U.	–	Secțiile Unite ale Curții Supreme de Justiție (Înaltei Curți de Casație şi Justiție)
S.U.B.B.	–	Revista „STUDIA Universitatis Babeş-Bolyai”– Series Iurisprudentia
SA	–	societate pe acțiuni
SC	–	societatea comercială
SEE	–	Spațiul Economic European
sent. civ. (pen.)	–	sentința civilă (penală) etc.
SNC	–	societate în nume colectiv
soc.	–	secția de dreptul muncii (jurisprudența franceză)
SPPI	–	Societate civilă profesională de practicieni în insolvență
SRL	–	societate cu răspundere limitată
supra	–	mai sus
ş. a.	–	şi alții (altele)
t.	–	tomul
T. J.	–	Tribunalul județean
T. pop. rai.	–	Tribunalul popular al raionului
T. reg.	–	Tribunalul regional
T.M.B.	–	Tribunalul Municipiului Bucureşti
t.n.	–	traducerea noastră
T.S.	–	Tribunalul Suprem
TFP	–	Tribunalul Funcției Publice al Uniunii Europene
TFUE	–	Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (Tratatul de la Lisabona)
TGI	–	Tribunal de grande instance (*jurisprudența franceză*)
TPI	–	Tribunalul de Primă Instanță al Comunităților Europene
Tratatul CE	–	Tratatul de instituire a Comunității Europene (după 1 noiembrie 1993, ca urmare a modificărilor aduse Tratatului CEE prin Tratatul de la Maastricht)
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)
Tratatul UE	–	Tratatul privind Uniunea Europeană (în vigoare de la 1 noiembrie 1993)
Trib.	–	Tribunalul
TUE(după intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona)	–	Tratatul privind Uniunea Europeană/ Tribunalul Uniunii Europene
TVA	–	taxa pe valoare adăugată
UE	–	Uniunea Europeană
UEM	–	Uniunea Economică şi Monetară
urm.	–	următoarele
V.	–	a se vedea
V°	–	verbo (la cuvântul)
vol.	–	volumul

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 retipări acel număr al revistei care include și lucrarea autorului, pe toată durata de existență a dreptului de autor.

4. Materialele înaintate Editurii spre publicare se vor trimite la adresa de e-mail redactie@wolterskluwer.ro și vor respecta următoarele condiții:
– articolele se vor transmite în format Word și vor fi redactate cu diacritice, fără greșeli gramaticale, cu respectarea abrevierilor indicate în paginile revistei. Editura poate cere autorului să recorecteze lucrarea;
– fiecare articol va avea titlu, rezumat în limba română și engleză, cuvinte-cheie și va respecta o structură coerentă (capitole, secțiuni etc.).

5. Autorul garantează că este singurul deținător al dreptului de autor asupra lucrării și că lucrarea este originală, cu excepția materialelor de domeniu public și a extraselor din alte lucrări, care sunt făcute cu respectarea dispozițiilor legale în materia proprietății intelectuale. Autorul își asumă deplina responsabilitate în privința conținutului lucrării.

6. Cu privire la materialele care se publică, redacția își rezervă următoarele drepturi:
– să modifice titlul acestora;

– să corecteze, după caz, să reformuleze ori stilizeze unele formulări, fără a aduce atingere ideilor, opiniei și argumentelor autorilor.

7. Autorii vor primi o confirmare a recepției în termen de 10 zile. Pentru a evita orice disfuncționalități în transferarea documentelor, rugăm autorii ca, în eventualitatea în care în termenul menționat nu au primit confirmarea, să contacteze, printr-un nou mesaj, redacția.

Decizia de publicare a articolului aparține Colegiului de redacție al revistei și va fi luată în urma unui proces de analiză a lucrării, conform criteriilor enunțate la pct. 2. În cazul în care există sugestii de modificare, acestea vor transmise autorilor. Refuzul de a modifica articolele în sensul dorit de Colegiul de redacție într-un termen rezonabil convenit de părți, echivalează cu retragerea articolului de la publicare.

8. Articolele de doctrină se vor trimite în mod obligatoriu însoțite de un rezumat redactat în limba engleză, de maxim o pagină.

9. Sursele bibliografice vor fi citate complet, cuprinzând: numele și inițiala prenumelui autorului, lucrarea, ediția, editura, locul de editare, anul apariției, pagina (paginile). Se vor utiliza abrevierile conform uzanțelor revistei.

10. Hotărârile judecătorești redate 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 - 2020

Pandectele Române	Revista Română de Drept al Afacerilor	Revista Română de Drept European	Revista Română de Dreptul Muncii	Revista Română de Arbitraj
Preț abonament: 6 apariții	*Preț abonament: 6 apariții*	*Preț abonament: 4 apariții*	*Preț abonament: 6 apariții*	*Preț abonament: 4 apariții*
Print: 390 lei PDF: 190 lei	*Print: 390 lei PDF: 190 lei*	*Print: 198 lei PDF: 100 lei*	*Print: 390 lei PDF: 190 lei*	*Print: 198 lei PDF: 100 lei*

Abonați-vă la revistele Wolters Kluwer România

Puteți contracta acum abonamente pentru colecția anului 2020

Alexandra Pisargeac
Wolters Kluwer România
Phone: 0312.244.155
Mobil: 0772.146.632
alexandra.pisargeac@wolterskluwer.com

Detalii și informații privind publicațiile Wolters Kluwer găsiți pe www.wolterskluwer.ro

Revistele Wolters Kluwer România

Revistele Wolters Kluwer tratează cele mai controversate şi actuale probleme juridice, economice şi fiscale, constituindu-se într-o sursă de informare şi documentare pentru toate categoriile de profesionişti din domeniul juridic: avocaţi, magistraţi, consilieri juridici, notari, executori judecătoreşti, consultanţi fiscali. Revistele au un tipar de calitate, şi conţin rezumate (în limba română, engleză sau franceză) la începutul articolelor, cuvinte-cheie şi structură pe rubrici. Revistele Wolters Kluwer România sunt cotate în baze de date internaţionale: ProQuest, EBSCO şi HEINONLINE.

Pandectele Române

Repertoriu de jurisprudenţă, doctrină şi legislaţie de referinţă în lumea juridică românească, revista Pandectele Române s-a impus pe piaţa de specialitate prin înalta ţinută ştiinţifică a conţinutului său, asigurată prin concursul a numeroşi practicieni şi teoreticieni, autori de prestigiu.

Apariţii: 6 numere/an; Număr de pagini: 256

Revista Română de Drept al Afacerilor

Revista Română de Drept al Afacerilor este singura revistă de pe piaţa românească dedicată Dreptului Afacerilor ca ramură distinctă de drept, oferind informaţii la zi din toate domeniile specifice: drept societar, drept fiscal, obligaţii contractuale, insolvenţă, concurenţă, drept imobiliar, drept bancar, arbitraj.

Apariţii: 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 şi totodată o sursă esenţială de informaţie şi analiză, menită să contribuie la formarea unei doctrine eficiente şi solide şi să sprijine crearea unui cadru legislativ modern.

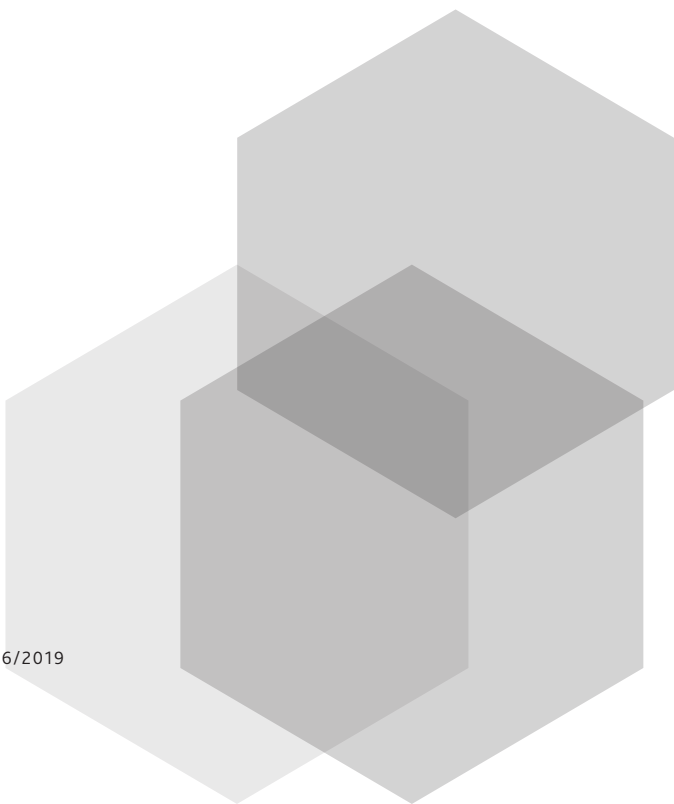
Apariţii: 6 numere/an; Număr de pagini: 256

Revista Română de Drept European

Fondată în 2003, Revista Română de Drept European oferă juriştilor şi publicului interesat de evoluţia dreptului european informaţii esenţiale despre instituţiile dreptului european, modul de aplicare al reglementărilor europene şi influenţa acestora asupra legislaţiei naţionale.

Apariţii: trimestrial; Număr de pagini: 160

Revista Română de Arbitraj

Revista Română de Arbitraj este unica publicaţie destinată arbitrajului naţional şi internaţional din România. Fondată în 2007, Revista Română de Arbitraj acoperă domeniile: arbitraj naţional, arbitraj internaţional (comercial şi de investiţii), jurisdicţia auxiliară arbitrajului, jurisprudenţa instanţelor române şi străine în procedurile acţiunilor în anulare şi a recunoaşterii şi executării hotărârilor arbitrale.

Apariţii: trimestrial; Număr de pagini: 160