

Fondator Costel Gilcă

REVISTA DE DREPTUL MUNCII
ȘI
DREPTUL SECURITĂȚII SOCIALE

Anul I
Nr. 2/2008

ISSN 1843-8997

CUPRINS

I. ARTICOLE

A. Dreptul muncii

Costel Gîlcă - *Modificări privind contribuția la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale*

I. Mihailov - *Reglementarea juridică a muncii la domiciliu (Traducere din lb. rusa – Croitoru Ghe., Croitoru Vera)*

B. Dreptul securității sociale

Costel Gîlcă – *Propuneri de modificări ale drepturilor persoanelor persecutate politic în perioada 1940–1945*

Trad. Costel Gîlcă - *Privire de ansamblu asupra pilonilor sistemului de securitate socială*

II. RESTITUTIO IN INTEGRUM

Primele documente românești care stabilesc un sistem (incipient) de asigurare socială (II)

1. Statutul asociației profesionale de ajutor reciproc al ospătarilor din Timișoara
2. Statutele asociației generale a lucrătorilor din România, adoptate în adunarea generală de la 1 octombrie 1872

III. DREPT INTERN

A. Jurisprudență

a. Dreptul muncii

Capitolul I. Încheierea contractului (*extras din lucrarea C. Gîlcă - "Dreptul muncii – Culegere de practica judiciară", în curs de apariție ed. C.H. Beck.*)

1. Repartiție. Refuz de încheiere a contractului individual de muncă. Calificare profesională

Secțiunea I - Caracterul consensual al contractului individual de muncă

2. Caracterul consensual. Proba contractului de muncă. Cheltuieli de judecată.

Secțiunea II. Lipsa formei scrise a contractului individual de muncă

3. Valabilitatea contractului. Caracterul ad probationem al formei scrise
4. Dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate. Proba testimonială.
5. Valabilitatea contractului.
6. Contract pe durata determinată. Lipsa formei scrise. Prezumția duratei nedeterminate. Mijloace de probă

Secțiunea III. Condițiile încheierii contractului individual de muncă

7. Inexistența raportului de muncă. Neînregistrarea contractului. Efecte.
8. Condiția existenței unei catedre viabile Cadre didactice. Încheierea contractului pe durată nedeterminată.
9. Condițiile de studii și vechime. Sistemul bugetar.

Secțiunea IV. Certificat medical

10. Lipsa certificatului medical. Încheiere contract de muncă. Admisibilitatea acțiunii

Secțiunea V. Clauza de neconcurență

11. Efectele clauzei de neconcurență.
12. Stabilirea activităților care sunt interzise.
13. Neprevăderea expresă a activităților ce sunt interzise salariatului. Ineficiența clauzei.

Secțiunea VI. Clauza de mobilitate și clauza de confidențialitate

14. Clauză de mobilitate. Conținut.
15. Consilieri juridici cu statut de funcționari publici. Inaplicabilitatea dispozițiilor art. 60 alin. (2) din Statutul profesiei de consilier juridic.
16. Spor de mobilitate și confidențialitate. Consilieri juridici numiți în funcții publice.

Secțiunea VII. Cumul de funcții

17. Spor pentru exercitarea temporară a unei funcții suplimentare

b. Dreptul securității sociale

1. Acordarea unor drepturi persoanelor persecutate de către regimurile instaurate în România cu începere de la 6 septembrie 1940 până la 6 martie 1945 din motive etnice

C. Legislație

Apariții legislative în luna ianuarie 2008

a) Dreptul muncii

1. Hotărârea Guvernului nr. 36/2008 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1.768/2005 privind preluarea din carnetele de muncă a datelor referitoare la perioadele de stagiu de cotizare realizat în sistemul public de pensii anterior datei de 1 aprilie 2001
2. Hotărârea Guvernului nr. 37/2008 pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor
3. Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier

b) Dreptul securității sociale

1. Lege nr. 11/2008 pentru modificarea art. 58 din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale
2. Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

3. Hotărâre Guvernului nr. 11/2008 privind indexarea nivelului lunar al venitului minim garantat și al alocației pentru copiii nou-născuți, prevăzute de Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat
4. Hotărâre Guvernului nr. 1.586/2007 pentru modificarea și completarea Statutului Casei Naționale de Asigurări de Sănătate, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 972/2006
5. Hotărâre Guvernului nr. 9/2008 privind indexarea cuantumului alocației lunare de plasament
6. Hotărâre Guvernului nr. 10/2008 privind indexarea cuantumului prestațiilor sociale prevăzute la art. 58 alin. (4) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
7. Ordin nr. 25/2008 al ministrului muncii, familiei și egalității de șanse privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul I 2008

Proiecte de acte normative

1. Hotărâre pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1850/2006
2. Hotărâre pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002
3. Hotărâre privind stabilirea numărului autorizațiilor de muncă ce pot fi eliberate străinilor în anul 2008

Decizii ale Curții Constituționale

a) Dreptul muncii

1. Decizia nr. 1.076 din 20 noiembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 161 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii
2. Decizia nr. 1.206 din 13 decembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 16 alin. (1) lit. b), e) și f) din Ordonanța Guvernului nr. 17/2002 privind stabilirea perioadelor de conducere și a perioadelor de odihnă ale conducătorilor vehiculelor care efectuează transporturi rutiere și organizarea timpului de muncă al lucrătorilor mobili în transportul rutier de mărfuri și persoane
3. Decizia nr. 1.207 din 13 decembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 177/2002 privind salarizarea și alte drepturi ale magistraților
4. Decizia nr. 1.196 din 13 decembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 4 alin. (3) și art. 34 lit. k) din Legea nr. 293/2004 privind Statutul funcționarilor publici din Administrația Națională a Penitenciarelor
5. Decizia nr. 1.164 din 11 decembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 42 alin. (1) din Legea nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă
6. Decizia nr. 1.166 din 11 decembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 72 alin. (7) din Legea nr. 7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar
7. Decizia nr. 1.192 din 13 decembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.15 alin. (2) lit. e) din Legea nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali

Lipsa formei scrise a contractului individual de muncă

1. Decizia Curții Constituționale referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 16 alin. (1) și (2) și art. 276 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003. Contradictorialitate.
2. Decizia Curții Constituționale referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 16 alin. (1) și ale art. 276 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003. Obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă
3. Decizia Curții Constituționale referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 276 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003. Obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în forma scrisă
4. Decizia Curții Constituționale referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 276 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii. Încheierea contractului individual de muncă în forma scrisă.
5. Decizia Curții Constituționale referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 16 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii. Obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă, anterior începerii raporturilor de muncă

b) Dreptul securității sociale

1. Decizia nr. 1.170 din 11 decembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 9 din Legea nr. 164/2001 privind pensiile militare de stat
2. Decizia nr. 1.191 din 13 decembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 78 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 164/2001 privind pensiile militare de stat
3. Decizia nr. 1.139 din 4 decembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 38 alin. (2) din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale
4. Decizia nr. 1.140 din 4 decembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 77, art. 80, art. 164 alin. (3) și art. 180 din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale
5. Decizia nr. 1.162 din 11 decembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 80 din Legea nr. 164/2001 privind pensiile militare de stat
6. Decizia nr. 1.145 din 4 decembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 77 alin. (2), (3) și (4) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
7. Decizia nr. 1.042 din 13 noiembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 13 lit. f) și j) și ale art. 20 alin. (1) și (2) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006
8. Decizia nr. 1.044 din 13 noiembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 10 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 221/2000 privind pensiile și alte drepturi de asigurări sociale ale avocaților
9. Decizia nr. 1.077 din 20 noiembrie 2007 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 21 alin. (1) din Legea nr. 164/2001 privind pensiile militare de stat

IV. DREPT EUROPEAN

Legislație

I. LIBERA CIRCULAȚIE A LUCRĂTORILOR (partea I)

A. LIBERA CIRCULAȚIE

1. Regulamentul (CEE) NR. 1612/68 al Consiliului din 15 octombrie 1968 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității.
2. Decizia Comisiei din 23 decembrie 2002 de punere în aplicare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului cu privire la compensarea ofertelor și cererilor de locuri de muncă [notificată cu numărul C (2002) 5236]

B. DREPTUL DE ȘEDERE

1. Regulamentul (CEE) NR. 1251/70 al Comisiei din 29 iunie 1970 privind dreptul lucrătorilor de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după ce au ocupat un loc de muncă
2. Directiva 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 și de abrogare a Directivelor 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE și 93/96/CEE
3. Directiva Consiliului 93/96/CEE din 29 octombrie 1993 privind dreptul de ședere a persoanele aflate la studii

C. ACCESUL LA LOCURILE DE MUNCĂ

Directiva privind liberul acces la locurile de muncă pentru personal calificat în domeniul nuclear

D. DREPTUL LA EDUCAȚIE AL COPIILOR MIGRANȚI

Directiva CONSILIULUI din 25 iulie 1977 privind educația copiilor lucrătorilor migranți (77/486/CEE)

Jurisprudență

LIBERA CIRCULAȚIE A LUCRĂTORILOR

I. Câmpul material de aplicare

1. Cauza nr. 75/63, 19 martie 1964, *Bedrijfsvereniging voor Dentailhandel en Ambachten*;
2. Cauza nr. 53/81, 23 martie 1982, *Levin v. Secretariatul de Stat pentru Justiție*;
3. Cauza nr. 66/85, 3 iulie 1986, *Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*;
4. Cauza nr. 36/74, 12 decembrie 1974, *Walrave și Koch v. Association Union Cycliste Internationale*;
5. Cauza nr. 139/85, 3 iunie 1986, *Kempf v. Secretariatul de Stat pentru Justiție*;
6. Cauza nr. 344/87, 31 mai 1989, *Bettray v. Staatssecretaris van Justitie*;
7. Cauza nr. 214/94, 30 aprilie 1996, *Boukhalfa v. Republica Federală Germania*;
8. Cauza nr. 267/83, 13 februarie 1985, *Diatta v. Land Berlino*;
9. Cauza nr. 292/89, 26 februarie 1991, *The Queen v. Immigration Appeal Tribunal, ex parte Antonissen*;

II. Dreptul de intrare și de ședere

1. Cauza nr. 48/75, 8 aprilie 1976, *Royer*;
2. Cauza nr. 8/77, 14 iulie 1977, *Sagulo, Brenca și Bakhouché*;
3. Cauza nr. 118/75, 7 iulie 1976, *Watson și Belmann*;
4. Cauza nr. 157/79, *The Queen v. Pieck*;

V. DREPT INTERNAȚIONAL

Organizația Internațională a Muncii

C187 Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Legislația altor state

Marea Britanie

Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992

Jurisprudența altor state

Spania

1. Incapacidad laboral. Recurso de casación para la unificación de doctrina
2. Impugnación de honorarios de letrado. La fijación de honorarios se rige por las previsiones contenidas en el art. 233 de la LPL. Recurso de casación para la unificación de doctrina
3. Recurso de súplica contra el auto de fin de trámite. Se estima por haberse producido error material en el número del recurso de suplicación, constando presentado en tiempo por la parte recurrente, su escrito de formalización del RCUD

Italia

1. Diritti sindacali.
2. Costituzione del rapporto di lavoro.
3. Intermediazione di manodopera.
4. Modalità di svolgimento del rapporto.
5. Diritto alla qualifica e mansioni.
6. Responsabilità del datore di lavoro per infortuni.
7. Estinzione del rapporto.
8. Tutela dei diritti sociali.

I. ARTICOLE

Dreptul muncii

Modificări privind contribuția la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale

Drd. Costel Gîlcă

În luna octombrie a fost adoptată Ordonanța de urgență nr.91/2007 pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul protecției sociale, act normativ care modifică, printre altele, și prevederi ale Legii nr.200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale ca urmare a modificării bazei lunare de calcul a contribuțiilor datorate la bugetul asigurărilor pentru șomaj.

OUG 91/2007 prevede, la art.VII, obligativitatea de modificare corespunzătoare, până la data de 1 ianuarie 2008, a normelor metodologice de aplicare a prevederilor legilor modificate, deci și a Normelor metodologice de aplicare a Legii nr.200/2006 aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1850/2006.

Conform proiectului de Hotărâre de guvern pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1850/2006 publicat pe situl Ministerului Muncii și protecției sociale cota contribuției la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale, se aplică asupra sumei veniturilor care constituie, potrivit prevederilor legale, baza de calcul a contribuției individuale la bugetul asigurărilor pentru șomaj realizate de salariații încadrați cu contract individual de muncă, potrivit legii, inclusiv de salariații care cumulează pensia cu salariul, în condițiile legii.

Proiectul de hotărâre a Guvernului pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr.200/2006, definește mai clar noțiunea de "angajator" și pun de acord noile prevederi ale Legii nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj stabilite prin O.U.G. nr.91/2007 conform cărora s-a stabilit noua bază de calcul a contribuției datorate de angajator la bugetul asigurărilor pentru șomaj, cu prevederile Legii nr.200/2006, potrivit

căreia angajatorul este obligat să plătească, lunar, la Fondul de garantare, o cotă de 0,25% din contribuția datorată la bugetul asigurărilor pentru șomaj.

În vederea aplicării unitare a bazei de impozitare, proiectul de Hotărâre de Guvern clarifica și noțiunea de salariați încadrați cu contract individual de muncă", în înțelesul Legii nr. 200/2006. Astfel, prin sintagma "salariații încadrați cu contract individual de muncă, potrivit legii" prevăzută la alin.(1) și art.7 alin.(1) din lege se înțelege "salariații încadrați în temeiul unui contract individual de muncă încheiat pentru normă întreagă sau cu timp parțial sau a unui contract de muncă la domiciliu, de muncă temporară sau de ucenicie la locul de muncă, indiferent de durata acestora."

Baza lunară de calcul asupra căreia angajatorii prevăzuți la art. 7 alin.(1) din lege datorează contribuția la bugetul asigurărilor pentru șomaj diminuată potrivit art. 7 alin. (2) din lege, este cea prevăzută la art.26 din Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Diminuarea cotei de contribuție, prevăzută la art. 7 alin. (2) din lege, nu se aplică contribuției datorate de angajatori la bugetul asigurărilor pentru șomaj, aferentă următoarelor categorii de persoane asigurate obligatoriu, prin efectul legii, în sistemul asigurărilor pentru șomaj:

- a) persoanele care desfășoară activități pe baza de contract individual de muncă, în condițiile legii, în cadrul instituțiilor publice definite conform Legii nr.500/2002 privind finanțele publice, cu modificările ulterioare;
- b) funcționari publici și alte categorii persoane care desfășoară activități pe baza actului administrativ de numire;

c) persoane care își desfășoară activitatea în funcții electivă sau care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului;

d) soldați și gradați voluntari;

e) persoane care au raport de munca în calitate de membru cooperativ;

f) alte persoane care realizează venituri din activități desfășurate potrivit legii și care nu se regăsesc în una dintre situațiile prevăzute la lit. a)-e) sau la art. 1 alin. (1).

Cota contribuției datorate de angajatori la bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru persoanele prevăzute la alin. (1) este cea stabilită prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Reglementarea juridica a muncii la domiciliu

dr. ec. I. Mihailov

*Jurnalul „Novoie v buhgalterskom uciote i otciotnosti”,
Ed. „Economist” M.: 2006, Nr. 19, pag. 12-22.*

Trad. din lb rusă

Croitoru Vera

Croitoru Gheorghe

În ultimii ani, odată cu dezvoltarea mijloacelor de comunicații, devine tot mai populara munca la domiciliu. Dacă acum zece ani, practic toți lucrătorii la domiciliu se ocupau de asamblarea stilourilor sau brichetelor, lipirea plicurilor sau confecționarea etichetelor etc., situația actuală s-a schimbat radical. Acum „boieri” sunt programatorii, designerii, web-specialiștii și alți IT-ști. Aceștia se autotitulează acum nu „lucrători la domiciliu” ci cu mândrie „freelanceri”.

Totuși, schimbarea paradigmei muncii la domiciliu nu influențează aspectele juridice care o reglementează. De aceea, presupun, ca acest articol va fi interesant tuturor, care preferă să muncească în afara sediului instituției angajatoare.

Termenul de „lucrător la domiciliu” are origini foarte vechi. Este cunoscut faptul, ca acum două sute de ani, lucrătorii în baza sarcinilor date de angajatori confecționau acasă unele tipuri de mărfuri. Și în prezent munca la domiciliu se practică, deoarece pentru a munci acasă, ai nevoie doar de un calculator și alte dispozitive.

Astăzi o răspândire tot mai mare capătă raporturile de muncă, conform cărora lucrătorul își exercită funcțiile la el acasă și nu la sediul angajatorului. Unii lucrători la domiciliu produc mărfuri de larg consum sau de artizanat, alții țin evidența contabilă sau creează, cu ajutorul unor programe, modele grafice tridimensionale ale viitoarelor centre comerciale, răspund la apelurile telefonice sau apelează telefonic clienții angajatorului.

Toate aceste persoane sunt reunite sub denumirea de „lucrători la domiciliu”.

Intr-adevăr, această denumire veche reunește toate persoanele fizice, care au încheiat un contract de muncă în vederea efectuării muncii la domiciliu din materialele și cu utilizarea sculelor și mecanismelor, oferite de angajator sau cumpărate de angajat din contul sau propriu (art. 310, CM FR). Vrem să menționăm, ca formularea art. 310, CM FR (Codul Muncii Federației Ruse), după părerea noastră nu este reușită. La citirea textului acestui articol rezultă, ca lucrătorii la domiciliu pot fi considerate persoanele, care produc la domiciliul lor diferite mărfuri, obiecte și servicii. Însa acest lucru contravine art. 1, Convenția AIM, Nr. 177, privind munca la domiciliu (Geneva, 20.06.1996 – în continuare Convenția), care are o forță juridică superioară.

Conform Convenției, termenul „munca la domiciliu” semnifică o muncă pe care o persoană - desemnată ca lucrător la domiciliu - o efectuează:

1. la domiciliul său sau în alte localități alese de ea, altele decât localitățile de muncă ale patronului;
2. în schimbul unei remunerații;
3. în vederea realizării unui produs sau a unui serviciu care răspunde specificațiilor patronului, oricare ar fi proveniența echipamentelor, materialelor sau altor elemente utilizate în acest scop;
4. numai dacă această persoană nu dispune de gradul de autonomie și independență economică, necesar pentru a fi considerată, ca lucrător independent în virtutea legislației naționale sau a hotărârilor judecătorești.

Astfel lucrători la domiciliu pot fi considerați contabilii, programatorii, designerii etc., care muncesc la domiciliul lor.

Cele redate mai sus sunt confirmate și de p. 3 al Regulamentului privind condițiile de munca a lucrătorilor la domiciliu (anexa la Hotărârea Comitetului de Stat al Muncii URSS și Secretariatului Consiliului Central al Sindicatelor din 29 septembrie 1981. Nr. 275/17-99), - în continuare Regulamentul privind condițiile de munca a lucrătorilor la domiciliu în care este prevăzut:

- munca persoanelor la domiciliu este îndreptată, de regula, spre producția mărfurilor de larg consum, prestarea anumitor tipuri de servicii persoanelor și întreprinderilor;
- angajatorul poate folosi munca persoanelor angajate la domiciliu și pentru confecționarea (execuția) altor tipuri de produse (lucrări), dacă după caracterul și tehnologia de producție acest lucru este posibil în condiții de casa și este economic rentabil.

Norme și reguli

Asupra lucrătorilor la domiciliu se răspândește acțiunea legislației muncii Federației Ruse, ținând cont de particularitățile, stabilite de cap. 49 CM FR și alte acte speciale normative de drept, în special de Convenția și Regulamentul privind condițiile de munca a lucrătorilor la domiciliu.

Regulamentul privind condițiile de munca a lucrătorilor la domiciliu nu poate contravine Codului Muncii FR, care la rândul său, după cum s-a menționat, nu poate contravine și Convenției.

Asupra lucrătorului la domiciliu se răspândesc toate convențiile, în care participa angajatorul, precum și contractul colectiv de munca încheiat la întreprindere. Nu este lămurită problema despre aplicarea regulamentului intern de munca a întreprinderii și alte acte normative locale lucrătorilor la domiciliu.

Unii spun, că regulile regulamentului intern de munca a întreprinderii nu poate fi aplicat lucrătorilor la domiciliu. Însa ei uita, că respectarea regulamentului intern al întreprinderii de către angajatul cu munca la domiciliu, este una din particularitățile raportului de munca (art. 15 CM FR). De aceea, va fi mai corect să spunem, că regulile regulamentului intern de munca au acțiune asupra lucrătorilor la domiciliu, însa numai în acea parte, care nu contravine esenței contractului de munca încheiat cu ei. Același lucru se întâmplă și cu actele normative locale ale întreprinderii (de exemplu, regulamentul privind premiarea).

Munca în apartamentul propriu

Nu fiecare apartament sau casa sunt potrivite pentru a desfășura activitatea de munca. Conform p.9 al Regulamentului privind condițiile de munca a lucrătorilor la domiciliu, organizarea proceselor de munca în condiții de domiciliu este permisă numai persoanelor, care au condiții corespunzătoare. Angajatorul împreună cu un reprezentant al sindicatelor (reprezentantul altui organ competent în protecția muncii și drepturilor angajaților), iar în unele cazuri – reprezentanții Sanepidului și PSI, vor cerceta locuința (domiciliul) și condițiile (cei drept, aceste condiții nu sunt specificate), necesare desfășurării în siguranța a activității angajatului. Este importantă și condiția, că aceste activități la domiciliu, să nu creeze incomodități și dificultăți vecinilor.

Aceste reguli ale Regulamentului privind condițiile de munca a lucrătorilor la domiciliu poartă, mai degrabă, un caracter declarativ, deoarece nu prevăd nici mecanismul de realizare a lor, nici răspunderea angajatorului pentru nerespectarea acestora.

Întocmirea raporturilor de munca

Angajatorul are obligația, să încheie un contract de muncă cu fiecare persoană angajată, inclusiv și cu lucrătorul la domiciliu. În contractul de muncă cu lucrătorul la domiciliu de obicei se prevede:

- obligația angajatorului de a oferi lucrătorului utilaje, scule și alte mijloace tehnice sau obligația lucrătorului de a procura aceste utilaje, scule și mijloace tehnice din banii săi;

- obligația angajatorului de a asigura lucrătorul cu materiale de consum (materie primă, semifabricate etc.) sau obligația lucrătorului de a procura singur aceste materiale de consum (materie primă, semifabricate etc.);

- ordinea de compensare a cheltuielilor pentru procurarea materialelor de consum (materie primă, semifabricate etc.) lucrătorului la domiciliu;

- obligația angajatorului de a compensa uzura utilajelor, sculelor și altor mijloace tehnice, care aparțin lucrătorului la domiciliu;

- ordinea de compensare a cheltuielilor suportate de lucrător pentru execuția lucrărilor la domiciliu (costul energiei electrice, apei, gazelor etc.);

- ordinea de prezentare de către lucrător a rezultatelor muncii (ordinea de ridicare a mărfurilor finite, organizarea legăturii dintre lucrător și angajator, ordinea de circulație a actelor dintre lucrător și angajator);

- alte drepturi și obligații ale părților.

Lucrătorii la domiciliu se angajează, în aceeași ordine, ca și lucrătorii normali. În acest caz respectarea art. 68 CM FR este obligatorie. Noul angajat cu muncă la domiciliu va lua cunoștința, sub semnătura, cu dispoziția de angajare a lui, regulile regulamentului intern de muncă a întreprinderii, alte acte normative locale ale întreprinderii, convențiile și contractul colectiv de muncă la care participă angajatorul.

Conform p.8 al Regulamentului privind condițiile de muncă a lucrătorilor la domiciliu, cărțile de muncă pentru lucrătorii la domiciliu se întocmesc după predarea primei sarcini de lucru. Înregistrarea în cartea de muncă a angajatului, care deține această carte, de asemenea se face după predarea primei sarcini de muncă.

Regulile p. 8 al Regulamentului privind condițiile de muncă a lucrătorilor la domiciliu, în primul rând nu țin cont de faptul, ca lucrătorii la domiciliu pot fi nu numai persoanele, care produc anumite mărfuri, iar în al doilea rând, ceea ce este foarte important, au intrat în prezent în contradicție cu art. 66 CM FR, Hotărârea Guvernului FR din 16.04.2003, Nr. 225 „Despre cărțile de muncă”, Instrucțiunile de completare a cărților de muncă, aprobate prin Hotărârea Ministerului Muncii a FR din 10.10.2003, Nr. 69, și de aceea nu ar trebui deloc să fie aplicate.

Lucrătorii la domiciliu, ca și alți noi angajați, înainte de a fi admiși la muncă trebuie să treacă instructajul de respectare a regulilor de protecție a muncii.

Se întâmplă adeseori, ca lucrătorul, care și-a manifestat dorința de a munci la domiciliu și angajatorul potențial se află în diferite localități, la distanțe mari și nu ar de dorința de a se cunoaște reciproc. În acest caz încheierea raporturilor de muncă devine mai complicată. Actele care se prezintă angajatorului în baza art. 65 a CM FR trebuie prezentate personal de potențialul angajat, conform regulilor generale. Aceste acte pot fi trimise în xerox copie prin poșta, însă acest lucru contravine normei menționate.

Contractul de muncă poate fi semnat de părți, nu neapărat în același timp și în același loc. Nu va fi o încălcare a legislației muncii, dacă contractul de muncă în două exemplare, va fi semnat mai întâi de o parte, de exemplu de lucrătorul la domiciliu angajat, după care va fi trimis prin poșta angajatorului, care la rândul său va semna ambele exemplare. Unul din exemplarele semnate va rămâne la angajator, iar celălalt va fi trimis prin poșta înapoi lucrătorului.

Intocmirea cărții de muncă conform Regulilor de tinere și păstrare a cărților de muncă, confecționarea formularelor cărților de muncă și asigurarea cu ele a angajatorilor (aprobate prin Hotărârea Guvernului FR din 16.04.2003, Nr. 225) pentru lucrătorul, care se angajează pentru prima dată, se face în prezenta acestuia (p. 8 al Regulilor). Titularului cărții de muncă i se va comunica sub semnătura, despre toate înscrierile și modificările

făcute în cartea de muncă operând și în fișa lui personală. Se interzice trimiterea prin poșta a fișei personale cu modificările făcute.

Unitate separată de producție

În răspunsurile particulare la întrebările plătitorilor de impozite, unii funcționari ai organelor fiscale, asimilează lucrătorii la domiciliu cu unități de producție separate ale întreprinderii angajatoare și cer, ca întreprinderea care i-a angajat pe lucrători, să-i pună la evidență la organul fiscal, în zona, localitatea unde își desfășoară activitatea lucrătorul la domiciliu (în cazul în care, lucrătorul la domiciliu muncește în altă localitate sau cartier).

Ce-i drept, o explicație logică de la Ministerul Finanțelor și serviciile de fiscalitate ale Rusiei, nu am primit. Este evident faptul, că poziția organelor de fiscalitate poate diminua interesul angajatorilor de a folosi angajați cu munca la domiciliu. Să încercăm, să lămurim această situație.

Ca unitate separată de producție a întreprinderii, se consideră orice unitate, filiala etc. unde sunt amenajate locuri de muncă staționare (art. 11 al Codului Fiscal FR). Ca locuri staționare de lucru sunt considerate cele create pe o perioadă mai mare de o lună.

Corespunde oare acestor criterii lucrătorul la domiciliu?

Loc de lucru staționar lucrătorul la domiciliu într-adevăr are. Însa acest loc de lucru este creat nu de întreprinderea angajatoare, ci de însăși lucrător. Întreprinderea angajatoare poate doar să-i ofere utilaje, scule și alte mijloace tehnice, necesare producției. În afara de aceasta, dacă tot merge vorba despre o unitate separată, întreprinderea ar trebui, să-o controleze în permanentă, însa un control al unui spațiu locativ este greu de realizat.

La determinarea noțiunii „loc de muncă”, despre care se vorbește în art. 209 al CM FR, se menționează despre posibilitatea angajatorului de a efectua un control direct sau indirect. Mai mult de atât, lucrătorul la domiciliu își poate îndeplini sarcina, nu neapărat la propriul domiciliu, (adresa indicată în contractul de muncă), ci și în alte locuri, funcție de specificul lucrărilor.

Să presupunem, de exemplu, că întreprinderea a angajat un designer pe amenajări de interioare. Dimineța el muncește în propriul apartament, pe la prânz, luându-și laptopul, pleacă în afara orașului, departe de zgomot și agitație, având posibilitatea să creeze în liniște și în mijlocul naturii. Spre seara pleacă împreună cu soția la soacra la plăcinte. Pe drum i-a venit o idee strălucitoare și ajungând la soacra, nu are răbdare să încerce să-și deschidă laptop-ul și să-și materializeze ideea pe monitor. În acest caz, unde este locul de muncă a acestui designer? La el acasă, în afara orașului sau la soacra lui? Este greu să definim locul permanent de muncă a unor astfel de persoane.

Toate aceste rațiuni ne permit să tragem concluzia, că lucrătorul la domiciliu nu este o unitate separată de producție a întreprinderii angajatoare.

Particularități de reglementare a muncii la domiciliu

După cum s-a mai spus, asupra raporturilor de muncă a lucrătorilor la domiciliu legislația muncii se extinde cu particularități, stabilite prin câteva acte speciale. Capitolul 49 al CM FR conține doar trei articole, care nu reglementează pe deplin drepturile și obligațiile lucrătorilor la domiciliu și angajatorilor lor. Pe când aplicarea asupra lucrătorilor la domiciliu, a regulilor generale ale legislației muncii, nu întotdeauna este posibilă.

De exemplu, art. 91 al CM FR stabilește, că durata normală a timpului de lucru nu poate depăși 40 ore pe săptămână, iar angajatorul are obligația să ducă evidența acestui timp de lucru, făcut de fiecare angajat. Însa angajatorul nu are posibilitatea de a controla real respectarea programului de muncă de către lucrător,

deoarece lucrătorul își stabilește singur regimul și programul de munca. De aceea la semnarea tabelului de pontaj al timpului de lucru, angajatorul va trebui, să-l creadă pe cuvânt pe lucrător. În aceste cazuri angajatorul, trece durata normală de lucru, prevăzută de legislație – 40 ore pe săptămână, pentru a nu intra în contradicție cu legea (partea a doua a art. 91 al CM FR).

Conform art. 311 al CM FR lucrările impuse lucrătorilor la domiciliu, nu pot fi contraindicate sănătății lor și trebuie să se execute în condițiile ce corespund cerințelor protecției muncii. În normele cap. 49 al CM FR nu există cerința despre obligativitatea angajatorului de a obține rezultatele comisiilor speciale medicale ale sănătății lucrătorului. Cerințele generale ale CM FR despre consultațiile medicale obligatorii se extind numai asupra unei anumite categorii de lucrători (art. 213 al CM FR). Respectarea tuturor cerințelor de protecție a muncii la imposibilitatea stabilirii locului, când și unde muncește lucrătorul, pare puțin realizabilă.

Conform art. 310 al CM FR ordinea și termenii de achitare pentru bunurile produse se determină prin contractul de muncă cu lucrătorul la domiciliu. Probabil, această normă se referă la acei lucrători la domiciliu, care produc efectiv bunuri, utilizând utilaje sau dispozitive. Nu este însă clar, dacă asupra unor astfel de lucrători se extind normele din art. 136 al CM FR, care stabilesc ordinea, locul și termenii de plată a salariului lucrătorilor. Pe de o parte, art. 310 al CM FR menționează expres, că aceste probleme se rezolvă conform contractului de muncă semnat cu lucrătorul, iar pe de altă parte - o prea mare libertate a părților contractului de muncă în această problemă poate duce la faptul, că salariul se va plăti lucrătorului la domiciliu, de exemplu, o dată pe semestru sau o dată la șase luni, ceea ce nu este admisibil.

Asupra lucrătorilor la domiciliu, care nu produc bunuri acasă, după părerea noastră, normele art. 135 al CM FR se extind în totalitate. Cel mai corect ar fi, virarea salariului într-un cont bancar al lucrătorului la domiciliu. Pentru a avea această posibilitate este necesar de:

- prevăzut în contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă o clauză, care să prevadă posibilitatea primirii salariilor de către lucrători prin virament și condițiile transferului salariului în contul bancar al salariatului;

- contractul contului bancar;

- cererea lucrătorului despre viramentul salariului în acest cont bancar.

Este clar faptul, că aplicarea normei în vederea lucrătorului la domiciliu, care reglementează plata muncii pentru activitatea peste program, în zilele de odihnă și zilele de sărbători, pe timp de noapte (art. 152, 153 și 154 al CM FR), nu este posibilă. Această idee este confirmată și de p. 16 al Regulamentului privind condițiile muncii la domiciliu, conform căruia toată lucrarea executată de lucrător se plătește într-un quantum ordinar. Însa pot fi aplicate normele de salarizare a muncii la nerespectarea normelor de muncă (obligațiilor angajatorului), plata muncii la confecționarea produselor cu rebut, plata timpilor de staționare (art. 155, 156 și 157 al CM FR).

Lucrătorul la domiciliu poate fi trimis în delegație, deoarece nici cap. 24 și nici cap. 49 ale CM FR nu interzic acest lucru.

Lucrătorilor la domiciliu li se oferă toate garanțiile și compensațiile prevăzute de legislația muncii, în special de art. 165 al CM FR.

Compensarea cheltuielilor lucrătorului la domiciliu, legate de executarea contractului de muncă

Lucrătorul la domiciliu are dreptul la compensări:

- pentru uzura utilajelor, sculelor și altor mijloace tehnice, care îi aparțin;

- alte cheltuieli, legate de efectuarea lucrărilor la domiciliu.

În cazul utilizării de către lucrătorul la domiciliu a propriilor utilaje, scule sau materiale, angajatorul are obligația să-i plătească o compensare pentru utilizarea acestora (art. 188 și 310 al CM FR). Pentru lucrător ar fi bine, să obțină o confirmare scrisă de la angajator în această privință, deoarece mai târziu, în baza unei convenții verbale, este greu de demonstrat. Adeseori, când angajatorul află despre utilizarea de către lucrător a utilajelor, sculelor și altor mijloace tehnice proprii, mai târziu refuză să dea o aprobare scrisă, când vine vorba

de plata compensației. În cazul în care utilajele, sculele și alte mijloace tehnice se folosesc de către lucrător fără aprobarea scrisă a angajatorului, atunci lucrătorul nu mai are dreptul să ceară compensarea cheltuielilor.

Ordinea de compensare a cheltuielilor se determină de părțile contractului de muncă și se specifică în contractul de muncă cu lucrătorul la domiciliu. Referitor la ordinea determinării cuantumului de compensare nici în art. 188, nici în art. 310 al CM FR nu se spune nimic. Ținând cont de faptul, că alte norme ale legislației muncii, care ar reglementa această ordine, nu există, probabil legiuitorul a avut în vedere, că cuantumul compensării va fi determinat de părți.

În scrisoarea Ministerului de Finanțe al Rusiei din 31.12.2004, Nr. 03-03-01-04/1/194 s-a expus părerea, că la determinarea cuantumului compensării pentru utilizarea de către lucrător a propriilor utilaje, scule și mecanisme, părțile contractului de muncă trebuie să reiasă din clasificarea mijloacelor fixe incluse în grupurile de amortizare, iar pentru acele scule și mecanisme, care nu sunt indicate în grupurile de amortizare, - din termenul utilizării lor efective în conformitate cu condițiile tehnice sau recomandările producătorului. În restul cazurilor cuantumul compensării, după părerea Ministerului de Finanțe, trebuie să corespundă cheltuielilor economice fundamentale, reieșind din durata reală de utilizare a sculelor și mecanismelor în scopul activității de producție.

Astfel, dacă cuantumul compensării pentru utilizarea utilajelor, sculelor și altor mijloace tehnice de către lucrător corespunde sumei, pe care întreprinderea ar include-o în cheltuieli la calcularea impozitului pe venit sub forma de amortizare calculată, atunci pretenții din partea organelor de fiscalitate nu vor fi. Întreprinderea va include cheltuielile pentru plata compensațiilor în cheltuieli la calcularea impozitului pe venit conform p. 25 art. 255 al Codului Fiscal al FR (CF FR). Iar dacă cuantumul de compensare va depăși suma de amortizare, atunci probabil, plătitorul de impozite va trebui să dea socoteala organelor fiscale pentru rentabilitatea unor astfel de cheltuieli economice.

Același lucru se referă și la impozitul pe venitul persoanelor fizice și impozitul social unic (IVPF, ISU). Conform p. 3 art. 217 și subpunct. 2 p. 1 art. 238 CF FR nu sunt supuse impozitării IVPF și ISU toate tipurile de plăți compensatorii, stabilite prin legislația în vigoare a FR, acte legislative a FR, hotărârile organelor locale (în limita normelor stabilite în conformitate cu legislația FR), legate inclusiv și de executarea de către lucrător (plătitor de impozite) a obligațiilor sale.

Dacă suma compensării va fi mai mare, atunci organele fiscale, vor bănuși și vor spune, că această compensare este o formă voalată de plată a veniturilor lucrătorilor la domiciliu. Trebuie menționat faptul, că de partea organelor fiscale este Judecătoria Superioară de Arbitraj a FR, care prin hotărârea din 26.01.2005, Nr. 16141/04 menționează, că plățile menționate în p.3 art. 217 și subpunct. 2 p. 1 art. 238 al CF FR trebuie îndreptate pentru compensarea cheltuielilor suplimentare ale lucrătorului legate de activitatea lui de muncă.

Alte cheltuieli legate de executarea muncii la domiciliu, pot fi de exemplu, cheltuieli pentru căldura, apa, gaze, energie electrică, serviciile de comunicații telefonice, Internet etc.

Astfel de cheltuieli se compensează lucrătorului în cantumuri stabilite prin contractul de muncă cu lucrătorul. Cheltuielile pentru compensarea acestor consumuri întreprinderea este îndreptățită să le ia în evidență la calcularea impozitului pe venit conform p. 25 art. 255 CF FR. Această, aceste Ministerul Finanțelor a permis ca aceste compensări să nu fie impozitate pe IVPF și ISU conform p. 3 art. 217 și subpunct. 2 p. 1 art. 238 CF FR (vezi scrisoarea Ministerului de Finanțe a Rusiei din 31.12.2004, Nr. 03-03-01-04/1/194).

Însă pentru a include aceste cheltuieli în consumuri pe impozit pe venit și a le exclude din baza de impozitare pe IVPF și ISU, angajatorul trebuie să țină o evidență separată a utilizării unor astfel de servicii în scopuri de execuție a muncii lucrătorului și scopuri personale și confirmarea documentară a lor. Este clar faptul, că o evidență separată a cheltuielilor de întreținere și alte consumuri, este greu de realizat, dar nu imposibil, de exemplu, convorbirile telefonice de pe fix și mobil în interes de serviciu, pot fi depistate din desfășurătorul trimis de operatorul telefoniei.

Concedierea lucrătorului la domiciliu

Conform art. 312 al CM FR rezilierea contractului de munca cu lucrătorii la domiciliu se face în baza prevederilor din contractul de munca. Astfel, legislația muncii nu limitează părțile raporturilor de munca în determinarea temeiurilor rezilierii contractului de munca. Formularea normei art. 312 al CM FR este astfel, ca permite presupunerea faptului, ca temeiurile generale de încetare a contractelor de munca nu se extind asupra lucrătorilor la domiciliu. Insa lucrurile nu stau așa.

Rezilierea contractului de munca – este o încetare la cererea uneia dintre părți ale raportului de munca, adică ori la cererea lucrătorului, ori a angajatorului. Prin urmare, în contractul de munca cu lucrătorul la domiciliu pot fi stabilite numai temeiurile de încetare a contractului la cererea lucrătorului sau angajatorului. Restul temeiurilor de încetare a contractului de munca cu lucrătorul la domiciliu sunt p. 1, 2, 5-11 art. 77 al CM FR.

Probabil, ca temeiul de încetare a contractului de munca la cererea lucrătorului poate fi numai dorința lui proprie. Temeiul de încetare a contractului de munca la cererea angajatorului se stabilește prin acordul părților. Dacă lucrătorul și angajatorul au uitat să treacă temeiurile de încetare a contractului la cererea uneia dintre părți, acest lucru nu trebuie să ducă la imposibilitatea rezilierii contractului de munca. Pur și simplu altceva nu este în concordanță cu principiile de reglementare a raporturilor de munca fixate în art. 2 al CM FR, deoarece imposibilitatea rezilierii contractului de munca din propria dorință înseamnă pentru lucrător o muncă silnică. În lipsa dreptului angajatorului de a concedia lucrătorul, de exemplu, în legătura cu neexecutarea repetată a sarcinilor de munca, îl pune într-o poziție necorespunzătoare în raport cu lucrătorul.

De aceea, după părerea noastră, în lipsa în contractul de munca a temeiurilor de reziliere a lui (încetarea la inițiativa uneia din părți), contractul de munca cu lucrătorul la domiciliu poate fi reziliat în temeiurile stabilite de art. 80 și 81 ale CM FR.

Lucrătorul la domiciliu, sub nici o formă, nu poate fi lipsit de dreptul de reziliere a contractului la propria lui dorință în conformitate cu art. 80 al CM FR.

Dreptul securității sociale

Drepturile persoanelor persecutate politic în perioada 1940 – 1945 - proiect de modificare a hotărârii de guvern –

Drd. Costel Gilcă

În practica instanțelor judecătorești și a caselor teritoriale de pensii s-a constatat că nu există un punct de vedere unitar în legătură cu aplicarea dispozițiilor art.1 lit.c) din Ordonanța Guvernului nr.105/1999 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate de către regimurile instaurate în România cu începere de la 6 septembrie 1940 până la 6 martie 1945 din motive etnice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.189/2000.

Astfel, unele instanțe au considerat că beneficiază de măsurile reparatorii prevăzute în art.1 lit.c) din OG nr.105/1999, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.189/2000, numai cetățenii români care, în perioada 6 septembrie 1940 – 6 martie 1945 s-au refugiat, au fost strămutați sau expulzați pe teritoriile aflate sub jurisdicția statului român, argumentându-se ca de aceste măsuri nu pot beneficia și cetățenii români care și-au schimbat domiciliul din teritoriile aflate sub administrație românească în teritoriile ocupate vremelnic de Ungaria horthystă, în condițiile în care statul roman nu și-a persecutat cetățenii pe motiv de apartenență etnică.

Alte instanțe, dimpotrivă, s-au pronunțat în sensul că beneficiază de măsurile reparatorii reglementate în OG nr.105/1999, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.189/2000, orice cetățean român, indiferent de naționalitate, care în perioada regimurilor instaurate cu începere de la 6 septembrie 1940 până la 6 martie 1945, suferind persecuții din motive etnice, a fost refugiat, expulzat sau strămutat în altă localitate, indiferent dacă la data strămutării avea domiciliul pe teritoriul statului român sau pe teritoriile românești aflate sub ocupația altor state și dacă localitatea în care s-a refugiat ori în care a fost expulzat sau strămutat se afla sub administrația unui stat străin.

În justificarea acestui punct de vedere s-a motivat ca dispozițiile art.1 lit.c) din ordonanța menționată nu condiționează existența persecuției din motive etnice în raport cu naționalitatea română, ci de cetățenia română, astfel că măsurile reparatorii îi privesc, în egală măsură, pe toți cetățenii români care au suferit persecuții în acea perioadă, ca urmare a refugiului, expulzării sau strămutării în altă localitate, fără a se face distincție dacă a avut loc pe teritoriul statului român sau în afara lui.

S-a subliniat totodată că motivul refugiului nu poate fi apreciat decât în raport cu realitățile momentului, când erau notorii persecuțiile exercitate pe considerente etnice în urma modificării hotarelor României prin cedarea unei părți a Ardealului Ungariei.

Ca atare, în vederea stabilirii unitare a drepturilor reparatorii pentru persoanele persecutate etnic procurorul general al României a declarat recurs în interesul legii concretizat în decizia Înalte Curți de Casație și Justiție a României nr. XLI (41) din 7 mai 2007¹.

Schimbări preconizate de proiectul de Hotărâre de Guvern

În vedere aplicării unitare a prevederilor legale de către comisiile de pe lângă casele teritoriale de pensii se impune modificarea Hotărârii Guvernului nr.127/2002 privind aprobarea Normelor pentru aplicarea prevederilor Ordonanței Guvernului nr.105/1999 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate de către regimurile instaurate în România cu începere de la 6 septembrie 1940 până la 6 martie 1945 din motive etnice din care să rezulte că interpretarea corectă și completă a dispozițiilor art.1 lit.c) din OG nr.105/1999, astfel cum a fost aprobată prin Legea nr.189/2000 și modificată ulterior prin art.I din Legea nr.586/2002, duce la concluzia că, independent de naționalitate, cetățenii români persecutați din motive etnice de regimurile instaurate în perioada 6 septembrie 1940 – 6 martie 1945, dacă la data strămutării aveau domiciliul pe teritoriul statului român sau pe teritoriile românești aflate sub ocupația altor state, indiferent dacă localitatea în care au

¹ A se vedea secțiunea dedicată jurisprudenței din acest număr al revistei

fost strămutați ori s-au refugiat se afla sub jurisdicție românească sau sub dominația altui stat, beneficiază de măsurile reparatorii prevăzute în art.1 lit.c) din OG nr.105/1999, cu modificările și completările ulterioare.

Modificările propriu-zise

În consecință, proiectul de Hotărâre de Guvern are în vedere introducerea a două articole după art. 2, astfel:

„ART.2¹ – Persoanele prevăzute la art.2 beneficiază de drepturile prevăzute de lege, indiferent dacă, la data strămutării, aveau domiciliul pe teritoriul statului român sau pe teritoriile românești vremelnic ocupate de către alte state și indiferent dacă localitatea în care au fost strămutați se afla sub jurisdicție românească ori sub administrația acelor state.”

ART.2² – De aceleași drepturi beneficiază, la cerere, și persoanele care s-au aflat în situațiile prevăzute la art.2¹ ale căror cereri anterioare au fost soluționate prin hotărâri de respingere.”

De asemenea se are în vedere și modificare art. 5 care va avea următorul cuprins:

“(1) În cazul aprobării cererilor, indemnizațiile lunare se acordă începând cu luna următoare depunerii acestora.

(2) În cazul persoanelor prevăzute la art. 21 și 22, indemnizațiile lunare se acordă începând cu luna următoare depunerii cererii, dar nu mai devreme de data intrării în vigoare a prezentei hotărâri”.

Așadar, în măsura în care proiectul de hotărâre va fi aprobat de drepturile prevăzute în Ordonanței Guvernului nr.105/1999 vor beneficia și persoanele care la data strămutării aveau domiciliul pe teritoriul statului român sau pe teritoriile românești vremelnic ocupate de către alte state și indiferent dacă localitatea în care au fost strămutați se afla sub jurisdicție românească ori sub administrația acelor state chiar dacă anterior cererile lor au fost respinse.

PRIVIRE DE ANSAMBLU ASUPRA PILONILOR SISTEMULUI DE SECURITATE SOCIALĂ²

Trad. drd. Costel Gilcă

Societățile și guvernele au dezvoltat mecanisme care să asigure securitate cetățenilor săi în vârstă ca parte a unei societăți sigure, în scopul reducerii sărăciei. Dar aceste mecanisme îi privește pe toți cetățenii, fie ei bogați sau săraci, tineri sau bătrâni – deoarece mecanismele (aranjamentele) adaptate pot deopotrivă să ajute sau să defavorizeze creșterea economică.

Astăzi, odată cu îmbătrânirea populației, sistemul de securitate a populației vârstnice se găsește în dificultate peste tot. Comunitatea informală – familia, fundamentul mecanismului, este în transformare. În același timp, multe țări în curs de dezvoltare sunt pe cale să adopte aceleași programe ca și țările puternic industrializate.

Insecuritatea securității sociale este o problemă la nivel mondial, dar ea se manifestă diferit în diversele părți ale lumii. Când sistemele tradiționale, informale de asigurare a subzistenței (familia, biserica, comunitatea etc.) se dezintegrează, ele sunt înlocuite cu sisteme private. Mai multe combinații pot fi însă utilizate: sistemele publice de pensii (public pays-as-you-go), sisteme ocupaționale (employer-sponsored plans) și sisteme private (personal saving).

1. Sistemul public (pay-as-you-go).

Acesta este cel mai răspândit sistem de asigurare socială obligatoriu, care include lucrătorii în aproape toate țările lumii. Câmpul de aplicare este aproape universal în țările puternic dezvoltate și foarte răspândit în țările dezvoltate. Așa cum sugerează și numele, plasează marea responsabilitate pe umerii guvernului, care finanțează, administrează și guvernează sistemul public de pensii. Acest sistem definește beneficiile nu în raport cu contribuțiile plătite, iar de regulă finanțarea sistemului se face cu venituri din afara acestuia (de la bugetul de stat). Astfel, sunt redistribuite veniturile intra- și inter- generații.

2. Planuri ocupaționale

Acest sistem este administrat privat, de către angajatori, în scopul de a atrage și fideliza salariații. Adesea, acest sistem este facilitat prin sistemul fiscal (deduceri sau scutiri de impozite) organizat de guvern, acest sistem tinzând să definească beneficiile și parțial finanțările prin raportare la numărul de ani lucrați în unitate. Dar numărul acestor planuri ocupaționale (în care contribuțiile sunt definite, iar beneficiile depind de contribuțiile asiguraților, la care se adaugă profitul investițiilor) și nivelul finanțărilor au crescut în ultimii ani, iar aceasta cu diferite efecte. Mai mult de 40% dintre lucrători sunt incluși în sisteme ocupaționale în Germania, Japonia, Olanda, Elveția, Marea Britanie și Statele Unite, dar foarte puțini în țările în curs de dezvoltare.

3. Sisteme private

Acestea au la bază finanțarea în totalitate de către salariați. Lucrătorii economisesc anumite sume de bani când sunt tineri pentru a fi folosite la bătrânețe. Chiar dacă beneficiile nu sunt definite în avans, lucrătorii suportă riscurile investițiilor lor. Sisteme private se găsesc în toate țările, adesea încurajate de sistemul fiscal, însă anumite țări au introdus recent obligativitatea acestui sistem. Diferența esențială între sistemele private obligatorii administrate de guvern și cele administrate de companii private o constituie competitivitatea.

II. ALEGEREA SISTEMULUI DE PENSIE

² Averting the old age crisis: publicies to protect the old and promote growth - A world Bank policy research report, Oxford University Press, 1994, p. 1 și urm.

1. Criterii de alegere a sistemului

Preeminența uneia dintre aceste alternative depinde, în mare măsură, de politica guvernului de a impune, încuraja sau reglementa aceste alternative. Alegerea efectivă depinde însă, în mare măsură, de atitudinea individuală, precum evaziunea fiscală, respectarea sau posibilitatea de atenuare a acțiunilor precum reducerea altor economii, transferuri etc. Ca rezultat al acestor răspunsuri particulare, fiecare alternativă are o gamă întregă de implicații pe piața muncii și de capital, în balanța fiscală a guvernului și în distribuția veniturilor în societate.

Cum pot fi evaluate aceste alternative? Programele de securitate socială trebuie să fie atât instrumente de creștere economică, cât și de securitate socială, prin:

- facilitarea eforturilor oamenilor de a-și modifica veniturile dintr-o activitate lucrătoare la vârste înaintate, prin economii sau alte instrumente asemănătoare;
- redistribuirea veniturilor adiționale persoanelor cu venituri mici;

2. Un sistem cu mai mulți piloni.

Una din primele politici în schițarea programelor de securitate socială vizează importanța economiilor, a redistribuirii și funcțiile asigurării, precum și rolul guvernului în fiecare dintre ele:

- economiile permit realizarea de venituri lineare de-a lungul vieții;
- oamenii amână consumarea anumitor lucruri când sunt tineri, iar câștigurile lor sunt mai mari, astfel că ei pot să consume mai mult decât le permit veniturile atunci când sunt bătrâni;
- redistribuția permite trecerea, de-a lungul vieții, a veniturilor de la o persoană la alta, în situația în care, dacă, în timpul vieții, lucrătorii cu venituri mici ar economisi suficient, această economisire i-ar arunca sub un anumit prag al sărăciei;
- asigurarea dezvoltă protecția împotriva probabilităților ca recesiunea economică sau investițiile nereușite să ducă la pierderea economiilor, inflația să erodeze valoarea reală a asigurărilor, oamenii să nu economisească suficient, iar programele publice să eșueze.

Recomandarea centrală a raportului Băncii Mondiale din 1993 este ca programul de securitate socială al fiecărei țări să furnizeze toate aceste funcții, însă cu diferențieri majore ale rolului guvernului în fiecare dintre aceste funcții. Corolarul îl constituie faptul că țările ar trebui să se bazeze pe multiple aranjamente de finanțare și organizare; astfel, responsabilitatea suportării protecției persoanelor vârstnice va fi împărțită între mai mulți piloni.

III. INCONVENIENTELE UNUI SINGUR PILON PUBLIC DOMINANT

1. Combinarea celor trei funcții în pilonul public dominant.

Persoanele cu venituri mari contribuie din ce în ce mai mult, dar o parte a contribuțiilor lor sunt transferate persoanelor cu venituri mici. Această combinație a funcțiilor a fost apărută de raționamentul că păstrează scăzute cheltuielile administrative. Economii încurajează persoanele cu venituri mari să participe la sistem, în timp ce funcția redistributivă exprimă solidaritatea cu cei care câștigă mai puțin. În țările industrializate, aceste planuri au condus la reducerea sărăciei, după cel de-al doilea război mondial.

Dar a propune ca schemele publice să combine aceste funcții este problematic din două motive: al eficienței și al distribuției.

Când populația este tânără și sistemele sunt imature, politicienii sunt tentați să promită beneficii generoase lucrătorilor. Dar aceste beneficii impun contribuții mari în momentul în care populația îmbătrânește și schemele se maturizează. Mai mult, orice sistem care este bazat pe redistribuirea veniturilor lucrătorilor cu salarii mici și care furnizează un venit de înlocuire adecvat lucrătorilor cu salarii mari va fi costisitor. Contribuțiile mari sunt văzute de mulți lucrători ca taxe pe care trebuie să le plătească și nu ca un preț pentru un serviciu pe care îl vor primi. Contribuțiile mari conduc la evaziuni – astfel sunt contracarate propunerile adeptilor schemelor obligatorii. Ele au condus și la evitarea plății acestor taxe din partea salariaților, ei rămânând însă, în același timp, îndreptățiți să solicite beneficiile, ceea ce creează dificultăți pentru sistem. De

asemenea, ele dezvoltă munca în sectorul informal – cauzând dificultăți economiei. Angajatorii care nu pot să plătească aceste taxe reduc locurile de muncă, iar de aici rezultă reducerea veniturilor naționale. Lucrătorii în vârstă care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată (parțial) reduc „adausul” de experiență în muncă. Toate acestea variază de la țară la țară, prevalând în special în țările în curs de dezvoltare, care au un puternic sector informal, o piață a muncii nedezvoltată sau taxe ridicate.

Metoda clasică (pay-as-you-go) de finanțare bazată pe un singur pilon public separă beneficiile de contribuții. Inevitabil, aceasta generează costuri scăzute și o largă posibilitate de transfer primei generații asigurate. De asemenea este inevitabil să producă efecte negative ale transferului generațiilor viitoare datorită ajungerii la maturitate a sistemului și îmbătrânirii populației, dezvoltării distorsiunii pieței muncii și încercărilor de a scăpa de plata contribuțiilor. În anumite cazuri, țările pot să-și dorească acest transfer intra-generații. Mai mult chiar, acest transfer este neintenționat. De asemenea, o mare parte a transferurilor merg la grupurile cu veniturile mari în cadrul primelor generații, în vreme ce transferuri negative merg spre grupurile cu venituri mijlocii sau chiar mici în cadrul transferurilor către generațiile ulterioare.

Sistemul public dominant (pay-as-you-go), conduce la pierderea oportunităților oferite de dezvoltarea pieței de capital. Când primele generații de pensionari își primesc pensia, care excede economiilor lor, consumul național poate să crească, iar economiile să scadă. Următoarele câteva generații plătesc contribuțiile securității sociale în loc să economisească pentru propria lor pensie (ei așteaptă să primească pensie de la guvern), astfel încât această pierdere în economisire nu va putea fi niciodată refăcută. În schimb, alternativ, finanțarea obligatorie poate să conducă la dezvoltarea acumulării de capital – un important avantaj. Un plan obligatoriu de economisire dezvoltă economisirea pe termen lung, dincolo de economiile voluntare, și impune fluctuații ale instituțiilor financiare, stimulând cererea pentru (și eventual suplimentarea) instrumente financiare pe termen lung. Aceste oportunități ratate în sistemul public de pensii se transformă în venituri pierdute pentru generațiile următoare.

De asemenea, pilonul public (pays-as-you-go) impune adesea cheltuieli care exced veniturilor – datorate îmbătrânirii populației, maturizării sistemului, unei slabe configurări a caracteristicilor precum pensionarea anticipată (parțial), beneficii mari și oportunități pentru politicieni de a face promisiuni, conducând la o slabă configurare a caracteristicilor sistemului. Costurile sistemului – chiar asigurate prin contribuții mari sau subsidii de la bugetul general – fac dificilă finanțarea de către guvern a sistemului public – o altă consecință inhibitoare.

Unele costuri (contribuții ascunse și efecte distorsionate) au devenit importante în multe țări. Când pilonul public nu își mai permite să plătească prestațiile, persoanele vârstnice care depind exclusiv de aceste prestații, nu mai au nici o sursă de venituri. Toate acestea conduc la ideea că pilonul public, în sistemele cu un singur pilon, crește riscul pentru pensionari de a rămâne fie fără venituri, fie cu venituri mici (inflație etc.).

Pentru toate aceste motive, sistemul public, care a încercat să facă toate acestea adesea produce costuri ale forței de muncă, distorsiuni pe piața de capital și o redistribuire perversă grupurilor cu venituri mari, în vreme ce eșuează să furnizeze securitate pensionarilor, astfel încât se dovedește fie ineficient, fie inechitabil, fie nesustenabil³.

2. Problemele sistemelor bazate pe un singur pilon

Alte sisteme cu un singur pilon sunt de asemenea problematice. În multe țări (în special în Africa), sistemele publice obligatorii înregistrează recorduri de deturnări (nu neapărat de fonduri, cât de finalitate). De regulă ele impun investirea economiilor doar în sistemul public de securitate, cu randament scăzut sau chiar negativ în returnarea fondurilor de pensii. Interesul scăzut și disponibilitatea lucrătorilor de a participa la acest sistem pot conduce guvernul la împrumuturi și la cheltuieli mai mari decât în mod normal. Acestea cuprind, de regulă, taxe ascunse pe forța de muncă, instrument de abuz datorită faptului că aceste costuri sunt ascunse. Prin faptul că guvernul controlează majoritatea mijloacelor de finanțare din țară, acesta limitează sectorul privat la accesul la surse de finanțare, inhibând astfel creșterea economică. Nu conțin provizii pentru redistribuirea veniturilor către salariații cu venituri mici și, în fapt, adesea includ redistribuiri netransparente către lucrătorii cu venituri mari.

³ Raportul Băncii Mondiale din 1993.

Sistemele ocupaționale ale economiilor private pot de asemenea să eșueze dacă sunt organizate pe un singur pilon.⁴ Planurile ocupaționale au efecte mai bune pe piața de capital decât planurile publice obligatorii, dar pot avea efecte negative asupra pieței muncii. Redistribuirea se face mai degrabă din perspectiva interesului angajatorului decât din perspectiva obiectivelor sociale. De regulă nu îi protejează pe lucrătorii cu o experiență mică pe piața forței de muncă sau cu un înalt grad de mobilitate. De asemenea, sunt obiectul lipsurilor (neregularităților) fie ale angajatorului, fie ale companiei de asigurări, în cele mai multe cazuri în situația în care nu sunt finanțate până la capăt (complet). Sistemul privat de economii obligatoriu este beneficiarul dezvoltării pieței de capital, implică cele mai mici distorsiuni pe piața forței de muncă și este relativ imun la manipulările politice ale guvernului. Sistemul privat nu prezintă siguranță împotriva riscului unei rate scăzute de returnare a investițiilor (fie datorită slabelor plasamente, fie datorită unei puternici recesiuni economice) sau unei longevități mari.

Soluția la aceste probleme, pe care studiul Băncii Mondiale o recomandă, este separarea funcției de economisire de funcția redistributivă și plasarea acestora sub diferite structuri financiare și organizaționale pe doi piloni obligatoriu diferiți – unul public, finanțat prin contribuții, celălalt privat, finanțat exclusiv de participanți – dublați de un pilon valutar pentru toți cei care vor mai mult.

Pilonul public și-ar putea limita obiectivul doar la diminuarea stării de sărăcie a pensionarilor și la asigurarea populației împotriva unei multitudini de riscuri. Strângerea cotizațiilor și plata prestațiilor se realizează datorită autorității statului de a colecta taxe. Acest pilon are ca principale caracteristici plata prestațiilor către persoanele care ajung la vârsta de pensionare, imediat după ce sistemul de protecție a fost introdus, redistribuirea veniturilor către cei aflați efectiv în nevoi, coasigurarea împotriva unei perioade lungi de slabe investiții returnate, recesiunea, inflația și falimentul pieței private. Pilonul public poate îmbrăca trei alternative: poate să fie parte a programului de asigurare împotriva sărăciei persoanelor vârstnice; poate să ofere o pensie minimă garantată și poate să furnizeze o legătură între nivelul scăzut al beneficiilor acordate de angajator, coasigurând un grup eterogen de persoane. Dar el poate fi redus ca amploare, lăsând loc celorlalți piloni. Având obiective clare și limitate, pilonul public ar putea reduce considerabil contribuțiile – iar de aici evaziunile fiscale și munca la negru –, ca și presiunea și transferul pervers intra- și inter-generații.

Al doilea pilon obligatoriu – cel ocupațional – ar putea lega beneficiile actuariale de costuri și ar putea să îndeplinească funcția de economisire pentru toate veniturile populației. Legătura ar putea evita eventualele distorsiuni politice sau economice spre care are tendința pilonul public. Finanțarea ar putea conduce la acumulări de capital și la dezvoltarea pieței financiare. Creșterea economică astfel indusă ar putea face mai ușoară finanțarea pilonului public. Dar succesul acestui al doilea pilon ar putea conduce la reducerea cererii pentru pilonul public. Acest al doilea pilon obligatoriu ar putea avea două forme alternative: conturi personale de economii sau pensii ocupaționale. În ambele cazuri, obligativitatea programului impune o reglementare prudentă.

Planul personal de economii ar putea fi cel de-al treilea pilon, furnizând o protecție persoanelor care doresc venituri și asigurări mai mari pentru pensiile lor.

Deși funcțiile de redistribuire și economisire ar putea fi separate, funcția de asigurare ar putea fi furnizată de toți cei trei piloni împreună, plecând de la premisa că o gamă diversificată de procedee și tehnici este cea mai bună cale de asigurare împotriva unei lumi nesigure.

Fiecare dintre pilonii obligatorii prezintă numeroase opțiuni – unele dintre ele mai bune decât celelalte.

Astfel, pentru pilonul public, o importantă alegere se realizează între câștiguri, raportat la beneficii, pe de o parte, și tot ceea ce înseamnă nevoi, pe de altă parte. Deși raportul salariu-beneficiu poate părea mai atractiv din punct de vedere politic, nevoia de a plăti beneficii mari lucrătorilor cu venituri mari, ca și încercarea de a atenua sărăcia lucrătorilor cu venituri mici creează numeroase probleme, inclusiv taxe mari și mari transferuri primei generații de beneficiari, mulți dintre aceștia având deja o situație financiară bună. Pentru aceste motive, precum și pentru altele, raportul salariu-beneficiu nu reprezintă cea mai bună alegere pentru pilonul public.

Următoarea alegere, între acordarea unei sume forfetare și acordarea unor prestații periodice, este mai puțin clară și depinde de mai multe variabile, precum: capacitatea instituțională și de colectare a cotizațiilor (beneficiile forfetare sunt costisitoare, dar mai ușor de administrat), capacitatea de distribuție (beneficiile pentru diverse nevoi acordate săracilor sunt mai eficiente, însă costurile administrative pot fi reduse). O

⁴ Nici o țară nu a încercat niciodată să utilizeze un astfel de pilon în mod exclusiv.

variantă a acestui tip de beneficii - pensie minimă garantată - poate fi cea mai bună opțiune pentru pilonul public în țările în care există deja scheme de economisire obligatorii.

În ceea ce privește pilonul pensiilor, guvernul trebuie să aleagă între organizarea publică și cea privată. Multe scheme de finanțare administrate public, de asemenea cunoscute ca furnizoare de fonduri, au avut rezultate slabe. Administrarea publică a fondurilor necesită de regulă investiții în titluri guvernamentale sau cvasi-guvernamentale de securitate, precum întreprinderi de stat sau autorități publice – frecvent cu un interes de piață scăzut. Aceste fonduri câștigă mai puțin decât ar putea câștiga pe piața liberă și de aceea impun fie o rată înaltă a contribuțiilor, fie plata unor beneficii. În schimb, competitivitatea schemelor administrate privat – în care angajatorii sau lucrătorii își aleg ei înșiși fondurile la care să contribuie – rareori necesită acceptarea unor beneficii de piață scăzute. Ele sunt încurajate să investească în acțiuni și în obligațiuni care să ofere cele mai scăzute riscuri și pot să utilizeze beneficiile diversității internaționale.

Plata unor beneficii înalte contribuie, pe de o parte, în cazul schemelor de finanțare administrate privat, la importante avantaje economice. Astfel, acestea pot fi parte a politicii naționale de dezvoltare a unor instituții financiare și pe piața de capital prin mobilizarea pe termen lung a economiilor și alocarea acestora pentru cele mai productive investiții, inclusiv în sectorul privat. Pentru aceste motive, se recomandă ca acest pilon să fie administrat privat.

Pentru scheme de finanțare administrate privat, trebuie realizată o altă alegere între planurile de economisire personale și planurile pensiilor ocupaționale, inițiate și dezvoltate de către angajatori. Planurile ocupaționale par a prezenta un anumit avantaj atunci când sunt organizate pe baze voluntare înainte ca piața și guvernul să impună un plan obligatoriu. Ele pot fi implementate prin deduceri fiscale; oricum aceste avantaje se dovedesc adesea a fi iluzorii. Fără o participare obligatorie și o reglementare adecvată, planurile ocupaționale tind să aibă un domeniu de aplicare restrâns, cuprinzând în general lucrătorii cu venituri medii și mari, dezvoltând taxe regresive de administrare, să fie subfinanțate și totuși înclinare spre a nu-și respecta obligațiile. Ea se poate dovedi restrictivă în ceea ce privește portabilitatea beneficiului, împiedicând astfel mobilitatea forței de muncă și restructurările economice. În schimb, domeniul de aplicare al planurilor personale de economii pot fi diverse, iar beneficiile portabile. Datorită efectelor distribuirii și ale pieței muncii, planurile personale de economii sunt probabil preferabile planurilor ocupaționale, cu excepția țărilor care au deja un sistem bine dezvoltat al schemelor ocupaționale.

În ciuda avantajelor administrării private a schemelor obligatorii de economii personale, guvernele nu se grăbesc să le implementeze. Adesea ei au nevoie a evalua cu atenția piața și capacitățile reglementare înainte de a decide să meargă înainte. Sistemul bancar, bursa rudimentară, capacitatea de a se dezvolta, toate acestea sunt condiții esențiale pentru a dezvolta fonduri de pensii. Mai mult, datorită educației lucrătorilor și lipsei experienței necesare în a alege efectiv investițiile, este necesar ca reglementarea guvernamentală să fie extrem de precisă și să fixeze limite rezonabile.

RESTITUTIO IN INTEGRUM

Primele documente românești care stabilesc de un sistem (incipient) de asigurare socială (II)

[STATUTUL ASOCIAȚIEI PROFESIONALE DE AJUTOR RECIPROC AL OSPĂTARILOR DIN TIMIȘOARA]

SCOPUL ASOCIAȚIEI

§ 1

Scopul asociației este ca, în înțelegere cu domnii patroni, să completeze în mod gratuit locurile vacante destinate bărbaților prin membri ai asociației doritori a se prezenta; de asemenea de a îndruma printre membri susținători ai asociației persoanele de sex feminin care se prezintă tot acolo, ca bucătărese, croitorese, fete de serviciu, care nu sunt înscrise în asociație; mai departe, asociația își propune să asigure internarea gratuită sau ajutorul de boală, conform § 12, tuturor membrilor bolnavi ai asociației în spitalul asociației (spitalul călugărilor), de asemenea în eventualele cazuri de deces să poată fi înmormântați pe cheltuiala asociației și ca, în general, să beneficieze de toate avantajele asociației.

DESPRE MEMBRI

§ 2

Asociația constă din toți bărbații peste 14 ani și sub 50 de ani lucrători la restaurantele și cafenelele din localitate.

§ 3

Asociația constă din membri activi, susținători și de onoare.

§ 4

Conform § 2, membrii activi pot fi toate persoanele bărbați, fiind considerați activi până când plătesc taxa de asociație și nu comit vreo acțiune criminală.

§ 5

Membri susținători sunt toți domnii patroni care dau o contribuție anuală pentru ajutorarea asociației.

§ 6

Membrii de onoare sunt toți cei care acționează asupra prosperității asociației prin influența lor morală și membrii comitetului pot fi numiți membri de onoare, cu acordul adunării generale.

ÎNDATORIRILE ȘI DREPTURILE MEMBRILOR

§ 7

Toate persoanele care doresc să fie primite în asociație sunt obligate să corespundă condițiilor specificate în § 2, să plătească în mod punctual taxa de înscriere și celelalte taxe stabilite în § 29, putând fi înregistrate în registrul asociației în calitate de membri. Ei vor primi carticica de membru în care trebuie să treacă fiecare plată făcută.

§ 8

Nici o persoană aflată în serviciu nu poate avea restanțe de taxe; fiecare patron sau ospătar-șef este obligat să recunoască aceste reguli. În caz că un membru ar refuza să-și plătească taxa, aceasta se va scădea din leafa sa, iar dacă membrul ar refuza să-și dea taxa din leafă, conducătorul asociației e dator să anunțe imediat cazul comitetului, care, examinând cauza refuzului, îl somează încă o dată la plată pe membrul în cauză, iar dacă acesta ar refuza în ciuda somației e exclus din asociație, nebeneficiind sub nici un motiv de angajament din partea asociației.

§ 9

Membrii asociației care nu-și plătesc taxa timp de două luni, ca și cei fără angajament care nu și-o plătesc timp de șase luni, vor fi radiati din asociație și li se va retrage dreptul la a avea pretenții din partea asociației. Dacă mai târziu membrii respectivi ar dori din nou să fie înscriși în asociație, sunt obligați să achite pentru fondurile asociației taxa de înscriere cerută.

§ 10

Fiecare membru care achită punctual taxa de înscriere și celelalte taxe pot avea dreptul la spitalizare în cadrul spitalului asociației, ca și la eventualele sume pentru înmormântare, la ajutor de boală, însă numai dacă și-a plătit taxele pe cel puțin trei luni.

§ 11

Membrii angajați în provincie, dar care doresc să rămână în cadrul asociației sunt datori să-și anunțe locul de muncă fie conducătorului asociației, fie comitetului, și să-și achite taxele cel târziu în decurs de trei luni, în caz contrar fiind radiati.

§ 12

Fiecare membru care a achitat cel puțin taxele pe trei luni și de la intrarea sa în asociație datorează taxe ce nu trec de trei luni poate fi tratat în caz de boală în afara spitalului, având din partea asociației un ajutor de boală de 50 cr. Pe zi. Membrii beneficiază însă de acest ajutor de boală numai în caz că prezintă certificat medical, arătând incapacitatea de lucru; în afara de aceasta, comitetul se poate convinge direct de la medic; pentru a nu secătui fondurile asociației, acest ajutor se plătește cel mult timp de trei zile. Membrii din provincie pot avea drept la spitalizare sau ajutor de boală numai aici la fața locului, la Timișoara, dacă vin aici (la Timișoara) pe cheltuială proprie și corespund § 11.

§ 13

Membrii bolnavi care cer spitalizare în cadrul asociației să se adreseze conducătorului asociației, obligat a-i transporta imediat la spital. Toți cei care cer ajutor de boală sunt obligați să se anunțe în caz de boală comitetului, deoarece ajutorul de boală se achită numai începând cu ziua anunțării.

§ 14

Toți bolnavii spitalizați în spitalul asociației sunt obligați să se acomodeze strict regulilor spitalului. Membrii comitetului sunt obligați să viziteze pe rând, cel puțin o dată pe săptămână, spitalul, remediind pe cât posibil fiecare plângere întemeiată atât din partea bolnavilor, cât și cele împotriva sa.

§ 15

Bolnavii tratați deja de 4 luni în spital pe cheltuiala asociației, mai ales dacă sunt declarați incurabili din partea medicilor, vor fi tratați în continuare pe cheltuiala comunei lor natale sau de proveniență a nu epuiza fondurile asociației.

§ 16

Toate cazurile de boală, însănătoșire sau deces vor fi anunțate conducătorului asociației și prin el comitetului.

§ 17

La moartea unui membru ale cărui rude se îngrijesc de înmormântarea sa, asociația achită contribuția de 30 forinți numai dacă respectivul decedat a satisfăcut cele prevăzute în § 12.

§ 18

Dacă un membru care a satisfăcut cele prevăzute în § 12 moare la spital sau în afara spitalului, faptul va fi anunțat imediat comitetului de către conducătorul asociației, iar comitetul se va îngriji de înmormântarea cuvenită pe cheltuiala asociației; toți membrii sunt convocați la această înmormântare.

§ 26*

Comitetul conduce asociația cu ajutorul conducătorului și notarului comitetului executiv. El stabilește toate ședințele și modul de a prezenta darea de seamă despre gestiune; în acest scop organizează ședințele necesare, unde se trec în proces-verbal toate hotărârile; el rezolvă problemele privitoare la îmbolnăviri, refacerea bolnavilor sau decesuri, ca și evenimentele deosebite și reclamațiile în cadrul asociației; aceste ședințe sunt valabil constituite numai dacă sunt prezenți cel puțin două treimi, iar pentru adoptarea unor hotărâri definitive e nevoie de o majoritate de voturi a două treimi din cei prezenți.

§ 27

* [Lipsă de la § 17 până la § 25]

Conducătorul asociației este ales din cadrul comitetului cu aprobarea adunării generale; îndatoririle sale sunt: de a încasa taxele de la membrii activi și susținători; a efectua convocările la ședințele de comitet și adunările generale, precum și rapoartele privitoare la îmbolnăviri, însănătoșiri, decesuri și evenimentele deosebite; a raporta comitetului despre încasările mai sus amintite, a duce la îndeplinire hotărârile comitetului; pentru aceasta i se fixează un salariu anual de 120 forinți.

DESPRE ADUNAREA GENERALĂ

§ 28

La finele fiecărui an se ține o adunare generală, la care sunt prezentate dările de seamă privitoare la veniturile și cheltuielile aceluiași an, se alege comitetul în prezența comisarului trimis de autorități și sunt rezolvate toate problemele de asociație. Pentru aducerea hotărârilor e nevoie de prezența a cel puțin 30 de membri. Spre a se ține adunări generale extraordinare e suficientă cererea a 30 de membri către comitet.

Notarul dresază un proces-verbal al adunărilor generale, autentificat de președinte, notar și câte trei membri alternativ din rândul celor de față.

Numai membrii au dreptul de a frecventa adunările generale.

BAZA ASOCIAȚIEI

§ 29

Baza asociației o formează capitalul de 1 152 forinți încasați până la 1 ianuarie 1878 și depuși la Casa de economii din Timișoara, precum și taxele de înscriere, în valoare de un forint în cadrul ospătarilor șefi, al popicilor-șefi, al majordomilor, al servanților la camere, al vizitivilor-șefi și al lacheilor șefi, iar la ceilalți membri de 50 creițari; taxele lunare pentru cei dintâi, în valoare de 70 cr., la ceilalți de 35 cr.; contribuțiile benevole ale patronilor; surplusurile și venitul net provenit de pe urma balurilor organizate de asociație.

CONSILIUL DE LITIGIU

§ 30

În cazul unor eventuale litigii între membri sau între patroni și angajați, părțile în litigiu se supun judecătoriei maghiare regale de plasă din localitate în calitate de for primar.

DISPOZIȚII CU CARACTER GENERAL

§ 31

Intrând în asociație, fiecare membru recunoaște drept obligatoriu articolele statutului și dă o mână de ajutor în toate privințele pentru propășirea asociației; în schimb, sarcina principală a asociației este de a proteja pe membri și de a se îngriji de îmbunătățirea situației lor.

§ 32

În cazul modificării statutului asociației sau dacă se hotărăște dizolvarea asociației, se convoacă în acest scop o adunare generală extraordinară, valabil constituită prin prezența a cel puțin 50 de membri. Hotărârea definitivă, în cadrul căreia – în cazul din urmă – se decide și asupra soartei fondurilor asociației, se aduce prin hotărârea a două treimi din cei prezenți. Înainte de îndeplinirea oricărei asemenea hotărâri, aceasta se prezintă spre aprobare onor. Minister de Interne maghiar regal.

§ 33

Dacă asociația nu respectă scopurile și procedurile, respectiv conferința prevăzută în statut, dacă prin continuarea activității asociației s-ar periclita interesele materiale ale statului sau ale membrilor asociației, ea poate fi fără întârziere suspendată de înaltul guvern și, în funcție de rezultatele anchetei întreprinse după suspendare, poate fi chiar desființată definitiv sau eventual obligată la respectarea întocmai a statutului sub amenințarea desființării.

§ 34

Pentru ca statutul de față să devină legal și valabil, el va fi înaintat onor. Minister de Interne maghiar regal, devenind valabil numai în urma aprobării acestuia.

Timișoara, 17 octombrie 1878

[Semnătură indescifrabilă]

□

ARH. I.S.I.S.P., MICROFILME, CUTIA 211, FILM 7.

[STATUTELE ASOCIAȚIEI GENERALE A LUCRĂTORILOR DIN ROMÂNIA, ADOPTATE ÎN ADUNAREA GENERALĂ DE LA 1 OCTOMBRIE 1872]

Capitolul I

FONDAREA ȘI SCOPUL

Art. 1. Se formează o asociațiune a lucrătorilor de orice profesiiune din România.

Art. 2. Scopul asociațiunii este:

- a) a încurajia pe industriașii români prin ajutoare morale și materiale;
- b) a forma maestri din diferite ramuri ale industriei, trimițând cu cheltuiala sa, pe cât mijloacele vor permite, pe cei mai inteligenți și distinși dintre meseriașii români ca să se perfecționeze în atelierile din străinătate;
- c) a înlesni membrilor asociați, cu mod e împrumutare, mijloace bănești pentru înființarea de stabilimente industriale;
- d) a înlesni fiecărui lucrător asociat mijloacele necesare în caz de boală, infirmități corporale, moarte și lipsă de lucru;
- e) a se face mici pensuni viagere văduvelor decedaților asociați, precum și copiilor lor rămași orfani, care s-ar găsi în adevărată lipsă.

Capitolul II

COMPUNEREA ASOCIAȚIUNII

Art. 3. Asociațiunea se comune de un număr nelimitat de membri, atât români, cât și străini naturaliști.

Art. 4. Oricare lucrător ce va voi să devină membru să subscrie sau, în neputință de aceasta, să ceară înscrierea sa în registrul asociațiunii, plătind înainte gestiunea prevăzută mai la vale, cu trimestrul și cu anul.

Art. 5. Nu pot fi membri ai asociațiunii persoanele condamnate de legi pentru crime infamate și morale.

Art. 6. Încetează de a fi membru al asociațiunii:

- a) acela care n-ar răspunde la timp cotizațiunea regulată după trecerea a trei luni, afară de cazuri bineconstate;
- b) se exclude acel membru care ar cădea în categoria art. 5.

Art. 7. Se numesc patroni ai asociațiunii toate persoanele filantropice române care ar veni în ajutorul ei prin donațiuni de valoare sau alte obiecte ce ar trece peste suma de 100 lei.

Străinii donatori vor purta numele de membrii onorifici, fără vreun alt drept.

Ca patroni pot fi considerate comunele, societățile române constituite și orice alte autorități care ar veni în ajutorul asociațiunii.

Capitolul III

ADMINISTRAȚIUNEA. COMPUNEREA ADMINISTRAȚIUNII

Art. 8. Asociațiunea se administrează de către un comitet care va purta titlul de *Comitetul Asociațiunii lucrătorilor din România*.

Art. 9. *Comitetul Asociațiunii generale* se compune din:

- un președinte;
- un vicepreședinte;
- doi secretari;
- opt membri.

Art. 10. *Comitetul asociațiunii* se alege prin scrutin secret cu majoritatea voturilor membrilor prezenți și pe termenul de un an.

Posturile lor sunt onorifice.

Art. 11. *Comitetul* reprezintă asociațiunea. El își face regulamentul său interior și regulamentul de aplicare al acestor statute, veghează și lucrează pentru realizarea scopului asociațiunii.

Dezbate și votează orice măsuri relative la interesele asociațiunii.

Decide premii pentru diferitele obiecte din diferitele industrii ce se vor pune la concurs de către comitetele respective.

Art. 12. *Comitetul* va stăruia ca în fiecare urbe din România să se instituie câte un comitet special spre a urmări scopul pe baza acestor statute, stând în relațiuni cu *Comitetul central*.

Art. 13. *Comitetul general* va fi cel central din capitală.

Art. 14. Președintele *Comitetului central* poate fi luat și dintre persoanele care nu aparțin clasei lucrătorilor. El are poziția și celelalte atribuțiuni ce i s-au desemnat prin statute și, prin comitet, pune în mișcare toate celelalte comitete din urbele țării.

Art. 15. Vicepreședintele înlocuiește pe președinte prin delegațiune sau în caz de absență.

Art. 16. Secretarii sunt însărcinați cu încheierea proceselor-verbale și cu comunicarea chestiunilor ce vor fi la ordinea zilei. Ei îngrijesc de regula arhivei.

Comitetul e responsabil în fața asociațiilor de toate actele sale.

Art. 17. Casa societății va fi încredințată unui casier, ales de *Comitetul general* după propunerea președintelui în unire cu ceilalți membri ai comitetului. El va fi plătit în proporțiune cu însemnătatea lucrărilor ce va avea să efectueze și va depune o garanție pozitivă în raport cu fondurile ce-i vor fi încredințate.

Art. 18. Casierul face plățile și încasările. El nu poate face nici o plată fără un mandat liberat de comitet, însoțit de viza președintelui. El ține compturi exacte de primiri, de cheltuieli, după natura lor. La finele fiecărei luni depune la cenzura comitetului o situațiune exactă de starea casei. La finele fiecărui an face un compt general de gestiunea casei și acest compt, vizat de președinte și de comitet, se va depune, cu opt zile înainte de adunarea generală, în localul asociațiunii, publicându-se totodată în foaia de publicitate a asociațiunii în același termen, ca să-l poată examina orice societar.

Casierul e materialmente responsabil de orice plăți și încasări.

Art. 19. La fiecare 3 luni se va publica în ziarul asociațiunii o situațiune detaliată a casei.

Art. 20. Președintele asociațiunii, în urma unei deciziuni a *Comitetului general*, va aduce la cunoștința publică epoca de la care casa asociațiunii va începe a da bani cu împrumut.

Capitolul IV

FONDURILE ASOCIAȚIUNII

Art. 21. Fondurile asociațiunii se compun:

- a) din cotizațiuni;
- b) din dobânzile ce va atrage capitalul asociațiunii;
- c) din donațiuni.

Pe lângă acestea, societatea va cerca a-și mări fondul prin toate mijloacele potrivite cu scopul și natura ei, precum: expozițiuni de produsele industriei române și altele.

Art. 22. Fiecare membru plătește înainte câte șase lei noi pe an sau 50 bani pe lună cotizațiune.

Se poate plăti această cotizațiune și cu semestrul.

Art. 23. La primirea actului de recunoaștere ca membru al asociațiunii se plătește un leu nou ca speze pentru imprimare.

Art. 24. După trecerea de doi ani de la înființarea asociațiunii, lucrătorii care n-au fost înscriși și voiesc a deveni membri ai asociațiunii, lucrătorii care n-au fost înscriși și voiesc a deveni membri ai asociațiunii vor plăti o taxă de zece lei noi la înscriere.

Elevii, după terminarea cursului lor de învățatură și după trecerea de doi ani de la data când și-au terminat cursul, vor plăti această taxă la înscriere.

Art. 25. Capitalul asociațiunii se va întrebuința în cumpărare de efecte publice de valoare care vor produce dobânzi și se va împrumuta cu dobânda de 5 la sută lucrătorilor meseriași din această asociațiune, bine înțelegându-se că cu garanții solvabile.

Cererile de împrumutare, cum și cele de ajutoare, se vor face către președintele asociațiunii, arătându-i-se condițiunile cu care voiește a se împrumuta și modul cum se obligă a plăti banii luați, și președintele, în unire cu comitetul, acceptă sau refuză cererea. Pentru împrumuturi de sume mari făcute în scop de a se întrebuința la înființarea de stabilimente industriale se acordă împrumutătorilor și învoiala de a plăti sumele împrumutate cu amortisment în mai mulți ani; în asemenea caz este necesară aprobarea adunării generale. Împrumuturile pentru ridicarea de stabilimente se dau în asociațiune.

Art. 26. Bugetul general de cheltuieli se hotărăște de adunarea generală în fiecare an.

Capitolul V

BENEFICII

Art. 27. Fiecare membru care și-a împlinit cu exactitate angajamentele către societate, după statute și regulament timp de doi ani de la înființarea asociațiunii se va bucura de următoarele beneficii:

1) în caz de boală se vor ajuta cei fără mijloace cu sume de 10–15 lei pe fiecare săptămână fără restituire. Acest caz de apreciere este de atribuțiunea comitetului:

2) în caz de bătrânețe sau infirmități a lucrătorului care nu i-ar mai permite forțele a lucra, i se va fixa o pensie viageră votată de adunarea generală și care se va înscrie în bugetul cheltuielilor societății. Asemenea și văduvelor asociaților sau copiilor lor orfani până la etate de 12 ani;

3) la caz de moarte a vreunui membru asociat i se va da un ajutor de către comitet, care nu va trece peste suma de 150 lei noi.

Art. 28. Beneficiile nu se vor da decât după doi ani de la data înscrierii ca membru.

Capitolul VI

ȘEDINȚELE GENERALE ȘI ȘEDINȚELE COMITETULUI

Art. 29. Asociațiunea se adună în ședință generală o dată pe an, în ședințe extraordinare de câte ori s-ar necesita convocarea lor conform regulamentului acestor statute.

Art. 30. Ședințele adunării generale nu se pot ține decât când vor fi prezenți cel puțin jumătate plus unul din numărul membrilor asociați. Când membrii nu vor fi în numărul cerut, se va face a doua convocare și la a treia se va proceda la lucrarea cu oricâți membri se vor găsi prezenți.

Convocarea se va face de către președinte totdeauna cu 15 zile înainte.

Art. 31. Comitetul asociațiunii va ține ședințele sale ordinare pe fiecare lună o dată.

Președintele însă va putea convoca comitetul în ședință extraordinară ori de câte ori va găsi de necesitate.

Art. 32. Adunarea generală este convocată de către președinte. La caz însă de a nu fi convocată, ea e de drept și din inițiativa sa a se întruni și constitui în adunarea generală în toți anii a doua zi după duminica rusaliilor.

Localul pentru instalarea adunării, precum și a consiliului, se hotărăște de către președinte.

Art. 33. Adunarea generală este chemată mai ales pentru:

a) a asculta raportul lucrătorilor comitetului;

- b) a asculta raportul financiar;
- c) a auzi numele donatorilor;
- d) a alege comitetul;
- e) a decide chestiunile regulamentare propuse de comitetul asociațiunii;
- f) a lua rezoluțiuni în privința deosebitelor chestiuni industriale ce vor fi la ordinea zilei;
- g) a hotărî, de se va putea, trimiterea în străinătate a aceloră din meseriașii români care s-au recunoscut de comitet că pot aduce servicii eminente în arta în care s-au distins;
- h) a aproba, în fine, epoca și felul expozițiunii de operele mai însemnate din diferitele ramuri ale industriei române.

Capitolul VII

DISPZIȚIUNI GENERALE

Art. 34. Dările de seamă, precum și orice acte ale asociațiunii, se vor publica printr-o foaie sau organ al asociațiunii, ca fiecare să fie în cunoștință de curentul lucrătorilor.

Acesta va mai conține:

- a) reviste prin care se vor susține cauzele lucrătorilor și ale industriei române;
- b) cronice asupra descoperirilor care interesează industria țării;
- c) disertațiuni asupra subiectelor științifice aplicabile la industrie, descrițiuni de mașini noi sau puțin cunoscute.

Art. 35. Redacțiunea acestei foi se alege de către comitet. Redactorii vor fi onorifici.

Art. 36. Numai adunarea generală, cu $\frac{3}{4}$ din numărul aflător în capitală, poate modifica statutele acestei asociațiuni.

Nici într-un caz însă art. 2 și 22, cu aliniatele sale, nu se vor putea suprima sau modifica.

Art. 37. Asociațiunea se va declara constituită îndată ce vor fi subsemnat aceste statute 30 membri.

Art. 38. Aceste statute, împreună cu regulamentul, se vor supune la aprobarea guvernului.

Aceste statute s-au votat de adunarea generală în întrunirea de la 1 octombrie 1872.

□

„TELEGRAFUL”, AN. II, NR. 200 și 201 DIN 11 și 12 OCTOMBRIE 1872

III. DREPT INTERN

Jurisprudență

Dreptul muncii

Capitolul I. Încheierea contractului

1. Repartiție. Refuz de încheiere a contractului individual de muncă. Calificare profesională

În situația în care o persoană primește o repartiție pentru meseria de excavatorist, unitatea are dreptul să îi solicite să dovedească calificarea pe care o are. În situația în care din actele prezentate rezultă că acesta nu are calificarea de excavatorist ci de rutierist, în mod legal, unitatea are dreptul să nu îi încheie contract de muncă și să nu îi permită să-și desfășoare activitatea.

(Tribunalul Arad sentința civilă nr. 564/2003))

Reclamantul B. S. a chemat în judecată societatea pârâtă, solicitând obligarea acesteia la încheierea contractului individual de muncă, în motivarea acțiunii, se arată că acesta a primit repartiție de la Agenția teritorială Arad pentru ocuparea forței de muncă la pârâtă. Prezentându-se la punctul de lucru al societății, reclamantului nu i s-a încheiat contract de muncă, dar a lucrat o lună de zile fără a fi plătit.

Prin întâmpinare, societatea pârâtă a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată, arătând că, într-adevăr, reclamantul a primit o repartiție pentru punctul de lucru din Arad al societății pârâte pentru meseria de excavatorist. În mod legal, unitatea i-a solicitat să dovedească calificarea pe care o are, iar din actele prezentate a rezultat că acesta nu are calificarea de excavatorist ci de rutierist, iar în această situație unitatea nu i-a încheiat contract de muncă și nu i-a permis să-și desfășoare activitatea.

Instanța, pe bună dreptate, a hotărât că refuzul unității pârâte de a-l angaja pe reclamant este justificat și a respins acțiunea acestuia.

Secțiunea I - Caracterul consensual al contractului individual de muncă

2. Caracterul consensual. Proba contractului de muncă. Cheltuieli de judecată.

C.muncii, art. 16 alin. (2)

Reclamanta a fost salariată pârâtei în funcția de agent, consilier imobiliar ocupându-se în cadrul activității pârâtei de închirieri imobile, un început de dovadă scrisă îl reprezintă contractele de intermediere de închirieri imobile semnate de către aceasta la rubrica agent și care poartă ștampila unității pârâte și număr de înregistrare. Având în vedere caracterul consensual al contractului de muncă, tribunalul a apreciat că reclamanta a reușit să dovedească atât încheierea acestuia cât și obligațiile ce-i reveneau. Nefiind încheiat în formă scrisă, se presupune că contractul de muncă al reclamantei a fost încheiat pe durată nedeterminată.

(Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă, decizia nr. 1386/R din 10 aprilie 2006)

Prin acțiunea înregistrată pe rolul Tribunalului București - secția a VIII-a Conflicte de Muncă, Asigurări Sociale, Contencios Administrativ și Fiscal la data de 07.03.2005, reclamanta C.D.L. a chemat în judecată pe pârâta S.C. - R.R.E. - S.R.L., solicitând instanței că, în contradictoriu cu aceasta, să constate că : în perioada 1 noiembrie 2003 - 6 decembrie 2004 reclamanta a activat în cadrul societății pârâte, între părți existând raporturi de muncă determinate de încheierea unui contract individual de muncă; să fie obligată societatea pârâtă la întocmirea carnetului său de muncă sau la completarea acestuia cu toate datele și să-l predea reclamantei; să fie obligată pârâta la plata tuturor contribuțiilor și impozitelor către stat, raportate la salariul plătit reclamantei, atât cele datorate de angajator cât și cele la care pârâta era obligată să le achite pentru reclamantă ca și salariat; să se dispună anularea deciziei de concediere a reclamantei, cu obligarea societății pârâte la plata drepturilor salariale către reclamantă pentru perioada decembrie 2004 - data concedierii și data introducerii cererii, în cuantum de 300 euro plus dobânda legală calculată de la pronunțarea hotărârii judecătorești și până la achitarea debitului de către societatea pârâtă; să fie obligată pârâta la plata sumei de 13.950.000 lei și dobânda legală reprezentând contravaloare ajutor de șomaj pe care reclamanta l-ar fi încasat în condițiile în care la data încetării raportului de muncă ar fi putut proba îndeplinirea condițiilor Legii nr. 76/2002 modificată; obligarea pârâtei la 30.000.000 lei daune morale pentru suferința pricinuită la care se adăuga dobânda legală calculată de la pronunțarea hotărârii și până la achitarea integrală a debitului, cu cheltuieli de judecată.

Prin sentința civilă nr. 5387 din 21.12.2005, Tribunalul București - secția a VIII-a Conflicte de Muncă, Asigurări Sociale, Contencios Administrativ și Fiscal a admis în parte acțiunea restrânsă formulată de reclamanta C.D.L. în contradictoriu cu intimata S.C. - R.R.E.- S.R.L., a constatat că între părți au existat raporturi de muncă în perioada 01.11.2003 - 06.12.2004; a obligat intimata să întocmească carnet de muncă pentru contestatoare, completat, cu toate datele și să-l predea contestatoarei; a obligat intimata la plata tuturor contribuțiilor și impozitelor aferente drepturilor salariale ale contestatoarei, pe perioada susmenționată, către bugetul fondurilor speciale; a respins ca neîntemeiat capătul 4 privind anularea măsurii concedierii reclamantei contestatoare, a drepturilor salariale pe perioada decembrie 2004 - martie 2005 și obligarea pârâtei - intimate la plata dobânzii legale; a luat act de renunțarea reclamantei - contestatoare la capătul 5 de cerere; a respins capătul 6 al cererii privind obligarea pârâtei - intimate la daunele morale, ca neîntemeiat, a obligat pârâta intimată la 619,8 RON către reclamanta contestatoare, reprezentând cheltuieli de judecată.

Pentru a hotărî astfel, instanța a reținut că în cazul reclamantei un început de dovadă scrisă îl reprezintă contractele de intermediere de închirieri imobile semnate de către aceasta la rubrica agent și care poartă ștampila unității pârâte și număr de înregistrare.

Tribunalul a apreciat că reclamanta a fost salariată pârâtei în funcția de agent, consilier imobiliar ocupându-se în cadrul activității pârâtei de închirieri imobile.

Aceasta a participat la cursuri de perfecționare împreună cu ceilalți salariați ai societății pârâte, la ședințele de analizare a activității, a avut acces la baza de date a societății.

Având în vedere caracterul consensual al contractului de muncă, tribunalul a apreciat că reclamanta a reușit să dovedească atât încheierea acestuia cât și obligațiile ce-i reveneau.

Nefiind încheiat în formă scrisă, se presupune că contractul de muncă al reclamantei a fost încheiat pe durată nedeterminată.

Reclamanta a reușit să dovedească existența elementelor contractului individual de muncă încheiat cu pârâta : salariul, atribuțiile, responsabilitățile, programul, subordonarea.

Împotriva acestei sentințe a declarat recurs în termen legale intimata S.C. - R.R.E. - SRL criticând soluția pentru motive care nu au fost încadrate în drept, dar pe care instanța apreciază că le poate încadra în dispozițiile art. 304 pct. 9 C. pr. civ.

Recurenta arată că contractele de intermediere depuse de reclamantă la dosar în susținerea calității de salariat al S.C. - R.R.E. - SRL nu pot constitui un început de dovadă scrise în condițiile în care aceste contracte nu au fost eliberate de societatea recurentă, ci au fost sustrate de reclamantă de la secretariatul societății.

Recurenta arată că toate acordurile de intermediere încheiate de angajații societății cuprindeau în mod obligatoriu numărul de telefon al societății.

Un alt motiv de recurs se referă la faptul că declarațiile martorilor reclamantei nu au fost analizate în concret de către instanță.

Un alt motiv se referă la faptul că în mod greșit a reținut instanța că reclamanta a făcut dovada existenței elementelor contractului individual de muncă încheiat cu pârâta. În realitate, nici unul din aceste elemente nu au fost dovedite.

Se mai critică hotărârea pentru faptul că instanța a înțeles să-l audieze ca martor pentru reclamantă pe A.A. și să aprecieze că depoziția acestuia este revelatoare, deși s-a arătat că sus-numitul are o relație strânsă cu reclamanta și că acesta nici nu mai este salariatul societății.

Greșit s-a stabilit de către instanță că reclamanta a fost angajata societății în perioada 1.11.2003 - 6.12.2004 în condițiile în care chiar reclamanta a arătat că ea a depus actele de angajare la societate în februarie 2004.

Prin întâmpinarea formulată, intimata-reclamantă C.D.L. a solicitat respingerea recursului ca nefondat. În recurs nu s-au administrat probe noi.

Analizând actele și lucrările dosarului din perspectiva criticilor formulate, cât și a dispozițiilor art. 304¹ C. pr. civ., Curtea apreciază recursul formulat ca fiind nefondat, considerentele avute în vedere fiind următoarele:

Sușinerile recurentei în sensul că reclamanta a sustras contractele de intermediere imobiliare, nu sunt susținute de probe, iar martorii audiați au arătat că aceste tipizate erau procurate de la secretariatul firmei, sub semnătură într-un registru special a societății.

Inadvertențele mențiunilor din cuprinsul formularelor referitoare la numărul de telefon de pe aceste contracte sunt nesusținute de probe, Curtea reținând că din contractul nr. 869/7.06.2004 rezultă că pe acest contract a fost indicat numărul de telefon mobil al reclamantei, iar unele contracte purtau și numărul de telefon fix al intimitei.

În mod corect prima instanță a apreciat contractele de intermediere imobiliară ce poartă ștampila societății recurentă alături de semnătura reclamantei ca reprezentând un început de dovadă scrisă al calității de salariat a reclamantei.

Referitor la caracterul subiectiv al depozițiilor martorilor audiați, Curtea reține că această susținere este neîntemeiată întrucât A.A., angajat la 1.11.2003 avea cunoștință de împrejurările relatate și care se situau temporal între 1.11.2003 și decembrie 2004, iar N.D. a arătat că reclamanta lucra la departamentul închirieri și participa la ședințele de staff, participa la training-uri alături de alți salariați, avea activitate de birou și teren; această martoră a arătat că a mers împreună cu reclamanta la o vizionare în zona Dacia. Pe de altă parte, referirile la caracterul subiectiv al depozițiilor nu a fost dovedit prin nici un mijloc de probă.

Referitor la dovedirea existenței elementelor contractului individual de muncă, Curtea apreciază că și sub acest aspect tribunalul a realizat o analiză judicioasă și coroborată a probelor administrate, ajungând la concluzia întrunirii în cauză a elementelor doveditoare ale existenței contractului.

Potrivit art. 16 alin. (2) din Codul muncii, atunci când contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice mijloc de probă.

Cuquantumul salariului negociat la suma de 100 Euro a fost dovedit cu martorii audiați, pentru toți salariații ce au fost acceptați în urma interviurilor susținute de aceștia în perioada anterioară lunii noiembrie 2003.

Tot din depozițiile martorilor a rezultat și programul de lucru ca fiind cuprins între orele 9,00 și 18,00, fiind compus din muncă de birou și de teren.

Din conținutul extraselor din baza de date depusă la dosarul cauzei de către recurentă rezultă că reclamanta figura, alături de alți salariați în această bază de date.

Din perspectiva acestor considerente, rezultă că prima instanță, realizând o analiză judicioasă și coroborată a probelor administrate, a pronunțat o hotărâre temeinică și legală, pe care Curtea o va menține, respingând în baza art. 312 C. pr. civ. recursul ca nefondat.

În baza art. 274 C. pr. civ., recurenta va fi obligată la plata către intimată a cheltuielilor de judecată în sumă de 500 RON reprezentând onorariu avocațial ce a fost dovedit prin chitanța depusă la fila 27.

Secțiunea II. Lipsa formei scrise a contractului individual de muncă

3. Valabilitatea contractului. Caracterul *ad probationem* al formei scrise

C. muncii, art. 16 alin.2.

În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă. Forma scrisă a contractului individual de muncă se impune numai ca o condiție de probă a existenței unei relații contractuale de muncă între salariat și angajator, iar lipsa formei scrise nu afectează însăși valabilitatea contractului individual de muncă.

Forma scrisă a contractului individual de muncă se impune numai ca o condiție de probă a existenței unei relații contractuale de muncă între salariat și angajator, iar lipsa formei scrise nu afectează însăși valabilitatea contractului individual de muncă.

(Curtea de Apel Ploiești - Secția Conflicte de muncă și asigurări sociale,
decizia nr. 398/09 mai 2006)

Reclamantul BGL a chemat în judecată pe pârâta SC MP SRL Buzău, solicitând instanței ca prin sentința ce se va pronunța pârâta să fie obligată să încheie cu reclamantul contract de muncă pe durată nedeterminată începând cu data de 5 ianuarie 2005, să efectueze mențiunile corespunzătoare în cartea de muncă a reclamantului și să-i plătească salariul începând cu data de 1 iulie 2005 până la acordarea unui preaviz, precum și concediul de odihnă pe anul 2005.

În motivarea acțiunii, reclamantul a arătat că începând cu data de 5 ianuarie 2005, în baza acceptului societății pârâte, a lucrat în calitate de confecționar tâmplărie aluminiu la societatea pârâtă, până la data de 31 iunie 2005, dată la care patroana societății l-a anunțat că renunță la sectorul de aluminiu, refuzând să-l mai primească pe reclamant la muncă.

A mai susținut reclamantul că întrucât contractul care trebuia încheiat cu pârâta nu a fost evidențiat, a făcut demersuri la conducerea societății să i se prezinte documentele și eventual, să i se dea o decizie de desfacere a contractului de muncă, pentru a-și putea valorifica drepturile de șomaj, însă a fost refuzat, învederându-se totodată de către reclamant că pentru perioada lucrată a realizat venituri nete de 6.000.000 lei, însă societatea nu a plătit contribuțiile ce-i reveneau conform legii pentru activitatea prestată de reclamant.

Pârâta, deși legal citată, nu a formulat întâmpinare și nici nu a solicitat administrarea de probe în cauză.

Pe baza probatoriilor administrate, prin sentința civilă nr. 1169 din 12 decembrie 2005 Tribunalul Buzău a admis în parte acțiunea și a obligat pârâta să încheie contract de muncă cu reclamantul începând cu data de 5 ianuarie 2005 și să efectueze mențiunile corespunzătoare în carnetul de muncă, precum și să-i plătească pârâtei indemnizația de concediu de odihnă.

Pentru a pronunța această soluție, prima instanță a reținut, în esență, că potrivit art. 16 alin.1 din Codul muncii, angajatorul are obligația de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă, în baza

consimțământului părților, iar art. 16 alin.2 din Codul muncii prevede că în cazul în care contractul nu a fost încheiat în formă scrisă, acesta se prezumă că a fost încheiat pe durată nedeterminată, teza finală stipulând posibilitatea părții interesate de a face dovada existenței raporturilor de muncă și a prestațiilor efectuate, prin orice mijloc de probă.

S-a mai reținut de către prima instanță, pe baza actelor depuse la dosar, că reclamantul a avut raporturi de muncă desfășurate la societatea pârâtă, care, deși legal citată la mai multe termene de judecată nu s-a prezentat să se apere, împrejurare ce a fost apreciată ca un în dicio al culpei în care se găsește societatea.

Așa fiind, în conformitate cu dispozițiile art. 16 alin.3 din Codul muncii, instanța a obligat pârâta să încheie contract individual de muncă cu reclamantul începând cu data de 5 ianuarie 2005, iar potrivit dispozițiilor Decretului nr. 92/1976, aceeași societate a fost obligată să efectueze înscrierile și mențiunile corespunzătoare în carnetul de muncă al reclamantului.

De asemenea, potrivit art. 141 alin.4 din Codul muncii, pârâta a fost obligată la achitarea către reclamant a indemnizației aferente concediului de odihnă neefectuat pentru perioada lucrată, conform art. 140 alin.2 din Codul muncii, iar cererea referitoare la plata salariului începând cu data de 1 iulie 2005 și până la acordarea unui preaviz a fost apreciată ca neîntemeiată întrucât de la această dată reclamantul a recunoscut că nu a mai prestat muncă în folosul pârâtei.

Împotriva sentinței primei instanțe au declarat recurs, în termen legal, atât reclamantul, cât și pârâta.

În recursul său, reclamantul critică hotărârea primei instanțe ca nelegală și netemeinică, arătând că nu a mai lucrat efectiv la societate din vina exclusivă a administratorului societății, care l-a amânat pe motivul lipsei lucrărilor, astfel că nefiind primit la lucru, reclamantul a renunțat la un moment dat să se mai prezinte personal, așteptând să fie rechemat telefonic, iar din aceste motive nu a putut căuta un alt loc de muncă și nu a putut beneficia de ajutorul de șomaj.

S-a solicitat pentru aceste motive admiterea recursului și obligarea societății la menținerea contractului de muncă, la plata salariului începând cu 1 iulie 2005 și emiterea unui preaviz în situația în care recurentul-reclamant nu poate fi reprimis la locul de muncă.

Pârâta a criticat la rândul său sentința primei instanțe ca nelegală, arătând, prin motivele de recurs, că singura probă în baza căreia a fost pronunțată sentința este contractul de muncă nr. 1376/226730/18 martie 2005, pe care intimatul-reclamant l-a depus la dosar, contract care nu era încheiat cu reclamantul, ci cu fiul acestuia, fostul salariat al recurente-pârâte, intimatul-reclamant în ducând în eroare instanța, profitând de coincidența de nume datorată raporturilor de filiație dintre părți.

Se concluzionează astfel că sentința atacată a fost pronunțată pe baza unor înscrisuri care nu au legătură cu părțile din proces, reclamantul neavând în teres și nici calitate procesuală activă.

De asemenea, în susținerea acțiunii și în motivarea sentinței au fost invocate o serie de declarații extrajudiciare date de persoane care aveau calitatea de salariați și care, în situația în care au fost de bună credință, au fost în duși în eroare de prezența intimatului-reclamant în societatea pârâtă, considerând că acesta este angajat.

În realitate, susține recurenta, reclamantul venea ocazional la secția în care lucra fiul său, susținând că vrea să-l ajute în muncă, însă nu s-a pus niciodată problema ca reclamantul să devină salariatul pârâtei, de câteva ori înmânându-i-se acestuia salariul pentru fiul său.

S-a solicitat pentru aceste motive admiterea recursului, casarea sentinței și pe fond respingerea acțiunii, depunându-se la dosar în copie decizia nr. 1/28 iulie 2005 emisă de societate privind desfacerea contractului

de muncă a numitului BCA, adresa societății pârâte nr. C1376 comunicată acestuia, liste de prezență și un certificat de concediu medical eliberat numitului BCA.

La termenul din 9 mai 2006, în ședință publică, Curtea a invocat excepția nulității recursului pârâtei, ale cărei motive de recurs au fost depuse la dosar abia la data de 17 martie 2006, peste termenul legal procedural, de 10 zile de la comunicarea sentinței atacate, termen special prevăzut de art. 80 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, comunicare care s-a făcut la data de 18 ianuarie 2006 după cum rezultă din dovada de îndeplinire a procedurii aflată la fila 66 în dosarul instanței de fond.

Față de precizarea expresă a recurentei-pârâte, și anume că prin motivele de recurs se în vocă o nulitate de ordine publică, respectiv lipsa calității procesuale active a reclamantului, nulitate care poate fi invocată oricând, chiar și direct în fața instanței de recurs, urmează a fi analizat și recursul pârâtei cu privire la această nulitate.

Examinând sentința atacată, prin prisma criticilor formulate în cele două recursuri, în raport de actele și lucrările dosarului, de dispozițiile legale ce au în cidentă în soluționarea cauzei, Curtea a constatat că recursurile sunt nefondate.

În ceea ce privește recursul reclamantului BGL, este neîntemeiată critica acestuia prin care se susține că în mod greșit prima instanță nu a obligat pârâte și la plata salariului începând cu data de 1 iulie 2005, până la acordarea unui preaviz.

Aceasta, deoarece, după cum însuși recurentul-reclamant a arătat, de la data de 1 iulie 2005 nu a mai prestat muncă în folosul societății pârâte, situație în care, în raport de dispozițiile art. 154 din Codul muncii, care statuează că salariul reprezintă contraprestația muncii depusă de salariat în baza contractului individual de muncă, soluția primei instanțe apare ca fiind corectă, nerezultând din probatoriile administrate că neprezentarea reclamantului la muncă s-a datorat culpei pârâtei, nemaifiind primit la muncă, așa cum pretinde recurentul.

În raport de considerentele ce preced, Curtea a constatat că recursul reclamantului este nefondat, astfel încât în baza art. 312 alin.1 C.pr.civ. l-a respins ca atare.

În ceea ce privește recursul pârâtei, urmează a fi avută în vedere, după cum s-a arătat mai sus, critica pârâtei din recurs prin care se invocă lipsa calității procesuale active a reclamantului.

În conformitate cu dispozițiile art. 16 alin.1 din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revenind angajatorului.

De asemenea, art. 16 alin.2 din Codul muncii prevede că în situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă, dispoziție legală a cărei corectă aplicare s-a făcut și în cauza de față.

Forma scrisă a contractului individual de muncă se impune numai ca o condiție de probă a existenței unei relații contractuale de muncă între salariat și angajator, iar lipsa formei scrise nu afectează însăși valabilitatea contractului individual de muncă.

Reclamantul, care a promovat acțiunea introductivă, avea obligația să justifice calitatea procesuală activă, adică existența unei identități între persoana acestuia și persoana care este titular al dreptului în raportul juridic dedus judecății, iar cu probatoriile administrate în cauză s-a făcut dovada existenței raporturilor de muncă dintre acesta și societatea pârâtă, fiind evident și interesul reclamantului în promovarea acțiunii.

De menționat, că la prima instanță, pârâta – care a fost prezentă la un termen chiar prin administrator–fiind și citată de mai multe ori, nu a formulat întâmpinare și nu a propus nici o probă în apărare, în speță fiind vorba de un conflict de muncă, fiind aplicabile așadar și dispozițiile art. 287 din Codul muncii, care statuează că sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului.

Este neîntemeiată susținerea recurentei potrivit căreia singura probă în baza căreia prima instanță a pronunțat sentința atacată ar fi contractul individual de muncă încheiat în formă scrisă între societatea pârâtă și fiul recurentului, apreciindu-se de către recurentă că instanța a fost în dusă în eroare de către reclamant, care a profitat de coincidența de nume existentă între acesta și fiul său, câtă vreme reclamantul a precizat instanței în mod expres, la termenul din 21 noiembrie 2005, că depune la dosar copia contractului individual de muncă al fiului său, care a lucrat la societatea pârâtă în aceeași perioadă, susținere reluată și la termenul de fond din 12 decembrie 2005. instanța și-a fundamentat soluția pe ansamblul actelor depuse la dosar, inclusiv înscrisuri emanând de la administratorul societății pârâte, care nu au fost contestate, societate care, după cum s-a arătat mai sus, nu și-a formulat nici o apărare în cauză, pe tot parcursul judecării pricinii la prima instanță, împrejurare ce a fost în mod corect apreciată ca un indiciu al culpei în care aceasta se găsește.

În raport de considerentele mai sus arătate, Curtea a respins recursul pârâtei ca nefondat.

4. Dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate. Proba testimonială.

C.muncii, art. 16 alin. (2)

Când contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă se prezumă că a fost încheiat pe durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă, inclusiv proba testimonială⁵.

Curtea de Apel Timișoara, Secția civilă, complet specializat de litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1071 din 3 mai 2006, F. D.

Prin sentința civilă nr. 495 din 2 martie 2006, Tribunalul Caraș-Severin a admis astfel cum a fost precizată acțiunea în tentată de reclamantul L.P. și a dispus obligarea pârâtei S.C. „T.H.C.” S.R.L. B.H. la plata sumei de 900 RON despăgubiri reprezentând drepturi salariale restante convenite pentru luna septembrie 2004 și pentru ½ din luna octombrie 2004, reținând existența raporturilor juridice de muncă dintre părți și neîndeplinirea obligațiilor contractuale de către angajator.

Împotriva hotărârii au declarat recurs atât reclamantul cât și pârâta.

În calea de atac, reclamantul, fără a motiva în drept a susținut că nici până în prezent pârâta nu i-a încheiat carnetul de muncă și nu a plătit contribuțiile datorate bugetului asigurărilor sociale de stat.

Recursul declarat de pârâtă a fost motivat în drept cu dispozițiile art. 304 pct. 8 și 9 C.proc.civ., iar în fapt s-a susținut că în mod greșit instanța a interpretat proba testimonială administrată în cauză atunci când a reținut existența raporturilor juridice de muncă dintre părți, întrucât reclamantul nu a fost angajatul acestei societăți comerciale.

De asemenea, Tribunalul a dispus obligarea pârâtei la plata drepturilor bănești convenite reclamantului pentru activitatea prestată în folosul altei societăți comerciale, astfel că S.C. „T.H.C.” S.R.L. B.H. nu are legitimare procesuală pasivă.

În urma examinării cauzei, atât prin prisma motivelor invocate în scris de părți, cât și în limitele conferite de dispozițiile art. 304¹ C.proc.civ., se constată că recursurile sunt nefondate urmând a fi respinse.

Recursul declarat de reclamant a vizat refuzul unității de a efectua mențiunile necesare în carnetul de muncă, ori în această materie competența de atribuțiune în primă instanță revine judecătorei, potrivit

⁵ În același sens, Curtea de Apel București, secția a VI-a civilă, decizia nr. 606/1997, în Culegere de practică judiciară civilă 1993-1998, Ed. All Beck, București, p. 129-130.

prevederilor Decretului nr. 92/1976 (art. 8), în vigoare până la 1 ianuarie 2007, hotărârea pronunțată de această instanță fiind supusă recursului la tribunal.

Cât privește nevirarea contribuțiilor datorate bugetului de stat, potrivit art. 30 alin. (1) și (2) din Legea nr. 19/2000, legitimarea procesuală activă revine creditorului acestei obligații, C.J.P. Caraș-Severin, nicidecum angajatului.

În consecință, susținerile formulate de reclamant nu se încadrează în niciuna din situațiile expres și limitativ prevăzute de art. 304 C.proc.civ.

Recursul declarat de pârâtă s-a axat pe inexistența raporturilor juridice dintre părți, în principal, iar în subsidiar s-a invocat lipsa legitimării procesuale pasive, întrucât angajatul a prestat activitate în favoarea altei unități, respectiv S.C. „A.” S.R.L.

Se cuvine menționat că prin acțiunea introductivă, reclamantul a pretins ca pârâta să-i achite drepturile salariale convenite pentru luna septembrie și ½ din luna octombrie 2004, cu motivarea că angajatorul a refuzat încheierea contractului de muncă.

Potrivit art. 16 alin. (1) C.muncii, obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului, iar în conformitate cu cerințele alin. (2) ale aceluiași text de lege în cazul în care contractul nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă a fi fost încheiat pe durată nedeterminată, iar dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate se poate face de părți prin orice mijloc de probă.

În fața instanței de fond a fost administrată proba testimonială, rezultând fără putință de tăgadă că reclamantul a prestat activitate ca mecanic auto în perioada de referință pentru S.C. „A.” S.R.L. B.H., care ulterior și-a schimbat denumirea în S.C. „T.H.C.” S.R.L. B.H.

Ca atare, se consideră că instanța de fond a dat o justă interpretare atât probatoriului administrat în cauză, cât și dispozițiilor legale incidente, respectiv dispozițiile art. 16 alin. (1) și (2), art. 154 alin. (1), art. 156, art. 161² alin. (4), art. 163 alin. (1) și art. 287 C.muncii, motiv pentru care s-a apreciat ca nefondat recursul declarat în cauză.

5. Valabilitatea contractului.

C.muncii, art. 16 alin. (2)

În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă. Forma scrisă a contractului individual de muncă se impune numai ca o condiție de probă a existenței unei relații contractuale de muncă între salariat și angajator, iar lipsa formei scrise nu afectează însăși valabilitatea contractului individual de muncă.

*(Curtea de Apel Ploiești, secția litigii de muncă și asigurări sociale,
Decizia nr. 385 din 3 mai 2006)*

Reclamantul B.G.L. a chemat în judecată pe pârâta SC M.P. S.R.L. Buzău, solicitând instanței ca prin sentința ce se va pronunța pârâta să fie obligată să încheie cu reclamantul contract de muncă pe durată nedeterminată începând cu data de 5.01.2005, să efectueze mențiunile corespunzătoare în cartea de muncă a reclamantului și să-i plătească salariul începând cu data de 1.07.2005 până la acordarea unui preaviz, precum și concediul de odihnă pe anul 2005.

În motivarea acțiunii, reclamantul a arătat că începând cu data de 5.01.2005, în baza acceptului societății pârâte, a lucrat în calitate de confecționar tâmplărie aluminiu la societatea pârâtă, până la data de 31.06.2005, dată la care patroana societății l-a anunțat că renunță la sectorul de aluminiu, refuzând să-l mai primească pe reclamant la muncă.

A mai susținut reclamantul că întrucât contractul care trebuia încheiat cu pârâta nu a fost evidențiat, a făcut demersuri la conducerea societății să i se prezinte documentele și, eventual, să i se dea o decizie de desfacere a contractului de muncă, pentru a-și putea valorifica drepturile de șomaj, însă a fost refuzat,

învăderându-se totodată de către reclamant că pentru perioada lucrată a realizat venituri nete de 6.000.000 lei, însă societatea nu a plătit contribuțiile ce-i reveneau conform legii pentru activitatea prestată de reclamant.

Pârâta, deși legal citată, nu a formulat întâmpinare și nici nu a solicitat administrarea de probe în cauză.

Pe baza probatoriilor administrate, prin sentința civilă nr. 1169 din 12 decembrie 2005 Tribunalul Buzău a admis în parte acțiunea și a obligat pârâta să încheie contract de muncă cu reclamantul începând cu data de 5.01.2005 și să efectueze mențiunile corespunzătoare în carnetul de muncă, precum și să-i plătească pârâtei indemnizația de concediu de odihnă.

Pentru a pronunța această soluție, prima instanță a reținut, în esență, că potrivit art. 16 alin. (1) C.muncii, angajatorul are obligația de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă, în baza consimțământului părților, iar art. 16 alin. (2) C.muncii prevede că în cazul în care contractul nu a fost încheiat în formă scrisă, acesta se prezumă că a fost încheiat pe durată nedeterminată, teza finală stipulând posibilitatea părții interesate de a face dovada existenței raporturilor de muncă și a prestațiilor efectuate, prin orice mijloc de probă.

S-a mai reținut de către prima instanță, pe baza actelor depuse la dosar, că reclamantul a avut raporturi de muncă desfășurate la societatea pârâtă, care, deși legal citată la mai multe termene de judecată nu s-a prezentat să se apere, împrejurare ce a fost apreciată ca un indiciu al culpei în care se găsește societatea.

Așa fiind, în conformitate cu dispozițiile art. 16 alin. (3) C.muncii, instanța a obligat pârâta să încheie contract individual de muncă cu reclamantul începând cu data de 5.01.2005, iar potrivit dispozițiilor Decretului nr. 92/1976, aceeași societate a fost obligată să efectueze înscrierile și mențiunile corespunzătoare în carnetul de muncă al reclamantului.

De asemenea, potrivit art. 141 alin. (4) C.muncii, pârâta a fost obligată la achitarea către reclamant a indemnizației aferente concediului de odihnă neefectuat pentru perioada lucrată, conform art. 140 alin. (2) C.muncii, iar cererea referitoare la plata salariului începând cu data de 1.07.2005 și până la acordarea unui preaviz a fost apreciată ca neîntemeiată întrucât de la această dată reclamantul a recunoscut că nu a mai prestat muncă în folosul pârâtei.

Împotriva sentinței primei instanțe au declarat recurs, în termen legal, atât reclamantul, cât și pârâta.

În recursul său, reclamantul critică hotărârea primei instanțe ca nelegală și netemeinică, arătând că nu a mai lucrat efectiv la societate din vina exclusivă a administratorului societății, care l-a amânat pe motivul lipsei lucrărilor, astfel că nefiind primit la lucru, reclamantul a renunțat la un moment dat să se mai prezinte personal, așteptând să fie rechemat telefonic, iar din aceste motive nu a putut căuta un alt loc de muncă și nu a putut beneficia de ajutorul de șomaj.

S-a solicitat pentru aceste motive admiterea recursului și obligarea societății la menținerea contractului de muncă, la plata salariului începând cu 1.07.2005 și emiterea unui preaviz în situația în care recurentul-reclamant nu poate fi reprimis la locul de muncă.

Pârâta a criticat la rândul său sentința primei instanțe ca nelegală, arătând, prin motivele de recurs, că singura probă în baza căreia a fost pronunțată sentința este contractul de muncă nr. 1376/226730/18.03.2005, pe care intimatul-reclamant l-a depus la dosar, contract care nu era încheiat cu reclamantul, ci cu fiul acestuia, fostul salariat al recurente-pârâte, intimatul-reclamant în ducând în eroare instanța, profitând de coincidența de nume datorată raporturilor de filiație dintre pări.

Se concluzionează astfel că sentința atacată a fost pronunțată pe baza unor înscrisuri care nu au legătură cu părțile din proces, reclamantul neavând interes și nici calitate procesuală activă.

De asemenea, în susținerea acțiunii și în motivarea sentinței au fost invocate o serie de declarații extrajudiciare date de persoane care aveau calitatea de salariați și care, în situația în care au fost de bună credință, au fost în duși în eroare de prezența intimatului-reclamant în societatea pârâtă, considerând că acesta este angajat.

În realitate, susține recurenta, reclamantul venea ocazional la secția în care lucra fiul său, susținând că vrea să-l ajute în muncă, însă nu s-a pus niciodată problema ca reclamantul să devină salariatul pârâtei, de câteva ori înmânându-i-se acestuia salariul pentru fiul său.

S-a solicitat pentru aceste motive admiterea recursului, casarea sentinței și pe fond respingerea acțiunii, depunându-se la dosar în copie decizia nr. 1/28.07.2005 emisă de societate privind desfacerea

contractului de muncă a numitului B.C.A., adresa societății pârâte nr. C1376 comunicată acestuia, liste de prezență și un certificat de concediu medical eliberat numitului B.C.A.

La termenul din 9 mai 2006, în ședință publică, Curtea a invocat excepția nulității recursului pârâtei, ale cărei motive de recurs au fost depuse la dosar abia la data de 17 martie 2006, peste termenul legal procedural, de 10 zile de la comunicarea sentinței atacate, termen special prevăzut de art. 80 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, comunicare care s-a făcut la data de 18.01.2006 după cum rezultă din dovada de îndeplinire a procedurii aflată la fila 66 în dosarul instanței de fond.

Față de precizarea expresă a recurentei-pârâte, și anume că prin motivele de recurs se în vocă o nulitate de ordine publică, respectiv lipsa calității procesuale active a reclamantului, nulitate care poate fi invocată oricând, chiar și direct în fața instanței de recurs, urmează a fi analizat și recursul pârâtei cu privire la această nulitate.

Examinând sentința atacată, prin prisma criticilor formulate în cele două recursuri, în raport de actele și lucrările dosarului, de dispozițiile legale ce au incidență în soluționarea cauzei, Curtea a constatat că recursurile sunt nefondate.

În ceea ce privește recursul reclamantului B.G.L., este neîntemeiată critica acestuia prin care se susține că în mod greșit prima instanță nu a obligat pârâta și la plata salariului începând cu data de 1.07.2005, până la acordarea unui preaviz.

Aceasta deoarece, după cum însuși recurentul-reclamant a arătat, de la data de 1.07.2005 nu a mai prestat muncă în folosul societății pârâte, situație în care, în raport de dispozițiile art. 154 C.muncii, care statuează că salariul reprezintă contraprestația muncii depusă de salariat în baza contractului individual de muncă, soluția primei instanțe apare ca fiind corectă, nerezultând din probatoriile administrate că reprezentarea reclamantului la muncă s-a datorat culpei pârâtei, nemaifiind primit la muncă, așa cum pretinde recurentul.

În raport de considerentele ce preced, Curtea a constatat că recursul reclamantului este nefondat, astfel încât în baza art. 312 alin. (1) C.proc.civ. l-a respins ca atare.

În ceea ce privește recursul pârâtei, urmează a fi avută în vedere, după cum s-a arătat mai sus, critica pârâtei din recurs prin care se invocă lipsa calității procesuale active a reclamantului.

În conformitate cu dispozițiile art. 16 alin. (1) C.muncii, contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revenind angajatorului.

De asemenea, art. 16 alin. (2) C.muncii prevede că în situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă, dispoziție legală a cărei corectă aplicare s-a făcut și în cauza de față.

Forma scrisă a contractului individual de muncă se impune numai ca o condiție de probă a existenței unei relații contractuale de muncă între salariat și angajator, iar lipsa formei scrise nu afectează însăși valabilitatea contractului individual de muncă.

Reclamantul, care a promovat acțiunea introductivă, avea obligația să justifice calitatea procesuală activă, adică existența unei identități între persoana acestuia și persoana care este titular al dreptului în raportul juridic dedus judecății, iar cu probatoriile administrate în cauză s-a făcut dovada existenței raporturilor de muncă dintre acesta și societatea pârâtă, fiind evident și interesul reclamantului în promovarea acțiunii.

De menționat că, la prima instanță, pârâta – care a fost prezentă la un termen chiar prin administrator–fiind și citată de mai multe ori, nu a formulat întâmpinare și nu a propus nici o probă în apărare, în speță fiind vorba de un conflict de muncă, fiind aplicabile așadar și dispozițiile art. 287 C.muncii, care statuează că sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului.

Este neîntemeiată susținerea recurentei potrivit căreia singura probă în baza căreia prima instanță a pronunțat sentința atacată ar fi contractul individual de muncă încheiat în formă scrisă între societatea pârâtă și fiul recurentului, apreciindu-se de către recurentă că instanța a fost în dusă în eroare de către reclamant, care a profitat de coincidența de nume existentă între acesta și fiul său, câtă vreme reclamantul a precizat instanței în mod expres, la termenul din 21.11.2005, că depune la dosar copia contractului individual de muncă al fiului său, care a lucrat la societatea pârâtă în aceeași perioadă, susținere reluată și la termenul de fond din 12.12.2005. instanța și-a fundamentat soluția pe ansamblul actelor depuse la dosar, inclusiv înscrisuri

emanând de la administratorul societății pârâte, care nu au fost contestate, societate care, după cum s-a arătat mai sus, nu și-a formulat nici o apărare în cauză, pe tot parcursul judecării pricinii la prima instanță, împrejurare ce a fost în mod corect apreciată ca un indiciu al culpei în care aceasta se găsește.

În raport de considerentele mai sus arătate, Curtea a respins recursul pârâtei ca nefondat.

6. Contract pe durata determinată. Lipsa formei scrise. Presumția duratei nedeterminate. Mijloace de probă.

C. muncii, art. 16 alin. 2

Când contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă se prezumă că a fost încheiat pe durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(Curtea de Apel Timișoara, Secția civilă– complet specializat de litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1071 din 3 mai 2006

Prin sentința civilă nr. 495 din 2 martie 2006, Tribunalul Caraș-Severin a admis astfel cum a fost precizată acțiunea în tentată de reclamantul L.P. și a dispus obligarea pârâtei S.C. „T.H.C.” S.R.L. B.H. la plata sumei de 900 lei RON despăgubiri reprezentând drepturi salariale restante convenite pentru luna septembrie 2004 și octombrie 2004, reținând existența raporturilor juridice de muncă dintre părți și neîndeplinirea obligațiilor contractuale de către angajator.

Împotriva hotărârii au declarat recurs atât reclamantul cât și pârâta.

În calea de atac, reclamantul, fără a motiva în drept a susținut că nici până în prezent pârâta nu i-a încheiat carnetul de muncă și nu a plătit contribuțiile datorate bugetului asigurărilor sociale de stat.

Recursul declarat de pârâta a fost motivat în drept cu dispozițiile art. 304 pct. 8 și 9 C. pr. civ., iar în fapt s-a susținut că în mod greșit instanța a interpretat proba testimonială administrată în cauză atunci când a reținut existența raporturilor juridice de muncă dintre părți, întrucât reclamantul nu a fost angajatul acestei societăți comerciale.

De asemenea, Tribunalul a dispus obligarea pârâtei la plata drepturilor bănești convenite reclamantului pentru activitatea prestată în folosul altei societăți comerciale, astfel că S.C. „T.H.C.” S.R.L. B.H. nu are legitimare procesuală pasivă.

În urma examinării cauzei, atât prin prisma motivelor invocate în scris de părți, cât și în limitele conferite de dispozițiile art. 304 C. pr. civ., se constată că recursurile sunt nefondate urmând a fi respinse.

Recursul declarat de reclamant a vizat refuzul unității de a efectua mențiunile necesare în carnetul de muncă, ori în această materie competența de atribuțiune în primă instanță revine judecătorei, potrivit prevederilor Decretului nr. 92/1976 (art.8), în vigoare până la 1 ianuarie 2007, hotărârea pronunțată de această instanță fiind supusă recursului la tribunal.

Cât privește nevirarea contribuțiilor datorate bugetului de stat, potrivit art. 30 alin. 1 și 2 din Legea nr. 19/2000, legitimarea procesuală activă revine creditorului acestei obligații, Casa Județeană de Pensii Caraș-Severin, nicidecum angajatului.

În consecință, susținerile formulate de reclamant nu se încadrează în nici una din situațiile expres și limitativ prevăzute de art. 304 C. pr. civ.

Recursul declarat de pârâtă s-a axat pe inexistența raporturilor juridice dintre părți, în principal, iar în subsidiar s-a invocat lipsa legitimării procesuale pasive, întrucât angajatul a prestat activitate în favoarea altei unități, respectiv S.C. „A.” S.R.L.

Se cuvine menționat că prin acțiunea introductivă, reclamantul a pretins ca pârâta să-i achite drepturile salariale cuvenite pentru luna septembrie și octombrie 2004, cu motivarea că angajatorul a refuzat încheierea contractului de muncă.

Potrivit art. 16 alin. 1 din Codul muncii, obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului, iar în conformitate cu cerințele alin. 2 ale aceluiași text de lege în cazul în care contractul nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă a fi fost încheiat pe durată nedeterminată, iar dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate se poate face de părți prin orice mijloc de probă.

În fața instanței de fond a fost administrată proba testimonială, rezultând fără putință de tăgadă că reclamantul a prestat activitate ca mecanic auto în perioada de referință pentru S.C. „A.” S.R.L. B.H., care ulterior și-a schimbat denumirea în S.C. T.H.C.” S.R.L. B.H.

Ca atare se consideră că instanța de fond a dat o justă interpretare atât probatoriului administrat în cauză cât și dispozițiilor legale incidente, respectiv dispozițiile art. 16 alin. 1 și 2, art. 154 alin. 1, art. 156, art. 1612 alin. 4, art. 163 alin. 1 și art. 287 din Codul muncii, motiv pentru care s-a apreciat ca nefondat recursul declarat în cauză.

Secțiunea III. Condițiile încheierii contractului individual de muncă

7. Inexistența raportului de muncă. Neînregistrarea contractului. Efecte.

C. muncii, art. 16
Legea nr. 168/1999, art. 69

Angajatorul nu poate fi obligat la respectarea unui contract individual de muncă neînregistrat la organul competent. Un contract individual de muncă care nu a fost valabil încheiat prohibește reclamanta de dreptul de a pretinde drepturi recunoscute de lege persoanelor salariate.

Tribunalul Timiș, Secția civilă,
sentința nr. 410 din 30 martie 2004

Reclamanta M.F. a solicitat instanței de judecată, ca prin hotărârea judecătorească pe care o va pronunța împotriva pârâtelor S.C. J. S.R.L. și ITM Timiș pentru opozabilitate, să dispună anularea dispoziției de desfacere a contractului individual de muncă cu nr. 1585964 din 1.10.2002, plata contribuțiilor la asigurările sociale de stat, plata costului spitalizării, precum și daune morale pentru deteriorarea sănătății și a tuturor cheltuielilor ce derivă din aceasta.

Acțiunea reclamantei, cu toate capetele sale de cerere, a fost apreciată de instanța de judecată ca în admisibilă, având ca temei art. 2 lit. a) C. muncii precum și art. 69 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, în acest sens, instanța a observat că între reclamantă și unitatea S.C. J. S.R.L. nu s-a

încheiat un contract individual de muncă, care să fie înregistrat în evidențele ITM Timiș, or, în lipsa unui asemenea contract, care să fie opozabil părților, reclamanta nu este îndreptățită să solicite petițiile formulate în acțiune.

Cu alte cuvinte, reclamanta nu poate solicita instanței obligare respectivei pârâte în calitate de angajator la respectarea unui contract individual de muncă, care din punct de vedere juridic este inexistent. Acel contract nu a fost înregistrat la organul competent ITM Timiș, chiar dacă reclamanta a semnat un asemenea contract după cum susține, într-un singur exemplar, astfel că, lipsa unui contract individual de muncă prohibește reclamanta de dreptul de a pretinde drepturi recunoscute de lege persoanelor salariate în temeiul unui cont individual de muncă.

Notă⁶: Soluția instanței este greșită, acțiune este admisibilă. Potrivit art. 16 alin. (2) C. muncii, în situația în contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate orice alt mijloc de probă. În acest sens, existența dispoziției desfacere a contractului individual de muncă, emisă de către angajata este concludentă.

Totodată, semnarea contractului într-un singur exemplar este relevantă, independent de efectuarea sau nu a vreunei formalități de înregistrare, în orice caz, precizăm că neînregistrarea înscrisului preconstituit ca mijloc de probă la inspectoratul teritorial de muncă nu poate duce la concluzia inexistenței contractului de muncă.

Regulile de principiu arătate mai sus erau aplicabile și sub imperiul reglementărilor în vigoare la momentul încheierii contractului de muncă al reclamantei (Codul muncii - Legea nr. 10/1972 și Legea nr. 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă).

8. Condiția existenței unei catedre viabile Cadre didactice. Încheierea contractului pe durată nedeterminată.

C. muncii, art. 12
Legea nr. 128/1997

Promovarea concursului unic de către cadrele didactice dă dreptul acestora să obțină statutul de cadru didactic titular în învățământ, dar nu este o condiție suficientă pentru a deveni titular, ci trebuie îndeplinită, concomitent, și condiția ca postul care corespunde pregătirii profesionale a cadrului didactic să aibă o viabilitate de cel puțin 4 ani.

*(Curtea de Apel Ploiești, secția litigii de muncă și asigurări sociale,
Decizia nr. 802 din 13 octombrie 2006)*

Prin acțiunea înregistrată la Tribunalul Buzău, reclamantul S.Î.P. Buzău, în numele lui C.I., a chemat în judecată pe pârâții inspectoratul Școlar Județean Buzău și Colegiul Tehnic Buzău, solicitând instanței ca prin sentința ce va pronunța să dispună obligarea acestora să încheie lui C.I. contract individual de muncă pe durată nedeterminată pentru catedra de mecanică de la unitatea școlară Colegiul Tehnic Buzău.

În motivarea acțiunii, reclamantul arată că C.I. este profesor suplinitor pe catedra de mecanică de la unitatea școlară pârâtă, având încheiat contract de muncă pe durată determinată.

Ca urmare a concursului unic susținut în anul 2003, inspectoratul Școlar Buzău l-a repartizat la Colegiul Tehnic Buzău prin decizia nr. 510A/2003 și i s-a încheiat contract de muncă pentru anul școlar 2003-

⁶ A se vedea V.V. Popa, coordonator, Dreptul muncii. Sinteze de practică judiciară comentată, ed All. Beck, București, 2004, pp. 69 – 70.

2004, întrucât catedra respectivă nu a fost scoasă la concurs ca titularizabilă, neavând viabilitatea cerută de lege de 4 ani.

Ulterior, profesorului în cauză i s-au încheiat alte contracte de muncă pe câte un an, pentru perioadele 2004-2005 și 2005-2006, iar pentru anul școlar 2006-2007 a fost publicată din nou cu o viabilitate sub 4 ani, iar acesta nu mai poate beneficia de post deoarece MEC nu mai recunoaște concursul din anul 2003.

Potrivit Codului muncii, contractul individual de muncă pe perioadă determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 24 luni, iar între aceleași părți nu pot fi încheiate mai mult de 3 contracte de această natură succesiv.

Inspectoratul Școlar Județean Buzău a formulat întâmpinare și a invocat excepția lipsei calității procesuale pasive a acestuia și a necompetenței materiale a instanței sesizate.

Pe fond, a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată, întrucât postul nu a fost scos la concurs ca titularizabil, având o viabilitate sub 4 ani, așa încât, situația fiind aceeași și în prezent, profesorul C.I. nu poate beneficia de contract de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată, față de prevederile Legii nr. 128/1997 și Metodologiei de mișcare a personalului didactic pentru anii școlari respectivi.

Colegiul Tehnic Buzău nu a formulat întâmpinare.

În cauză s-a administrat proba cu înscrieri.

Prin sentința civilă nr. 689 din 12 iulie 2006, Tribunalul Buzău a respins cele două excepții ca neîntemeiate, a admis acțiunea și a obligat părții să încheie numitului C.I. contract individual de muncă pe durată nedeterminată pentru catedra de mecanică de la Colegiul Tehnic Buzău.

Pentru a pronunța această hotărâre tribunalul a reținut, cu privire la excepția lipsei calității procesuale pasive a inspectoratului Școlar Buzău, că este neîntemeiată, acesta fiind cel care emite decizii de repartizare care stau la baza încheierii contractelor de muncă pentru cadrele didactice, așa încât părțul are calitate procesuală pasivă și corect a fost chemat în judecată în această calitate.

Cu privire la excepția necompetenței materiale a instanței sesizate, s-a reținut că reclamantul nu a contestat decizia de repartizare emisă de inspectoratul Școlar Buzău, ci a solicitat încheierea contractului de muncă pe perioadă nedeterminată, astfel că prevederile art. 18 din Legea nr. 128/1997 nu sunt aplicabile în speță și competența materială aparține în primă instanță Tribunalului Buzău, complet specializat litigiilor de muncă.

Pe fondul cauzei, instanța de fond a reținut, pe baza probelor administrate în cauză, că numitul C.I. a participat la concursul unic susținut în anul 2003 și a obținut media 8,60 care îi conferea posibilitatea titularizării.

Cum nu au existat posturi vacante titularizabile, MEC a decis acordarea cadrelor didactice care au obținut note peste 7 posturilor vacante cu o anumită viabilitate, așa cum s-a întâmplat și în cauza dedusă judecătii.

Se mai arată că părții fac o confuzie cu privire la modalitatea de susținere a concursului de titularizare și a ocupării posturilor de suplinitor, prin interpretarea eronată a dispozițiilor Legii nr. 128/1997, motiv pentru care, raportat la promovarea concursului unic din anul 2003, numitul C.I. este nedreptățit să nu fie considerat titular, fapt pentru care se impune obligarea părților la încheierea contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată.

Împotriva sentinței au declarat recurs părții.

Curtea, analizând actele dosarului și sentința criticată prin prisma motivelor de recurs și a dispozițiilor legale incidente în cauză, precum și ale art. 304¹ C.proc.civ., constată că recursul este fondat pentru următoarele considerente:

Excepțiile invocate de inspectoratul Școlar Județean Buzău au fost analizate și respinse motivat.

Criticile care vizează greșita respingere a celor două excepții sunt nefondate.

Repartizarea cadrelor didactice la unitățile școlare din învățământul preuniversitar se face de către inspectoratele Școlare Județene, care emit decizii în acest sens, iar aceste decizii stau la baza încheierii contractelor individuale de muncă, care reprezintă atributul directorului respectivei unități de învățământ.

Și în speță C.I., după ce a promovat concursul unic din anul 2003, a primit decizia nr. 510A/2003 emisă de inspectoratul Școlar Județean Buzău pentru repartizarea catedrei de mecanică din Colegiul Tehnic Buzău, ca suplinitor, pe baza căreia directorul acestei unități de învățământ a încheiat contract pe durată determinată.

Cum organizarea concursurilor, evaluarea rezultatelor, emiterea repartițiilor sunt atribuții ale inspectoratului Școlar, în mod justificat a fost chemat în judecată în calitate de pârât.

Reclamantul a investit Tribunalul Buzău, Complet specializat litigii muncă, cu soluționarea cauzei, obiectul acțiunii fiind obligarea pârâților la încheierea unui contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată pentru C.I.

Niciun moment reclamantul nu a pus în discuție nelegalitatea deciziei de repartizare emisă de inspectoratul Școlar Județean Buzău, pentru a se susține că soluționarea acțiunii intră în competența instanței de contencios administrativ și, cum cadrele didactice nu sunt funcționari publici, natura litigiului este aceea de dreptul muncii, sentința fiind pronunțată de o instanță competentă material potrivit art. 2 lit. c) C.proc.civ.

Pe fondul cauzei însă, criticile se dovedesc fondate.

Numitul C.I. a promovat concursul unic la nivelul anului 2003 și a obținut media 8,60, care îi dădea dreptul să obțină statutul de cadru didactic titular în învățământ.

Această condiție nu este suficientă și pentru a deveni titular, postul care corespunde pregătirii profesionale a cadrului didactic, respectiv catedra de mecanică din Colegiul Tehnic Buzău, trebuia să aibă o viabilitate de cel puțin 4 ani.

Or, la concursul unic din anul 2003, catedra respectivă nu îndeplinea această condiție, aspect recunoscut de reclamant, așa încât C.I. nu a putut fi titularizat, primind o repartiție de suplinitor, pe care nu a contestat-o și a încheiat cu unitatea școlară contract de muncă pe durată determinată, conform Legii nr. 128/1997.

Nici pentru anii școlari 2004-2005 și 2005-2006 catedra de mecanică nu îndeplinea această condiție pentru ocuparea la titularizare, din motive obiective ce rezultă din actele dosarului, așa încât în mod legal lui C.I. i s-au încheiat contracte de muncă pe durată determinată pe baza Metodologiilor de mișcare a personalului didactic pe anii școlari respectivi, în vigoare și actualizate în fiecare an prin Ordine MEC, care au permis continuitatea pe post a celor care le-au ocupat în baza rezultatelor obținute la concursul unic din anul 2003.

Dispozițiile legale în materie au fost corect aplicate de recurenți în ceea ce-l privește pe CI, situație care nu a fost reținută de instanța de fond, deoarece numai media obținută nu era suficientă pentru a fi cadru didactic titular, singura situație în care se încheie contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată.

Întrucât concursurile unice pentru ocuparea posturilor din învățământ nu se organizează distinct pentru titulari și suplinitori, probele de concurs sunt comune, singura modalitate de departajare a concurenților fiind media obținută și postul să fie scos la concurs pentru ocupare la titularizare.

Așa fiind, recursurile se dovedesc fondate și Curtea le-a admis în baza art. 312 alin. (1) și 304 pct. 9 C.proc.civ., modificând în tot sentința și, pe fond, respingând acțiunea ca neîntemeiată.

9. Condițiile de studii și vechime. Sistemul bugetar.

C. muncii, art. 12
C. muncii, art. 62 alin. (2),
C. muncii, art. 63 alin. (1),

Instanța de fond a apreciat că în situația în care au fost încheiate contracte de muncă succesive până la scoaterea postului la concurs, cu o persoană care nu îndeplinea condițiile de studii și vechime pentru ocuparea acestui post, între părți a existat un acord tacit pentru menținerea reclamantei într-o funcție pentru care nu avea pregătirea necesară trebuie respinsă ca neîntemeiată contestația reclamantei vizând anularea deciziei de încetare a contractului de muncă.

Pentru a se putea pronunța asupra anulării deciziei de concediere, instanța are obligația de a verifica legalitatea contractului de muncă pus în discuție și nu se poate considera că a depășit limitele investirii prin analiza problemelor de fond cu privire la condițiile legale de ocupare a postului.

C. A. București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1812/R din 23 iunie 2005,

Prin cererea învestită pe rolul Tribunalului București - Secția a VII-a Conflicte de Muncă, Asigurări Sociale, Contencios Administrativ și Fiscal, în dosarul nr. 4474/LM/2002, reclamanta L.F. a chemat în judecată C.C. M.E., solicitând instanței ca prin hotărârea ce se va pronunța să se dispună anularea deciziei nr. 41/11.11.2002 emisă de pârâtă, reîncadrarea sa în funcția de inspector specialitate gradul I, șef birou contabilitate personal, obligarea pârâtei la plata drepturilor salariale până la efectivă reintegrare și obligarea intimitei la daune morale în cuantum de 50.000.000 lei.

În motivarea cererii reclamanta a arătat că este salariaată pârâtei din anul 1980, fiind încadrată succesiv în mai multe funcții, încheindu-se contracte de muncă în 1999 și 2001.

S-a mai arătat că, începând cu 13.11.2002, i s-a refuzat accesul în incinta unității pârâte, motivându-se că decizia nr. 41/2002, comunicată la 12.11.2002 reprezintă desfacerea contractului de muncă.

Prin sentința civilă nr. 5659/20.12.2004 pronunțată de Tribunalul București - Secția a VII-a s-a respins ca neîntemeiată cererea.

Pentru a pronunța această soluție instanța de fond a reținut că:

Reclamanta P.F. a fost încadrată în funcția de șef serviciu financiar, contabilitate, personal, în cadrul unității pârâte, pe o perioadă determinată, cuprinsă între 16.09.1999 -15.03.2001, ca urmare a promovării concursului pentru ocupare acestui post, la 15.09.1999.

Tot la 16.09.1999, între părți a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 4/16.09.1999 în baza căruia reclamanta a fost încadrată în funcția de șef serviciu, contabilitate, personal pentru perioada 16.09.1999 - 19.03.2001, până la ocuparea acestui post prin concurs. Durata contractului de muncă a fost prelungită până la scoaterea postului la concurs.

La 25.09.2001 este organizat un concurs pentru postul de inspector de specialitate grad I din Cadrul Biroului Contabilitate – Personal, concurs la care reclamanta participă și este declarată admisă.

La 1.10.2001 se încheie între părți un contract de muncă perioada nedeterminată, reclamanta urmând să ocupe postul inspector de specialitate gradul I șef Birou Contabilitate - Personal.

Prin decizia nr. 36/1.08.2002 se stabilește din nou că până ocuparea postului prin concurs, reclamanta va îndeplini funcția de șef Birou Contabilitate - Personal.

La data de 11.11.2002 pârâta emite decizia nr. 41, prin care revocă că deciziile nr. 6/19.03.2001, nr. 37/5.09.2001, nr. 36/1.08.2002 prin care se prelungea durata contractului de muncă al reclamantei stabilind astfel că raporturile de muncă cu reclamanta au încetat 19.03.2001, data expirării perioadei pentru care fusese încheia contractul de muncă din 1999.

Contestând decizia nr. 41/11.11.2002, reclamanta susține aceasta este nelegală deoarece a promovat concursuri pentru ocuparea postului pe de o parte, iar pe de altă parte, atât în 1999, cât și în 2001 între părți ar fi încheiat două contracte pe perioadă nedeterminată astfel încât chiar dacă s-au revocat deciziile prin care a fost mențină pe post până la organizarea concursului, ea este angajată în baza unor contracte încheiate pe perioade nedeterminate.

Petenta a ocupat postul de inspector de specialitate gradul I fără să îndeplinească condițiile adică fără să aibă studii superioare economice, vechime de 5 ani în specialitate și pregătire de specialitate economică, conform fișei postului depuse la dosar.

Această situație era cunoscută de ambele părți, dovada contractul de muncă încheiat în 1999 pe o durată determinată până la ocuparea prin concurs a postului.

Reclamanta s-a folosit de un contract de muncă încheiat la 16.09.1999 cu același număr și aceeași dată cu cel încheiat pe perioadă determinată, contract încheiat însă pe o durată nedeterminată; acest act este însă lovit de nulitate întrucât nu îndeplinea condițiile esențiale necesare pentru încheiere, în speță, condițiile de studii. De altfel, dacă intenția părților ar fi fost să încheie în 1999 contract de muncă nedeterminată, nu s-ar mai fi emis o serie de decizii de menținere în post a reclamantei după încheierea lui în 1999.

În ceea ce privește contractul de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată în 2001, Tribunalul a reținut nelegalitatea acestuia fiind încheiat pentru ocuparea aceleiași post pentru care reclamanta nu îndeplinea condițiile de studii, fiind lovit de nulitate.

S-a reținut că, și de această dată, părțile aveau cunoștință de situația reclamantei în sensul că nu putea fi reglementată din punct de vedere legal, pe perioadă de muncă nedeterminată, întrucât prin decizia nr. 36/1.08.2002 reclamanta fusese menținută pe postul pentru care tocmai încheiase contractul din 2001.

În noiembrie 2002 echipa de auditori a Direcției Audit Public intern din cadrul Primăriei Sectorului 2, de care aparține unitatea pârâtă, a constatat nelegalitatea deciziilor de prelungire a duratei contractului de muncă, fiind neavizate de persoanele de specialitate, cât și nelegalitatea concursului organizat în 2001, întrucât petenta nu putea participa la un astfel de concurs fără a îndeplini condițiile de studii.

Față de cele expuse, instanța de fond a apreciat că între părți a existat un acord tacit pentru menținerea reclamantei într-o funcție pentru care nu avea pregătirea necesară și ca atare, a respins contestația ca neîntemeiată.

Împotriva acestei hotărâri a declarat recurs contestatoarea criticând soluția ca netemeinică și nelegală pentru următoarele motive:

A fost încadrată la Centrul Cultural M.E. din 1980, pe diverse funcții, până în 1999, când, cu contractul 4/16.09.1999 a fost încadrată pe durată nedeterminată.

Greșit a constatat instanța de fond nulitatea contractului de din 2001 întrucât nu a fost sesizată cu analiza calității raporturilor de muncă ci cu plângere împotriva deciziei nr. 41/11.11.2001 ca îmbracă forma unei decizii de desfacere a raporturilor de muncă a respecta condițiile de fond și formă cerută de legislația în vi împrejurare în care solicită admiterea recursului și modificarea în tot a sentinței recurate în sensul admiterii contestației așa cum a fost formulată.

Curtea, verificând sentința recurată prin prisma motivelor invocate cât și din oficiu va respinge recursul ca nefondat.

Recurenta critică hotărârea fondului susținând în esență că a avut un contract de muncă pe durată nedeterminată cu nr. 4/16.09.1999, id din 1.10.2001, un contract fără număr, iar intimata angajator nu a respectat procedura administrativă pentru a se putea apăra.

Instanța de control judiciar, deosebit de considerentele ce au la baza hotărârii instanței de fond care a statuat că recurenta nu putea ocupa definitiv funcția de șef birou contabilitate și personal întrucât nu avea studii de specialitate economică și stagiu de minim 5 ani urmează să stabilească cadrul raporturilor de muncă, durată determinată sau nedeterminată față de probatoriul administrat la dosar.

În cauza de față s-a dovedit faptul că recurenta a fost încadrată prin decizia nr. 4/16.09.1999, pe durată determinată întrucât această decizie este urmată în mod firesc și se coroborează cu deciziei administrative privind retribuiția recurantei. Prin răspunsul la interogatoriu se atestă faptul că a semnat personal contractul pe durată determinată cu nr. 4 din 16.09.1999. Și din corespondența purtată cu primarul Sectorului 2 rezultă că recurenta recunoaște că era încadrată în baza unui contract de muncă pe durată determinată și solicită un aviz pentru ocuparea postului pe o perioadă nedeterminată. Recurenta însă a prezentat și un contract pe perioadă nedeterminată cu același nr. 4 din 16.09.1999, ce nu se afla atașat la dosarul de personal al acesteia, ceea ce formează convingerea că aceasta a profitat de neatenția directoarei care a semnat și exemplar cu alt conținut decât cel pentru care se negociase.

Cu privire la motivul de recurs că angajatorul nu a respectat procedura administrativă, urmează a se constata că, fiind vorba de un contract pe durată determinată, nu se pune problema unei cercetări.

Al doilea motiv de recurs invocat de recurentă este acela că instanța fondului a reținut nelegalitatea contractului de muncă analizând problemele de fond cu privire la condiții de ocupare a postului deși fost în vestită doar cu o plângere împotriva unei decizii de revocare a altor decizii.

Această critică nu este fondată, instanța având obligația de a trata legalitatea contractului pus în discuție și a reținut corect că recurenta nu putea fi încadrată decât pe durată determinată până la scoaterea postului prin concurs, iar admiterea la concurs se putea face numai îndeplinind condițiile cumulative de studii și stagiu. Așa fiind Curtea va respinge recursul ca nefondat.

Secțiunea IV. Certificat medical

10. Lipsa certificatului medical. Încheiere contract de muncă. Admisibilitatea acțiunii

**Index: Încheiere contract de muncă
- lipsa certificatului medical**

C. muncii, art. 16 alin. 2
C. muncii, art. 27, alin. 1

Conform actelor dosarului (adresa de transfer a pârâtei, mențiunile din cartea de muncă, făcute de vechiul angajator), rezulta, fără echivoc, că părțile, de comun acord, au înțeles să încheie raporturi contractuale, iar potrivit art. 16 alin. 2 din Codul muncii, obligația încheierii ulterioare a contractului individual de muncă revenea pârâtei, în calitate de angajator, chiar dacă intimata nu a prezentat un certificat medical cu privire la starea de sănătate.

*(Curtea de Apel Suceava
decizia nr. 212 din 05 aprilie 2005)*

Prin sentința civilă nr. 780 din 13 octombrie 2004, Tribunalul Bacău a respins, ca nefondată, acțiunea reclamantei C. M., prin care a solicitat obligarea pârâtului T.M.B. Bacău la încheierea contractului individual de muncă în forma scrisă, sub sancțiunea obligării la plata daunelor cominatorii, cu motivarea ca, în mod justificat nu a fost încheiat contractul, întrucât reclamanta nu a prezentat un certificat medical cu privire la starea de sănătate.

Curtea de Apel Suceava, prin decizia civilă 212 din 5 aprilie 2005, a admis recursul reclamantei, cu consecința modificării sentinței recurate și, în rejudecare, a admis în parte acțiunea, obligând pârâtul la încheierea contractului de muncă începând cu data de 11 mai 2004, sub sancțiunea obligării la plata daunelor cominatorii de 1.000.000 lei/zi de întârziere, de la data pronunțării până la data perfectării raporturilor de muncă.

În motivare, instanța de recurs a reținut, conform actelor dosarului (adresa de transfer a pârâtei, mențiunile din cartea de muncă, făcute de vechiul angajator), rezulta, fără echivoc, că părțile, de comun acord, au înțeles să încheie raporturi contractuale, iar potrivit art. 16 alin. 2 din Codul muncii, obligația încheierii ulterioare a contractului individual de muncă revenea pârâtei, în calitate de angajator.

Cu toate acestea, contrar probatoriului administrat, prima instanța a respins acțiunea, motiv pentru care, în temeiul art. 312 rap. la art. 304 pct. 9 C. pr. civ., s-a admis recursul reclamantei și, pe fond, s-a admis acțiunea.

Secțiunea V. Clauza de neconcurență

11. Efectele clauzei de neconcurență.

C. muncii, art. 20
C. muncii, art. 164

Potrivit dispozițiilor art. 20 și următoarele Codul muncii, clauza de neconcurență îl obligă pe salariat să nu presteze în interesul propriu sau al unui terț o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său ori să presteze o activitate în favoarea unui terț care se află în relații de concurență cu angajatorul său, iar pe angajator îi obligă să îi plătească salariatului o indemnizație

lunară. Nerespectarea clauzei atrage restituirea indemnizației și după caz plata daunelor-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

(Curtea de Apel Cluj Secția civilă, de muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie, decizia nr. 973/R din 18 aprilie 2006)

Prin sentința civilă nr. 1.387 din 25.11.2005, Tribunalul Cluj a admis acțiunea formulată de reclamanta S.C. „R.” S.R.L. CLUJ-NAPOCA și a obligat-o pe pârâta M.M.A. să plătească suma de 569,19 lei RON reprezentând prejudiciul creat prin nerespectarea clauzei de neconcurență și la plata sumei de 3.450,8 lei RON reprezentând daune interese și suma de 300 lei RON cheltuieli de judecată.

Pentru a hotărî astfel, tribunalul a reținut că pârâta a fost angajata reclamantei în perioada noiembrie 2002 - martie 2005, având încheiat contractul individual de muncă, în funcția de reprezentant vânzări și apoi șef magazin.

În conformitate cu actul adițional la contractul individual de muncă al pârâtei, începând cu data de 01.12.2004 se completează contractul pârâtei cu mai multe clauze, printre care clauza de neconcurență, clauza referitoare la formarea profesională și clauza de confidențialitate.

La pct. 8.1.2 se menționează că după încetarea contractului de muncă al salariatului, acestuia îi este interzis să presteze orice activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, pe o perioadă de 6 luni pentru funcțiile de execuție și de 2 ani pentru funcțiile de conducere.

La pct. 8.1.5 se arată că sancțiunea pentru nerespectarea clauzei constă în restituirea sporului de 25 % din salariul de bază, la care se adaugă viramentele aferente și daune interese în cuantum de 1.000 euro.

Instanța a mai reținut că la data încheierii actului adițional, 19.01.2005, în art. 21 din Codul muncii nu era prevăzută modificarea survenită prin O.U.G. nr. 65/29.06.2005 publicată în Monitorul Oficial nr. 576/5.07.2005 referitoare la indemnizația de neconcurență loială, iar prevederile actului adițional sunt completări la contractul individual de muncă la care a achiesat și pârâta prin semnarea actului.

Mai mult chiar, respectiva sumă este și motivată pe cheltuielile pe care le face angajatorul atât pentru pregătirea profesională a angajaților, pentru găsirea și pregătirea unui înlocuitor al angajatului în cazul în care acesta părăsește societatea, dar și pentru pierderile în vânzări și în imagine.

S-a mai reținut de către instanța de fond că pârâta a recunoscut faptul că s-a angajat la o societate concurentă și că a încălcat clauza prevederile la pct. 8.1.1-8.1.5 din actul adițional la contractul individual de muncă.

Având în vedere prevederile art. 164 teza 1 care stipulează că „nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege” completate de cele ale tezei 2 care explicitează: „reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.” Titlul executoriu este doar hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă, apoi fiind aplicabilă procedura prevăzută de art. 273 tezele 1 și 2 și de art. 275, intimata a procedat corect pentru a-și recupera prejudiciul.

Având în vedere prevederile art. 164 Codul muncii, ale pct. 8.1.1 - 8.1.5 actul adițional la contractul individual de muncă și aspectele reținute instanța a admis acțiunea formulată de reclamantă și a obligat pârâta să achite suma de 569,19 RON, reprezentând prejudiciu creat prin nerespectarea clauzei de neconcurență și suma de 3.450,8 RON reprezentând daunele interese pentru nerespectarea clauzei de neconcurență în baza actului adițional la contractul individual de muncă al pârâtei.

Împotriva sentinței pârâta a declarat, în termen recurs, criticând-o pentru nelegalitate și netemeinicie. Consideră că angajarea sa la o societate de același profil cu cel al reclamantei nu constituie o încălcare a clauzei de neconcurență, ci de fapt și-a exercitat dreptul la muncă în specializarea pe care o deține. Critică clauzele actului adițional la contractul individual de muncă susținând că acestea au fost formulate cu rea-credință și într-un mod în care a fost încălcat flagrant dreptul la muncă în sensul că i se interzice exercitarea specializării pe care o are, neputându-se încadra la nici o societate cu același profil din țară.

Pentru considerentele arătate, solicită admiterea recursului și modificarea sentinței în sensul respingerii acțiunii reclamantei.

Prin întâmpinarea de la dosar reclamanta solicită respingerea recursului pârâtei susținând că sentința este legală și temeinică.

Analizând sentința prin prisma motivelor de recurs invocate de pârâtă, Curtea reține următoarele:

Potrivit dispozițiilor art. 20 și urm. Codul muncii, clauza de neconcurență îl obligă pe salariat să nu presteze în interesul său propriu sau al unui terț o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său ori să nu presteze o activitate în favoarea unui terț care se află în relații de concurență cu angajatorul său și îl obligă pe angajator să-i plătească salariatului o indemnizație lunară.

În cazul din speță, contrar tuturor criticilor aduse de pârâtă sentinței, clauza de concurență înserată în actul adițional al contractului individual de muncă încheiat între părți, respectă toate condițiile legale, astfel că sub acest aspect sentința trebuie privită ca legală și temeinică. De altfel, chiar prin recursul formulat pârâta recunoaște că s-a încadrat la o societate concurentă societății reclamante, astfel că sub acest aspect clauza de neconcurență își produce efectele în sensul art. 24 Codul muncii care prevede că în cazul nerespectării, cu vinovăție, a clauzei de neconcurență, salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizației și după caz, la daunele interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatului.

Așa fiind, față de cele mai sus reținute, constatând că sub aspectul tuturor criticilor ce i-au fost aduse, sentința atacată este legală și temeinică, văzând și dispozițiile art. 299 și art. 312 C.pr.civ., Curtea va respinge ca nefondat recursul pârâtei. (Judecător Adrian Repede)

12. Stabilirea activităților care sunt interzise.

C. muncii, art. 21

Este de necontestat însă că faptele invocate de reclamantă ca fiind de natură a-i cauza prejudicii s-au produs după data încetării contractului de muncă între părți, la un an de la modificarea dispozițiilor art. 21 din Codul muncii, dar reclamanta avea obligația să pună de acord clauzele contractului individual de muncă privindu-l pe pârât cu prevederile modificate ale Codului muncii, inclusiv prevederea privind acordarea cuantumului indemnizației.

*(Curtea de Apel Craiova – Secția Conflicte de Muncă,
Sentință civilă din 13 iulie 2007)*

La data de 29 martie 2007, reclamanta SC I.C. SRL CRAIOVA a chemat în judecată pârâtul G.I.P. solicitând instanței ca, prin hotărârea ce va pronunța să oblige pârâtul la plata sumei de 370 000 RON, cu titlu de despăgubiri pentru prejudiciul cauzat reclamantei prin exercitarea de acte de concurență neloială.

În motivare, reclamanta a precizat că pârâtul a fost angajat al societății, fiind încheiat contractul individual de muncă din data de 06 mai 2004. Ca parte integrantă din acest contract, părțile au negociat anexele 1 și 2, în care sunt negociate fișa postului, precum și clauze de confidențialitate și de neconcurență.

La data de 15 decembrie 2004, între aceleași părți s-a încheiat și un contract de comision, prin care părțile au prevăzut plata către pârât a unui comision de 50% din profitul net al comitentului realizate din tranzacțiile încheiate de comisionar, pârâtul asumându-și obligația de confidențialitate și de neconcurență.

Plata comisionului către pârât din tranzacțiile încheiate reprezenta o remunerație suplimentară față de salariul primit.

Contractul individual de muncă a încetat prin acordul părților, în temeiul dispozițiilor art.55 lit. B din Codul muncii.

La 2-3 luni după încetarea raporturilor de muncă, pârâtul s-a angajat la SC RSG GROUP Craiova, firmă care desfășoară aceeași activitate ca și societatea reclamantă, ca director de vânzări, calitate în care a furnizat noului angajator în formații confidențiale despre furnizorii și clienții firmei, inițiind o serie de activități de vânzare de produse identice, pârâtul încălcând astfel obligațiile pe care și le-a asumat prin semnarea contractului de muncă .

În finalul cererii, reclamanta a mai arătat că prejudiciul suferit începând cu luna octombrie 2006 se cifrează la 30 000-40 000 lei RON lunar.

Pârâtul a formulat întâmpinare, invocând mai în tai excepția necompetenței materiale a instanței motivând că prin cererea de chemare în judecată s-a solicitat plata unor despăgubiri bănești – trebuie achitată taxa de timbru la valoarea solicitată.

Pârâtul a invocat excepția tardivității cererii, susținând că a fost salariatul unității reclamante până la data de 14 în ie 2006 când i-a încetat contractul individual de muncă.

Cu privire la clauza de neconcurență invocată de reclamantă, pârâtul a susținut că în conformitate cu prevederile art. 21 din Codul muncii, clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunară, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență și indemnizația de neconcurență lunară.

La 17 mai 2007 pârâtul a renunțat la excepțiile invocate prin întâmpinare.

Prin notele depuse la dosar la data de 31 05 2007 reclamanta a susținut că a încheiat contractul individual de muncă la data de 06 mai 2004 sub imperiul legii în vigoare la data respectivă, pârâtul asumându-și clauzele de confidențialitate și neconcurență.

Reclamanta susține că aspectele care vizează în mod expres efectele clauzei de neconcurență, perioada în care salariatul este obligat să respecte condițiile de neconcurență au fost reglementate prin OG nr. 65/2005, ulterior încheierii contractului individual de muncă.

Prin hotărârea pronunțată Tribunalul a respins cererea reclamantei reținând ca pârâtul a desfășurat activitate pentru unitatea reclamantă SC I.C. SRL Craiova în baza contractului individual de muncă înregistrat sub nr. 18964/06 05 2004 până la data de 18 07 2006, când contractul a încetat în temeiul prevederilor art. 55 lit. b din Codul muncii.

La contractul individual de muncă între părțile în litigiu s-a încheiat anexa nr. 2, în cuprinsul său au fost în serate condiții de confidențialitate și neconcurență.

Conform prevederilor Anexei 2 lit. I, „ în timpul derulării acestui contract și după trei ani de la încetarea contractului, pentru nici un motiv angajatul nu se va angaja direct sau în direct în nici o afacere, angaja la o altă societate sau pe cont propriu, nu va reprezenta sau acorda asistentă sau serviciu nici unei persoane sau afiliat la această persoană care fie competiție sau intenționează să facă competiție Societății în România”.

Mai întâi, s-a reținut că unitatea reclamantă a susținut că actualul cod al muncii are efecte pentru viitor și nu pentru trecut, deoarece raporturile de muncă ale pârâtului au început la data de 19 aprilie 2004, prin încheierea contractului de muncă înregistrat sub nr. 18964/06 05 2004.

Este de necontestat însă că faptele invocate de reclamantă ca fiind de natură a-i cauza prejudicii s-au produs după data încetării contractului de muncă între părți (18 iulie 2006), la un an de la modificarea dispozițiilor art. 21 din Codul muncii.

Potrivit art. 21 din Codul muncii (varianta în vigoare până în iulie 2005):

“(1) Clauza de neconcurență îl obligă pe salariat să nu presteze, în interesul propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său ori să nu presteze o activitate în favoarea unui terț care se află în relații de concurență cu angajatorul său și îl obligă pe angajator să îi plătească salariatului o indemnizație lunară.

(2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului pe durata contractului.

(3) indemnizația datorată salariatului se negociază și este de cel puțin 25% din salariu. indemnizația trebuie plătită întocmai și la timp.

În cuprinsul contractului individual de muncă, coroborat cu mențiunile din anexa 2, nu se regăsesc mențiuni referitoare la indemnizația de cel puțin 25% reglementată de art. 21 alin 3 în forma inițială a Codului muncii.

Instanța nu a reținut susținerile reclamantei în sensul că această indemnizație i-a fost acordată pârâtului sub forma unui comision, rezultând din contractul de comision încheiat între societatea reclamantă și pârât, întrucât contractul încheiat între părți la data de 01 decembrie 2004 este un contract comercial, chiar dacă sunt reluate în cuprinsul său obligații asumate de salariat și prin contractul individual de muncă.

În forma modificată începând cu iulie 2005 art. 21 prevede:

(1) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interesul său propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizații de neconcurență lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurență.

(2) Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizației de neconcurență lunare, perioada pentru care își produce efectele clauza de neconcurență, terții în favoarea cărora se interzice prestarea activității, precum și aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiție cu angajatorul.

(3) indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute convenite acestuia pe durata contractului.

Reclamanta nu a achitat pârâtului indemnizația prevăzută de alin. 3 al art. 21 și nu a inițiat negocieri cu pârâtul pe parcursul derulării contractului individual de muncă cu privire la acest aspect.

Față de aceste prevederi legale cu caracter imperativ, instanța a constatat că reclamanta avea obligația să pună de acord clauzele contractului individual de muncă privindu-l pe pârât cu prevederile modificate ale Codului muncii.

Din conținutul în date al anexei nr. 1 și 2 la contractul individual de muncă, rezultă că nu au fost cuprinse condițiile obligatorii prevăzute în mod cumulativ de art. 21 al 2 din Codul Muncii, nu sunt prevăzute în mod concret activitățile pe care nu trebuia să le presteze salariatul după încetarea contractului individual de muncă, nu este prevăzut cuantumul indemnizației de neconcurență lunară, pentru perioada în care își produce efectele clauza de neconcurență etc.

13. Neprevvederea expresă a activităților ce sunt interzise salariatului. Ineficiența clauzei.

C. muncii, art. 20
C. Muncii, art. 21 alin. 2
C.muncii, art. 57 alin.4
C.muncii, art.108

Inserarea unei clauze abuzive nu poate atrage nulitatea întregului act, ea putând atrage, eventual, doar nulitatea clauzei respective

Clauza de neconcurență îl obligă pe salariat să nu presteze, în interesul său propriu ori al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său ori să nu presteze o activitate în favoarea unui terț care se află în relații de concurență cu angajatorul său și îl obligă pe angajator să îi plătească salariatului o indemnizație lunară.

Neprevvederea expresă în cuprinsul contractului individual de muncă sau prin actul adițional al acestuia a activităților ce sunt interzise salariatului pe durata contractului atrage ineficiența clauzei de neconcurență.

(Curtea de Apel Cluj, Secția civilă, de muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie, decizia nr. 1696/R din 22 iunie 2006)

Prin sentința civilă nr. 163 din 8.02.2006, Tribunalul Cluj a admis în parte acțiunea promovată de reclamantul C.H.B. împotriva pârâtei B.I.P.G. prin reprezentanța din România pe care a obligat-o să plătească reclamantului indemnizația aferentă clauzei de neconcurență în cuantum de 25 % din salariul cuprins în actele adiționale succesive aferentă perioadei 1.03.2003 - 5.07.2005 și suma de 300 lei RON cheltuieli de judecată parțiale.

Au fost respinse celelalte petiții ale acțiunii reclamantului.

Pentru a hotărî astfel, tribunalul a reținut că prin acțiunea promovată, reclamantul a solicitat să se constate nulitatea contractului individual de muncă încheiat cu societatea pârâtă, cu consecința încetării de drept a acestuia de la data pronunțării hotărârii judecătorești, în baza art. 56 lit. e coroborat cu art. 57 alin. 7 Codul muncii, cu exonerarea reclamantului de orice obligații de plată prezente și viitoare față de pârâtă.

A mai solicitat obligarea pârâtei la plata daunelor materiale în valoare aproximativă de 41.880 USD și 7.000 euro, reprezentând contravaloarea sporului aferent clauzelor de neconcurență, mobilitate, înserate în contractul individual de muncă precum și a sporului pentru munca suplimentară prestată, calculate pe ultimii 3 ani, cu obligarea pârâtei la plata daunelor morale și a cheltuielilor de judecată.

De fapt, reclamantul a fost angajatul societății pârâte în baza contractului individual de muncă nr. 8.080/05.03.1997, începând cu data de 1 februarie 1997, având funcția de reprezentant medical. Până în prezent, între părți au intervenit o serie de acte adiționale, clauzele contractului de muncă fiind modificate succesiv.

Potrivit art. 3 din contractul individual de muncă, reclamantul s-a obligat să depună toate eforturile pentru protejarea intereselor societății pârâte, textul prevăzând în sarcina angajatului obligația sub forma: "el va afecta întreaga sa capacitate de muncă pentru B.I.P.G. Viena; ca urmare, el nu poate desfășura o activitate secundară".

În ce privește petiția privind constatarea nulității contractului individual de muncă, instanța de fond a apreciat că inserarea unei clauze abuzive nu poate atrage nulitatea întregului act, ea putând atrage, eventual, doar nulitatea clauzei respective.

În virtutea principiului consacrat la art. 978 C.civ. potrivit căruia dacă o clauză este primitoare de două înțelesuri se va interpreta în sensul ce poate avea un efect și nu în acela care ar duce la înlăturarea ei și

având în vedere art. 983 C.civ. care prevede că o clauză se interpretează în favoarea celui care se obligă, instanța a respins acest capăt de cerere. Susținerile reclamantului referitoare la constatarea nulității, nu au putut fi reținute, cu atât mai mult cu cât textul de lege invocat sancționează cu nulitatea nerespectarea condițiilor legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului de muncă, acestea fiind expres enunțate la art.10 și urm. din Codul Muncii, ele referindu-se la capacitatea de muncă a persoanei, consimțământ ori obiectul muncii.,

Mai mult, potrivit art. 57 alin.4 din C.muncii, în situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

Instanța a respins și petiția privind exonerarea reclamantului de orice obligații de plată prezente sau viitoare față de părâtă, încheierea unui contract individual de muncă presupune asumarea mai multor obligații financiare pe care instanța nu le poate cuantifica la modul general și nici cenzura, cu atât mai mult cu cât contractul individual de muncă este în vigoare.

Raportat la momentul încheierii contractului, februarie 1997, această clauză a reprezentat doar o obligație asumată de către salariat, legea neinterzicând o astfel de prevedere. Odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 53/2003 (Codul Muncii) aceste obligații unilaterale ale salariaților au fost reglementate sub titulatura de clauză de neconcurență, legea stabilind și în sarcina angajatorului o contraprestație, reprezentată de plata unei indemnizații de cel puțin 25% din salariu.

Prin Anexa 2 la contractul individual de muncă, părțile au nuanțat la data de 3 ianuarie 2005 această obligație, stabilind la art. 1. 2 că salariatului îi este interzis să desfășoare activități secundare fără acordul prealabil scris al angajatorului.

Astfel, având ca și temei de drept art. 21 din Codul Muncii, începând cu 1 martie 2003, data intrării în vigoare a actului normativ, reclamantului i se cuvine de drept indemnizația lunară corelativă clauzei de neconcurență în cuantum de 25%.

Susținerile părâtei referitoare la faptul că activitățile secundare interzise salariatului se referă doar la activitățile secundare în raport cu cea principală, prevăzută la art. B al Anexei 1 la contractul individual de muncă, nu au fost reținute, fiind în contradicție evidentă cu formularea art. 3 din contractul de muncă. Interzicerea "activităților secundare" astfel cum ea este în serată în contractul de muncă nu poate avea ca și înțeles activitățile desfășurate în cadrul raporturilor de muncă dintre părți, în timpul orelor de program, fiind prevăzută ca și concluzie a faptului că salariatul afectează întreaga capacitate de muncă pentru părâtă.

Chiar dacă textul art. 21 alin. 2 Codul Muncii vorbea despre efectele pe care le produce clauza de neconcurență doar în situația în care activitățile ce sunt interzise sunt expres menționate, în speță sintagma de "activități secundare" are un caracter general, excedând noțiunii de activități concret interzise.

Începând cu 5 iulie 2005, data intrării în vigoare a O.G. nr. 65/2005, Codul Muncii a suferit modificări în ce privește reglementarea clauzei de neconcurență, art. 21 modificat prevăzând aplicabilitatea clauzei de neconcurență exclusiv pentru perioada ulterioară încetării raportului de muncă.

Pentru aceste motive, deoarece în perioada 01.03.2003 - 05.07.2005, reclamantul având în serată o clauză de neconcurență în contractul individual de muncă, a fost prejudiciat, prin neplata indemnizației aferente obligației contractuale, instanța a obligat părâta să-i plătească acestuia indemnizația de neconcurență pentru această perioadă, în cuantum de 25% din salariul lunar menționat în actele adiționale încheiate succesiv de părți.

În temeiul art. L.4 din Anexa 2 la contractul individual de muncă și în baza prevederilor art. 25 C.muncii, reclamantul a solicitat acordarea indemnizației de mobilitate, calculată pentru ultimii 3 ani în cuantum de 25%. Astfel, părțile au convenit că având în vedere faptul că executarea atribuțiilor postului de către salariat nu se realizează într-un loc fix de muncă, salariatul să beneficieze de o compensație inclusă în salariul de bază brut prevăzut la punctul 11 al anexei. Conform prevederii amintite, în salariul de bază lunar brut de 1.192 euro este inclusă compensația pentru clauza de mobilitate, prevăzută la punctul L.4 din anexă.

Contractul de muncă reprezentând legea părților, iar atâta timp cât contraprestația prevăzută de Codul Muncii în sarcina angajatorului este stipulată și inclusă în salariu, fiind plătită reclamantului, acesta nu poate solicita un surplus, acesta constituind plată nedatorată. Din probatoriul administrat în cauză, declarația martorului I.R.I. a rezultat că angajaților care desfășurau activitate de teren li se acordau avansuri spre

decontare, în cazul reclamantului, suma fiind de aproximativ 1.300 euro pe lună, suma incluzând și cheltuielile de protocol. Pentru toate aceste motive, instanța a respins și acest capăt de cerere.

Conform prevederilor art. 6 din contractul individual de muncă, legea părților, reclamantul a fost angajat în condițiile în care timpul de lucru săptămânal este stabilit prin dispozițiile legale în vigoare și aplicabile salariaților din România. De asemenea, în cuprinsul contractului se prevede că nu se va plăti timpul suplimentar lucrat peste program pentru efectuarea activităților, acest timp se presupune a fi inclus în salariul lunar.

În lumina prevederilor art.108 C.muncii, acesta este timpul de muncă pe care salariatul a convenit, prin semnarea contractului, să îl folosească pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă. Prin anexa 2 părțile au convenit să reitereze prevederile legale în materie de ore suplimentare, stabilind că orele prestate peste programul normal se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu.

Aceste prevederi se completează cu cele cuprinse la art. 118, alin.1 C.muncii, conform cărora salariații pot efectua muncă suplimentară la solicitarea angajatorului.

În acest sens sunt și prevederile art. 119, alin. 1 C.muncii care prevede că munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite, stabilind însă un termen de 30 de zile în care acestea pot fi solicitate și efectuate, în situația depășirii acestui termen, prin imposibilitatea compensării prevăzute mai sus, art.120 alin. 1 C.muncii prevede obligativitatea plății sporului la salariu corespunzător, în acest sens, martorul audiat în cauză, prin atribuțiile pe care le deține în cadrul societății, a învederat instanței că reclamantul nu a avut cereri pentru acordarea zilelor libere și nici pentru plata orelor suplimentare.

În speță, reclamantul nu a fost în măsură să dovedească nici necesitatea efectuării și nici efectuarea orelor suplimentare, cu toate că s-a angajat în mai multe rânduri să probeze prin depoziția unor martori aceste fapte. Solicitarea orelor suplimentare în condițiile încetării raporturilor de muncă ori în situația unor divergențe ivite între angajat și angajator, este o chestiune des întâlnită în practică. De cele mai multe ori, însă cererile sunt nefondate, angajatul urmărind adesea să speculeze anumite omisiuni ale contractului de muncă ori ale legislației în materie.

Din probatoriul administrat în cauză, a rezultat însă că reclamantul, în desfășurarea programului de serviciu avea libertate deplină, având posibilitatea ca în cursul unei zile de muncă să aloce un număr de ore intereselor personale. Tocmai pentru aceste situații speciale, legiuitorul a prevăzut modalitățile alternative de compensare a timpului lucrat suplimentar, stabilind un termen fix și o procedură concretă. Atâta timp cât reclamantul nu a uzat de aceste prevederi la momentul respectiv, rezultă că nu a fost prejudiciat în nici un fel, el achiesând implicit la desfășurarea programului de lucru conform prevederilor contractuale.

Apreciind cererea de obligare la plata orelor suplimentare ca fiind nelegală și nefondată, instanța de fond a respins-o.

Conform prevederilor art. 5 C.muncii, în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii, fiind interzisă discriminarea directă sau în directă pe baza unor criterii enumerate la alin. 2. Sunt considerate discriminare directă, actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință întemeiate pe criteriile de la alin. 2 ce au ca scop sau efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii, întemeierea în mod aparent a faptelor pe criteriile enumerate, dar cu efectele discriminării directe, constituie discriminare în directă.

Aceste prevederi legale sunt în concordanță cu cele cuprinse în Convenția nr. 111/1958 a Organizației internaționale a Muncii, ratificată de România, privind discriminarea în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei. La art. 1 alin. 1 este definită discriminarea, ca fiind orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiate pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență națională sau origine socială, care are ca efect suprimarea sau știrbirea egalității de posibilități sau de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și de exercitare a profesiei, statele membre putând specifica și alte considerente în acest sens.

Astfel, O.G. nr. 137/2000 enumera la art. 2 alin. 2 o altă serie de criterii, iar la alin. 3 asimilează discriminării orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament în just. Din analiza textelor legale amintite, rezultă faptul că enumerarea acestor criterii nu are caracter limitativ și restrictiv, existând posibilitatea reglementării și altor situații care să impună aprecierea unei fapte ca fiind de discriminare.

De altfel, o astfel de enumerare care să cuprindă toate considerente pentru care s-ar crea discriminarea, nici nu ar fi posibilă dată fiind complexitatea relațiilor sociale și ar fi contrar principiilor de drept o atare limitare de încadrare a discriminării, bazată pe criteriile obiective, enumerate și excluderea unor criterii subiective ce au ca și efect cel puțin aceeași prejudiciere a unui salariat. Caracterul arbitrar al unei măsuri de diferențiere, ce are ca efect știrbirea egalității de tratament, este cu atât mai grav cu cât fapta nu are la bază nici un criteriu, ea fiind comisă din considerente pur discriminatorii, în contextul recunoscut al conflictului existent între angajat și angajator

În speță însă nici unul dintre toate aceste criterii nu este întâlnit, reclamantul aflându-se într-o mare eroare în ce privește discriminarea. Prin cererea introductivă a înțeles să încadreze comportamentul discriminator în atitudinea șicanatoare a angajatorului care în repetate rânduri i-a aplicat sancțiuni disciplinare numite "avertisment". Prerogativa aplicării sancțiunilor disciplinare aparține exclusiv angajatorului, iar instanța are posibilitatea în situația unui conflict de drepturi să cenzureze o astfel de sancțiune. Atâta timp cât reclamantul nu a înțeles să conteste sancțiunea aplicată, formularea unei contestații neînregistrată la instanță neputând fi luată în considerare, sancțiunea aplicată se presupune a fi temeinică și legală, iar echivalarea acesteia cu un act discriminatoriu este o eroare juridică.

Nici afirmațiile privind încercarea de înlăturare a reclamantului din cadrul societății nu pot fi reținute, atâta timp cât din cuprinsul corespondențelor purtate reiese în mod evident că reclamantul este cel care dorește încetarea raporturilor de muncă, angajatorul arătându-și disponibilitatea pentru continuarea colaborării.

În sfârșit, caracterul grav al erorii în care se află reclamantul a rezultat, cu certitudine din răspunsul dat la interogatoriul formulat de pârâtă. Astfel, la întrebarea privind formele de discriminare suferite și modul de manifestare al acestora, reclamantul a afirmat că îi era exploatată muncă, fără a i se indica în mod clar ce avea de făcut. Din cele învederate rezultă că în accepțiunea reclamantului, discriminarea este echivalentă cu prestarea unei activități de către un salariat în folosul unui angajator, ori aceasta este tocmai esența contractului individual de muncă, reglementată la art. 10 C.muncii ca fiind acea activitate prestată pentru și sub autoritatea unui angajator, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Nici a doua parte a răspunsului, neindicarea în concret a ceea ce avea de făcut, nu poate fi privită ca act de discriminare, acest aspect putând fi dedus din elaborarea unei fișe a postului ori prin detalierea unor prevederi contractuale.

În ce privește îngrădirea dreptului de acces la formarea profesională, instanța a constatat că între părți nu a existat nici o prevedere expresă privind obligația angajatorului de a achita contravaloarea cursului M.B.A. al I.A.P.A. București. Faptul că pârâta a înțeles să suporte o parte din cheltuieli ocazionate, nu poate duce la concluzia că angajatorul și-a asumat sarcina de a achita integral cursul. Reclamantul nu a făcut dovada contrară celor afirmate de pârâtă, potrivit cărora plata efectuată a reprezentat o sponsorizare a reclamantului, nefiind în fapt, un curs de formare profesională.

Împotriva sentinței, ambele părți au declarat recursuri în termen.

Analizând sentința prin prisma motivelor de recurs invocate de părți, Curtea reține următoarele.

Într-adevăr, reclamantul a fost angajatul pârâtei, iar pe durata relației contractuale, contractul de muncă a fost modificat în numeroase rânduri prin acte adiționale depuse la dosar.

Modificările de mai sus s-au datorat, pe de o parte, schimbării condițiilor contractuale prin acordul părților, iar pe de altă parte, corelărilor impuse de modificările survenite de legislația muncii.

Dar în ce privește petiția acțiunii reclamantului pentru constatarea nulității contractului de muncă, așa cum corect a reținut și tribunalul, chiar inserarea unei clauze abuzive nu poate atrage, așa cum pretinde reclamantul, nulitatea întregului act, ea putând atrage, eventual, nulitatea clauzei respective, cum de altfel prevăd și dispozițiile art. 57 alin. 4 Codul muncii.

Și sub aspectul celorlalte petiții ale acțiunii reclamantului respinse de tribunal, criticile reclamantului nu pot fi privite cu succes.

Astfel, s-a dovedit că în privința clauzei de mobilitate părțile au convenit pe parcursul derulării contractului ca reclamantul să beneficieze de o compensație inclusă în salariul brut de bază. De altfel, sub acest aspect, pe tot parcursul derulării contractului, reclamantul nu a formulat nici o obiecțiune.

Referitor la sporul pentru ore suplimentare, tribunalul a reținut corect că reclamantul nici măcar nu a fost în măsură să dovedească atât necesitatea efectuării cât și orele suplimentare, cu toate că s-a obligat să facă pe

parcursul derulării procesului acest lucru. De altfel și în acest caz, pe parcursul derulării contractului, reclamantul nu a avut cereri către pârâtă pentru plata orelor suplimentare și nici nu a formulat alte obiecțiuni.

În ce privește critica adusă sentinței pentru neacordarea daunelor morale, corect tribunalul a conchis că în speță nu s-a făcut dovada vreunei discriminări la care să fi fost supus reclamantul, potrivit criteriilor enumerate și de dispozițiile O.G. nr. 137/2000, astfel încât acesta să poată emite pretențiile formulate.

Referitor însă la petiția acțiunii reclamantului ce se referă la acordarea despăgubirilor consecință a clauzei de neconcurență, petit ce a fost admis în parte de către instanță și care a fost criticat de ambele părți, este de reținut următoarele:

Potrivit art. 20 (1) și (2) lit. b Codul muncii, în afara clauzelor generale prevăzute la art. 17 Codul muncii, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, cum ar fi clauza de neconcurență.

Art. 21 alin. 1 și 2 Codul muncii prevede că, clauza de neconcurență îl obligă pe salariat să nu presteze în interesul său propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său ori să nu presteze o activitate în favoarea unui terț care se află în relații de concurență cu angajatorul său și îl obligă pe angajator să-i plătească salariatului o indemnizație lunară. Clauza de neconcurență își produce efectele numai dacă în cuprinsul actului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului pe durata contractului.

Dar, în cazul din speță, contrar celor reținute de instanța de fond, nici clauza prevăzută la art. 3 din contractul individual de muncă încheiat între părți în anul 1997 și nici cea introdusă prin actul adițional din 3.01.2005 nu pot fi considerate clauze de neconcurență în înțelesul dispozițiilor mai sus arătate.

Astfel, pe lângă faptul că aceste clauze vizează activitățile secundare față de cea principală, ele nu vizează în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului pe durata contractului, nefiind expres prevăzute, astfel cum prevăd dispozițiile art. 21 alin. 2 Codul muncii.

Ca atare, în aceste condiții, nu se poate nicidecum reține, așa cum greșit a conchis instanța de fond, că așa-zisa clauză de neconcurență trebuie să-și producă efectele în sensul de a se acorda reclamantului indemnizația lunară prevăzută de art. 21 alin. 3 Codul muncii.

De altfel, se pare că nici reclamantul nu este suficient de convins în privința justeții pretențiilor sale privitoare la efectele clauzei de neconcurență, din moment ce pe parcursul derulării contractului nu a avut nici o pretenție față de pârâtă cu acest obiect.

Așa fiind, față de cele mai sus reținute, văzând și dispozițiile art. 299 și art. 312 C.pr.civ., Curtea va admite recursul pârâtei și va modifica sentința în sensul respingerii în întregime a acțiunii reclamantului și va respinge ca nefondat recursul acestuia. (Judecător Adrian Repede)

Secțiunea VI. Clauza de mobilitate și clauza de confidențialitate

14. Clauză de mobilitate. Conținut.

C.muncii, art. 20 alin. (2), art. 25

Conform dispozițiilor art. 20 alin. (2) lit. c) și art. 25 C. muncii, părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă.

Curtea de Apel Timișoara, Secția civilă – complet specializat de litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 561 din 7 martie 2006,

Prin sentința civilă nr. 1612 din 15 decembrie 2005, pronunțată de Tribunalul Arad în dosarul nr. 6429/2005, au fost admise contestațiile formulate de contestatorul M.R. împotriva deciziilor nr. 311 din 3

octombrie 2005 și nr. 319 din 5 octombrie 2005, emise de intimata C.N.A.D.N. S.A. – Direcția Regională de Drumuri și Poduri Timișoara, și, pe cale de consecință, s-a constatat nulitatea absolută a deciziei nr. 311 din 3 octombrie 2005, prin care s-a redus salariul de bază al contestatorului cu 10% pe trei luni, și s-a anulat decizia nr. 319 din 5 octombrie 2005, prin care contestatorul a fost mutat la A.C.I. Turnu dispunându-se restabilirea situației anterioare, în sensul că, contestatorul își va desfășura activitatea A.C.I. Nădlac.

Pentru a pronunța această hotărâre, prima instanță a reținut că decizia nr. 311 din 3 octombrie 2005, a fost emisă cu respectarea dispozițiilor art. 268 C.muncii, însă au fost nesocotite prevederile art. 267 alin. (2) C.muncii, în sensul că nu s-a procedat la convocarea în scris a contestatorului pentru cercetarea prealabilă disciplinară, astfel încât sunt aplicabile dispozițiile art. 267 alin. (1) C.muncii privind sancțiunea nulității absolute.

Totodată, s-a arătat că unitatea intimată a nesocotit prevederile art. 20 și art. 21 din Contractul colectiv de muncă, precum și dispozițiile art. 17 alin. (4), art. 41 alin. (1) și alin. (2) și art. 48 C.muncii la emiterea deciziei nr. 319 din 5 octombrie 2005, astfel încât a anulat această decizie. Susținerea unității că schimbarea locului de muncă s-a făcut cu respectarea dispozițiilor contractului individual de muncă a fost înlăturată, apreciindu-se că, față de prevederile art. 238 alin. (2) C.muncii, art. 21 din Contractul colectiv de muncă și pct. D din contractul individual de muncă, clauzele pct. D din contractului individual de muncă stabilesc drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractul colectiv de muncă și prin lege, fiind nelegale.

Intimata Direcția Regională Drumuri și Poduri T. a formulat recurs împotriva hotărârii judecătorești susmenționate, solicitând admiterea recursului, modificarea în tot a sentinței civile recurate și respingerea contestațiilor.

În motivarea cererii de recurs se arată că angajatorul a dispus ca numitul M.R. să-și desfășoare activitatea în punctul de frontieră A.C.I. Turnu, deoarece avea nevoie de personal, iar pct. D din contractul individual de muncă permite acest fapt. Angajatul nu și-a schimbat locul de muncă, având în vedere că în contractul de muncă se prevede că locul de muncă al acestuia este la A.V.T.R. Timișoara. Prin urmare, în mod greșit a anulat instanța decizia nr. 319/5.10.2005.

Recursul este fondat.

Clauza contractuală de la pct. D din contractul individual de muncă nr. 40 din 8 octombrie 2004, încheiat între părți, intitulată „Locul de muncă”, are următorul conținut: „activitatea se desfășoară la Secția A.V.T.R. Timișoara, dar dacă situația o impune, salariatul poate fi transferat în alt compartiment sau subunitate de pe raza de acțiune a D.R.D.P. Timișoara”. Din modul ei de formulare rezultă că are natura unei clauze de mobilitate.

Prin decizia nr. 319 din 5 octombrie 2005 emisă de recurentă s-a dispus ca, începând cu data de 10 octombrie 2005, contestatorul intimat – controlor trafic în cadrul Secției A.V.T.R. Timișoara – să-și desfășoare activitatea la A.C.I. Turnu, pentru a se asigura buna desfășurare a activității în cadrul Secției A.V.T.R. Timișoara.

Având în vedere clauza contractuală de la litera D din contractul individual de muncă încheiat între părți, sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul conform art. 264 C.muncii și conținutul deciziei nr. 319 din 5 octombrie 2005, instanța a apreciat că, în speță, nu s-a emis o decizie de sancționare, astfel încât nu este incidentă sancțiunea nulității absolute pentru încălcarea prevederilor art. 268 alin. (2) lit. d), e) și f) C.muncii.

Din coroborarea mențiunilor cuprinse în deciziile contestate, având în vedere și susținerile părților, rezultă că, prin decizia nr. 319 din 5 octombrie 2005, contestatorul intimat a fost mutat de la A.C.I. Nădlac la A.C.I. Turnu. Prin urmare, la momentul emiterii celor două decizi contestate, intimatul nu își desfășura activitatea la secția A.V.T.R. Timișoara, menționată la lit. D a contractului său individual de muncă.

Față de conținutul clauzei contractuale de la lit. D, din contractul individual de muncă încheiat între părți și de prevederile art. 25 C.muncii, care reglementează clauza de mobilitate, în speță, nu sunt incidente prevederile art. 17 alin. (4) raportat la art. 17 alin. (2) C.muncii, art. 41, art. 48 și art. 238 alin. (2) C.muncii, art. 20 și art. 21 din Contractul colectiv de muncă pentru a dispune anularea deciziei nr. 319 din 5 octombrie 2005 emisă de recurentă, așa cum a reținut prima instanță în considerentele hotărârii recurate.

Clauza de la lit. D din contractul individual de muncă încheiat între părți nu stabilește drepturi la un nivel inferior celui prevăzut prin contractul colectiv de muncă și prin lege, ci dă eficiență dispozițiilor art. 25 C.muncii.

15. Consilieri juridici. Spor de mobilitate și confidențialitate. inaplicabilitatea dispozițiilor art. 60 alin. (2) din Statutul profesiei de consilier juridic, consilierilor juridici având statut de funcționari publici.

Codul Muncii, art. 25 și art. 26
Statutul profesiei de consilier juridic, art.60 alin. (2)
Legea nr. 188/1999

Dispozițiile art. 60 alin. (2) din Statutul profesiei de consilier juridic, referitoare la plata sporurilor de mobilitate și confidențialitate sunt aplicabile exclusiv consilierilor juridici având statut de angajați, în baza unor contracte individuale de muncă.

Ele nu se aplică și consilierilor juridici numiți în funcție, aceștia având potrivit dispozițiilor art. 3 din Legea nr. 514/2003 statutul de funcționari publici. În acest caz, este vorba de raporturi de muncă ce își au izvorul într-un contract de drept public, unde libertatea contractuală a părților este în cea mai mare parte suplinită de legiuitor, astfel încât negocierea individuală nu este posibilă.

*(Î.C.C.J., Secția de contencios administrativ și fiscal,
Decizia nr. 2014 din 17 aprilie 2007)*

Notă: Legea nr. 188/1999 a fost republicată în *Publicată în "Monitorul oficial al României", partea I, nr. 365 din 29/05/2007.*

Prin sentința civilă nr.1968 din 26 septembrie 2006 a Curții de Apel București – Secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal a fost admisă în parte acțiunea formulată de reclamantii RG, HC, IR, ș.a. având ca obiect obligarea pârâtei Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale la emiterea unei decizii prin care să fie acordat sporul de mobilitate în cuantum de 25%, precum și sporul de confidențialitate în cuantum de 25%, începând cu data intrării în vigoare a Legii nr.524/2003 și la suportarea cheltuielilor pricinuite de reorganizarea profesiei.

instanța a obligat pârâta să deconteze reclamanților cheltuielile prilejuite de reorganizarea profesiei și a respins cererea de acordare a sporurilor de mobilitate și confidențialitate, ca neîntemeiată.

Pentru a pronunța această hotărâre instanța a reținut că reclamanții sunt funcționari publici, având funcția de consilieri juridici și au suportat cheltuielile ocazionate de reorganizare a profesiei în conformitate cu Legea nr.524/2003, cheltuieli care urmează să fie decontate de pârâtă în baza dispozițiilor art. 57 alin. (2) și (3) din Statutul profesiei de consilier juridic.

În ceea ce privește cererea de plată a unui spor de mobilitate și a unui spor de confidențialitate, instanța a apreciat că aceasta este neîntemeiată deoarece dispozițiile art.60 alin. (2) din Statutul profesiei de consilier juridic, care face trimitere la Legea nr.53/2003 –Codul muncii, nu sunt aplicabile reclamanților, aceștia fiind funcționari publici și nu angajați cu contract de muncă. instanța de fond a mai reținut funcționarul public este remunerat în conformitate cu dispozițiile imperative ale legislației în vigoare, neavând posibilitatea să negocieze îndemnizația și sporurile pe care le primește.

Reclamanții au declarat recurs arătând că, fără putință de tăgadă, dispozițiile Legii nr.514/2003 precum și cele ale Statutului profesiei de consilier juridic sunt aplicabile consilierilor juridici, indiferent de natura raportului în temeiul căruia un consilier își exercită profesia, raport de muncă sau raport de serviciu.

Recurenții au susținut că în mod greșit instanța de fond a reținut că dispozițiile art.60 alin. (2) din Statutul profesiei consilierului juridic, referitoare la plata sporurilor de mobilitate și confidențialitate, nu sunt opozabile autorităților și instituțiilor publice, câtă vreme potrivit acestui text consilierul juridic numit în funcție

are dreptul să beneficieze, pe lângă remunerația de bază și de prestații suplimentare în bani reprezentând clauza de mobilitate și clauza de confidențialitate în temeiul art. 25 și art. 26 din Legea nr.53/2003.

În fine, recurenții au mai susținut că întrucât consilierul juridic are obligația de a se deplasa la instanțele judecătorești precum și obligația păstrării secretului profesional, este îndreptățit să beneficieze de prestații suplimentare în bani, reprezentate de cele două sporuri solicitate.

Recursul este nefondat.

Potrivit art.2 din Legea nr.514/2003, privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic, consilierul juridic poate fi numit în funcție sau angajat în muncă, în condițiile legii. Articolul 3 din același act normativ stabilește expres și diferențele de statut aplicabil, menționând că are statutul funcționarului public, consilierul juridic numit în funcție, potrivit funcției și categoriei acesteia în vreme ce consilierul juridic angajat în muncă are statut de salariat.

De aici și regimurile juridice diferite, aplicabile celor două posibile categorii de consilieri juridici, respectiv pentru funcționarii publici și pentru salariați.

Legea nr.188/1999 constituie dreptul comun pentru toate categoriile de funcționari publici, iar codul muncii este aplicabil prioritar raporturilor juridice de muncă întemeiate pe un contract individual de muncă

Totodată, art. 60 alin. (1) din Statutul profesiei de consilier juridic stipulează că pentru activitatea sa profesională, consilierul juridic are dreptul la o remunerație de bază, stabilită prin negociere pentru consilierul juridic ce are statut de salariat, sau conform legilor speciale pentru cel numit în funcție.

Cum în cauza de față a rezultat necontestat că recurenții reclamanți sunt consilieri juridici numiți în funcții publice în cadrul C.N.P.A.S., Înalta Curte reține că în mod corect instanța de fond a stabilit că acestora le sunt aplicabile dispozițiile Legii nr.188/1888, ca drept comun pentru toate categoriile de funcționari publici.

Nu pot fi primite criticile recurenților, în condițiile în care, deși similar cu regimul salariaților, regimul juridic de drept comun aplicabil funcționarilor publici prezintă numeroase particularități, cea mai importantă derivând din actul de în vestire într-o anumită funcție publică.

Din această perspectivă, deși în cazul funcționarului public există un acord de voințe întrucât numirea unei persoane în calitatea de funcționar public se realizează numai cu consimțământul său, nu ne aflăm în prezența unui contract individual de muncă, în accepțiunea Codului Muncii, ci a unui contract de drept public sau de drept administrativ, astfel cum a fost definit în doctrină, în cazul căruia libertatea contractuală a părților este în cea mai mare parte suplinită de legiuitor, nefiind posibilă negocierea individuală.

În aceste condiții, corect a reținut instanța de fond că prevederea art. 60 alin.(2) din Statutul profesiei de consilier juridic, făcând referire expresă la negocierea prestațiilor suplimentare, prevedere care de altfel nu poate fi analizată decât în corelație cu alineatul (1) al aceluiași text, sus-citat, îi vizează exclusiv pe consilierii juridici având statut de angajați, în baza unor contracte individuale de muncă, susceptibile de negocierea unor clauze suplimentare, cum ar fi clauza de mobilitate și cea de confidențialitate.

De altfel aceste clauze specifice sunt prevăzute numai de Codul Muncii nu și în dreptul comun aplicabil funcționarilor publici.

Recursul a fost respins.

16. Spor de mobilitate și confidențialitate. Consilieri juridici numiți în funcții publice.

C. muncii, art. 25

C. muncii, art. 26

Consilierii juridici numiți în funcții publice nu beneficiază de sporuri de confidențialitate și mobilitate atâta vreme cât legiuitorul în cuprinsul actelor normative privitoare la salarizarea funcționarilor publici nu a prevăzut acordarea lor pentru consilierii juridici; între aceștia și alte categorii de funcționari publici cărora li s-au acordat de legiuitor sporuri nu există discriminare deoarece nu prestează același gen de activități; stipularea în cuprinsul statutului consilierilor juridici a posibilității obținerii acestor

sporuri prin negociere nu echivalează cu acordarea lor în mod automat, atâta vreme cât statutul nu poate fi încadrat în categoria actelor normative.

*(Curtea de Apel Oradea - Secția comercială și de contencios administrativ și fiscal
Decizia nr.46/CA/1 martie 2007)*

Prin sentința nr.219/CA din 4 iulie 2006 pronunțată în dosar nr.2719/CA/2005, Tribunalul Bihor a respins acțiunea în contencios administrativ formulată de reclamantii A.A., B.A., C.M.E., N.M.D., O.M.S., V.R.A., C.T.M., C.A.A., C.N.G., D.E.F., P.M.R. și R.A. în contradictoriu cu pârâta Direcția Generală a Finanțelor Publice, pentru emiterea unei decizii privind acordarea sporului de mobilitate și confidențialitate și suportarea cheltuielilor de reorganizare a profesiei.

Pentru a pronunța astfel, instanța a avut în vedere ca reclamantii sunt numiți în funcții publice de consilieri juridici la Direcția Generală a Finanțelor Publice și sunt înscrși în Asociația Consilierilor Juridici din Sistemul Financiar Bancar.

Prin referatul înregistrat la nr.31126/15 martie 2006, reclamantii au solicitat conducerii Direcția Generală a Finanțelor Publice să emită o decizie prin care să li se acorde un spor de mobilitate și confidențialitate în cuantum de 30% la salariul de încadrare și aprobarea suportării de către Direcția Generală a Finanțelor Publice a cheltuielilor ocazionate cu reorganizarea profesiei de consilier juridic în baza Legii 514/2003. Drept urmare, pârâta a comunicat reclamantilor prin adresa ca nu considera ca există un temei legal pentru acordarea drepturilor cerute de consilierii juridici.

Reclamantilor, în calitate de funcționari publici, li s-a aplicat Legea 188/1999 republicată. Funcționarul public are un statut legal și nu contractual.

Sporurile convenite funcționarilor publici, nu pot fi decât cele prevăzute în sistemul de salarizare a funcționarilor publici.

Stabilirea prin negociere a unor sporuri neprevăzute de lege nu sunt compatibile cu statutul și sistemul de salarizare a funcționarilor publici.

Legea nu reglementează nici suportarea de către instituția publică a cheltuielilor ocazionate de înscrierea consilierilor juridici în asociațiile profesionale.

În statutul profesiei de consilier juridic se prevede dreptul acestuia de a negocia prestații suplimentare în bani reprezentând clauza de mobilitate și clauza de confidențialitate, precum și faptul că instituția va suporta sau va deconta acestuia cheltuielile pentru reorganizarea profesiei. Însă, acest statut, nu poate fi încadrat în categoria actelor normative adoptate de persoane juridice - altele decât autoritățile publice, care au fost abilitate prin lege să asigure executarea unei legi.

Împotriva acestei hotărâri au declarat recurs, în termen de reclamantii, solicitând admiterea acestei cauze de atac, modificarea hotărârii atacate și admiterea acțiunii formulate de aceștia, în sensul obligării pârâtei Direcția Generală a Finanțelor Publice să emită o decizie prin care să opereze modificările de încadrare și stabilirea drepturilor și obligațiilor consilierilor juridici prin acordarea unui spor de mobilitate și confidențialitate, în cuantum de 30% începând cu data înscrierii în colegiu și să suporte cheltuielile pentru reorganizarea profesiei, în baza Legii nr.514/2003, ocazionate de : înscrierea în colegiu, achiziționarea robei, a legitimației de consilier juridic, a insignei, ștampilelor profesionale, precum și a tuturor registrelor de evidență profesională.

În motivarea recursului s-a arătat că hotărârea atacată este neîntemeiată și nelegală , față de prevederile imperative ale actelor normative în materie, față de practica judecătorească și față de prevederile

legale privind protecția împotriva discriminării - Legea 514/2003, Statutul profesiei de consilier juridic, codul muncii, Legea 188/1999, Constituția României, OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificata și completata, Declarația Universală a Drepturilor Omului, Convenția nr.111 privind discriminarea în domeniul forței de muncă și profesiei, adoptata în 1958 de O.I.M.

Instanța de fond, prin restrângerea nejustificata a prevederilor legale în materie, respectiv ca Legea 514/2003 nu ar fi aplicabilă consilierilor juridici încadrați la instituțiile publice, a exclus nelegal profesia de consilier juridic încadrat la instituțiile publice din categoria profesiilor juridice, care se organizează ca un corp profesional și se exercita conform Legii 514/2003 și Statutului profesiei de consilier juridic.

Soluția primei instanțe creează astfel o poziție discriminatorie ce duce la în egalitatea de tratament al membrilor unui corp profesional cu aceleași obligații dar nu și cu aceleași drepturi.

S-a mai arătat în motivarea recursului ca în cauza sunt aplicabile dispozițiile art.16 și 24 alin.2 din Legea 514/2003, art.29 alin.2 din Legea 188/1999, art.60 alin.2 din Statutul profesiei de consilier juridic, art.25 și 26 din Codul muncii.

Intimata pârâta Direcția Generală a Finanțelor Publice, prin întâmpinarea formulată în cauza, a solicitat respingerea recursului ca nefondat deoarece recurenții reclamanți au calitate de funcționari publici al căror statut este reglementat de prevederile Legii 188/1999 republicata, ca urmare prevederile Codului muncii nu sunt aplicabile în speță și ca o consecință a acestui fapt, nu aveau cum sa fie încălcate așa cum susțin recurenții.

Examinând cauza, prin prisma motivelor de recurs invocate și din oficiu, în temeiul dispozițiilor art.3041 Cod procedură civilă, instanța a constatat ca recursul este neîntemeiat. Soluția de respingere a acțiunii formulate de recurenții reclamanți este corecta, deoarece pentru acordarea drepturilor cerute de aceștia prin acțiune, respectiv sporul de mobilitate și confidențialitate și suportarea de către intimata a cheltuielilor de reorganizare a profesiei, nu există un temei legal.

Recurenții reclamanți dețin funcțiile publice de consilieri juridici în cadrul Direcției Generale a Finanțelor Publice, prin numire în aceste funcții, situație în care conform dispozițiile art.3 din Legea 514/2003 privind statutul consilierilor juridici conform cărora "consilierul juridic numit în funcție are statutul funcționarului, potrivit funcției și categoriei acesteia", acestora le sunt aplicabile Dispozițiile cuprinse în legea 188/1999 privind statutul funcționarului public, precum și prevederile legale privind salarizarea funcționarilor publici cuprinse în acte normative speciale.

Prin urmare, drepturile salariale și alte drepturi ale funcționarilor publici, inclusiv sporurile, trebuie sa fie expres prevăzute de lege. Dispozițiile legale privind salarizarea funcționarilor publici, respectiv OUG 92/2004 și OUG 2/2006 nu prevăd pentru funcționarii publici care îndeplinesc funcțiile publice de consilieri juridici acordarea sporurilor de mobilitate și confidențialitate cerute de către reclamanți și nici suportarea de către instituția publică a cheltuielilor de reorganizare a profesiei.

Nici Dispozițiile legale invocate de către reclamanți în acțiune, respectiv Legea 514/2003, Legea 53/2003, Legea 188/1999, Codul muncii nu prevăd acordarea acestor sporuri pentru consilierii juridici, iar în ceea ce privește Statutul profesiei de consilier juridic publicat în Monitorul Oficial 684/2004, acesta nu reprezintă un act normativ și nu poate fi avut în vedere de către instanța la admiterea recursului.

Referitor la motivul privind discriminarea, invocat de recurenți, s-a constatat ca aceștia nu sunt supuși discriminării în raport de alți consilieri juridici angajați în alte instituții publice sau numiți în funcția de consilier juridic, prevederile legale ce reglementează activitatea consilierilor juridici, atât pentru cei angajați cât și pentru cei numiți nu prevăd, așa cum am arătat mai sus, acordarea drepturilor solicitate de către recurenții reclamanți prin acțiunea formulata.

Practica judiciară invocată de către recurenți nu constituie izvor de drept, astfel ca aceasta nu poate constitui temei legal pentru admiterea acțiunii.

În ceea ce privește aplicarea dispozițiilor Legii 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic s-a constatat că instanța de fond nu a restrâns aplicarea acestora doar pentru consilierii juridici angajați ci a arătat că prin aceste prevederi legale nu se derogă de la statutul legal al funcționarilor publici sub aspectul salarizării și acordării drepturilor salariale, respectiv că nici Legea 514/2003 nu cuprinde o reglementare în sensul celor două sporuri de mobilitate și de confidențialitate și nici în sensul suportării de către instituția publică a cheltuielilor ocazionate de înscrierea consilierilor juridici în asociații profesionale.

Pentru aceste considerente, instanța a constatat că motivul de recurs prevăzut de dispozițiile art.304 pct.9 Cod procedură civilă, invocat de recurenți este neîntemeiat, hotărârea pronunțată de Olanța de fond fiind temeinică și legală, motiv pentru care, în temeiul dispozițiilor art.312 alin.1 Cod procedura civilă a fost respins ca nefondat recursul.

Secțiunea VII. Cumul de funcții

17. Spor pentru exercitarea temporară a unei funcții suplimentare

C. muncii, art. 35

Conform dispozițiilor art. 158 din CCM încheiat la nivelul C. N. H în cazul exercitării temporare a unei funcții suplimentare salarizarea personalului se face cu un procent de 50% din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat. Or, petentul, exercită atribuții privind asistența juridică la cele 2 subunități în timpul programului de lucru, în mod permanent, atribuții prevăzute de fișa postului de consilier juridic la E. M., astfel că acesta nu se află în situația prevăzută de art. 158 din CCM și nici în cea prevăzută de art. 35 Codul muncii privind cumulul de funcții.

(Tribunalul Hunedoara sentința civilă nr. 41/2004)

Prin acțiunea nr. 7511 din 10.11.2003 reclamantul F. A. A. a chemat în judecată pe pârâta C. N. H. SA Petroșani, solicitând obligarea acesteia la plata sporului pentru exercitarea unei funcții suplimentare în procent de 50% din salariul de bază, prevăzut de CCM încheiat la nivelul unității pe anul 2003, începând cu data de 1 octombrie 2003. În motivarea acțiunii, petentul a susținut în esență că a fost desemnat să acorde asistență juridică subunităților E. M Bărbăteni și E. M Valea de Brazi din cadrul CNH Petroșani, iar printr-o adresă a pârâtei, i s-a adus la cunoștință că nu poate beneficia de sporul pentru exercitarea unei funcții suplimentare, întrucât în organigrama celor 2 unități nu există postul de consilier juridic, iar atribuțiile privind asistența juridică la cele 2 exploatări se prestează în timpul programului de lucru.

Măsura dispusă - susține reclamantul - este contrară prevederilor contractului colectiv de muncă întrucât inexistența postului la cele două subunități nu sunt de natură a justifica neacordarea sporului, în condițiile în care prestarea asistenței juridice este prevăzută ca sarcină suplimentară de serviciu în fișa postului.

Prin întâmpinare, pârâta a solicitat respingerea acțiunii formulate de reclamant ca netemeinică și nelegală susținând că petentul a fost numit să asigure asistență juridică la cele 2 subunități determinat de necesitatea unei mai bune organizări a activității la nivelul întregii companii, reclamantul fiind informat în scris că urmează să i se modifice contractul individual de muncă, iar acesta a fost de acord cu modificările propuse.

Din examinarea actelor și lucrărilor dosarului, instanța reține următoarele:
Reclamantul F. A. A. deține funcția de consilier juridic în cadrul C. N. H. Petroșani - E. M. Vulcan. Prin decizia nr. 565 din 27.08.2003 emisă de conducerea pârâtei, reclamantul a fost numit să acorde asistență juridică la E.

M Bărbăteni și E. M Valea de Brazi. În urma referatului nr. 12535 din 17.10,2003 întocmit de petent, de comun acord s-a stabilit ca program de lucru la cele 2 subunități ziua de luni a fiecărei săptămâni.

Conform dispozițiilor art. 158 din CCM încheiat la nivelul C. N. H Petroșani, în cazul exercitării temporare a unei funcții suplimentare salarizarea personalului se face cu un procent de 50% din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat. Or, petentul, exercită atribuții privind asistența juridică la cele 2 subunități în timpul programului de lucru, în mod permanent, atribuții prevăzute de fișa postului de consilier juridic la E. M. Vulcan, astfel că acesta nu se află în situația prevăzută de art. 158 din CCM și nici în cea prevăzută de art. 35 Codul muncii privind cumulul de funcții.

Mai mult, reclamantul a fost de acord cu modificările propuse, semnând actul adițional la contractul individual de muncă nr. 1 din 28.08.2003, unde la art. 3 se stipulează expres faptul că salariul de bază brut și sporurile avute se mențin neschimbate.

Având în vedere cele enunțate, acțiunea reclamantului urmează a fi respinsă.

Dreptul securității sociale

Acordarea unor drepturi persoanelor persecutate de către regimurile instaurate în România cu începere de la 6 septembrie 1940 până la 6 martie 1945 din motive etnice

(Înalta Curte de Casație și Justiție - secțiunile unite -
Dosar nr. 11/2007, decizia Nr. XLI (41) din 7 mai 2007
Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 833 din 05/12/2007)

În practica instanțelor judecătorești s-a constatat că nu există un punct de vedere unitar în legătură cu aplicarea dispozițiilor art. 1 lit. c) din Ordonanța Guvernului nr. 105/1999 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate de către regimurile instaurate în România cu începere de la 6 septembrie 1940 până la 6 martie 1945 din motive etnice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 189/2000.

Astfel, unele instanțe au considerat că beneficiază de măsurile reparatorii prevăzute în art. 1 lit. c) din Ordonanța Guvernului nr. 105/1999, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 189/2000, numai cetățenii români care, în perioada 6 septembrie 1940 - 6 martie 1945, s-au refugiat, au fost strămutați sau expulzați pe teritoriile aflate sub jurisdicția statului român, argumentându-se că de aceste măsuri nu pot beneficia și cetățenii români care și-au schimbat domiciliul din teritoriile aflate sub administrație românească în teritoriile ocupate vremelnic de Ungaria horthystă, în condițiile în care statul român nu și-a persecutat cetățenii pe motiv de apartenență etnică.

Alte instanțe, dimpotrivă, s-au pronunțat în sensul că beneficiază de măsurile reparatorii reglementate în Ordonanța Guvernului nr. 105/1999, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 189/2000, orice cetățean român, indiferent de naționalitate, care în perioada regimurilor instaurate cu începere de la 6 septembrie 1940 până la 6 martie 1945, suferind persecuții din motive etnice, a fost refugiat, expulzat sau strămutat în altă localitate, indiferent dacă la data strămutării avea domiciliul pe teritoriul statului român sau pe teritoriile românești aflate sub ocupația altor state și dacă localitatea în care s-a refugiat ori în care a fost expulzat sau strămutat se afla sub administrația unui stat străin.

În justificarea acestui punct de vedere s-a motivat că dispozițiile art. 1 lit. c) din ordonanța menționată nu condiționează existența persecuției din motive etnice în raport cu naționalitatea română, ci de cetățenia română, astfel că măsurile reparatorii îi privesc, în egală măsură, pe toți cetățenii români care au suferit persecuții în acea perioadă, ca urmare a refugiului, expulzării sau strămutării în altă localitate, fără a se face distincție dacă a avut loc pe teritoriul statului român sau în afara lui.

S-a subliniat totodată că motivul refugiului nu poate fi apreciat decât în raport cu realitățile momentului, când erau notorii persecuțiile exercitate pe considerente etnice în urma modificării hotarelor României prin cedarea unei părți a Ardealului Ungariei.

Aceste din urmă instanțe au interpretat și au aplicat corect dispozițiile legii.

Într-adevăr, potrivit art. 1 lit. c) din Ordonanța Guvernului nr. 105/1999 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate de către regimurile instaurate în România cu începere de la 6 septembrie 1940 până

la 6 martie 1945 din motive etnice, astfel cum a fost aprobată prin Legea nr. 189/2000 și modificată prin art. I din Legea nr. 586/2002, între cetățenii români ce beneficiază de drepturile instituite de această ordonanță, din cauza persecuțiilor din motive etnice suferite în acea perioadă, este menționată și persoana care "a fost refugiată, expulzată sau strămutată în altă localitate".

În explicarea semnificației expresiei strămutată, în Normele pentru aplicarea prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 105/1999 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate de către regimurile instaurate în România cu începere de la 6 septembrie 1940 până la 6 martie 1945 din motive etnice, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 127/2002, se precizează, la art. 2, că "prin persoană care a fost strămutată în altă localitate... se înțelege persoana care a fost mutată sau care a fost obligată să își schimbe domiciliul în altă localitate din motive etnice", adăugându-se că "în această categorie se includ și persoanele care au fost expulzate, s-au refugiat, precum și cele care au făcut obiectul unui schimb de populație ca urmare a unui tratat bilateral".

Din coroborarea acestor dispoziții reiese astfel voința neîndoielnică a legiuitorului de a acorda măsuri reparatorii oricărui cetățean român care în perioada 6 septembrie 1940 - 6 martie 1945 a avut de suferit persecuții din motive etnice, pentru a nu se crea vreo situație de inegalitate sau discriminare în drepturi, indiferent dacă refugiul, expulzarea sau strămutarea a avut loc din teritoriile ocupate de un stat străin în teritoriile românești ori din cele aflate sub jurisdicția statului român în cele care s-au aflat vremelnic în administrația altor state, în scopul asigurării deplinei realizări a principiului protecției tuturor cetățenilor.

Sub acest aspect este de observat că actele normative menționate impun ca dispozițiile pe care le cuprind să fie interpretate în sensul că legiuitorul, ținând seama de situațiile grele create prin presiunile exercitate în perioada la care s-a făcut referire de unele state vecine României, care au determinat importante cedări de teritorii în favoarea acelor state, urmate de inevitabile mișcări de populații, nevoite să se refugieze, ori expulzări sau strămutări de persoane în alte localități, a înțeles să acorde anumite drepturi celor persecutați, fără să facă distincție dacă refugiul, expulzarea sau strămutarea a avut loc pe teritoriul statului român sau în afara acestuia.

Așadar, interpretarea corectă și completă a dispozițiilor art. 1 lit. c) din Ordonanța Guvernului nr. 105/1999, astfel cum a fost aprobată prin Legea nr. 189/2000 și modificată ulterior prin art. I din Legea nr. 586/2002, duce la concluzia că, independent de naționalitate, cetățenii români persecutați din motive etnice de regimurile instaurate în perioada de 6 septembrie 1940 - 6 martie 1945, dacă la data strămutării aveau domiciliul pe teritoriul statului român sau pe teritoriile românești aflate sub ocupația altor state, indiferent dacă localitatea în care au fost strămutați ori s-au refugiat se afla sub jurisdicție românească sau sub dominația altui stat, beneficiază de măsurile reparatorii prevăzute în art. 1 lit. c) din Ordonanța Guvernului nr. 105/1999, astfel cum a fost aprobată prin Legea nr. 189/2000 și modificată ulterior prin art. I din Legea nr. 586/2002.

În consecință, în temeiul dispozițiilor art. 25 lit. a) din Legea nr. 304/2004 privind organizarea judiciară, republicată, precum și al art. 329 din Codul de procedură civilă, urmează a se admite recursul în interesul legii și a se decide în sensul arătat mai sus.

PENTRU ACESTE MOTIVE

În numele legii

D E C I D:

Admit recursul în interesul legii declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție.

În aplicarea dispozițiilor art. 1 lit. c) din Ordonanța Guvernului nr. 105/1999 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate de către regimurile instaurate în România cu începere de la 6 septembrie 1940 până la 6 martie 1945 din motive etnice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 189/2000, stabilește:

Cetățenii români, indiferent de naționalitate, care au fost persecutați din motive etnice de regimurile instaurate în perioada 6 septembrie 1940 - 6 martie 1945, indiferent dacă la data strămutării aveau domiciliul pe teritoriul statului român sau pe teritoriile românești aflate sub ocupația altor state și indiferent dacă

localitatea în care au fost strămutați ori s-au refugiat se afla sub jurisdicție românească ori sub administrația unui alt stat, beneficiază de măsurile reparatorii prevăzute de textul de lege mai sus menționat.

Obligatorie, potrivit art. 329 alin. 3 din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică, astăzi, 7 mai 2007.

Legislație

Apariții legislative în luna ianuarie 2008

a) Dreptul muncii

1. Hotărârea Guvernului nr. 36/2008 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1.768/2005 privind preluarea din carnetele de muncă a datelor referitoare la perioadele de stagiu de cotizare realizat în sistemul public de pensii anterior datei de 1 aprilie 2001

- Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 50 din 22/01/2008

Actul a intrat în vigoare la data de 22 ianuarie 2008:

Text:

Art. I. - Hotărârea Guvernului nr. 1.768/2005 privind preluarea din carnetele de muncă a datelor referitoare la perioadele de stagiu de cotizare realizat în sistemul public de pensii anterior datei de 1 aprilie 2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.183 din 28 decembrie 2005, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Articolul 1 se modifică și va avea următorul cuprins:

"Art. 1. - În vederea aplicării prevederilor art. 160 alin. (6) din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare, se va desfășura activitatea de preluare din carnetele de muncă a datelor referitoare la perioadele de stagiu de cotizare realizat în sistemul public de pensii anterior datei de 1 aprilie 2001, precum și a veniturilor salariale aferente, elemente care, conform legii, sunt utilizate la calculul pensiilor, și se va crea o arhivă electronică prin scanarea carnetelor de muncă."

2. La articolul 2, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alineatul (11), cu următorul cuprins:

"(11) În situația foștilor asigurați ai sistemului public de pensii, care nu au domiciliul sau reședința în România, carnetul de muncă poate fi prezentat pentru prelucrare casei teritoriale de pensii în a căreia rază au fost asigurați ultima dată sau, după caz, din raza de domiciliu a persoanei desemnate de către titular."

3. La articolul 2, după alineatul (5) se introduc două noi alineate, alineatele (6) și (7), cu următorul cuprins:

"(6) Termenul limită de predare a carnetelor de muncă de către persoanele fizice și juridice pentru activitatea de preluare a datelor este 30 noiembrie 2008.

(7) Termenul limită de predare a carnetelor de muncă de către persoanele fizice și juridice pentru activitatea de scanare a carnetelor de muncă este cel prevăzut la art. 3 alin. (2)."

4. Articolul 3 se modifică și va avea următorul cuprins:

"Art. 3. - (1) Pentru realizarea activității de preluare a datelor din carnetele de muncă sau din alte documente complementare necesare dovedirii stagiului de cotizare, inclusiv cea de creare a arhivei electronice prin scanarea carnetelor de muncă, se autorizează contractarea de către Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale cu Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, denumit în continuare institut, a unor servicii ce urmează să fie prestate de către acesta.

(2) Activitatea prevăzută la art. 1 se desfășoară pe o perioadă de 3 ani, începând cu data intrării în vigoare a primului contract de prestări de servicii dintre Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale și institut."

5. La articolul 4, după litera d) se introduce o nouă literă, litera e), cu următorul cuprins:

"e) activități de scanare, indexare, validare și arhivare electronică, inclusiv activitățile conexe acestora."

6. Articolul 5 se modifică și va avea următorul cuprins:

"Art. 5. - Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale va acoperi integral costurile aferente tuturor serviciilor efectuate de institut, în care se includ și drepturile de regie generală ale acestuia, limitate la maximum 4% din costurile respective."

7. La articolul 6, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alineatul (11), cu următorul cuprins:

"(11) Pentru anul 2008 numărul maxim de personal prevăzut la alin. (1) este 900."

8. După articolul 8 se introduc patru noi articole, articolele 9, 10, 11 și 12, cu următorul cuprins:

"Art. 9. - Persoanele fizice și juridice care dețin sau păstrează, potrivit prevederilor legale, cartele de muncă sunt obligate să le predea, în integralitate, caselor teritoriale de pensii, la termenele stabilite de către acestea.

Art. 10. - În situația cartelelor de muncă aflate în evidența inspectoratelor teritoriale de muncă, calendarul desfășurării activităților prevăzute la art. 1 se stabilește pe bază de protocoale încheiate, în termen de 5 zile de la data intrării în vigoare a contractului pe anul 2008 cu institutul, între inspectoratele teritoriale de muncă și casele teritoriale de pensii.

Art. 11. - (1) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 300 la 600 lei, în cazul persoanelor fizice, și de la 1.500 la 5.000 lei, în cazul persoanelor juridice, încălcarea prevederilor art. 2 și 9.

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor prevăzute la alin. (1) se fac de către personalul împuternicit în acest sens prin ordin al ministrului muncii, familiei și egalității de șanse.

Art. 12. - Prevederile art. 11 cu privire la stabilirea și sancționarea contravențiilor se completează cu dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare."

Art. II. - Hotărârea Guvernului nr. 1.768/2005 privind preluarea din cartelele de muncă a datelor referitoare la perioadele de stagiu de cotizare realizat în sistemul public de pensii anterior datei de 1 aprilie 2001, cu modificările și completările aduse prin prezenta hotărâre, se va republica, dându-se textelor o nouă numerotare.

2. Hotărârea Guvernului nr. 37/2008 pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor.

- Publicată în MOF nr. 45 - 21/01/2008

Actul a intrat în vigoare la data de 21 ianuarie 2008

Text:

Art. I. - Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 332 din 17 mai 2007, se modifică după cum urmează:

1. Articolul 4 va avea următorul cuprins:

"Art. 4. - (1) Supravegherea sănătății lucrătorilor este asigurată de către medicii specialiști de medicina muncii.

(2) Până la data de 31 decembrie 2010, medicii specialiști în medicină generală ori în medicină de familie, care au obținut, potrivit legii, atestat în specialitatea medicină de întreprindere, pot desfășura activități în domeniul supravegherii sănătății lucrătorilor, cu excepția încheierii fișei de aptitudine prevăzute la art. 16 alin. (6)."

2. La articolul 16, alineatul (7) se abrogă.

3. La anexa nr. 1 "Fișa 124. Munca în rețelele de foarte înaltă, înaltă, medie și joasă tensiune, aflate sau nu sub tensiune", subtitlul "Contraindicații", litera B "pentru rețelele electrice de medie și joasă tensiune", al doilea marcator va avea următorul cuprins:

"• discromatopsie: la cei care efectuează lucrări ce necesită percepția corectă a culorilor;"

Art. II. - Prevederile art. 4 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, cu modificările aduse prin prezenta hotărâre, se aplică și medicilor de medicină generală cu atestat în medicină de întreprindere, care, la data intrării în vigoare a prezentului act normativ, sunt încadrați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, având o vechime de minimum 3 ani în aceeași întreprindere.

3. Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier.

Publicată în MOF nr. 49 - 22/01/2008.

Actul a intrat în vigoare la data de 22 ianuarie 2008

Text:

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 1. - Prezenta hotărâre stabilește regulile privind organizarea timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, în vederea îmbunătățirii sănătății și protecției acestora, pentru creșterea siguranței rutiere, precum și în vederea armonizării condițiilor de concurență loială între transportatorii rutieri.

Art. 2. - (1) Prevederile prezentei hotărâri se aplică persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier care fac obiectul Regulamentului Parlamentului European și al Consiliului (CE) nr. 561/2006 de armonizare a anumitor dispoziții din domeniul social privind transportul rutier și amendare a Regulamentului Consiliului (CEE) nr. 3.821/85 și Regulamentului Consiliului (CE) nr. 2.135/98 și abrogare a Regulamentului Consiliului (CEE) nr. 3.820/85 sau activități de transport rutier care fac obiectul Acordului european privind activitatea echipajelor vehiculelor care efectuează transporturi rutiere internaționale (AETR), denumit în continuare Acordul AETR.

(2) Prin derogare de la prevederile alin. (1), prevederile prezentei hotărâri se aplică conducătorilor auto independenți începând cu data de 23 martie 2009.

Art. 3. - (1) În sensul prezentei hotărâri, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) timp de muncă al lucrătorului mobil - perioada de la începutul până la sfârșitul timpului de lucru, în cursul căreia lucrătorul mobil se află la postul său de lucru, la dispoziția angajatorului și în exercițiul funcțiilor sau activităților sale, adică:

- perioada dedicată tuturor activităților de transport rutier. Aceste activități sunt, cu precădere, următoarele:

(i) conducerea autovehiculului;

(ii) încărcarea și descărcarea;

(iii) ajutorul acordat pasagerilor la urcarea și coborârea din vehicul;

(iv) curățenia și întreținerea tehnică;

(v) toate celelalte activități vizând asigurarea siguranței vehiculului, a încărcăturii sale și a pasagerilor sau îndeplinirea obligațiilor legale ori de reglementare direct legate de operațiunea de transport aflată în desfășurare, inclusiv supravegherea încărcării și descărcării, formalitățile administrative legate de poliție, vamă, serviciul de imigrare etc.;

- perioadele de timp în care lucrătorul mobil nu poate dispune liber de timpul său și i se cere să fie la postul său de lucru, gata să întreprindă activitatea sa normală, îndeplinind anumite sarcini asociate serviciului, în special în timpul perioadelor când așteaptă să se facă încărcarea sau descărcarea, dacă durata previzibilă a

acestora nu este cunoscută dinainte, și anume fie înaintea plecării, fie chiar înaintea începerii efective a perioadei în cauză, fie în condițiile generale negociate între partenerii sociali;

b) timp de muncă al conducătorului auto independent - perioada de la începutul până la sfârșitul timpului de lucru, în cursul căreia conducătorul auto independent se află la postul său de lucru, la dispoziția clientului sau exercitându-și funcțiile ori activitățile, altele decât activitatea administrativă generală care nu este direct legată de operațiunea de transport rutier aflată în curs de desfășurare;

c) perioadă de disponibilitate - orice perioadă, care nu este nici pauză, nici perioadă de odihnă, în cursul căreia lucrătorul mobil/conducătorul auto independent nu este nevoit să rămână la locul său de muncă, dar trebuie să fie disponibil pentru a răspunde oricăror eventuale solicitări de a relua lucrul. Aceste perioade de disponibilitate includ perioadele în care lucrătorul mobil/conducătorul auto independent însoțește vehiculul în timpul transportului cu feribotul sau cu trenul, precum și perioadele de așteptare în punctele de trecere a frontierei și cele impuse de restricțiile de circulație. Perioadele de disponibilitate și durata lor preconizată trebuie să fie cunoscute dinainte de către lucrătorul mobil/conducătorul auto independent, fie înainte de plecarea în cursă, fie înainte de începerea perioadei în cauză. În cazul celor care conduc un vehicul în echipă, perioada petrecută stând lângă șofer sau în cușetă în timp ce vehiculul este în mișcare este considerată perioadă de disponibilitate;

d) loc de muncă al lucrătorului mobil/conducătorului auto independent - locul de la sediul principal al întreprinderii sau de la sediile secundare ale acesteia, unde lucrătorul mobil/conducătorul auto independent își îndeplinește atribuțiile, ori vehiculul pe care îl utilizează în exercitarea atribuțiilor sale sau orice alt loc unde acesta desfășoară activități de transport;

e) lucrător mobil - orice angajat al unei întreprinderi care efectuează transporturi rutiere publice și/sau în cont propriu și face parte din personalul implicat efectiv în operațiuni de transport rutier. Cursanții și stagiarilor implicați efectiv în operațiuni de transport rutier sunt considerați lucrători mobili;

f) conducător auto independent - conducător auto a cărui ocupație principală constă în transportul rutier public de mărfuri sau de persoane, conform prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2005 privind transporturile rutiere, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 102/2006, cu modificările și completările ulterioare, care nu este într-un raport de muncă cu un angajator, care este liber să-și organizeze singur activitatea, al cărui venit depinde direct de profitul realizat și care poate avea, individual sau împreună cu alți conducători auto independenți, relații comerciale cu mai mulți clienți. Conducătorii auto care nu îndeplinesc aceste criterii vor avea aceleași drepturi și obligații ca cele prevăzute de prezenta hotărâre pentru lucrătorii mobili;

g) persoană care efectuează activități mobile de transport rutier - lucrătorul mobil sau conducătorul auto independent care efectuează astfel de activități;

h) săptămână - perioada cuprinsă între ora 00,00 a zilei de luni și ora 24,00 a zilei de duminică;

i) timp de noapte - o perioadă de cel puțin 4 ore, cuprinsă între orele 00,00 și 07,00;

j) muncă de noapte - orice muncă efectuată pe timp de noapte, așa cum este acesta definit la lit. i).

(2) Pauzele la care se face referire la art. 5 și perioadele de odihnă la care se face referire la art. 6, precum și perioadele de disponibilitate definite la alin. (1) lit. c) nu fac parte din timpul de lucru.

CAPITOLUL II

Organizarea timpului de muncă

Art. 4. - (1) În cursul unei săptămâni, timpul total de lucru al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier poate fi de cel mult 48 de ore. Durata maximă a timpului de lucru săptămânal poate fi prelungită până la maximum 60 de ore, cu condiția ca, pentru orice perioadă de 4 luni consecutive, media timpului de lucru săptămânal să nu depășească 48 de ore.

(2) În cazul lucrătorilor mobili care muncesc pentru mai mulți angajatori, timpul de lucru este suma orelor lucrate de persoana respectivă pentru toți angajatorii. Angajatorul va cere lucrătorului mobil în cauză o evidență în scris a timpului lucrat pentru alt/alți angajator/angajatori. Lucrătorul mobil va furniza în scris această informație.

Art. 5. - Persoanele care efectuează activități mobile de transport rutier pot lucra cel mult 6 ore consecutive fără pauză. Timpul de lucru va fi întrerupt de pauze de cel puțin 30 de minute dacă timpul total de lucru este de 6 până la 9 ore și, respectiv, de cel puțin 45 de minute dacă timpul total de lucru depășește 9 ore. Pauzele pot fi împărțite în perioade de minimum 15 minute fiecare.

Art. 6. - În cazul cursanților și stagiarilor se aplică, în ceea ce privește pauzele și perioadele de odihnă, prevederile Regulamentului Consiliului (CE) nr. 561/2006 sau ale Acordului AETR, după caz.

Art. 7. - Timpul de muncă zilnic nu va depăși 10 ore într-un interval de 24 de ore dacă lucrătorul mobil/conducătorul auto independent efectuează muncă de noapte. Munca de noapte se va compensa în conformitate cu prevederile legale în vigoare sau cu condițiile generale negociate de partenerii sociali, astfel încât să nu fie pusă în pericol siguranța rutieră.

CAPITOLUL III

Obligațiile întreprinderilor și ale persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier

Art. 8. - Angajatorii din domeniul transportului rutier au următoarele obligații:

a) să informeze lucrătorii mobili cu privire la reglementările naționale, regulamentele interne ale întreprinderii și prevederile contractelor colective de muncă, aplicabile în acest domeniu;

b) să angajeze transporturile și să întocmească programul de executare a transporturilor, astfel încât să fie respectate prevederile prezentei hotărâri privind timpul de lucru;

c) să țină evidența timpului de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier și să păstreze aceste evidențe pentru o perioadă de cel puțin 2 ani de la desfășurarea activităților supuse prezentei hotărâri;

d) să elibereze lucrătorilor mobili, la cerere, copii ale evidențelor cu privire la timpul de muncă;

e) să prezinte organelor de control, la solicitarea acestora, evidențele privind timpul de muncă al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier pentru o perioadă de 2 ani.

Art. 9. - Lucrătorii mobili/conducătorii auto independenți au următoarele obligații:

a) să respecte timpul de muncă, așa cum este stabilit prin prezenta hotărâre;

b) în cazul lucrătorilor mobili care lucrează pentru mai mulți angajatori, să furnizeze în scris informații corecte angajatorilor cu privire la timpul de muncă lucrat.

CAPITOLUL IV

Controlul privind respectarea timpului de muncă și de odihnă

Art. 10. - Controlul privind respectarea timpului de muncă și de odihnă are ca obiectiv prioritar verificarea condițiilor de muncă ale lucrătorilor mobili/conducătorilor auto independenți și respectarea principiilor concurenței loiale dintre transportatorii rutieri.

Art. 11. - Controlul respectării prevederilor prezentei hotărâri se efectuează la sediile întreprinderilor și operatorilor de transport rutier de către personalul cu atribuții de control din cadrul Autorității Rutiere Române -

A.R.R. și/sau de către personalul cu atribuții de control din cadrul Inspecției Muncii, din subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

CAPITOLUL V

Contravenții și sancțiuni

Art. 12. - Constituie contravenții următoarele fapte:

- a) nerespectarea prevederilor art. 4, 5, 6 și 7 privind organizarea timpului de muncă de către întreprinderile/operatorii de transport rutier;
- b) neprezentarea, la solicitarea organelor de control, a evidențelor privind timpul de muncă al lucrătorilor mobili/conducătorilor auto independenți pentru o perioadă de 2 ani;
- c) refuzul întreprinderilor/operatorilor de transport rutier de a se supune efectuării controlului.

Art. 13. - (1) Contravențiile prevăzute la art. 12 se sancționează după cum urmează:

- a) cele prevăzute la lit. a) și b), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei, aplicabilă întreprinderii/operatorului de transport rutier;
- b) cea prevăzută la lit. c), cu amendă de la 3.000 lei la 4.000 lei, aplicabilă întreprinderii/operatorului de transport rutier.

(2) Contravenientul poate achita, pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din minimul amenzii prevăzute la alin. (1), agentul constatator făcând mențiune în procesul-verbal despre această posibilitate.

(3) Contravențiile prevăzute în prezenta hotărâre se constată și se sancționează de către personalul cu atribuții de inspecție și control din cadrul Autorității Rutiere Române - A.R.R. și de către personalul cu atribuții de inspecție și control din cadrul Inspecției Muncii, din subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

Art. 14. - Dispozițiile referitoare la contravențiile prevăzute la art. 12 și 13 se completează cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 15. - La fiecare 2 ani, Autoritatea Rutieră Română - A.R.R. prezintă un raport Comisiei Europene privind aplicarea Directivei 2002/15/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 privind organizarea timpului de lucru al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, indicând punctele de vedere ale partenerilor sociali. Raportul trebuie să fie transmis Comisiei cel târziu până la data de 30 septembrie care urmează perioadei de 2 ani la care face referire raportul. Perioada de 2 ani este aceeași cu cea la care se face referire la art. 17 din Regulamentul Parlamentului European și al Consiliului (CE) nr. 561/2006 de armonizare a anumitor dispoziții din domeniul social privind transportul rutier și amendare a Regulamentului Consiliului (CEE) nr. 3.821/85 și Regulamentului Consiliului (CE) nr. 2.135/98 și abrogare a Regulamentului Consiliului (CEE) nr. 3.820/85.

Prezenta hotărâre transpune Directiva 2002/15/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 privind organizarea timpului de lucru al persoanelor care efectuează activități mobile de transport rutier, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. 80 din 23 martie 2002, p. 35-39.

b) Dreptul securității sociale

1. Legea nr. 11/2008 pentru modificarea art. 58 din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Publicată în MOF nr. 40 - 17/01/2008

Actul a intrat în vigoare la data de 20 ianuarie 2008

Text:

Articol unic. - Articolul 58 din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 140 din 1 aprilie 2000, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și va avea următorul cuprins:

"Art. 58. - În cazul în care invaliditatea s-a ivit ca urmare a unui accident de muncă, a unei boli profesionale, a tuberculozei, neoplaziilor, SIDA, precum și în situația în care invaliditatea s-a ivit în timpul și din cauza îndeplinirii obligațiilor militare prevăzute la art. 38 alin. (1) lit. c), asiguratul poate beneficia de pensie de invaliditate, indiferent de stagiul de cotizare."

2. Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

Text:

CAPITOLUL I

Dispoziții generale, definiții și principii

Art. 1. - Prezenta lege reglementează drepturile și obligațiile persoanelor cu handicap acordate în scopul integrării și incluziunii sociale a acestora.

Art. 2. - (1) Persoanele cu handicap, în înțelesul prezentei legi, sunt acele persoane cărora, datorită unor afecțiuni fizice, mentale sau senzoriale, le lipsesc abilitățile de a desfășura în mod normal activități cotidiene, necesitând măsuri de protecție în sprijinul recuperării, integrării și incluziunii sociale.

(2) De dispozițiile prezentei legi beneficiază copiii și adulții cu handicap, cetățeni români, cetățeni ai altor state sau apatrizi, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul ori reședința în România.

Art. 3. - Protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap au la bază următoarele principii:

- a) respectarea drepturilor și a libertăților fundamentale ale omului;
- b) prevenirea și combaterea discriminării;
- c) egalizarea șanselor;
- d) egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
- e) solidaritatea socială;
- f) responsabilizarea comunității;
- g) subsidiaritatea;
- h) adaptarea societății la persoana cu handicap;
- i) interesul persoanei cu handicap;
- j) abordarea integrată;
- k) parteneriatul;
- l) libertatea opțiunii și controlul sau decizia asupra propriei vieți, a serviciilor și formelor de suport de care beneficiază;
- m) abordarea centrată pe persoană în furnizarea de servicii;

- n) protecție împotriva neglijării și abuzului;
- o) alegerea alternativei celei mai puțin restrictive în determinarea sprijinului și asistenței necesare;
- p) integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap, cu drepturi și obligații egale ca toți ceilalți membri ai societății.

Art. 4. - Autoritățile publice, furnizorii de servicii sociale, reprezentanții societății civile, precum și persoanele fizice și juridice responsabile de aplicarea prezentei legi au obligația să promoveze, să respecte și să garanteze drepturile persoanei cu handicap, stabilite în concordanță cu prevederile Cartei sociale europene revizuite, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr. 74/1999, precum și cu celelalte acte interne și internaționale în materie la care România este parte.

Art. 5. - În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile folosite au următoarele semnificații:

1. acces neîngrădit al persoanei cu handicap - accesul fără limitări sau restricții la mediul fizic, informațional și comunicațional;

2. accesibilitate - ansamblul de măsuri și lucrări de adaptare a mediului fizic, precum și a mediului informațional și comunicațional conform nevoilor persoanelor cu handicap, factor esențial de exercitare a drepturilor și de îndeplinire a obligațiilor persoanelor cu handicap în societate;

3. adaptare - procesul de transformare a mediului fizic și informațional, a produselor sau sistemelor, pentru a le face disponibile și persoanelor cu handicap;

4. adaptare rezonabilă la locul de muncă - totalitatea modificărilor făcute de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu handicap; presupune modificarea programului de lucru, achiziționarea de echipament, dispozitive și tehnologii asistive și alte măsuri asemenea;

5. angajare asistată - opțiunea de angajare care facilitează munca în locuri de muncă obișnuite de pe piața competitivă a muncii și care presupune oferirea de sprijin în căutarea locului de muncă și la locul de muncă, transport, tehnologii ajutoare, instruire, specializare;

6. asistent personal al persoanei cu handicap grav - persoana care supraveghează, acordă asistență și îngrijire copilului sau adultului cu handicap grav, pe baza planului de recuperare pentru copilul cu handicap, respectiv a planului individual de servicii al persoanei adulte cu handicap;

7. asistent personal profesionist - persoana fizică atestată care asigură la domiciliul său îngrijirea și protecția adultului cu handicap grav sau accentuat, aflat în condițiile precizate de lege;

8. asistență vie - include asistența animală, ca de exemplu, câinele-ghid;

9. atelier protejat - spațiul adaptat nevoilor persoanelor cu handicap, unde acestea desfășoară activități de formare, dezvoltare și perfecționare a abilităților; poate funcționa în locații din comunitate, în centre de zi, în centre rezidențiale și în unități de învățământ speciale;

10. bugetul personal complementar - stabilește limitele cheltuielilor personale din cursul unei luni, în funcție de gradul de handicap, pentru plata taxei de abonament radio/TV, a abonamentului telefonic cu impulsuri incluse și a taxei pentru abonamentul la curentul electric;

11. căi și mijloace de acces - elementele prin care se asigură accesul în clădirile publice și care asigură posibilitatea deplasării persoanelor cu handicap în interiorul clădirii;

12. cerințe educative speciale - necesitățile educaționale suplimentare, complementare obiectivelor generale ale educației adaptate particularităților individuale și celor caracteristice unei anumite deficiențe sau tulburări/dificultăți de învățare, precum și o asistență complexă de tip medical, social etc.;

13. clădiri de utilitate publică - clădirile aparținând instituțiilor publice și private care oferă populației diferite tipuri de servicii;

14. comisie de evaluare a persoanelor adulte cu handicap - organul de specialitate fără personalitate juridică în subordinea consiliilor județene, respectiv a consiliilor locale ale sectoarelor municipiului București, ale cărei atribuții principale sunt stabilite prin prezenta lege;

15. contractare - procedura de finanțare/cofinanțare de către autoritățile administrației publice locale a serviciilor sociale publice realizate de furnizorii privați de servicii sociale, acreditați în condițiile legii;

16. dizabilitate - termenul generic pentru afectări/deficiențe, limitări de activitate și restricții de participare, definite conform Clasificării internaționale a funcționării, dizabilității și sănătății, adoptată și aprobată de Organizația Mondială a Sănătății, și care relevă aspectul negativ al interacțiunii individ-context;

17. egalizarea șanselor - procesul prin care diferitele structuri sociale și de mediu, infrastructura, serviciile, activitățile informative sau documentare devin disponibile și persoanelor cu handicap;

18. incluziune socială - setul de măsuri și acțiuni multidimensionale din domeniile protecției sociale, ocupării forței de muncă, locuirii, educației, sănătății, informării și comunicării, mobilității, securității, justiției și culturii, destinate combaterii excluziunii sociale;

19. indemnizație lunară - prestația socială lunară reprezentând sume de bani acordate persoanelor cu handicap de natură să faciliteze egalizarea de șanse, asigurarea unei vieți autonome și favorizarea incluziunii lor sociale;

20. integrare socială - procesul de interacțiune dintre individ sau grup și mediul social, prin intermediul căruia se realizează un echilibru funcțional al părților;

21. însoțitor - persoana care acompaniază persoana cu handicap și care beneficiază de drepturi în condițiile prevăzute de lege;

22. loc de muncă protejat - spațiul aferent activității persoanei cu handicap, adaptat nevoilor acesteia, care include cel puțin locul de muncă, echipamentul, toaleta și căile de acces;

23. manager de caz - membrul echipei pluridisciplinare care coordonează, monitorizează și evaluează îndeplinirea planului individual de servicii, precum și măsurile luate în legătură cu adultul cu handicap;

24. plan individual de servicii - documentul care fixează obiective pe termen scurt, mediu și lung, precizând modalitățile de intervenție și sprijin pentru adulții cu handicap, prin care se realizează activitățile și serviciile precizate în programul individual de reabilitare și integrare socială;

25. program individual de reabilitare și integrare socială - documentul elaborat de comisia de evaluare a persoanelor adulte cu handicap, în care sunt precizate activitățile și serviciile de care adultul cu handicap are nevoie în procesul de integrare socială;

26. reprezentant legal - părintele sau persoana desemnată, potrivit legii, să exercite drepturile și să îndeplinească obligațiile față de persoana cu handicap;

27. șanse egale - rezultatul procesului de egalizare a șanselor, prin care diferitele structuri ale societății și mediului sunt accesibile tuturor, inclusiv persoanelor cu handicap;

28. tehnologie asistivă și de acces - tehnologia care asigură accesul cu șanse egale al persoanelor cu handicap la mediul fizic, informațional și comunicațional;

29. unitate protejată autorizată - operatorul economic de drept public sau privat, cu gestiune proprie, în cadrul căruia cel puțin 30% din numărul total de angajați cu contract individual de muncă sunt persoane cu handicap.

CAPITOLUL II

Drepturile persoanelor cu handicap

Art. 6. - Persoanele cu handicap beneficiază de drepturi la:

- a) ocrotirea sănătății - prevenire, tratament și recuperare;
- b) educație și formare profesională;
- c) ocuparea și adaptarea locului de muncă, orientare și reconversie profesională;
- d) asistență socială, respectiv servicii sociale și prestații sociale;

e) locuință, amenajarea mediului de viață personal ambiant, transport, acces la mediul fizic, informațional și comunicațional;

f) petrecerea timpului liber, acces la cultură, sport, turism;

g) asistență juridică;

h) facilități fiscale;

i) evaluare și reevaluare prin examinarea la domiciliu a persoanelor nedepasabile de către membrii comisiei de evaluare, la un interval de 2 ani.

Art. 7. - (1) Promovarea și respectarea drepturilor persoanelor cu handicap revin, în principal, autorităților administrației publice locale unde își are domiciliul sau reședința persoana cu handicap și, în subsidiar, respectiv complementar, autorităților administrației publice centrale, societății civile și familiei sau reprezentantului legal al persoanei cu handicap.

(2) În baza principiului egalizării șanselor, autoritățile publice competente au obligația să asigure resursele financiare necesare și să ia măsuri specifice pentru ca persoanele cu handicap să aibă acces nemijlocit și neîngrădit la servicii.

Art. 8. - (1) Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap și celelalte autorități publice centrale și locale au obligația să asigure, potrivit prezentei legi, condițiile necesare pentru integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap.

(2) Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap elaborează politici și asigură monitorizarea și controlul respectării drepturilor persoanelor cu handicap.

(3) În vederea realizării dispozițiilor prevăzute la alin. (2), Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap poate încheia parteneriate cu organizații neguvernamentale ale persoanelor cu handicap, care reprezintă interesele acestora sau care desfășoară activități în domeniul promovării și apărării drepturilor omului.

SECȚIUNEA 1

Sănătate și recuperare

Art. 9. - (1) Pentru protecția sănătății fizice și mentale a persoanelor cu handicap, autoritățile publice au obligația să ia următoarele măsuri specifice:

a) să includă nevoile persoanelor cu handicap și ale familiilor acestora în toate politicile, strategiile și programele de dezvoltare regională, județeană sau locală, precum și în programele guvernamentale de ocrotire a sănătății;

b) să creeze condiții de disponibilitate, respectiv de transport, infrastructură, rețele de comunicare, a serviciilor medicale și sociomedicale;

c) să înființeze și să susțină centre de reabilitare specializate pe tipuri de handicap;

d) să creeze condiții pentru asigurarea tehnologiei asistive și de acces;

e) să dezvolte programe de prevenire a apariției handicapului;

f) să sprijine accesul la tratamentul balnear și de recuperare;

g) să includă și să recunoască sportul ca mijloc de recuperare, dezvoltând programe specifice.

(2) Persoanele cu handicap, familiile acestora sau reprezentanții lor legali au dreptul la toate informațiile referitoare la diagnosticul medical și de recuperare/reabilitare, la serviciile și programele disponibile, în toate stadiile acestora, precum și la drepturile și obligațiile în domeniu.

Art. 10. - Persoanele cu handicap beneficiază de asistență medicală gratuită, inclusiv de medicamente gratuite, atât pentru tratamentul ambulatoriu, cât și pe timpul spitalizării, în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate, în condițiile stabilite prin contractul-cadru.

Art. 11. - (1) În vederea asigurării asistenței de recuperare/reabilitare, persoanele cu handicap au dreptul la:

a) dispozitive medicale gratuite în ambulatoriu, conform listei și în condițiile prevăzute în Contractul-cadru privind condițiile acordării asistenței medicale în cadrul sistemului asigurărilor sociale de sănătate și a normelor sale de aplicare;

b) servicii gratuite de cazare și masă și pentru însoțitorul copilului cu handicap grav sau accentuat ori al adultului cu handicap grav sau accentuat în unitățile sanitare cu paturi, sanatorii și stațiuni balneare, la recomandarea medicului de familie ori a medicului specialist, asigurate de la Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, conform Contractului-cadru privind condițiile acordării asistenței medicale în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate;

c) un bilet gratuit de tratament balnear, în cursul unui an, pe baza programului individual de reabilitare și integrare socială și a recomandării medicului de familie sau a medicului specialist.

(2) În termen de maximum 30 de zile de la data depunerii documentației de către persoana cu handicap sau reprezentantul legal al acesteia, casele de asigurări de sănătate au obligația să emită decizia ori aprobarea de plată pentru fiecare dispozitiv medical sau tip de dispozitiv medical acordat persoanelor cu handicap.

(3) Contravaloarea prețului de referință pentru produsele prevăzute la alin. (1) lit. a) se suportă integral din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, prin casa de asigurări de sănătate de care aparține asiguratul.

(4) Numărul biletelor de tratament balnear gratuit care se acordă adulților cu handicap se stabilește proporțional cu numărul potențialilor beneficiari față de numărul total al biletelor de tratament balnear gratuit stabilite prin legea anuală a bugetului asigurărilor sociale de stat.

Art. 12. - (1) Persoana care are în îngrijire, supraveghere și întreținere un copil cu handicap beneficiază, după caz, de următoarele drepturi:

a) concediu și indemnizație pentru creșterea copilului cu handicap sau, după caz, stimulent lunar, până la împlinirea de către acesta a vârstei de 3 ani, în condițiile de acordare prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului, cu modificările și completările ulterioare, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 7/2007;

b) concediu și o indemnizație pentru creșterea copilului cu handicap în cuantum de 450 lei, pentru copilul cu handicap cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani;

c) program de lucru redus la 4 ore pentru părintele care are în îngrijire copilul cu handicap grav sau accentuat, până la împlinirea de către acesta a vârstei de 18 ani, la solicitarea părintelui;

d) concedii medicale, acordate în condițiile legii, pentru îngrijirea copilului cu handicap care necesită internare, tratament ambulatoriu sau la domiciliu pentru afecțiuni intercurente, precum și pentru recuperare/reabilitare, până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani;

e) indemnizație lunară pentru creșterea copilului cu handicap, în cuantum de 450 lei, acordată persoanei cu handicap care nu realizează alte venituri în afara celor prevăzute la art. 58 alin. (4) lit. a), până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani;

f) indemnizație lunară pentru creșterea copilului cu handicap, în cuantum de 300 lei, acordată persoanei cu handicap care nu realizează alte venituri în afara celor prevăzute la art. 58 alin. (4) lit. a), pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani;

g) indemnizație lunară pentru creșterea copilului cu handicap, în cuantum de 300 lei, acordată persoanei care nu îndeplinește condițiile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005, cu modificările și completările ulterioare, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 7/2007, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, iar pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani un ajutor lunar în cuantum de 150 lei;

h) alocație lunară de plasament, acordată în condițiile legii, în cuantum majorat cu 50%.

(2) Persoana cu handicap care are în îngrijire, supraveghere și întreținere un copil și care nu realizează alte venituri în afara celor prevăzute la art. 58 alin. (4) lit. a) beneficiază de indemnizație pentru creșterea copilului în cuantum de 450 lei până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani și de un ajutor lunar pentru creșterea copilului în cuantum de 150 lei pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 2 și 7 ani.

(3) De drepturile prevăzute la alin. (1) și (2) beneficiază, la cerere, unul dintre părinți, persoana căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției, persoana care a adoptat copilul sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, precum și persoana care a fost numită tutore, cu excepția asistentului maternal profesionist.

(4) De drepturile prevăzute la alin. (1) lit. a)-g) și la alin. (2) nu pot beneficia persoanele care au în același timp și calitatea de asistent personal pentru același copil sau care primesc indemnizația prevăzută la art. 42 alin. (4).

(5) Pe perioada acordării dreptului prevăzut la alin. (1) lit. b), pentru ceilalți copii aflați în îngrijire spre creștere și educare, persoana îndreptățită beneficiază și de drepturile prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005, cu modificările și completările ulterioare, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 7/2007.

(6) Plata drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) se asigură, după caz, de la bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, sau din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii.

(7) Cuantumul indemnizațiilor și ajutoarelor prevăzute la alin. (1) lit. b), e)-g) și la alin. (2) se actualizează anual cu indicele creșterii prețurilor de consum prin hotărâre a Guvernului.

Art. 13. - (1) Pe perioada în care se beneficiază de indemnizația prevăzută la art. 12 alin. (1) lit. b), contribuția individuală de asigurări sociale de sănătate se calculează prin aplicarea cotei prevăzute de lege asupra sumei reprezentând valoarea a de două ori salariul de bază minim brut pe țară, garantat în plată, și se suportă de la bugetul de stat.

(2) Asupra dreptului prevăzut la art. 12 alin. (1) lit. b) nu se datorează celelalte contribuții sociale obligatorii stabilite de lege.

(3) Perioada în care o persoană beneficiază de drepturile prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. b) constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii drepturilor de pensii prevăzute de Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare, precum și pentru stabilirea drepturilor prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005, cu modificările și completările ulterioare, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 7/2007.

(4) În vederea determinării punctajului anual necesar stabilirii drepturilor de pensie în sistemul public, pentru perioadele asimilate stagiului de cotizare în condițiile prevăzute la alin. (3) se aplică prevederile art. 78 alin. (5) lit. b) din Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Prevederile alin. (4) se aplică și persoanelor care beneficiază de perioadele asimilate prevăzute la alin. (3) și care, în același timp, se află în situațiile prevăzute la art. 38 alin. (1) din Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

(6) Perioada în care o persoană beneficiază de drepturile prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. b) constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările ulterioare.

(7) În situația prevăzută la alin. (6), la stabilirea cuantumului indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate se ia în calcul salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată din perioada respectivă.

(8) Perioada concediului prevăzut la art. 12 alin. (1) lit. b) constituie vechime în muncă și în serviciu, care se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu aceasta.

Art. 14. - (1) Drepturile prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. b) se acordă persoanelor îndreptățite aflate în una din următoarele situații:

a) au beneficiat de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului pentru copilul pentru care se solicită dreptul;

b) au realizat venituri profesionale supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, pe o perioadă de 12 luni în ultimul an înainte de solicitarea dreptului.

(2) Cele 12 luni prevăzute la alin. (1) lit. b) pot fi constituite integral și din perioade asimilate după cum urmează:

a) și-au însoțit soțul/soția trimis/trimisă în misiune permanentă în străinătate;

b) au beneficiat de indemnizație de șomaj, stabilită conform legii;

c) au beneficiat de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii;

d) au realizat perioade asimilate stagiului de cotizare în sistemul public de pensii, în condițiile prevăzute la art. 38 alin. (1) din Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare;

e) au realizat perioade de stagiu de cotizare în sistemul public de pensii în condițiile prevăzute de actele normative cu caracter special care reglementează concedierile colective;

f) au beneficiat de pensii de invaliditate;

g) au beneficiat de concediu fără plată pentru a participa la cursuri de formare și perfecționare profesională din inițiativa angajatorului sau la care acesta și-a dat acordul, organizate în condițiile legii;

h) au lucrat cu contract individual de muncă în străinătate, pe baza acordurilor guvernamentale bilaterale încheiate de România cu alte state sau în baza Regulamentului CE nr. 1.408/71 privind aplicarea regimurilor de securitate socială lucrătorilor salariați, lucrătorilor independenți și membrilor familiilor lor care se deplasează în interiorul Comunității;

i) se află în perioada de întrerupere temporară a activității, din inițiativa angajatorului, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, potrivit legii.

SECȚIUNEA a 2-a

Educație

Art. 15. - (1) Persoanele cu handicap au acces liber și egal la orice formă de educație, indiferent de vârstă, în conformitate cu tipul, gradul de handicap și nevoile educaționale ale acestora.

(2) Persoanelor cu handicap li se asigură educația permanentă și formarea profesională de-a lungul întregii vieți.

(3) Persoana cu handicap sau, după caz, familia ori reprezentantul legal constituie principalul factor de decizie în alegerea formei și tipului de școlarizare, precum și a unității de învățământ.

Art. 16. - (1) Educația persoanelor cu handicap este parte integrantă a sistemului național de educație, coordonat de Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului.

(2) Educația persoanelor cu handicap se realizează prin:

a) unități de învățământ special;

b) integrarea individuală în unități de învățământ de masă, inclusiv în unități cu predare în limbile minorităților naționale;

c) grupe sau clase speciale compacte, integrate în unități preșcolare și școlare de masă;

d) servicii educaționale prin cadrele didactice itinerante/de sprijin;

e) școlarizare la domiciliu până la absolvirea studiilor liceale, dar nu mai târziu de împlinirea vârstei de 26 de ani, prin grija Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului;

f) educația "la patul de spital", pe durata spitalizării;

g) alternative educaționale.

(3) Formele de învățământ enumerate la alin. (2) se pot desfășura și în limbile minorităților naționale.

(4) Accesul în unitățile de învățământ al copiilor cu dizabilități, inclusiv al celor cu handicap, precum și al celor cu dificultăți de adaptare școlară se realizează prin hotărâre a comisiei pentru protecția copilului, care eliberează certificatul de orientare școlară și/sau profesională, pe baza raportului de evaluare complexă întocmit de serviciul de evaluare complexă din cadrul direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale, ale sectoarelor municipiului București.

(5) Pentru formele de educație prevăzute la alin. (2) lit. d)-f) sunt necesare recomandarea comisiei interne de evaluare continuă și cererea părinților.

(6) Unitățile de învățământ special sunt formate din: școală specială, cantină și, după caz, internat școlar, în condițiile legii.

(7) Elevii cu handicap beneficiază gratuit de masă și cazare în internatele școlare.

(8) Studenții cu handicap grav și accentuat beneficiază, la cerere, de reducere cu 50% a taxelor pentru cazare și masă la cantinele și căminele studentești.

(9) Valoarea reducerii prevăzute la alin. (8) se asigură din bugetul instituțiilor de învățământ publice sau private.

Art. 17. - Finanțarea învățământului special și special integrat se face din bugetele județelor, respectiv bugetele locale ale sectoarelor municipiului București, unde funcționează unitatea de învățământ special, indiferent de domiciliul copiilor/elevilor/tinerilor cu cerințe educative speciale.

Art. 18. - (1) În cadrul procesului de învățământ, indiferent de nivelul acestuia, persoanele cu handicap au dreptul la:

a) servicii educaționale de sprijin;

b) dotarea cu echipament tehnic adaptat tipului și gradului de handicap și utilizarea acestuia;

c) adaptarea mobilierului din sălile de curs;

d) manuale școlare și cursuri în format accesibil pentru elevii și studenții cu deficiențe de vedere;

e) utilizarea echipamentelor și soft-urilor asistive în susținerea examenelor de orice tip și nivel.

(2) Preșcolarii, elevii și studenții cu handicap, împreună cu asistenții personali și asistenții personali profesioniști, după caz, au dreptul la locuri gratuite în tabere de odihnă, o dată pe an, indiferent de forma de învățământ.

(3) Sumele aferente dreptului prevăzut la alin. (2) se asigură de la bugetul de stat prin bugetul Autorității Naționale pentru Tineret.

Art. 19. - În vederea asigurării accesului persoanelor cu handicap în unitățile și instituțiile de învățământ, autoritățile publice au obligația să ia următoarele măsuri specifice:

a) să promoveze și să garanteze accesul la educație și formare profesională al persoanelor cu handicap;

b) să asigure școlarizarea la domiciliu a persoanelor cu handicap nedepasabile pe durata perioadei de școlarizare obligatorie, precum și pregătirea școlară, indiferent de locul în care persoana cu handicap se află, inclusiv prin cadrele didactice de sprijin/itinerante;

c) să asigure accesul la formele de educație permanentă, adaptându-le nevoilor educaționale ale persoanelor cu handicap;

- d) să sprijine cooperarea dintre unitățile de învățământ special sau de masă cu familia și comunitatea, în vederea asigurării unei oferte educaționale care răspunde nevoilor individuale ale persoanelor cu handicap;
- e) să sprijine pregătirea cadrelor didactice în vederea adaptării practicilor educaționale pentru elevii cu handicap din grupe sau clase de învățământ obișnuit;
- f) să asigure posibilitatea practicării unui sport de către orice persoană cu handicap, precum și pregătirea cadrelor didactice în vederea însușirii de către acestea a unor noțiuni medicale și tehnice specifice;
- g) să asigure servicii educaționale de sprijin pentru persoanele cu handicap și familiile acestora, prin specialiști în domeniul psihopedagogiei speciale;
- h) să asigure accesul în unitățile și instituțiile de învățământ.

SECȚIUNEA a 3-a

Locuință

Art. 20. - (1) În vederea asigurării accesului persoanelor cu handicap la obținerea unei locuințe, autoritățile publice au obligația să ia măsuri pentru introducerea unui criteriu de prioritate pentru închirierea, la nivelurile inferioare, a locuințelor care aparțin domeniului public al statului ori unităților administrativ-teritoriale ale acestuia.

(2) Persoanele cu handicap grav beneficiază de următoarele drepturi:

- a) acordarea unei camere de locuit, suplimentar față de normele minimale de locuit prevăzute de lege, pe baza contractelor de închiriere pentru locuințele care aparțin domeniului public sau privat al statului ori al unităților administrativ-teritoriale ale acestuia;
- b) stabilirea chiriei, în condițiile legii, pe baza contractelor de închiriere pentru suprafețele locative cu destinație de locuințe, deținute de stat sau de unitățile administrativ-teritoriale ale acestuia, la tariful minim prevăzut de lege.

(3) Beneficiază de prevederile alin. (2) și familia sau reprezentantul legal pe perioada în care are în îngrijire un copil ori un adult cu handicap grav.

(4) Beneficiază de prevederile alin. (2) lit. b) și adultul cu handicap accentuat.

SECȚIUNEA a 4-a

Cultură, sport, turism

Art. 21. - (1) Autoritățile competente ale administrației publice au obligația să faciliteze accesul persoanelor cu handicap la valorile culturii, la obiectivele de patrimoniu, turistice, sportive și de petrecere a timpului liber.

(2) În vederea asigurării accesului persoanelor cu handicap la cultură, sport și turism, autoritățile administrației publice au obligația să ia următoarele măsuri specifice:

- a) să sprijine participarea persoanelor cu handicap și a familiilor acestora la manifestări culturale, sportive și turistice;
- b) să organizeze, în colaborare sau parteneriat cu persoane juridice, publice ori private, manifestări și activități culturale, sportive, de petrecere a timpului liber;
- c) să asigure condiții pentru practicarea sportului de către persoanele cu handicap;
- d) să sprijine activitatea organizațiilor sportive ale persoanelor cu handicap.

(3) Copilul cu handicap, precum și persoana care îl însoțește beneficiază de gratuitate la bilete de intrare la spectacole, muzee, manifestări artistice și sportive.

(4) Adulții cu handicap beneficiază de bilete de intrare la spectacole, muzee, manifestări artistice și sportive, astfel:

- a) adultul cu handicap grav sau accentuat, precum și persoana care îl însoțește beneficiază de gratuitate;

b) adultul cu handicap mediu și ușor beneficiază de bilete de intrare în aceleași condiții ca pentru elevi și studenți.

(5) Sumele aferente drepturilor prevăzute la alin. (3) și (4) se suportă din bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Culturii și Cultelor, al Agenției Naționale pentru Sport, din bugetele locale sau, după caz, din bugetul organizatorilor publici ori privați.

SECȚIUNEA a 5-a

Transport

Art. 22. - Autoritățile administrației publice locale au obligația să ia următoarele măsuri specifice în vederea asigurării transportului în comun al persoanelor cu handicap:

- a) să achiziționeze mijloace de transport în comun adaptate;
- b) să adapteze mijloacele de transport în comun aflate în circulație în limitele tehnice posibile, conform reglementărilor în vigoare;
- c) să realizeze, în colaborare ori în parteneriat cu persoanele juridice, publice sau private, programe de transport al persoanelor cu handicap.

Art. 23. - (1) Persoanele cu handicap grav și accentuat beneficiază de gratuitate pe toate liniile la transportul urban cu mijloace de transport în comun de suprafață și cu metrourl.

(2) Beneficiază de prevederile alin. (1) și următoarele persoane:

- a) însoțitorii persoanelor cu handicap grav, în prezența acestora;
- b) însoțitorii copiilor cu handicap accentuat, în prezența acestora;
- c) însoțitorii adulților cu handicap auditiv și mintal accentuat, în prezența acestora, pe baza anchetei sociale realizate de către asistentul social din cadrul compartimentului specializat al primăriei în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau reședința persoana cu handicap;
- d) asistenții personali ai persoanelor cu handicap grav;
- e) asistenții personali profesioniști ai persoanelor cu handicap grav sau accentuat.

(3) Legitimația pentru transportul urban cu mijloace de transport în comun de suprafață este valabilă pe întregul teritoriu al țării, fiind recunoscută de toate regiile de transport local, și este eliberată de direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București, costurile fiind suportate din bugetele județelor, respectiv ale sectoarelor municipiului București.

(4) Sumele aferente dreptului prevăzut la alin. (1) și (2) se asigură din bugetele locale.

(5) Modalitatea de acordare a gratuității și cuantumul acesteia se stabilesc prin hotărâre a consiliilor locale.

Art. 24. - (1) Persoanele cu handicap grav beneficiază de gratuitatea transportului interurban, la alegere, cu orice tip de tren, în limita costului unui bilet la tren accelerat clasa a II-a, cu autobuzele sau cu navele pentru transport fluvial, pentru 12 călătorii dus-întors pe an calendaristic.

(2) Beneficiază de prevederile alin. (1) și următoarele persoane:

- a) însoțitorii persoanelor cu handicap grav, numai în prezența acestora;
- b) asistenții personali ai persoanelor cu handicap grav.

(3) Persoanele cu handicap accentuat beneficiază de gratuitatea transportului interurban, la alegere, cu orice tip de tren, în limita costului unui bilet la tren accelerat clasa a II-a, cu autobuzele sau cu navele pentru transport fluvial, pentru 6 călătorii dus-întors pe an calendaristic.

(4) Beneficiază de prevederile alin. (3) și însoțitorii copiilor cu handicap accentuat, numai în prezența acestora.

(5) Persoanele cu afecțiuni renale care necesită hemodializă în alte localități decât cele de domiciliu beneficiază de gratuitatea transportului interurban, la alegere, cu orice tip de tren, în limita costului unui bilet la tren accelerat clasa a II-a, cu autobuzele sau cu navele pentru transport fluvial și peste numărul de călătorii prevăzut, în funcție de recomandarea centrului de dializă.

(6) Beneficiază de prevederile alin. (5) și asistenții personali sau însoțitorii persoanelor cu handicap care necesită hemodializă.

(7) Sumele aferente drepturilor prevăzute la alin. (1)-(6) se asigură din bugetul de stat prin bugetul Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap.

(8) Modalitatea de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1)-(6) se stabilește prin hotărâre a Guvernului*).

*) A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 680/2007 pentru aprobarea Normelor metodologice privind modalitatea de acordare a drepturilor la transport interurban gratuit persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 487 din 20 iulie 2007.

SECȚIUNEA a 6-a

Asistență juridică

Art. 25. - (1) Persoanele cu handicap beneficiază de protecție împotriva neglijării și abuzului, indiferent de locul unde acestea se află.

(2) În cazul în care persoana cu handicap, indiferent de vârstă, este în imposibilitate totală sau parțială de a-și administra bunurile personale, aceasta beneficiază de protecție juridică sub forma curatelei sau tutelei și de asistență juridică.

(3) Odată cu preluarea tutelei, tutorele are obligația de a face un inventar al tuturor bunurilor mobile și imobile ale persoanei cu handicap și prezintă anual un raport de gestiune autorității tutelare din unitatea administrativ-teritorială în care persoana cu handicap are domiciliul sau reședința.

(4) În cazul în care persoana cu handicap nu are rude ori persoane care să accepte tutela, instanța judecătorească va putea numi ca tutore autoritatea administrației publice locale sau, după caz, persoana juridică privată care asigură protecția și îngrijirea persoanei cu handicap.

(5) Monitorizarea respectării obligațiilor care revin tutorelui persoanei cu handicap este asigurată de autoritatea tutelară din unitatea administrativ-teritorială în a cărei rază își are domiciliul sau reședința persoana cu handicap.

(6) Părintele, reprezentantul legal, tutorele, precum și organizația neguvernamentală al cărei membru este persoana cu handicap o poate asista pe aceasta în fața instanțelor judecătorești competente.

(7) Judecarea cauzelor care au ca obiect obținerea de către persoanele cu handicap a drepturilor prevăzute de prezenta lege se face cu celeritate.

SECȚIUNEA a 7-a

Facilități

Art. 26. - Persoanele cu handicap grav sau accentuat beneficiază de următoarele facilități fiscale:

- a) scutire de impozit pe veniturile din salarii și indemnizații de natură salarială;
- b) scutire de la plata impozitului pe clădire și teren;

c) scutire de la plata taxei asupra autoturismelor, motocicletelor cu ataș și mototriciclorilor, adaptate handicapului;

d) scutire de la plata taxei pentru eliberarea autorizației de funcționare pentru activități economice și viza anuală a acestora;

e) scutire de la plata taxei hoteliere.

Art. 27. - (1) Persoanele adulte cu handicap grav și accentuat pot beneficia de credit a cărui dobândă se suportă din bugetul de stat, prin bugetul Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap, pentru achiziționarea unui singur mijloc de transport și pentru adaptarea unei locuințe conform nevoilor individuale de acces, cu condiția plății la scadență a ratelor creditului.

(2) Beneficiază de prevederile alin. (1) și familia sau persoana care are în îngrijire cel puțin un copil cu handicap grav ori accentuat.

Art. 28. - Persoanele cu handicap, deținătoare de autoturisme adaptate handicapului, precum și persoanele care le au în îngrijire beneficiază de scutire de la plata tarifului de utilizare a rețelelor de drumuri naționale, prevăzut în Ordonanța Guvernului nr. 15/2002 privind introducerea tarifului de utilizare a rețelei de drumuri naționale din România, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 424/2002, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 29. - Sumele aferente dreptului prevăzut la art. 28 se suportă de la bugetul de stat prin bugetul Ministerului Transporturilor.

SECȚIUNEA a 8-a

Asigurarea continuității în măsurile de protecție

Art. 30. - În vederea asigurării corelării serviciilor din sistemul de protecție a copilului cu handicap cu serviciile din sistemul de protecție a persoanelor adulte cu handicap, autoritățile responsabile ale administrației publice au obligația să ia următoarele măsuri specifice:

a) să planifice și să asigure tranziția tânărului cu handicap din sistemul de protecție a copilului în sistemul de protecție a persoanei adulte cu handicap, în baza nevoilor individuale identificate ale acestuia;

b) să asigure continuitatea serviciilor acordate persoanelor cu handicap;

c) să instituie măsuri menite să asigure pregătirea tânărului pentru viața adultă și pentru viața independentă;

d) să desfășoare, în colaborare sau în parteneriat cu persoanele juridice, publice ori private, programe de pregătire pentru viața de adult;

e) să desfășoare activități de informare a tânărului cu handicap în ceea ce privește oportunitățile de educație, angajare, acces la viața familială și viața socială, la diferite mijloace de petrecere a timpului liber;

f) să evalueze, la cerere, elevii din unitățile de învățământ speciale.

CAPITOLUL III

Servicii și prestații sociale

SECȚIUNEA 1

Servicii sociale

Art. 31. - (1) Dreptul la asistență socială sub formă de servicii sociale se acordă la cerere sau din oficiu, după caz, pe baza actelor doveditoare, în condițiile prevăzute de lege.

(2) Cererea pentru acordarea dreptului la servicii sociale se înregistrează la autoritatea administrației publice locale în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau reședința persoana cu handicap.

(3) Cererea și actele doveditoare se depun spre înregistrare de persoana cu handicap, familia sa, reprezentantul legal, asistentul personal, asistentul personal profesionist sau organizația neguvernamentală al cărei membru este persoana cu handicap.

(4) În vederea asigurării serviciilor sociale necesare persoanelor cu handicap, autoritățile publice au obligația să ia următoarele măsuri speciale:

a) să creeze condiții de acces pentru toate tipurile de servicii corespunzătoare nevoilor individuale ale persoanelor cu handicap;

b) să inițieze, să susțină și să dezvolte servicii sociale centrate pe persoana cu handicap, în colaborare sau în parteneriat cu persoane juridice, publice ori private;

c) să asigure ponderea personalului de specialitate angajat în sistemul de protecție a persoanelor cu handicap în raport cu tipurile de servicii sociale: asistenți sociali, psihologi, instructori de ergoterapie, kinetoterapeuți, pedagogi de recuperare, logopezi, psihopedagogi, cadre didactice de sprijin, educatori specializați, medici psihiatri, medici dentiști, infirmieri;

d) să implice în activitățile de îngrijire, reabilitare și integrare a persoanei cu handicap familia acesteia;

e) să asigure instruirea în problematica specifică a persoanei cu handicap a personalului care își desfășoară activitatea în sistemul de protecție a persoanelor cu handicap, inclusiv a asistenților personali și a asistenților personali profesioniști;

f) să dezvolte și să sprijine programe de colaborare între părinți și specialiști în domeniul handicapului, în colaborare sau în parteneriat cu persoanele juridice, publice ori private;

g) să înființeze și să susțină sistemul bazat pe managementul de caz în protecția persoanei cu handicap;

h) să încurajeze și să susțină activitățile de voluntariat;

i) să asigure asistență și îngrijire sociomedicală la domiciliul persoanei cu handicap.

Art. 32. - (1) Persoanele cu handicap beneficiază de servicii sociale acordate:

a) la domiciliu;

b) în comunitate;

c) în centre de zi și centre rezidențiale, publice sau private.

(2) Serviciile sociale destinate persoanelor cu handicap sunt proiectate și adaptate conform nevoilor individuale ale persoanei.

Art. 33. - (1) Autoritățile administrației publice locale au obligația de a organiza, administra și finanța servicii sociale destinate persoanelor cu handicap, în condițiile legii.

(2) Autoritățile administrației publice locale pot contracta servicii sociale cu furnizori de servicii sociale de drept privat, acreditați, în condițiile legii.

(3) Costul serviciului social contractat nu poate depăși costul avut de serviciul respectiv la data contractării sau costul mediu al funcționării serviciului la data înființării, în cazul unui serviciu nou.

(4) Modalitatea de contractare va fi stabilită prin normele metodologice*) de aplicare a prevederilor prezentei legi.

*) A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 268/2007 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 233 din 4 aprilie 2007.

Art. 34. - (1) Serviciile sociale destinate persoanelor adulte cu handicap se află în coordonarea Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap.

(2) Monitorizarea implementării standardelor specifice de calitate și controlul respectării lor sunt în competența Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap și se aplică de către personalul cu atribuții în domeniu, conform unei metodologii aprobate prin ordin al președintelui acesteia.

(3) În realizarea activității prevăzute la alin. (1) personalul Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap are acces în spațiile care au legătură cu furnizarea de servicii sociale, la date și informații legate de persoanele cu handicap beneficiare ale serviciului respectiv.

SECȚIUNEA a 2-a

Asistentul personal

Art. 35. - Persoana cu handicap grav are dreptul, în baza evaluării sociopsihomedicale, la un asistent personal.

Art. 36. - (1) Poate fi încadrată cu contract individual de muncă în funcția de asistent personal persoana care îndeplinește următoarele condiții:

- a) are vârsta minimă de 18 ani împliniți;
- b) nu a fost condamnată pentru săvârșirea unei infracțiuni care ar face-o incompatibilă cu exercitarea ocupației de asistent personal;
- c) are capacitate deplină de exercițiu;
- d) are o stare de sănătate corespunzătoare, atestată de medicul de familie sau pe baza unui examen medical de specialitate;
- e) a absolvit cel puțin cursurile învățământului general obligatoriu, cu excepția rudelor și afinilor până la gradul al IV-lea inclusiv ale persoanei cu handicap grav, precum și cu excepția soțului sau soției, după caz; în situații excepționale, la propunerea asistentului social din cadrul aparatului propriu al consiliului local în a cărui rază teritorială își are domiciliul sau reședința persoana care urmează să îndeplinească funcția de asistent personal, Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap poate aproba derogarea de la îndeplinirea condițiilor de studii și în cazul altor persoane.

(2) Nu pot deține calitatea de asistent personal persoanele care beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 7 ani.

Art. 37. - (1) Pe perioada îngrijirii și protecției persoanei cu handicap grav, pe baza contractului individual de muncă, asistentul personal are următoarele drepturi:

- a) salariu de bază stabilit potrivit dispozițiilor legale privind salarizarea asistentului social cu studii medii din unitățile de asistență socială din sectorul bugetar, altele decât cele cu paturi, precum și spor de vechime și alte sporuri aferente acordate în condițiile legii;
- b) program de lucru care să nu depășească în medie 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână;
- c) concediu anual de odihnă, potrivit dispozițiilor legale aplicabile personalului încadrat în instituții publice;
- d) transport urban gratuit, în condițiile prevăzute la art. 23;
- e) transport interurban, în condițiile prevăzute la art. 24.

(2) Pe perioada concediului de odihnă, angajatorul are obligația de a asigura persoanei cu handicap grav un înlocuitor al asistentului personal, inclusiv în cazul în care asistentul personal este rudă până la gradul al IV-lea inclusiv a acesteia.

(3) În situația în care angajatorul nu poate asigura un înlocuitor al asistentului personal, persoanei cu handicap grav i se acordă o indemnizație echivalentă cu salariul net al asistentului personal sau găzduirea într-un centru de tip respiro.

Art. 38. - Asistentul personal are următoarele obligații principale:

- a) să participe, o dată la 2 ani, la instruirea organizată de angajator;
- b) să semneze un angajament, ca act adițional la contractul individual de muncă, prin care își asumă răspunderea de a realiza integral planul de recuperare pentru copilul cu handicap grav, respectiv planul individual de servicii al persoanei adulte cu handicap grav;

c) să presteze pentru persoana cu handicap grav toate activitățile și serviciile prevăzute în contractul individual de muncă, în fișa postului și în planul de recuperare pentru copilul cu handicap grav, respectiv în planul individual de servicii al persoanei adulte cu handicap grav;

d) să trateze cu respect, bună-credință și înțelegere persoana cu handicap grav și să nu abuzeze fizic, psihic sau moral de starea acesteia;

e) să comunice direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București, în termen de 48 de ore de la luarea la cunoștință, orice modificare survenită în starea fizică, psihică sau socială a persoanei cu handicap grav și alte situații de natură să modifice acordarea drepturilor prevăzute de lege.

Art. 39. - (1) Contractul individual de muncă al asistentului personal se încheie cu primăria localității de domiciliu sau reședință a persoanei cu handicap grav, după caz, în termen de maximum 30 de zile de la data înregistrării cererii.

(2) Contractul individual de muncă se întocmește în 3 exemplare, câte unul pentru fiecare parte contractantă, iar cel de-al treilea exemplar se transmite direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București, în termen de 5 zile de la încheierea acestuia.

(3) Modalitățile și condițiile de încheiere, modificare și încetare a contractului individual de muncă al asistentului personal se completează cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Contractul individual de muncă al asistentului personal încetează de drept în cazul decesului persoanei cu handicap grav.

Art. 40. - (1) Autoritățile administrației publice locale au obligația să prevadă și să garanteze în bugetul local sumele necesare din care se suportă salarizarea, precum și celelalte drepturi convenite asistentului personal, potrivit legii.

(2) Serviciul public de asistență socială dispune efectuarea de controale periodice asupra activității asistenților personali și prezintă semestrial un raport consiliului local.

Art. 41. - Neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare de către asistentul personal a obligațiilor prevăzute de dispozițiile legale în sarcina lui, precum și a celor prevăzute în contractul individual de muncă atrage răspunderea disciplinară, civilă sau, după caz, penală a acestuia, în condițiile legii.

Art. 42. - (1) Adultul cu handicap vizual grav poate opta pentru asistent personal sau indemnizație de însoțitor.

(2) Persoanele cu handicap grav care au și calitatea de pensionari de invaliditate gradul I pot opta pentru indemnizația pentru însoțitor prevăzută la art. 61 din Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare, sau pentru asistent personal. Dreptul de opțiune se menține și în cazul trecerii pensionarilor de invaliditate la pensia pentru limită de vârstă.

(3) Invalizii de război care au și calitatea de persoane cu handicap grav și sunt pensionari de invaliditate gradul I beneficiază atât de dreptul prevăzut la alin. (2), cât și de dreptul prevăzut la art. 3 din Legea nr. 49/1999 privind pensiile I.O.V.R., cu modificările și completările ulterioare.

(4) Părinții sau reprezentanții legali ai copilului cu handicap grav, adulții cu handicap grav ori reprezentanții legali ai acestora, cu excepția celor cu handicap vizual grav, pot opta între asistent personal și primirea unei indemnizații lunare.

(5) Opțiunea se exprimă prin cerere adresată în scris direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București, și devine valabilă numai pe baza acordului exprimat în scris al acestora.

(6) Direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București, vor comunica angajatorului, în termen de 5 zile, acordul pentru opțiunea exprimată în condițiile prevăzute la alin. (5).

Art. 43. - (1) Indemnizația lunară prevăzută la art. 42 alin. (4) este în cuantum egal cu salariul net al asistentului social debutant cu studii medii din unitățile de asistență socială din sectorul bugetar, altele decât cele cu paturi.

(2) Plata indemnizației lunare se asigură de primăriile în a căror rază teritorială își are domiciliul sau reședința persoana cu handicap grav.

(3) Plata indemnizației se face pe perioada valabilității certificatului de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de protecție a copiilor sau de comisiile de evaluare a persoanelor adulte cu handicap, după caz.

(4) Nu pot beneficia de indemnizația lunară:

a) părinții sau reprezentanții legali ai copilului cu handicap grav care se află în internate ori în centre de plasament aferente unităților sau instituțiilor de învățământ special;

b) adulții cu handicap grav sau reprezentanții lor legali pe perioada în care adulții cu handicap grav se află în centre rezidențiale publice, cu excepția centrului de tip respiro, ori în alte tipuri de instituții publice cu caracter social în care se asigură întreținere completă din partea autorității administrației publice;

c) persoanele cu handicap grav care sunt reținute, arestate sau condamnate definitiv la o pedeapsă privativă de libertate, pe perioada reținerii, arestării ori a detenției.

Art. 44. - Autoritățile administrației publice locale prevăzute la alin. (2) au obligația:

a) de a angaja și salariza asistentul personal al persoanei cu handicap grav, în condițiile legii;

b) de a asigura și garanta plata indemnizației lunare, în cazul în care persoana cu handicap grav sau reprezentantul ei legal a optat pentru aceasta.

SECȚIUNEA a 3-a

Asistentul personal profesionist

Art. 45. - (1) Adultul cu handicap grav sau accentuat care nu dispune de spațiu de locuit, nu realizează venituri ori realizează venituri de până la nivelul salariului mediu pe economie poate beneficia de îngrijirea și protecția unui asistent personal profesionist.

(2) Îngrijirea și protecția adulților cu handicap grav sau accentuat de către asistentul personal profesionist se fac pe baza deciziei comisiilor de evaluare a persoanelor adulte cu handicap județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București.

(3) Opinia adultului cu handicap grav sau accentuat se va lua în considerare la luarea deciziei referitoare la stabilirea asistentului personal profesionist.

(4) Contractul de muncă al asistentului personal profesionist se încheie de către direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București, sau de către furnizorii de servicii sociale privați, acreditați în condițiile legii.

(5) Monitorizarea și controlul activității de îngrijire și protecție a adulților cu handicap grav și accentuat de către asistentul personal profesionist se fac de direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București.

(6) Asistentul maternal care îngrijește copilul cu handicap grav sau accentuat până la vârsta majoratului poate opta să devină asistent personal profesionist.

Art. 46. - (1) Pentru fiecare adult cu handicap grav sau accentuat aflat în îngrijirea și protecția asistentului personal profesionist se acordă sumele necesare acoperirii cheltuielilor lunare de hrană, echipament, cazarmament, materiale igienico-sanitare, precum și sumele aferente acoperirii cheltuielilor de locuit.

(2) Sumele prevăzute la alin. (1) se suportă din bugetul propriu al județului, respectiv al sectorului municipiului București, pe a cărui rază teritorială își are domiciliul sau reședința asistentul personal profesionist.

(3) Cuantumul sumelor acordate în condițiile alin. (1) se stabilește prin hotărâre a consiliului județean, respectiv local al sectorului municipiului București, și nu poate depăși cuantumul cheltuielilor efectuate pentru adulții cu handicap asistați în centrele rezidențiale publice.

(4) Sumele necesare acoperirii cheltuielilor prevăzute la alin. (1), suportate de furnizorii de servicii sociale privați acreditați, se restituie acestora la cerere, de către direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București, pe baza documentelor justificative, în termen de 15 zile de la data depunerii cererii.

(5) Modalitatea de decontare a cheltuielilor prevăzute la alin. (1) se aprobă prin ordin al președintelui Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap.

Art. 47. - (1) Pe perioada îngrijirii și protecției adulților cu handicap grav sau accentuat, asistentul personal profesionist beneficiază de următoarele drepturi:

a) salariul de bază stabilit potrivit dispozițiilor legale privind salarizarea asistentului social cu studii medii din unitățile de asistență socială din sectorul bugetar, altele decât cele cu paturi, precum și spor de vechime și alte sporuri aferente acordate în condițiile legii;

b) un spor de 15% calculat la salariul de bază, pentru suprasolicitare neuropsihică și condiții de muncă deosebite în care își desfășoară activitatea;

c) un spor de 15% calculat la salariul de bază, pe perioada în care are în îngrijire și protecție cel puțin două persoane adulte cu handicap grav sau accentuat;

d) un spor de 25% calculat la salariul de bază, pe perioada în care are în îngrijire și protecție o persoană adultă cu handicap grav sau accentuat, infectat cu HIV ori bolnav de SIDA.

(2) Asistentul personal profesionist beneficiază și de alte drepturi, după cum urmează:

a) consiliere și sprijin din partea specialiștilor de la direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București, ori a furnizorilor de servicii sociale, în vederea îndeplinirii obligațiilor ce îi revin cu privire la îngrijirea și protecția persoanei adulte cu handicap grav sau accentuat;

b) decontarea cheltuielilor de transport interurban, cazare și masă, în cazul în care deplasarea se face în interesul adultului cu handicap grav sau accentuat, în condițiile stabilite pentru personalul din sectorul bugetar;

c) transport urban gratuit, în condițiile prevăzute la art. 23.

(3) Pe perioada concediului de odihnă, angajatorul are obligația de a asigura persoanei cu handicap grav sau accentuat un înlocuitor al asistentului personal profesionist ori găzduirea într-un centru de tip respiro.

Art. 48. - (1) Condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului personal profesionist se reglementează prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap.

(2) Standardele minime obligatorii pentru asigurarea îngrijirii și protecției adulților cu handicap grav sau accentuat la asistentul personal profesionist se elaborează de Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap și se aprobă prin ordin al președintelui acesteia.

Art. 49. - Asistentul personal profesionist are următoarele obligații principale:

a) să participe anual la instruirea organizată de angajator;

b) să semneze un angajament, ca act adițional la contractul individual de muncă, prin care își asumă răspunderea de a realiza integral planul individual de servicii al adultului cu handicap grav sau accentuat;

c) să presteze pentru adultul cu handicap grav sau accentuat toate activitățile și serviciile prevăzute în contractul individual de muncă, în fișa postului și în planul individual de servicii;

d) să trateze cu respect, bună-credință și înțelegere adultul cu handicap grav sau accentuat și să nu abuzeze fizic, psihic ori moral de starea acestuia;

e) să comunice direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București, în termen de 48 de ore de la luarea la cunoștință, orice modificare survenită în starea fizică, psihică ori socială a adultului cu handicap grav sau accentuat și alte situații de natură să modifice acordarea drepturilor prevăzute de lege.

Art. 50. - Neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare de către asistentul personal profesionist a obligațiilor prevăzute de dispozițiile legale în sarcina acestuia, precum și a celor prevăzute în contractul individual de muncă atrage răspunderea disciplinară, civilă, ori, după caz, penală a asistentului personal profesionist, în condițiile legii.

SECȚIUNEA a 4-a

Centre pentru persoanele cu handicap

Art. 51. - (1) Persoana cu handicap poate beneficia de servicii sociale acordate în centre de zi și centre rezidențiale de diferite tipuri, publice, public-private sau private.

(2) Centrele de zi și centrele rezidențiale reprezintă locații în care serviciile sociale sunt acordate de personal calificat și care dispun de infrastructura adecvată furnizării acestora; centrele rezidențiale sunt locații în care persoana cu handicap este găzduită cel puțin 24 de ore.

(3) În sensul prezentei legi, tipurile de centre rezidențiale pentru persoane cu handicap sunt:

- a) centre de îngrijire și asistență;
- b) centre de recuperare și reabilitare;
- c) centre de integrare prin terapie ocupațională;
- d) centre de pregătire pentru o viață independentă;
- e) centre respiro/centre de criză;
- f) centre de servicii comunitare și formare;
- g) locuințe protejate;
- h) altele.

(4) Admiterea unei persoane cu handicap într-un centru rezidențial, cu excepția celor prevăzute la alin. (3) lit. e) și g), se face în cazul în care acestea nu i se pot asigura protecția și îngrijirea la domiciliu sau în cadrul altor servicii din comunitate.

(5) Centrele publice pentru persoane cu handicap se înființează și funcționează ca structuri cu sau fără personalitate juridică, în subordinea consiliilor județene, respectiv a consiliilor locale ale sectoarelor municipiului București, în structura direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului, cu avizul și sub îndrumarea metodologică a Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap.

(6) Centrele private pentru persoanele cu handicap se înființează și funcționează ca structuri cu personalitate juridică, cu avizul și sub îndrumarea metodologică a Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap.

Art. 52. - (1) În vederea desfășurării unui tip de activități cu caracter inovator în domeniul protecției persoanelor cu handicap, furnizorii de servicii sociale acreditați pot înființa, administra și finanța centre-pilot, pentru o durată de maximum 2 ani.

(2) Evaluarea activităților cu caracter inovator se face de serviciul public descentralizat competent teritorial al Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, în colaborare cu Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap.

Art. 53. - (1) Într-un centru de zi sau rezidențial serviciile sociale pot fi furnizate în sistem integrat cu serviciile medicale, de educație, de locuire, de ocupare a forței de muncă și altele asemenea.

(2) Persoanele cu handicap din centrele de zi sau rezidențiale beneficiază de servicii medicale din cadrul pachetului de servicii medicale de bază care se suportă din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, conform Contractului-cadru privind condițiile acordării asistenței medicale în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate.

(3) Coordonarea serviciilor sociale furnizate în sistem integrat se face de autoritatea administrației publice locale sau de furnizorul de servicii sociale care înființează, administrează și finanțează centrul.

(4) Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului alocă fonduri de la buget pentru finanțarea cheltuielilor aferente:

- a) activităților de educație desfășurate în centrele pentru persoanele cu handicap;
- b) perfecționării pregătirii profesionale a cadrelor didactice;
- c) altor acțiuni și activități, în condițiile legii.

Art. 54. - (1) Persoana cu handicap are dreptul să fie îngrijită și protejată într-un centru din localitatea/județul în a cărei/cărui rază teritorială își are domiciliul sau reședința.

(2) Finanțarea centrelor publice se face din bugetele proprii ale județelor, respectiv ale sectoarelor municipiului București, pe teritoriul cărora funcționează acestea.

(3) În cazul în care nevoile individuale ale persoanei cu handicap nu pot fi asigurate în condițiile prevăzute la alin. (1), persoana cu handicap poate fi îngrijită și protejată într-un centru aflat în altă unitate administrativ-teritorială.

(4) Decontarea cheltuielilor dintre autoritățile administrației publice locale se face în baza costului mediu lunar al cheltuielilor efectuate în luna anterioară de centrul în care persoana cu handicap este îngrijită și protejată.

(5) Modalitatea de decontare va fi stabilită prin normele metodologice*) de aplicare a prevederilor prezentei legi.

*) A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 268/2007 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 233 din 4 aprilie 2007.

Art. 55. - (1) Furnizorul de servicii sociale are obligația de a promova, facilita și asigura personalului programe de formare profesională, precum și programe de instruire specifică cu privire la problematica handicapului și legislația în domeniu.

(2) Personalul din cadrul centrelor prevăzute la art. 51 alin. (1) are obligația respectării standardelor specifice de calitate, precum și a prevederilor legale privind drepturile persoanelor cu handicap.

(3) Nerespectarea prevederilor alin. (2) atrage, după caz, răspunderea disciplinară, contravențională sau penală, conform prevederilor legale.

Art. 56. - (1) Personalul de specialitate care își desfășoară activitatea în centrele publice din mediul rural, de zi și rezidențiale pentru copiii și adulții cu handicap, beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport dus-întors de la domiciliu, în condițiile legii.

(2) Sumele necesare acordării drepturilor prevăzute la alin. (1) se asigură din bugetele proprii ale județelor, respectiv ale sectoarelor municipiului București, pe a căror rază teritorială funcționează centrul.

SECȚIUNEA a 5-a

Prestații sociale pentru persoanele cu handicap

Art. 57. - (1) Dreptul la asistență socială sub formă de prestații sociale se acordă la cerere sau din oficiu, după caz, pe baza actelor doveditoare, în condițiile prevăzute de lege.

(2) Cererea pentru plata prestațiilor sociale se înregistrează la autoritatea administrației publice locale competente în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau reședința persoana cu handicap.

(3) Cererea și actele doveditoare pot fi depuse în condițiile prevăzute la art. 31 alin. (3).

(4) Plata prestației sociale se face începând cu luna următoare depunerii cererii și încetează cu luna următoare încetării dreptului la prestația socială respectivă.

Art. 58. - (1) Copiii cu handicap, inclusiv copiii cu handicap de tip HIV/SIDA, beneficiază de alocație de stat în condițiile și în cuantumul prevăzut de lege, majorat cu 100%.

(2) Copiii cu handicap de tip HIV/SIDA beneficiază de o alocație lunară de hrană, calculată pe baza alocației zilnice de hrană stabilite pentru consumurile colective din unitățile sanitare publice.

(3) Adultul cu handicap vizual grav primește pentru plata însoțitorului o indemnizație echivalentă cu salariul net al asistentului social debutant cu studii medii din unitățile de asistență socială din sectorul bugetar, altele decât cele cu paturi.

(4) Adultul cu handicap beneficiază, în condițiile prezentei legi, de următoarele prestații sociale:

a) indemnizație lunară, indiferent de venituri:

1. în cuantum de 179 lei, pentru adultul cu handicap grav;
2. în cuantum de 147 lei, pentru adultul cu handicap accentuat;

b) buget personal complementar lunar, indiferent de venituri:

1. în cuantum de 80 lei, pentru adultul cu handicap grav;
2. în cuantum de 60 lei, pentru adultul cu handicap accentuat;
3. în cuantum de 30 lei, pentru adultul cu handicap mediu.

(5) Beneficiază de prestația socială prevăzută la alin. (4) lit. b) și familia sau reprezentantul legal al copilului cu handicap grav, accentuat ori mediu pe perioada în care îl are în îngrijire, supraveghere și întreținere.

(6) Nu pot beneficia de prevederile alin. (4):

- a) adulții cu handicap îngrijiți și protejați în centre rezidențiale publice, cu excepția centrului de tip respiro;
- b) persoanele cu handicap care sunt reținute, arestate sau condamnate definitiv la o pedeapsă privativă de libertate, pe perioada reținerii, arestării ori a detenției;
- c) adulții cu handicap grav sau accentuat care realizează venituri, aflați în îngrijirea și protecția asistentului personal profesionist.

(7) Nu pot beneficia de prevederile alin. (4) lit. a) adulții cu handicap grav sau accentuat care nu realizează venituri, aflați în îngrijirea și protecția asistentului personal profesionist.

(8) Nu pot beneficia de dreptul prevăzut la alin. (1) copiii cu handicap care se află în internate sau centre de plasament aferente unităților ori instituțiilor de învățământ special sau în alte tipuri de instituții publice cu caracter social, cu excepția centrului de tip respiro, în care se asigură întreținere completă din partea autorității administrației publice.

(9) De dreptul prevăzut la alin. (2) poate beneficia copilul bolnav de SIDA numai pe perioada în care este îngrijit în familie.

(10) Sumele aferente drepturilor prevăzute la alin. (1)-(5) și cheltuielilor de administrare se vor asigura prin bugetele proprii ale județelor/sectoarelor municipiului București din transferuri de la bugetul de stat către bugetele locale, prevăzute cu această destinație în bugetul Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

(11) Plata drepturilor prevăzute la alin. (1)-(5) se realizează prin direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București.

(12) Bugetul personal complementar prevăzut la alin. (4) lit. b) nu este luat în calcul la stabilirea altor drepturi și obligații.

(13) Cuantumul drepturilor se actualizează anual cu indicele creșterii prețurilor de consum, prin hotărâre a Guvernului.

(14) Drepturile restante aferente deciziilor emise și neplătite în anul 2006 pentru persoanele cu handicap vizual, stabilite în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 102/1999**) privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 519/2002, cu modificările și completările ulterioare, se asigură și se plătesc de către Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse prin direcțiile de muncă și protecție socială județene, respectiv a municipiului București.

**) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/1999 a fost abrogată prin Legea nr. 448/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1.006 din 18 decembrie 2006.

Modificat de Hotărâre nr. 10/2008 în data de 10 ianuarie 2008

SECȚIUNEA a 6-a

Obligațiile persoanelor cu handicap, ale familiei
sau reprezentanților legali

Art. 59. - Persoanele cu handicap au următoarele obligații:

a) să se prezinte, din oficiu sau la solicitare, pentru evaluare și reevaluare, la comisiile cu competență în domeniu;

b) să depună diligențele necesare pentru a beneficia de drepturile prevăzute de lege;

c) să urmeze activitățile și serviciile prevăzute în planul de recuperare pentru copilul cu handicap, respectiv în planul individual de servicii al adultului cu handicap;

d) să depună diligențe pentru încadrarea în muncă, în condițiile legii, în raport cu pregătirea, posibilitățile fizice și psihice, pe baza recomandărilor comisiei cu competență în domeniu;

e) să colaboreze cu asistenții sociali și specialiștii care au ca scop recuperarea, reabilitarea, orientarea profesională și integrarea socială;

f) să aducă la cunoștință direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București, în termen de 48 de ore de la luarea la cunoștință, orice modificare cu privire la gradul de handicap, domiciliu sau reședință, starea materială și alte situații de natură să modifice acordarea drepturilor prevăzute de lege.

Art. 60. - Persoana care are în îngrijire, supraveghere și întreținere un copil sau adult cu handicap are următoarele obligații principale:

a) să asigure creșterea și îngrijirea corespunzătoare a persoanei cu handicap;

b) să respecte și/sau să urmeze activitățile și serviciile prevăzute în planul de recuperare pentru copilul cu handicap, respectiv în planul individual de servicii al adultului cu handicap;

c) să însoțească persoana cu handicap, la termenul necesar sau la solicitare, pentru evaluare și reevaluare, la comisiile cu competență în domeniu;

d) să se prezinte la solicitarea direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București;

e) să colaboreze cu asistenții sociali și specialiștii care au ca scop recuperarea, reabilitarea, orientarea profesională și integrarea socială;

f) să comunice direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București, în termen de 48 de ore de la luarea la cunoștință, orice modificare cu privire la gradul de handicap, domiciliu sau reședință, starea materială, precum și alte situații de natură să modifice acordarea drepturilor prevăzute de lege.

CAPITOLUL IV

Accesibilitate

Art. 61. - În vederea asigurării accesului persoanelor cu handicap la mediul fizic, informațional și comunicațional, autoritățile publice au obligația să ia următoarele măsuri specifice:

a) să promoveze și să implementeze conceptul Acces pentru toți, pentru a împiedica crearea de noi bariere și apariția unor noi surse de discriminare;

b) să sprijine cercetarea, dezvoltarea și producția de noi tehnologii de informare și comunicare și tehnologii asistive;

c) să recomande și să susțină introducerea în pregătirea inițială a elevilor și studenților a unor cursuri referitoare la problematica handicapului și a nevoilor acestora, precum și la diversificarea modalităților de realizare a accesibilității;

d) să faciliteze accesul persoanelor cu handicap la noile tehnologii;

e) să asigure accesul la informațiile publice pentru persoanele cu handicap;

f) să asigure interpreți autorizați ai limbajului mimico-gestual și ai limbajului specific persoanelor cu surdocecitate;

g) să proiecteze și să deruleze, în colaborare sau în parteneriat cu persoanele juridice, publice ori private, programe de accesibilitate sau de conștientizare asupra importanței acestora.

Art. 62. - (1) Clădirile de utilitate publică, căile de acces, clădirile de locuit construite din fonduri publice, mijloacele de transport în comun și stațiile acestora, taxiurile, vagoanele de transport feroviar pentru călători și persoanele principalelor stații, spațiile de parcare, străzile și drumurile publice, telefoanele publice, mediul informațional și comunicațional vor fi adaptate conform prevederilor legale în domeniu, astfel încât să permită accesul neîngrădit al persoanelor cu handicap.

(2) Clădirile de patrimoniu și cele istorice se vor adapta, cu respectarea caracteristicilor arhitectonice, conform prevederilor legale în domeniu.

(3) Costurile lucrărilor necesare pentru realizarea adaptărilor prevăzute la alin. (1) și (2) se suportă din bugetele autorităților administrației publice centrale sau locale și din sursele proprii ale persoanelor juridice cu capital privat, după caz.

(4) Autoritățile administrației publice locale au obligația să includă reprezentanți ai Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap sau ai organizațiilor neguvernamentale ale persoanelor cu handicap în comisiile de recepție a lucrărilor de construcție ori de adaptare a obiectivelor prevăzute la alin. (1) și (2).

Art. 63. - (1) Autoritățile prevăzute de lege au obligația să elibereze autorizația de construcție pentru clădirile de utilitate publică numai în condițiile respectării prevederilor legale în domeniu, astfel încât să fie permis accesul neîngrădit al persoanelor cu handicap.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică și pentru clădirile de locuit care se construiesc ori pentru care se realizează lucrări de consolidare, de reabilitare, de extindere și/sau de modernizare, cu finanțare din fonduri publice.

(3) Adaptarea accesului în clădirile aflate în patrimoniul public sau privat al statului ori al unităților administrativ-teritoriale se face și în condițiile când nu se realizează lucrările prevăzute la alin. (2), la solicitarea persoanelor cu handicap grav, locatari ai acestora.

Art. 64. - (1) Pentru a facilita accesul neîngrădit al persoanelor cu handicap la transport și călătorie, până la 31 decembrie 2010, autoritățile administrației publice locale au obligația să ia măsuri pentru:

- a) adaptarea tuturor mijloacelor de transport în comun aflate în circulație;
- b) adaptarea tuturor stațiilor mijloacelor de transport în comun conform prevederilor legale, inclusiv marcarea prin pavaj tactil a spațiilor de acces spre ușa de intrare în mijlocul de transport;
- c) montarea panourilor de afișaj corespunzătoare nevoilor persoanelor cu handicap vizual și auditiv în mijloacele de transport public;
- d) imprimarea cu caractere mari și în culori contrastante a rutelor și a indicativelor mijloacelor de transport în comun.

(2) În termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi, toți operatorii de taxi au obligația să asigure cel puțin o mașină adaptată transportului persoanelor cu handicap care utilizează fotoliul rulant.

(3) Constituie discriminare refuzul conducătorului de taxi de a asigura transportul persoanei cu handicap și a dispozitivului de mers.

(4) Până la data de 31 decembrie 2007, autoritățile administrației publice locale competente au obligația să ia măsuri pentru:

- a) adaptarea trecerilor de pietoni de pe străzile și drumurile publice conform prevederilor legale, inclusiv marcarea prin pavaj tactil;
- b) montarea sistemelor de semnalizare sonoră și vizuală la intersecțiile cu trafic intens.

(5) Câinele-ghid care însoțește persoana cu handicap grav are acces liber și gratuit în toate locurile publice și în mijloacele de transport.

(6) Până la data de 31 decembrie 2010, administratorii infrastructurii feroviare și operatorii de transport feroviar au următoarele obligații:

- a) să adapteze cel puțin un vagon și stațiile principale de tren, pentru a permite accesul persoanelor cu handicap care utilizează fotoliul rulant;
- b) să marcheze prin pavaj tactil contrastant căile spre peronoanele de îmbarcare, ghișee sau alte utilități.

Art. 65. - (1) În spațiile de parcare de pe lângă clădirile de utilitate publică, precum și în cele organizate vor fi adaptate, rezervate și semnalizate prin semn internațional cel puțin 4% din numărul total al locurilor de parcare, dar nu mai puțin de două locuri, pentru parcare gratuită a mijloacelor de transport pentru persoane cu handicap.

(2) Persoanele cu handicap sau reprezentanții legali ai acestora, la cerere, pot beneficia de un card-legitimăție pentru locurile gratuite de parcare. Autovehiculul care transportă o persoană cu handicap posesoare de card-legitimăție beneficiază de parcare gratuită.

(3) Modelul cardului-legitimăție va fi stabilit în normele metodologice*) de aplicare a prevederilor prezentei legi. Eliberarea cardurilor se face de către autoritățile administrației publice locale.

(4) Costurile aferente dreptului prevăzut la alin. (2) se suportă din bugetele locale.

(5) În spațiile de parcare ale domeniului public și cât mai aproape de domiciliu administratorul acestora repartizează locuri de parcare gratuită persoanelor cu handicap care au solicitat și au nevoie de astfel de parcare.

*) A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 268/2007 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 233 din 4 aprilie 2007.

Art. 66. - (1) Editurile au obligația să pună matrițele electronice utilizate pentru tipărirea cărților și revistelor la dispoziția persoanelor juridice autorizate care le solicită pentru a le transforma în format accesibil persoanelor cu deficiențe de vedere sau de citire, în condițiile Legii nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Bibliotecile publice au obligația să înființeze secții cu carte în formate accesibile persoanelor cu deficiențe de vedere sau de citire.

Art. 67. - (1) Până la data de 31 martie 2007, operatorii de telefonie au următoarele obligații:

a) să adapteze cel puțin o cabină la o baterie de telefoane publice în conformitate cu prevederile legale în vigoare;

b) să furnizeze informații despre costurile serviciilor în forme accesibile persoanelor cu handicap.

(2) Operatorii de servicii bancare au obligația să pună la dispoziția persoanelor cu handicap, la solicitarea acestora, extrase de cont și alte informații în formate accesibile.

(3) Angajații operatorilor de servicii bancare și poștale au obligația de a acorda asistență în completarea formularelor, la solicitarea persoanelor cu handicap.

Art. 68. - Până la data de 31 decembrie 2007, proprietarii de spații hoteliere au următoarele obligații:

a) să adapteze cel puțin o cameră pentru găzduirea persoanei cu handicap care utilizează fotoliul rulant;

b) să marcheze prin pavaaj sau covoare tactile intrarea, recepția și să dețină harta tactilă a clădirii;

c) să monteze lifuri cu însemne tactile.

Art. 69. - (1) Autoritățile și instituțiile centrale și locale, publice sau private asigură, pentru relațiile directe cu persoanele cu handicap auditiv ori cu surdocecitate, interpreți autorizați ai limbajului mimico-gestual sau ai limbajului specific al persoanei cu surdocecitate.

(2) Metodologia de autorizare a interpreților**) va fi aprobată prin ordin comun al ministrului educației, cercetării și tineretului și al ministrului muncii, familiei și egalității de șanse, la propunerea Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap, cu consultarea Asociației Naționale a Surzilor din România, precum și a organizațiilor neguvernamentale din domeniul surdocecității.

**) A se vedea Ordinul ministrului muncii, familiei și egalității de șanse, al președintelui Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap și al ministrului educației, cercetării și tineretului nr. 671/1.640/61/2007 pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a interpreților limbajului mimico-gestual și a interpreților limbajului specific persoanei cu surdocecitate, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 662 din 27 septembrie 2007.

Art. 70. - (1) Autoritățile centrale și locale publice, precum și instituțiile centrale și locale, publice sau de drept privat, au obligația de a asigura servicii de informare și documentare accesibile persoanelor cu handicap.

(2) În termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a prezentei legi, serviciile de relații cu publicul vor afișa și vor dispune de informații accesibile persoanelor cu handicap vizual, auditiv și mintal.

Art. 71. - (1) Până la data de 31 decembrie 2007, autoritățile publice au obligația să ia măsuri pentru:

a) accesibilizarea paginilor de internet proprii, în vederea îmbunătățirii accesării documentelor electronice de către persoanele cu handicap vizual și mintal;

b) utilizarea pictogramelor în toate serviciile publice;

c) adaptarea telefoanelor cu telefax și teletext pentru persoanele cu handicap auditiv.

(2) În achiziția de echipamente și softuri, instituțiile publice vor avea în vedere respectarea criteriului de accesibilitate.

CAPITOLUL V

Orientare, formare profesională, ocupare și angajare în muncă

Art. 72. - (1) Orice persoană cu handicap care dorește să se integreze sau să se reintegreze în muncă are acces gratuit la evaluare și orientare profesională, indiferent de vârstă, tipul și gradul de handicap.

(2) Persoana cu handicap participă activ în procesul evaluării și orientării profesionale, are acces la informare și la alegerea activității, conform dorințelor și aptitudinilor sale.

(3) Datele și informațiile personale colectate în cursul procesului de evaluare și orientare profesională sunt confidențiale și pot fi utilizate numai în interesul și cu acordul persoanei cu handicap în cauză.

Art. 73. - (1) Beneficiază de orientare profesională, după caz, persoana cu handicap care este școlarizată și are vârsta corespunzătoare în vederea integrării profesionale, persoana care nu are un loc de muncă, cea care nu are experiență profesională sau cea care, deși încadrată în muncă, dorește reconversie profesională.

(2) Persoana cu handicap sau, după caz, familia ori reprezentantul legal al acesteia este principalul factor de decizie cu privire la orientarea profesională.

(3) Formarea profesională a persoanelor cu handicap se organizează, conform legii, prin programe de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare și specializare.

Art. 74. - (1) În vederea asigurării evaluării, orientării, formării și reconversiei profesionale a persoanelor cu handicap, autoritățile publice au obligația să ia următoarele măsuri specifice:

a) să realizeze/diversifice/susțină financiar programe privind orientarea profesională a persoanelor cu handicap;

b) să asigure pregătirea și formarea pentru ocupații necesare în domeniul handicapului;

c) să coreleze pregătirea profesională a persoanelor cu handicap cu cerințele pieței muncii;

d) să creeze cadrul necesar pentru accesul la evaluare și orientare profesională în orice meserie, în funcție de abilitățile persoanelor cu handicap.

(2) Evaluarea și orientarea profesională a adulților cu handicap se realizează de comisia de evaluare a persoanelor adulte cu handicap, în condițiile legii.

Art. 75. - (1) Persoanele cu handicap au dreptul să li se creeze toate condițiile pentru a-și alege și exercita profesia, meseria sau ocupația, pentru a dobândi și menține un loc de muncă, precum și pentru a promova profesional.

(2) În realizarea drepturilor prevăzute la alin. (1), autoritățile publice au obligația să ia următoarele măsuri specifice:

a) să promoveze conceptul potrivit căruia persoana cu handicap încadrată în muncă reprezintă o valoare adăugată pentru societate și, în special, pentru comunitatea căreia aparține;

b) să promoveze un mediu de muncă deschis, inclusiv și accesibil persoanelor cu handicap;

c) să creeze condițiile și serviciile necesare pentru ca persoana cu handicap să poată alege forma de conversie/reconversie profesională și locul de muncă, în conformitate cu potențialul ei funcțional;

d) să înființeze și să susțină complexe de servicii, formate din unități protejate autorizate și locuințe protejate;

e) să inițieze și să dezvolte forme de stimulare a angajatorilor, în vederea angajării și păstrării în muncă a persoanelor cu handicap;

f) să acorde sprijin pentru organizarea unei piețe de desfacere pentru produsul muncii persoanei cu handicap;

g) să diversifice și să susțină diferite servicii sociale, respectiv consiliere pentru persoana cu handicap și familia acesteia, informare pentru angajatori, angajare asistată și altele asemenea;

h) să promoveze serviciile de mediere pe piața muncii a persoanelor cu handicap;

i) să realizeze/actualizeze permanent baza de date, pentru evidențierea ofertei de muncă din rândul persoanelor cu handicap;

j) să dezvolte colaborări cu mass-media, în vederea creșterii gradului de conștientizare/sensibilizare a comunității cu privire la potențialul, abilitățile și contribuția persoanelor cu handicap la piața muncii;

k) să realizeze, în colaborare sau parteneriat cu persoanele juridice, publice ori private, programe și proiecte având ca obiectiv creșterea gradului de ocupare;

l) să inițieze și să susțină campanii de sensibilizare și conștientizare a angajatorilor asupra abilităților persoanelor cu handicap;

m) să inițieze programe specifice care stimulează creșterea participării pe piața muncii a forței de muncă din rândul grupurilor supuse riscului major de excluziune socială.

Art. 76. - Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului stabilește măsuri privind egalitatea de șanse pentru persoanele cu handicap, asigurând, acolo unde este necesar, suport adițional adaptat nevoilor adulților cu handicap, sprijinind accesul acestora în unitățile și instituțiile de învățământ superior. Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului inițiază programe de educație permanentă a adulților cu handicap și asigură sprijin privind implementarea lor.

Art. 77. - (1) Persoanele cu handicap au dreptul de a munci și de a realiza venituri în conformitate cu prevederile legislației muncii, precum și cu dispozițiile speciale din prezenta lege.

(2) În sensul prezentei legi și numai în contextul încadrării în muncă, prin persoană cu handicap se înțelege și persoana invalidă gradul III.

Art. 78. - (1) Persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București.

(2) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.

(3) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute la alin. (2), pot opta pentru îndeplinirea uneia dintre următoarele obligații:

a) să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap;

b) să achiziționeze produse sau servicii de la unități protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în sumă echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat în condițiile prevăzute la lit. a).

(4) Fac excepție de la prevederile alin. (2) instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională.

(5) Monitorizarea și controlul respectării prevederilor alin. (2) și (3) se fac de către Inspekția Muncii.

Art. 79. - (1) Angajarea persoanei cu handicap în muncă se realizează în următoarele forme:

a) pe piața liberă a muncii;

b) la domiciliu;

c) în forme protejate.

(2) Formele protejate de angajare în muncă sunt:

a) loc de muncă protejat;

b) unitate protejată autorizată.

Art. 80. - Persoanele cu handicap angajate la domiciliu beneficiază din partea angajatorului de transportul la și de la domiciliu al materiilor prime și materialelor necesare în activitate, precum și al produselor finite realizate.

Art. 81. - (1) Unitățile protejate pot fi înființate de orice persoană fizică sau juridică, de drept public sau privat, care angajează persoane cu handicap.

(2) Unitățile protejate pot fi:

a) cu personalitate juridică;

b) fără personalitate juridică, cu gestiune proprie, sub formă de secții, ateliere sau alte structuri din cadrul operatorilor economici, instituțiilor publice ori din cadrul organizațiilor neguvernamentale, precum și cele organizate de persoana cu handicap autorizată, în condițiile legii, să desfășoare activități economice independente.

(3) Procedura de autorizare a unităților protejate se stabilește prin ordin al președintelui Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap*).

*) A se vedea Ordinul președintelui Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap nr. 60/2007 privind aprobarea Procedurii de autorizare a unităților protejate, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 291 din 3 mai 2007.

Art. 82. - (1) Unitățile protejate autorizate beneficiază de următoarele drepturi:

a) scutire de plata taxelor de autorizare la înființare și de reautorizare;

b) scutire de plată a impozitului pe profit, cu condiția ca cel puțin 75% din fondul obținut prin scutire să fie reinvestit pentru restructurare sau pentru achiziționarea de echipamente tehnologice, mașini, utilaje, instalații de lucru și/sau amenajarea locurilor de muncă protejate, în condițiile prevăzute de Legea nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare;

c) alte drepturi acordate de autoritățile administrației publice locale finanțate din fondurile proprii.

(2) La începutul fiecărui an, unitățile protejate autorizate au obligația să prezinte raportul de activitate pentru anul precedent Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap.

(3) Nerespectarea obligației prevăzute la alin. (2) se sancționează cu suspendarea autorizației de funcționare ca unitate protejată sau, după caz, cu retragerea acesteia și cu obligația rambursării integrale a facilităților de care a beneficiat pe durata funcționării ca unitate protejată autorizată.

(4) Procedura de suspendare sau retragere a autorizației unităților protejate se stabilește prin normele metodologice**) de aplicare a prevederilor prezentei legi.

**) A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 268/2007 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 233 din 4 aprilie 2007.

Art. 83. - (1) Persoanele cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă sau încadrate în muncă beneficiază de următoarele drepturi:

a) cursuri de formare profesională;

b) adaptare rezonabilă la locul de muncă;

c) consiliere în perioada prealabilă angajării și pe parcursul angajării, precum și în perioada de probă, din partea unui consilier specializat în medierea muncii;

d) o perioadă de probă la angajare, plătită, de cel puțin 45 de zile lucrătoare;

e) un preaviz plătit, de minimum 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive neimputabile acestuia;

f) posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi, în condițiile legii, în cazul în care beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens;

g) scutirea de plata impozitului pe salariu.

(2) Finanțarea drepturilor prevăzute la alin. (1) lit. a) și c) pentru persoanele cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în condițiile legii.

Art. 84. - Angajatorii persoanelor cu handicap beneficiază de următoarele drepturi:

a) deducerea, la calculul profitului impozabil, a sumelor aferente adaptării locurilor de muncă protejate și achiziționării utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoana cu handicap;

b) deducerea, la calculul profitului impozabil, a cheltuielilor cu transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de muncă, precum și a cheltuielilor cu transportul materiilor prime și al produselor finite la și de la domiciliul persoanei cu handicap, angajată pentru muncă la domiciliu;

c) decontarea din bugetul asigurărilor pentru șomaj a cheltuielilor specifice de pregătire, formare și orientare profesională și de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap;

d) o subvenție de la stat, în condițiile prevăzute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL VI

Încadrarea în grad de handicap

Art. 85. - (1) Persoanele cu handicap beneficiază de drepturile prevăzute la art. 6 pe baza încadrării în grad de handicap, în raport cu gradul de handicap.

(2) Încadrarea în grad și tip de handicap a copiilor cu handicap se face de comisia pentru protecția copilului.

(3) Încadrarea în grad și tip de handicap a adulților cu handicap se face de comisia de evaluare a persoanelor adulte cu handicap.

(4) Comisiile prevăzute la alin. (2) și (3) sunt organe de specialitate ale consiliilor județene, după caz, ale consiliilor locale ale sectoarelor municipiului București.

(5) Criteriile medicopsihosociale pe baza cărora se stabilește încadrarea în grad de handicap sunt aprobate prin ordin comun al ministrului sănătății publice și al ministrului muncii, familiei și egalității de șanse, la propunerea Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap, până la 30 noiembrie 2007.

Art. 86. - (1) Gradele de handicap sunt: ușor, mediu, accentuat și grav.

(2) Tipurile de handicap sunt: fizic, vizual, auditiv, surdocecitate, somatic, mintal, psihic, HIV/SIDA, asociat, boli rare.

Art. 87. - (1) Comisia de evaluare a persoanelor adulte cu handicap, denumită în continuare comisia de evaluare, are următoarele atribuții principale:

a) stabilește încadrarea în grad de handicap și, după caz, orientarea profesională a adultului cu handicap, capacitatea de muncă;

b) stabilește măsurile de protecție a adultului cu handicap, în condițiile legii;

c) reevaluează periodic sau la sesizarea direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București, încadrarea în grad de handicap, orientarea profesională, precum și celelalte măsuri de protecție a adulților cu handicap;

d) revocă sau înlocuiește măsura de protecție stabilită, în condițiile legii, dacă împrejurările care au determinat stabilirea acesteia s-au modificat;

e) soluționează cererile privind eliberarea atestatului de asistent personal profesionist;

f) informează adultul cu handicap sau reprezentantul legal al acestuia cu privire la măsurile de protecție stabilite;

g) promovează drepturile persoanelor cu handicap în toate activitățile pe care le întreprinde.

(2) Comisia de evaluare îndeplinește orice alte atribuții prevăzute de lege.

(3) Organizarea și metodologia de funcționare a comisiei de evaluare se reglementează prin hotărâre a Guvernului.

Art. 88. - În vederea exercitării atribuțiilor ce revin comisiei de evaluare, se înființează serviciul de evaluare complexă a persoanelor adulte cu handicap, în cadrul direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București.

Art. 89. - (1) Odată cu emiterea certificatului de încadrare în grad și tip de handicap, comisia de evaluare are obligația de a elabora programul individual de reabilitare și integrare socială a adultului cu handicap.

(2) Pentru elaborarea programului individual de reabilitare și integrare socială, comisia de evaluare va colabora cu persoana cu handicap sau cu reprezentantul legal al acesteia.

(3) Certificatul prevăzut la alin. (1) dă dreptul adultului cu handicap de a beneficia de dispozițiile prevăzute de lege pentru gradul de handicap respectiv.

(4) Programul individual de reabilitare și integrare socială prevăzut la alin. (1) se întocmește și se revizuieste în conformitate cu normele metodologice*) de aplicare a prevederilor prezentei legi.

*) A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 268/2007 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 233 din 4 aprilie 2007.

Art. 90. - Lucrările de secretariat ale comisiei de evaluare sunt asigurate de un secretariat, care funcționează în cadrul direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București.

CAPITOLUL VII

Parteneriate

Art. 91. - În activitatea de protecție și promovare a drepturilor persoanelor cu handicap, Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap și autoritățile administrației publice centrale și locale întrețin relații de dialog, colaborare și parteneriat cu organizațiile neguvernamentale ale persoanelor cu handicap sau care reprezintă interesele acestora, precum și cu instituțiile de cult recunoscute de lege cu activitate în domeniu.

Art. 92. - (1) Se înființează, pe lângă Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap, Consiliul de analiză a problemelor persoanelor cu handicap, denumit în continuare Consiliul, cu rol consultativ, în următoarea componență:

- a) președintele Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap;
- b) președintele Consiliului Național al Dizabilității din România;
- c) un reprezentant al Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Copilului;
- d) un reprezentant al Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse;
- e) un reprezentant al Ministerului Sănătății Publice;
- f) un reprezentant al unei organizații neguvernamentale pentru protecția drepturilor omului;
- g) câte un reprezentant al organismelor administrației publice centrale și/sau locale, precum și al altor organisme de drept public sau privat din domeniu, cu statut de membri nepermanenți, în funcție de problemele ce urmează a fi soluționate.

(2) Consiliul are următoarele atribuții:

- a) emite avize consultative cu privire la proiectele de acte normative care au ca obiect protecția persoanelor cu handicap, inițiate de Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap sau de alte autorități competente;
- b) analizează problematica protecției persoanelor cu handicap și propune măsuri privind îmbunătățirea condițiilor de viață ale acestora;
- c) sesizează organele competente cu privire la încălcarea drepturilor persoanelor cu handicap.

(3) Consiliul se întrunește în ședințe ordinare trimestriale, precum și în ședințe extraordinare ori de câte ori este necesar.

(4) Convocarea membrilor se realizează de către Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap.

(5) Ședințele se desfășoară la sediul Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap sau în orice alt loc pe care aceasta îl propune.

(6) Secretariatul Consiliului se asigură de Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap.

(7) Modul de organizare și funcționare a Consiliului se aprobă prin ordin al președintelui Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap*).

*) A se vedea Ordinul președintelui Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap nr. 256/2007 privind organizarea și funcționarea Consiliului de analiză a problemelor persoanelor cu handicap, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 561 din 15 august 2007.

Art. 93. - (1) La nivelul județelor și sectoarelor municipiului București se vor înființa, pe lângă direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București, comitete de analiză a problemelor persoanelor cu handicap.

(2) Înființarea, precum și modul de organizare și funcționare se aprobă prin hotărâre a consiliului județean, respectiv a consiliilor locale ale sectoarelor municipiului București.

CAPITOLUL VIII

Finanțarea sistemului de protecție a persoanelor cu handicap

Art. 94. - (1) Protecția persoanelor cu handicap se finanțează din următoarele surse:

- a) bugetul local al comunelor, orașelor și municipiilor;
- b) bugetele locale ale județelor, respectiv ale sectoarelor municipiului București;
- c) bugetul de stat;
- d) contribuții lunare de întreținere a persoanelor cu handicap care beneficiază de servicii sociale în centre;
- e) donații, sponsorizări și alte surse, în condițiile legii.

(2) Pentru a garanta primirea de către persoanele cu handicap a sumelor reprezentând prestații sociale, acestea vor fi constituite numai din sume provenind de la bugetul de stat și vor fi gestionate de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse prin direcțiile teritoriale de muncă și protecție socială.

(3) Costul mediu lunar de întreținere în centrele rezidențiale pentru persoane cu handicap, precum și nivelul contribuției lunare de întreținere datorate de adulții cu handicap asistați în centre sau de susținătorii acestora se stabilesc prin ordin al președintelui Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap.

(4) Pentru anumite servicii sociale furnizate persoanelor cu handicap se pot percepe taxe, în condițiile stabilite de furnizorii de servicii sociale publici sau privați acreditați, cu avizul Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap.

Art. 95. - (1) Produsele și serviciile realizate de centrele pentru persoanele cu handicap, aflate în coordonarea Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap, pot fi valorificate către persoane fizice și juridice.

(2) Sumele obținute în condițiile prevăzute la alin. (1) se fac venit la bugetul local al unității administrativ-teritoriale în subordinea căreia funcționează centrul respectiv.

Art. 96. - (1) Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap poate finanța sau, după caz, cofinanța programe de interes național care au ca scop integrarea, incluziunea socială și profesională a persoanelor adulte cu handicap, precum și creșterea calității vieții acestora.

(2) Programele de interes național prevăzute la alin. (1), complementare acțiunilor finanțate la nivel local, pot avea următoarele obiective generale:

a) realizarea investițiilor necesare pentru dezvoltarea, diversificarea, restructurarea și buna funcționare a serviciilor și centrelor care asigură îngrijirea adulților cu handicap;

b) realizarea de studii, cercetări și publicații în cadrul domeniului său de activitate;

c) instruirea personalului care își desfășoară activitatea în cadrul serviciilor și centrelor pentru persoanele cu handicap;

d) informarea opiniei publice despre drepturile adulților cu handicap prin campanii de mediatizare;

e) transcrierea sau traducerea materialelor informative și culturale în sistemele de acces la informație, specifice persoanelor încadrate în anumite categorii de handicap: alfabet Braille, înregistrări audio, scriere vizuală cu litere mărite, limbaj mimico-gestual, pictograme;

f) orice alte obiective corespunzătoare domeniului de activitate al Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap.

(3) Programele de interes național prevăzute la alin. (1) se aprobă ca anexă la bugetul Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, pe baza fundamentărilor elaborate de Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap.

(4) Metodologia de selectare și finanțare a programelor de interes național se aprobă prin ordin al președintelui Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap.

Art. 97. - (1) Finanțarea sau, după caz, cofinanțarea programelor de interes național prevăzute la art. 96 alin. (1) se asigură din următoarele surse:

a) bugetul de stat;

b) fonduri externe rambursabile și nerambursabile;

c) donații, sponsorizări și alte surse, în condițiile legii.

(2) Sumele alocate din sursele prevăzute la alin. (1) vor fi cuprinse în bugetul propriu al Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap.

(3) În scopul finanțării programelor de interes național prevăzute la art. 96 alin. (1), Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap poate alocă fonduri din bugetul propriu:

a) serviciilor publice de asistență socială din subordinea consiliilor județene și a consiliilor locale ale sectoarelor municipiului București;

b) organismelor private autorizate, potrivit legii.

(4) Alocarea fondurilor potrivit prevederilor alin. (3) se face pe bază de convenții încheiate cu consiliile județene și cu consiliile locale ale sectoarelor municipiului București, respectiv cu organismele private autorizate potrivit legii.

(5) Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap poate finanța proiecte din cadrul programelor de interes național ce urmează să fie realizate, pe bază de convenție, în colaborare cu ministere, cu alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, precum și cu alte autorități sau instituții publice și organisme private autorizate, potrivit legii.

Art. 98. - Asociația Nevăzătorilor din România, Asociația Invalizilor de Război Nevăzători din România, Asociația Națională a Surzilor din România, Liga Națională a Organizațiilor cu Personal Handicapat din Cooperarea Meșteșugărească, Consiliul Național al Dizabilității din România pot primi, în condițiile legii, subvenții de la bugetul de stat prin bugetul Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap, exclusiv în completarea veniturilor proprii.

Art. 99. - (1) Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap finanțează proiecte proprii, proiecte ale organizațiilor neguvernamentale cu activitate în domeniul protecției persoanelor cu handicap, precum și proiecte ale unităților protejate autorizate.

(2) Metodologia de selectare și finanțare a proiectelor se aprobă prin ordin al președintelui Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap.

CAPITOLUL IX

Răspunderea juridică

Art. 100. - (1) Următoarele fapte constituie contravenții și se sancționează după cum urmează:

a) nerespectarea dispozițiilor art. 15 alin. (1), art. 18-20, art. 21 alin. (3) și (4), art. 22, art. 23 alin. (1) și (2), art. 24, 30, 31, art. 34 alin. (3), art. 51 alin. (4), art. 55 alin. (1), art. 62-68, art. 69 alin. (1), art. 70-71 alin. (3), art. 78 și 82, cu amendă de la 3.000 lei la 9.000 lei;

b) parcare a altor mijloace de transport pe locurile de parcare adaptate, rezervate și semnalizate prin semn internațional pentru persoane cu handicap, cu amendă de la 200 lei la 1.000 lei și ridicarea mijlocului de transport de pe locul de parcare respectiv;

c) eliberarea de certificate de încadrare în grad de handicap cu încălcarea criteriilor prevăzute la art. 85 alin. (5), cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei.

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor contravenționale prevăzute la alin. (1) lit. a) și c) se fac de către personalul Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap, împuternicit prin ordin al președintelui acesteia.

(3) Constatarea contravenției și aplicarea amenzii contravenționale prevăzute la alin. (1) lit. b) se fac de către agenții de circulație sau de către personalul de control cu atribuții în acest sens.

(4) Sumele obținute din aplicarea amenzilor se fac venit la bugetul de stat.

(5) Prevederile prezentului articol se completează cu dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

(6) Prevederile prezentului articol se aplică începând cu data intrării în vigoare a normelor metodologice de aplicare a prevederilor prezentei legi.

Art. 101. - (1) Sumele încasate necuvenit cu titlu de prestații sociale de către persoana cu handicap sau familia acesteia se recuperează de la aceasta, inclusiv dobânzile aferente.

(2) Sumele stabilite în conformitate cu prevederile alin. (1), nerecuperate din cauza decesului persoanei cu handicap, se recuperează, după caz, de la moștenitori, familie sau reprezentanți legali, în condițiile dreptului comun.

CAPITOLUL X

Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 102. - Prevederile art. 43 alin. (1) și ale art. 58 alin. (4) și (5) intră în vigoare la 1 ianuarie 2007.

Art. 103. - La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 310 din 30 iunie 1999, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 519/2002, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția prevederilor art. 18 alin. (2) lit. d) și e) și alin. (5) și ale art. 19 alin. (1) lit. a)-c), e), f), q) și r), care se abrogă începând cu data de 1 ianuarie 2007, precum și orice alte dispoziții contrare prezentei legi.

Art. 104. - În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap va elabora normele metodologice de aplicare a prevederilor prezentei legi și le va supune spre aprobare prin hotărâre a Guvernului*).

*) Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap au fost aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 268/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 233 din 4 aprilie 2007.

NOTĂ:

Reproducem mai jos prevederile art. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 14/2007, astfel cum a fost modificat și completat prin Legea nr. 275/2007 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 14/2007 pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, care nu este încorporat în textul republicat al Legii nr. 448/2006 și care se aplică, în continuare, ca dispoziții proprii ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 14/2007:

"Art. II. - (1) Drepturile prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. a), b), e), f) și g) și la alin. (2) din Legea nr. 448/2006, cu modificările și completările ulterioare, se acordă, potrivit legii, dacă cererea de acordare a acestora, însoțită de documentele doveditoare, se depune de către persoana îndreptățită în termen de maximum 180 de zile de la intrarea în vigoare a legii, indiferent de anul nașterii copilului, dacă acesta nu a împlinit încă vârsta de 2, 3 și, respectiv, 7 ani, după caz.

(2) Procedura de acordare a drepturilor prevăzute la art. 12 alin. (1) lit. b), e)-g) și la alin. (2) din Legea nr. 448/2006, cu modificările și completările aduse prin prezenta ordonanță de urgență, se stabilește prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență.

(3) Pentru asigurarea în anul 2007 a fondurilor necesare aplicării alin. (1) lit. a), b), e), f) și g) și alin. (2) din Legea nr. 448/2006, cu modificările și completările ulterioare, se autorizează Ministerul Economiei și Finanțelor ca, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, să introducă modificările ce decurg din aplicarea prevederilor acestei legi în structura bugetului de stat și a bugetului Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse pe anul 2007."

3. Hotărâre Guvernului nr. 11/2008 privind indexarea nivelului lunar al venitului minim garantat și al alocației pentru copiii nou-născuți, prevăzute de Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat.

Publicată în MOF nr. 27 - 14/01/2008

Actul a intrat în vigoare la data de 14 ianuarie 2008

Text:

Art. 1. - (1) Începând cu luna ianuarie 2008, nivelul lunar al venitului minim garantat prevăzut la art. 4 alin. (1) din Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, cu modificările și completările ulterioare, este de:

- a) 181 lei pentru familiile formate din 2 persoane;
- b) 252 lei pentru familiile formate din 3 persoane;
- c) 314 lei pentru familiile formate din 4 persoane;
- d) 372 lei pentru familiile formate din 5 persoane;
- e) câte 25 lei pentru fiecare altă persoană peste numărul de 5 persoane, care face parte din familie, în condițiile prevăzute de Legea nr. 416/2001, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Începând cu luna ianuarie 2008, nivelul lunar al venitului minim garantat pentru persoana singură, prevăzut la art. 4 alin. (2) din Legea nr. 416/2001, cu modificările și completările ulterioare, este de 100 lei.

Art. 2. - Începând cu luna ianuarie 2008, cuantumul alocației pentru copiii nou-născuți, prevăzut la art. 25 alin. (1) din Legea nr. 416/2001, cu modificările și completările ulterioare, este de 213 lei.

4. Hotărâre Guvernului nr. 1.586/2007 pentru modificarea și completarea Statutului Casei Naționale de Asigurări de Sănătate, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 972/2006.

Publicată în MOF nr. 18 - 10/01/2008

Actul a intrat în vigoare la data de 10 ianuarie 2008

Text:

Art. I. - Statutul Casei Naționale de Asigurări de Sănătate, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 972/2006, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 680 din 8 august 2006, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 5 alineatul (1), punctele 25, 26, 28, 44 și 45 se modifică și vor avea următorul cuprins:

"25. asigură continuitatea tratamentului bolnavilor cuprinși în programul național de sănătate cu scop curativ;

26. derulează programele de sănătate, aprobate prin hotărâre a Guvernului, în condițiile legii;

.....

28. organizează, împreună cu Ministerul Sănătății Publice, Comisia centrală de arbitraj, care este condusă de un consiliu de conducere format din reprezentanți ai Ministerului Sănătății Publice, CNAS, Colegiul Medicilor din România, Colegiul Farmaciștilor din România și Colegiul Medicilor Dentiști din România;

.....

44. implementează programele naționale de sănătate conform strategiei aprobate de Ministerul Sănătății Publice;

45. răspunde de asigurarea, urmărirea și controlul fondurilor alocate programelor și subprogramelor de sănătate derulate de CNAS, precum și de monitorizarea, controlul și analiza indicatorilor fizici și de eficiență, prin intermediul caselor de asigurări de sănătate;"

2. La articolul 12, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

"Art. 12. - (1) Principalul rol al consiliului de administrație este strategico-tactic, urmărind, în principal, aspectele majore referitoare la elaborarea și implementarea strategiei naționale în domeniul asigurărilor sociale de sănătate."

3. La articolul 18, punctul 3 se modifică și va avea următorul cuprins:

"3. organizează și dirijează activitatea CNAS;"

4. La capitolul IV, titlul secțiunii a 6-a se modifică și va avea următorul cuprins:

SECȚIUNEA a 6-a

"Conducerea executivă a CNAS"

5. Articolul 26 se modifică și va avea următorul cuprins:

"Art. 26. - Conducerea executivă a CNAS este asigurată de către directorul general. Între CNAS și directorul general se încheie un contract de management ale cărui obiective sunt stabilite de președintele CNAS. Contractul conține indicatori de performanță, are natură civilă și se supune regulilor generale referitoare la mandat prevăzute de Codul civil."

6. După articolul 26 se introduce un nou articol, articolul 261, cu următorul cuprins:

"Art. 261. - (1) Ocuparea postului de director general se face prin concurs și acesta se numește prin ordin al președintelui CNAS pentru un mandat de 4 ani.

(2) Mandatul directorului general încetează la expirarea acestuia, prin demisie, prin revocare de către președintele CNAS pentru neîndeplinirea indicatorilor de performanță stabiliți prin contractul de management, la modificarea cu peste 50% a indicatorilor de performanță care au stat la baza încheierii contractului ori prin deces.

(3) Concursul pentru ocuparea postului de director general se organizează de către CNAS, având la bază și un plan de management cu privire la conducerea executivă a CNAS.

(4) Condițiile și criteriile de selecție pentru ocuparea postului de director general sunt stabilite de președintele CNAS, cu avizul consiliului de administrație."

7. Articolul 33 se modifică și va avea următorul cuprins:

"Art. 33. - (1) Funcția de președinte-director general, manager al sistemului la nivel local, la nivelul tuturor caselor de asigurări de sănătate care funcționează în sistemul de asigurări sociale de sănătate, se ocupă prin concurs organizat de CNAS.

(2) Între CNAS și președintele-director general al casei de asigurări de sănătate, manager al sistemului la nivel local, se încheie un contract de management pentru un mandat de 4 ani. Contractul conține indicatori de performanță generali și specifici, are natură civilă și se supune regulilor generale referitoare la mandat prevăzute de Codul civil, iar modelul acestuia se avizează de Consiliul de administrație al CNAS.

(3) Indicatorii de performanță generali și specifici și cerințele specifice postului de președinte-director general al caselor de asigurări de sănătate se avizează de Consiliul de administrație al CNAS și se aprobă de președintele CNAS, în termen de 15 zile de la intrarea în vigoare a prezentei hotărâri.

(4) Metodologia privind organizarea concursului pentru ocuparea postului de președinte-director general în vederea îndeplinirii indicatorilor de performanță generali și specifici, încheierea contractelor de management și evaluarea activității managerilor sistemului la nivel local se aprobă prin ordin al președintelui CNAS.

(5) Mandatul președintelui-director general al casei de asigurări de sănătate încetează la expirarea acestuia, prin demisie, prin revocare de către președintele CNAS, la modificarea cu peste 50% a indicatorilor de performanță care au stat la baza încheierii contractului ori prin deces.

(6) Președintele-director general al casei de asigurări de sănătate are obligația de a depune declarația de interese și declarația de avere la numirea în funcție și anual, în condițiile legii.

(7) Președintele-director general al casei de asigurări de sănătate poate delega atribuțiile, în totalitate sau în parte, unuia dintre directorii executivi de la nivelul casei de asigurări de sănătate, temporar, în situații temeinic justificate, numai cu aprobarea prealabilă a președintelui CNAS."

8. Articolul 37 se modifică și va avea următorul cuprins:

"Art. 37. - (1) Pe lângă CNAS și casele de asigurări de sănătate funcționează comisii de experți pentru implementarea programelor naționale de sănătate, finanțate din fond, precum și alte activități stabilite prin ordin al președintelui CNAS.

(2) Membrii comisiilor de experți prevăzute la alin. (1) beneficiază de o indemnizație lunară de 10% din indemnizația președintelui CNAS, respectiv din salariul funcției de președinte-director general al casei de asigurări de sănătate, care se acordă proporțional cu numărul de participări efective la ședințe. Indemnizațiile și cheltuielile de deplasare ocazionate de participarea în comisiile de experți sunt suportate de CNAS, respectiv de casa de asigurări de sănătate la nivelul căreia funcționează comisia de experți.

(3) Regulamentul de organizare și funcționare și atribuțiile comisiilor de specialitate se aprobă prin ordin al președintelui CNAS."

Art. II. - (1) În termen de 15 zile de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, CNAS organizează concursul pentru ocuparea postului de director general la nivelul CNAS.

(2) Mandatele președinților-directori generali la nivelul caselor de asigurări de sănătate aflate în derulare încetează la data intrării în vigoare a noilor indicatori de performanță generali și specifici aprobați prin ordin al președintelui CNAS.

(3) În termen de 15 zile de la data intrării în vigoare a noilor indicatori de performanță generali și specifici, CNAS organizează concurs pentru ocuparea posturilor de președinte-director general la nivelul caselor de asigurări de sănătate.

5. Hotărâre Guvernului nr. 9/2008 privind indexarea cuantumului alocației lunare de plasament.

Publicată în MOF nr. 20 - 10/01/2008

Actul a intrat în vigoare la data de 10 ianuarie 2008

Text:

Articol unic. - Începând cu luna ianuarie 2008, cuantumul lunar al alocației de plasament se stabilește la 90 lei.

6. Hotărâre nr. 10/2008 privind indexarea cuantumului prestațiilor sociale prevăzute la art. 58 alin. (4) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

Publicată în MOF nr. 20 - 10/01/2008

Actul a intrat în vigoare la data de 10 ianuarie 2008

Text:

Articol unic. - Începând cu luna ianuarie 2008, nivelul prestațiilor sociale prevăzute la art. 58 alin. (4) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, este următorul:

a) indemnizație lunară, indiferent de venituri:

1. în cuantum de 187 lei, pentru adultul cu handicap grav;
2. în cuantum de 154 lei, pentru adultul cu handicap accentuat;

b) buget personal complementar lunar, indiferent de venituri:

1. în cuantum de 84 lei, pentru adultul cu handicap grav;
2. în cuantum de 63 lei, pentru adultul cu handicap accentuat;
3. în cuantum de 31 lei, pentru adultul cu handicap mediu.

7. Ordin nr. 25/2008 al Ministrului muncii, familiei și egalității de șanse privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul I 2008

Publicat în MOF nr. 56 - 24/01/2008

Actul a intrat în vigoare la data de 24 ianuarie 2008

Text:

Art. 1. - Pentru semestrul I 2008, începând cu luna februarie, valoarea sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă, stabilită potrivit prevederilor pct. 6.1 și 6.3 din Normele metodologice de aplicare

a dispozițiilor Legii nr. 193/2006 privind acordarea tichetelor cadou și a tichetelor de creșă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.317/2006, este de 330 lei.

Art. 2. - Prezentul ordin se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

B. Proiecte de acte normative

HOTĂRÂRE **pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a** **Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea** **Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale,** **aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1850/2006**

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată și al art. VII din Ordonanța de Urgență nr. 91/2007 pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul protecției sociale,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre

Art. I. Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1850/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1038 din 28 decembrie 2006 se modifică după cum urmează:

1. Articolul 1 se modifică și va avea următorul cuprins:

Art.1 – (1) Cota contribuției la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale, denumit în continuare Fondul de garantare, datorată de angajatori potrivit art. 7 alin. (1) din lege, se aplică asupra sumei veniturilor care constituie, potrivit prevederilor legale, baza de calcul a contribuției individuale la bugetul asigurărilor pentru șomaj realizate de salariații încadrați cu contract individual de muncă, potrivit legii, inclusiv de salariații care cumulează pensia cu salariul, în condițiile legii.

(2) Prin sintagma “salariații încadrați cu contract individual de muncă, potrivit legii” prevăzută la alin.(1) și art.7 alin.(1) din lege se înțelege “salariații încadrați în temeiul unui contract individual de muncă încheiat pentru normă întreagă sau cu timp parțial sau a unui contract de muncă la domiciliu, de muncă temporară sau de ucenicie la locul de muncă, indiferent de durata acestora.”

2. Articolul 2 se modifică și va avea următorul cuprins:

Art.2 - Baza lunară de calcul asupra căreia angajatorii prevăzuți la art. 7 alin.(1) din lege datorează contribuția la bugetul asigurărilor pentru șomaj diminuată potrivit art. 7 alin. (2) din lege, este cea prevăzută la art.26 din Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

3. Articolul 3 se modifică și va avea următorul cuprins:

Art.3 – (1) Diminuarea cotei de contribuție, prevăzută la art. 7 alin. (2) din lege, nu se aplică contribuției datorate de angajatori la bugetul asigurărilor pentru șomaj, aferentă următoarelor categorii de persoane asigurate obligatoriu, prin efectul legii, în sistemul asigurărilor pentru șomaj:

- a) persoanele care desfășoară activități pe baza de contract individual de muncă, în condițiile legii, în cadrul instituțiilor publice definite conform Legii nr.500/2002 privind finanțele publice, cu modificările ulterioare;
- b) funcționari publici și alte categorii persoane care desfășoară activități pe baza actului administrativ de numire;
- c) persoane care își desfășoară activitatea în funcții electivă sau care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului;
- d) soldați și gradați voluntari;
- e) persoane care au raport de munca în calitate de membru cooperador;
- f) alte persoane care realizează venituri din activități desfășurate potrivit legii și care nu se regăsesc în una dintre situațiile prevăzute la lit. a)-e) sau la art. 1 alin. (1).

(2) Cota contribuției datorate de angajatori la bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru persoanele prevăzute la alin. (1) este cea stabilită prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Art. II. Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1850/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1038 din 28 decembrie 2006, cu modificările aduse prin prezenta hotărâre, se vor republica.

Proiect

Guvernul României
HOTĂRÂRE
pentru modificarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr.76/2002
privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței
de muncă aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată și al art. VII din Ordonanța de urgență nr. 91/2007 pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul protecției sociale,
Guvernul României adoptă prezenta hotărâre

Art. I. Normele metodologice de aplicare a Legii nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 181 din 18 martie 2002, se modifică după cum urmează:

1. Articolul 13 se abrogă.

2. Articolul 14 se modifică și va avea următorul cuprins:

„Art.14 - (1) Baza lunară de calcul asupra căreia angajatorii au obligația de a reține și de a vira contribuția individuală la bugetul asigurărilor pentru șomaj, conform art.27 alin.(1) din lege, este reprezentată de venitul brut realizat lunar de persoanele asigurate obligatoriu, prin efectul legii, prevăzute la art.19 din lege, constituit după caz din următoarele elemente:

- a) salariul de bază lunar brut, corespunzător timpului efectiv lucrat, la care se adaugă, după caz: indemnizația de conducere, salariul de merit, sumele plătite pentru orele lucrate peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare precum și alte drepturi salariale care, potrivit actelor normative ori contractelor colective sau individuale de muncă, fac parte din salariul de bază;
- b) indemnizația brută lunară, pentru persoanele care își desfășoară activitatea în funcții electivă precum și pentru persoanele care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești;
- c) solda brută lunară, indemnizațiile, primele, premiile, sporurile și alte drepturi ale personalului militar, acordate și suportate, potrivit legii, de unități;
- d) drepturile bănești în valoare brută realizate lunar de persoanele care au raport de muncă în calitate de membru cooperador;
- e) remunerația directorilor și membrilor directoratului societăților pe acțiuni, numiți în condițiile Legii nr.31/1990 privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- f) sporurile, adaosurile și drepturile bănești, acordate potrivit legii ori contractelor colective sau individuale de muncă, sub formă de procent din elementele prevăzute la lit.a)-d) ori ca sume fixe, indiferent dacă au caracter permanent sau nu;
- g) indemnizațiile pentru concedii, indemnizațiile pentru perioadele de incapacitate temporară de muncă, suportate de unități, conform legii, în situația în care raporturile de muncă sau de serviciu sunt suspendate pentru incapacitate temporară de muncă, dacă aceasta nu depășește 30 de zile, indemnizațiile clinice, precum și orice alte indemnizații acordate salariaților și suportate de unități, potrivit legii;

h) drepturile bănești acordate potrivit legii ori contractelor colective sau individuale de muncă sub formă de stimulente, premii și prime;

i) orice alte sume plătite din fondul de salarii.

(2) Nu se includ în baza de calcul prevăzută la alin.(1) sumele reprezentând:

a) prestațiile suportate din bugetul asigurărilor sociale de stat, inclusiv cele acordate pentru accidente de muncă și boli profesionale;

b) diurne de deplasare și de delegare, indemnizații de delegare, detașare și transfer;

c) drepturi de autor;

d) participarea salariaților la profit;

e) compensațiile acordate în condițiile legii ori ale contractelor colective sau individuale de muncă salariaților concediați pentru motive care nu țin de persoana lor;

f) veniturile brute realizate de persoanele care nu se mai regăsesc în situațiile prevăzute la art. 19 din lege, dar încasează venituri ca urmare a faptului că au deținut calitatea de asigurat obligatoriu prin efectul legii.

(3) În situația personalului român trimis în misiune permanentă în străinătate, salariile de bază prevăzute la alin. (1) lit. a) sunt salariile de bază corespunzătoare funcțiilor în care persoanele respective sunt încadrate în țară.

(4) În lunile în care raporturile de muncă sau de serviciu se stabilesc, încetează, se suspendă, respectiv se reiau, cu excepția suspendării pentru incapacitate temporară de muncă, dacă aceasta nu depășește 30 de zile, contribuția individuală la bugetul asigurărilor pentru șomaj, prevăzută la art.27 din lege, se calculează prin aplicarea cotei prevăzute de lege pentru contribuția individuală asupra bazei de calcul prevăzute la alin. (1) corespunzătoare timpului efectiv lucrat în luna respectivă.

Art. II. Normele metodologice de aplicare a Legii nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 181 din 18 martie 2002, cu modificările aduse prin prezenta hotărâre, se vor republica, dându-se textelor o nouă numerotare.

Proiect

HOTĂRÂRE

privind stabilirea numărului autorizațiilor de muncă ce pot fi eliberate străinilor în anul 2008

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, al art. 19 alin. (1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și al art. 5 alin. (1) lit. a) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

ART. 1

Prezenta hotărâre stabilește un număr de 10.000 de autorizații de muncă noi ce vor fi eliberate în anul 2008 străinilor care doresc să se încadreze în muncă sau să presteze muncă în România în baza deciziei de detașare a unui angajator persoană juridică străină, în conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României.

ART. 2

(1) Numărul de autorizații de muncă prevăzut la art. 1 reprezintă autorizațiile de muncă ce vor fi

eliberate cetățenilor străini în condițiile prevăzute de lege. (2) Autorizațiile de muncă prevăzute în acorduri, convenții sau înțelegeri bilaterale încheiate de România cu alte state nu sunt incluse în numărul autorizațiilor de muncă prevăzut la art. 1.

ART. 3

Autorizațiile de muncă ce vor fi eliberate în anul 2008, precum și autorizațiile de muncă eliberate anterior intrării în vigoare a prezentei hotărâri pot fi prelungite în condițiile prevăzute de lege.

ART. 4

În funcție de cerințele pieței muncii, Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse poate elabora programe speciale vizând facilitarea sau restrângerea, după caz, a accesului anumitor categorii profesionale de străini.

ART. 5

În situația în care numărul cererilor pentru eliberarea de noi autorizații de muncă este mai mare decât numărul stabilit la art. 1, acesta poate fi suplimentat prin hotărâre a Guvernului, în baza unui memoriu justificativ, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

C. Decizii ale Curții Constituționale

DECIZIA Nr.1.076 din 20 noiembrie 2007

referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.161 alin.(4) din Legea nr.53/2003 –
Codul muncii

Publicată în Monitorul Oficial nr.10 din 07.01.2008

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.161 alin.(4) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, excepție ridicată de Muzeul Bran în Dosarul nr.4.078/62/M/2006 al Tribunalului Brașov – Secția civilă.

La apelul nominal lipsesc părțile, față de care procedura de citare este legal îndeplinită.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepției ca neîntemeiată, sens în care arată că textul de lege criticat nu contravine dispozițiilor constituționale invocate de autorul excepției.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele:

Prin Încheierea din 16 martie 2007, pronunțată în Dosarul nr.4.078/62/M/2006, **Tribunalul Brașov – Secția civilă a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.161 alin.(4) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii.** Excepția a fost ridicată de Muzeul Bran într-o cauză având ca obiect drepturi bănești.

În motivarea excepției autorul acesteia susține, în esență, că textul de lege criticat este contrar art.45 și art.135 alin.(1) și alin.(2) lit.a) din Constituție. În acest sens, arată că, potrivit acestui text de lege, se prezumă respectarea de către angajat a obligației prevăzute de art.39 alin.(2) lit.a) din Codul muncii referitoare la realizarea normei de muncă sau îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin conform fișei postului, dar nu și aplicarea de către angajator a sancțiunilor pentru neprezentarea nejustificată la locul de muncă a angajatului. Astfel, este restrâns dreptul angajatorului de a decide măsurile manageriale, încălcându-se principiile economiei de piață și ale libertății contractuale.

Tribunalul Brașov – Secția civilă consideră că excepția de neconstituționalitate nu este întemeiată, textul de lege criticat nefiind contrar dispozițiilor constituționale invocate de autorul excepției.

În conformitate cu dispozițiile art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului, precum și Avocatului Poporului, pentru a-și formula punctele de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate.

Guvernul apreciază că susținerile autorului excepției de neconstituționalitate nu sunt întemeiate. Astfel, arată că Legea fundamentală consacră libertatea economică, garantează accesul liber al persoanei la o activitate economică, libera inițiativă și exercitarea acestora „în condițiile legii”, astfel încât stabilirea cadrului de exercitare a acestui drept constituțional este la latitudinea legiuitorului. În ceea ce privește conformitatea textului de lege criticat cu art.135 alin.(1) și (2) lit.a) din Constituție, arată că într-un stat de drept nu este de conceput ca libertatea comerțului, protecția concurenței loiale, crearea cadrului favorabil pentru valorificarea tuturor factorilor de producție să fie asigurate altfel decât cu stricta aplicare a legii.

Avocatul Poporului consideră că textul de lege criticat este constituțional, acesta instituind o măsură de protecție a salariatului în raporturile sale cu angajatorul ce nu contravine prevederilor din Legea fundamentală invocate de autorul excepției. De asemenea, consideră că, în realitate, critica de neconstituționalitate vizează o problemă de aplicare a legii, ce excedează competenței Curții Constituționale.

Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au transmis punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispozițiile de lege criticate, prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție și ale art.1 alin.(1), ale art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art.161 alin.(4) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.72 din 5 februarie 2003, dispoziții potrivit cărora *„Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.”*

În opinia autorului excepției, textul de lege criticat este contrar următoarelor prevederi constituționale: art.45 referitor la libertatea economică și art. 135 alin.(1) și (2) lit.a) prin care se arată că *„Economia României este economie de piață, bazată pe libera inițiativă și concurență”* și prin care statul este obligat să asigure *„libertatea comerțului, protecția concurenței loiale, crearea cadrului favorabil pentru valorificarea tuturor factorilor de producție.”*

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că, potrivit dispozițiilor art.263 din Codul muncii, în cazul nerespectării obligațiilor ce izvorăsc din normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici, angajatorul poate sancționa disciplinar angajatul, inclusiv în cazul absenței nejustificate de la serviciu a acestuia. Această sancționare poate avea loc numai cu respectarea condițiilor prevăzute de lege, respectiv a prevederilor art.264-268 din același cod.

De asemenea, Curtea observă că, potrivit art.270 din Codul muncii, salariatul poate fi obligat să răspundă patrimonial în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca sa.

Având în vedere acestea, Curtea constată că textul de lege criticat nu aduce nicio limitare a angajării răspunderii salariatului, fie pe plan disciplinar, fie pe plan patrimonial, atât timp cât acestea au fost stabilite în cazurile și cu respectarea condițiilor prevăzute de lege. Caracterul specific al raporturilor de muncă, în care salariatul se află într-o poziție de subordonare față de angajator, justifică măsurile de protecție specială pe care legiuitorul a înțeles să le instituie în favoarea salariatului prin stabilirea cazurilor și condițiilor stricte în care poate fi atrasă răspunderea acestuia ori poate fi sancționat.

Aceste măsuri de protecție nu pot fi privite ca fiind contrare art.45 ori art.135 alin.(1) și (2) lit.a) din Constituție. Astfel, Curtea observă că art.45 din Constituție garantează accesul liber al persoanei la o activitate economică, libera inițiativă și exercitarea acestora *„în condițiile legii”* și, prin urmare, stabilirea cadrului de exercitare a acestui drept constituțional este la latitudinea legiuitorului.

În același timp, într-un stat de drept, libertatea comerțului, protecția concurenței loiale, crearea cadrului favorabil pentru valorificarea tuturor factorilor de producție sunt asigurate în condițiile în care este respectată cu strictețe legea.

Pentru considerentele expuse, în temeiul art.146 lit.d) și al art.147 alin.(4) din Constituție, al art.1-3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE :

Respinge excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.161 alin.(4) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, excepție ridicată de Muzeul Bran în Dosarul nr.4.078/62/M/2006 al Tribunalului Brașov – Secția civilă.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 20 noiembrie 2007.

**DECIZIA Nr.1.206
din 13 decembrie 2007**

referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.16 alin.(1) lit.b), e) și f) din Ordonanța Guvernului nr.17/2002 privind stabilirea perioadelor de conducere și a perioadelor de odihnă ale conducătorilor vehiculelor care efectuează transporturi rutiere și organizarea timpului de muncă al lucrătorilor mobili în transportul rutier de mărfuri și persoane

Publicată în Monitorul Oficial nr.14 din 08.01.2008

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.16 alin.(1) lit.b), e) și f) din Ordonanța Guvernului nr.17/2002 privind stabilirea perioadelor de conducere și a perioadelor de odihnă ale conducătorilor vehiculelor care efectuează transporturi rutiere și organizarea timpului de muncă al lucrătorilor mobili în transportul rutier de mărfuri și persoane, excepție ridicată de Societatea Comercială „Nordiana Nis” S.R.L. în Dosarul nr.2.844/1748/2007 al Judecătoriei Cornetu.

La apelul nominal se constată lipsa părților, față de care procedura de citare a fost legal îndeplinită.

Curtea dispune să se facă apelul și în dosarele nr.1438D/2007 și 1447D/2007, care au ca obiect aceeași excepție de neconstituționalitate, ridicată de Societatea Comercială “Cristinel Trans” S.R.L. și Societatea Comercială „Analog Trans”-S.R.L. în dosarele nr.2.335/256/2007 și nr.5.246/182/2007 ale Judecătoriei Medgidia și Judecătoriei Baia Mare.

La apelul nominal se constată lipsa părților, față de care procedura de citare a fost legal îndeplinită.

Curtea, având în vedere că excepțiile de neconstituționalitate ridicate în dosarele nr.1.392D/2007, nr.1.438D/2007 și nr.1.447D/2007 au obiect identic, pune în discuție, din oficiu, conexarea lor.

Reprezentantul Ministerului Public este de acord cu conexarea dosarelor.

Curtea, în temeiul art.53 alin.(5) din Legea nr.47/1992, dispune conexarea dosarelor nr.1.438D/2007 și nr.1.447D/2007 la Dosarul nr.1.392D/2007, care a fost primul înregistrat.

Cauza fiind în stare de judecată, reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepției de neconstituționalitate, ca inadmisibilă, considerând că prevederile legale criticate au fost abrogate.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarelor, reține următoarele:

Prin Încheierile din 18 septembrie 2007, 24 septembrie 2007 și 26 septembrie 2007, pronunțate în dosarele 2.844/1748/2007, nr.2.335/256/2007 și nr.5.246/182/2007, **Judecătoria Cornetu, Judecătoria Medgidia și Judecătoria Baia Mare au sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.16 alin.(1) lit.b), e) și f) din Ordonanța Guvernului nr.17/2002, excepție ridicată de Societatea Comercială „Nordiana Nis” S.R.L., Societatea Comercială “Cristinel Trans” S.R.L. și Societatea Comercială „Analog Trans” S.R.L. în cauzele ce au ca obiect judecarea plângerilor contravenționale formulate de autorii excepției.**

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorii acesteia susțin că dispozițiile art.16 alin.(1) lit.b), e) și f) din Ordonanța Guvernului nr.17/2002 sunt neconstituționale în raport cu prevederile art.23 alin.(12) și art.45 din Constituție. Se arată că, pentru săvârșirea contravențiilor prevăzute la art.15 lit.b), e), f), n) și o) din ordonanță, sancțiunea cu amenda contravențională este aplicabilă operatorului de transport, conform art.16 alin.(1) lit.b), e) și f), iar nu conducătorului auto, în raport cu unele din obligațiile acestuia prevăzute la art.10 din ordonanță.

Judecătoria Cornetu, Judecătoria Medgidia și Judecătoria Baia Mare apreciază că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată, sancționarea operatorului de transport fiind justificată.

Potrivit prevederilor art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierile de sesizare au fost comunicate președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și formula punctele de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

Guvernul consideră că dispozițiile legale criticate au fost abrogate prin Ordonanța Guvernului nr.37/2007, astfel că excepția de neconstituționalitate este inadmisibilă.

Avocatul Poporului consideră că, textul de lege criticat nemaifiind în vigoare, excepția este inadmisibilă.

Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au comunicat punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierile de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, rapoartele întocmite de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispozițiile legale criticate, raportate la prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție, precum și ale art.1 alin.(2), ale art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate.

Obiectul excepției îl constituie dispozițiile art.16 alin.(1) lit.b), e) și f) din Ordonanța Guvernului nr.17/2002 privind stabilirea perioadelor de conducere și a perioadelor de odihnă ale conducătorilor vehiculelor care efectuează transporturi rutiere și organizarea timpului de muncă al lucrătorilor mobili în transportul rutier de mărfuri și persoane, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.94 din 2 februarie 2002, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.466/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.837 din 25 noiembrie 2003, astfel cum au fost modificate aceste dispoziții prin articolul unic pct.9 din Legea nr.335/2005 privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr.55/2005 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr.17/2002 privind stabilirea perioadelor de conducere și a perioadelor de odihnă ale conducătorilor vehiculelor care efectuează transporturi rutiere și organizarea timpului de muncă al lucrătorilor mobili în transportul rutier de mărfuri și persoane, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.1.101 din 7 decembrie 2005.

În susținerea excepției de neconstituționalitate, autorii acesteia apreciază că dispozițiile legale criticate contravin prevederilor constituționale ale art.23 alin.(12) privind libertatea individuală și ale art.45 privind libertatea economică.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată următoarele:

Anterior sesizării Curții Constituționale, Ordonanța Guvernului nr.17/2002 a fost abrogată prin art.13 din Ordonanța Guvernului nr.37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.565 din 16 august 2007, fără ca soluția legislativă criticată să fi fost preluată de noua reglementare.

Curtea reține că, în conformitate cu dispozițiile art.29 alin.(1) din Legea nr.47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, pot forma obiect al controlului de constituționalitate numai legile și ordonanțele în vigoare ori dispoziții dintr-o lege sau ordonanță în vigoare.

În consecință, având în vedere că dispoziția legală criticată nu mai este în vigoare, în cauză devin incidente dispozițiile art.29 alin.(1) din Legea nr.47/1992, excepția de neconstituționalitate fiind inadmisibilă.

Pentru considerentele expuse, în temeiul art.146 lit.d) și al art.147 alin.(4) din Constituție, precum și al art.1-3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE:

Respinge, ca fiind inadmisibilă, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.16 alin.(1) lit.b), e) și f) din Ordonanța Guvernului nr.17/2002 privind stabilirea perioadelor de conducere și a perioadelor de odihnă ale conducătorilor vehiculelor care efectuează transporturi rutiere și organizarea timpului de muncă al lucrătorilor mobili în transportul rutier de mărfuri și persoane, excepție ridicată de Societatea Comercială „Nordiana Nis” S.R.L., Societatea Comercială “Cristinel Trans” S.R.L. și Societatea Comercială „Analog Trans” S.R.L. în dosarele nr.2.844/1748/2007, nr.2.335/256/2007 și nr.5.246/182/2007 ale Judecătoriei Cornetu, Judecătoriei Medgidia și, respectiv, Judecătoriei Baia Mare.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 13 decembrie 2007.

**DECIZIA Nr.1.207
din 13 decembrie 2007**

**referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.4 din Ordonanța de urgență a
Guvernului nr.177/2002 privind salarizarea și alte drepturi ale magistraților**

Publicată în Monitorul Oficial nr.16 din 09.01.2008

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.177/2002 privind salarizarea și alte drepturi ale magistraților, excepție ridicată de Florina Ruxandra Jipa în Dosarul nr.22.654/3/2005 al Curții de Apel București – Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale.

La apelul nominal lipsesc părțile, față de care procedura de citare a fost legal îndeplinită.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepției de neconstituționalitate, deoarece criticile autorului excepției privesc probleme de interpretare și aplicare a legii.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, reține următoarele:

Prin Încheierea din 21 septembrie 2007, pronunțată în Dosarul nr.22.654/3/2005, **Curtea de Apel București – Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.177/2002**, excepție ridicată de Florina Ruxandra Jipa în cauza ce are ca obiect judecarea litigiului de muncă privind contestația la decizia de pensionare.

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține că prevederile art.4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.177/2002 contravin dispozițiilor art.16 din Constituție, „fiind discriminatorii, întrucât stabilesc sporul de stabilitate în funcție de vechimea efectivă în magistratură, și nu în funcție de vechimea asimilată cu cea în magistratură.”

Curtea de Apel București – Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale apreciază că excepția ridicată este neîntemeiată, „având în vedere faptul că sporul de stabilitate în funcție nu se confundă cu sporul de vechime în muncă, ci are natura unui spor de fidelitate, iar legiuitorul poate să stabilească asemenea beneficii, fără ca asemenea norme să poată fi asimilate unor privilegii sau discriminări.”

Potrivit prevederilor art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și formula punctele de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

Guvernul consideră că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată. Se arată că persoanele care au dobândit vechime într-o funcție de magistrat se află într-o situație diferită față de cele care au realizat vechime în alte funcții cu profil juridic.

Avocatul Poporului consideră că dispozițiile legale criticate sunt constituționale. Se apreciază că în considerarea unor situații deosebite legiuitorul poate institui reguli diferite, invocând în acest sens Decizia Curții Constituționale nr.333/2007.

Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au comunicat punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispozițiile legale criticate, raportate la prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție, precum și ale art.1 alin.(2), ale art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate.

Obiectul excepției îl constituie dispozițiile art.4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.177/2002 privind salarizarea și alte drepturi ale magistraților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.924 din 18 decembrie 2002, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.347/2003, publicată în Monitorul Oficial al

României, Partea I, nr.525 din 22 iulie 2003, cu modificările și completările ulterioare, care au următorul cuprins: „(1) *Magistrații beneficiază, în raport cu vechimea efectivă în funcțiile de judecător, procuror, magistrat-asistent la Curtea Supremă de Justiție sau de personal asimilat magistraților, de o majorare a indemnizației stabilite potrivit art.3 alin.(2), calculată în procente la indemnizația brută, după cum urmează:*

- de la 5 la 10 ani 5%;
- de la 10 la 15 ani 10%;
- de la 15 la 20 de ani 15%;
- peste 20 de ani 20%.

(2) *Indemnizația majorată potrivit alin.(1) se acordă de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea efectivă în funcțiile prevăzute la alin.(1) și constituie indemnizația de încadrare brută lunară.*

(3) *Indemnizația de încadrare majorată potrivit alin.(1) se ia în calcul la stabilirea pensiilor și a altor drepturi de asigurări sociale, la stabilirea, recalcularea și actualizarea pensiei de serviciu, reglementată de Legea nr.92/1992, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a oricăror alte drepturi ce se determină pe baza veniturilor salariale.”*

Autorul excepției susține că aceste prevederi legale încalcă dispozițiile constituționale ale art.16 privind egalitatea în drepturi.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată următoarele:

Anterior invocării excepției, Ordonanța de urgență a Guvernului nr.177/2002 a fost abrogată prin art.41 lit.a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.27/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.314 din 7 aprilie 2006, aprobată cu modificări prin Legea nr.45/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.169 din 9 martie 2007. Art.4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.27/2006 are următorul conținut:

-Art.4: "*(1) Judecătorii, procurorii, personalul asimilat acestora și magistrații-asistenți beneficiază, în raport cu vechimea numai în funcțiile de judecător, procuror, magistrat-asistent la Înalta Curte de Casație și Justiție sau de personal asimilat judecătorilor și procurorilor, de o majorare a indemnizației stabilite potrivit art.3 alin.(1), calculată în procente la indemnizația de încadrare brută lunară, după cum urmează:*

- de la 3 la 5 ani 10%;
- de la 5 la 10 ani 15%;
- de la 10 la 15 ani 20%;
- de la 15 la 20 de ani 25%;
- peste 20 de ani 30%.

(2) *Indemnizația de încadrare majorată potrivit alin.(1) se acordă de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea numai în funcțiile prevăzute la alin.(1) și constituie indemnizația de încadrare brută lunară.*

(3) *Indemnizația de încadrare majorată potrivit alin.(1) se ia în calcul la stabilirea pensiilor și a altor drepturi de asigurări sociale, la stabilirea, recalcularea și actualizarea pensiei de serviciu, precum și a oricăror alte drepturi ce se determină pe baza veniturilor salariale.”*

Din analiza celor două texte, rezultă că actul normativ abrogat prevedea, în favoarea magistraților, la art.4, o majorare a indemnizației stabilite potrivit art.3 alin.(2) din aceeași ordonanță de urgență, în raport cu vechimea efectivă în funcțiile de judecător, procuror, magistrat-asistent la Curtea Supremă de Justiție sau de personal asimilat magistraților. Prevederile art.4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.27/2006 stabilesc că judecătorii, procurorii, personalul asimilat acestora și magistrații-asistenți beneficiază de majorarea indemnizației, în raport cu vechimea efectivă în funcțiile de judecător, procuror, magistrat-asistent la Înalta Curte de Casație și Justiție sau de personal asimilat judecătorilor și procurorilor. Întrucât între cele două texte există o diferență de reglementare, iar interpretarea lor aparține competenței instanțelor de judecată, Curtea constată că noua lege nu a preluat, sub aspectul criticii de neconstituționalitate, soluția legislativă prevăzută de textul de lege abrogat. În consecință, având în vedere că dispoziția legală criticată nu mai este în vigoare, în cauză devin incidente dispozițiile art.29 alin.(1) din Legea nr.47/1992, excepția de neconstituționalitate fiind inadmisibilă.

Pentru considerentele expuse, în temeiul art.146 lit.d) și al art.147 alin.(4) din Constituție, precum și al art.1-3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ
În numele legii
DECIDE:

Respinge, ca fiind inadmisibilă, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.4 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.177/2002 privind salarizarea și alte drepturi ale magistraților, excepție ridicată de Florina Ruxandra Jipa în Dosarul nr.22.654/3/2005 al Curții de Apel București – Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 13 decembrie 2007.

DECIZIA Nr.1.196
din 13 decembrie 2007

referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.4 alin.(3) și art.34 lit.k) din Legea nr.293/2004 privind Statutul funcționarilor publici din Administrația Națională a Penitenciarelor

Publicată în Monitorul Oficial nr.18 din 10.01.2008

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.4 alin.(3) și art.34 lit.k) din Legea nr.293/2004 privind Statutul funcționarilor publici din Administrația Națională a Penitenciarelor, excepție ridicată de Dumitru Șuhan în Dosarul nr.2.162/99/2007 al Tribunalului Iași – Secția comercială și de contencios administrativ și fiscal.

La apelul nominal lipsesc părțile, față de care procedura de citare a fost legal îndeplinită.

Cauza se află în stare de judecată.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepției de neconstituționalitate ca inadmisibilă, deoarece critica autorului excepției vizează o problemă de aplicare și de interpretare a legii.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele:

Prin Încheierea din 13 iunie 2007, pronunțată în Dosarul nr.2.162/99/2007, **Tribunalul Iași – Secția comercială și de contencios administrativ și fiscal a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a prevederilor art.4 alin.(3) și art.34 lit.k) din Legea nr.293/2004 privind Statutul funcționarilor publici din Administrația Națională a Penitenciarelor**, excepție ridicată de Dumitru Șuhan în dosarul de mai sus având ca obiect soluționarea unei cereri de suspendare a unui act administrativ atacat în justiție.

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține că prevederile legale menționate încalcă dispozițiile constituționale ale art.44 alin.(2) referitoare la garantarea proprietății în mod egal și ale art.56 referitoare la contribuții financiare, deoarece, potrivit art.34 alin.(1) lit.k) teza întâi din Legea nr.293/2004, angajații cu putere de decizie din cadrul Administrației Naționale a Penitenciarelor pot da dispoziții obligatorii pentru personalul din subordine care să fie efectuate pe cheltuiala acestora din urmă, urmând a fi decontate ulterior. În plus, în opinia autorului, există o vădită contradicție între acest text și prevederile art.4 alin.(3) din aceeași lege care conferă funcționarului dreptul să refuze executarea unor dispoziții vădit ilegale.

Așa fiind, autorul a înțeles să invoce prezenta excepție solicitând Curții Constituționale să clarifice legalitatea celor două texte din punct de vedere constituțional și, totodată, să se pronunțe asupra aplicabilității acestora.

Tribunalul Iași – Secția comercială și de contencios administrativ și fiscal nu și-a exprimat opinia cu privire la excepția de neconstituționalitate invocată.

Potrivit art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și exprima punctele de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

Guvernul apreciază că excepția de neconstituționalitate este inadmisibilă, deoarece, în esență, critica autorului excepției vizează modul de interpretare și de aplicare a prevederilor legale criticate.

Avocatul Poporului consideră că dispozițiile legale criticate sunt constituționale. Mai mult, critica avansată de autorul excepției vizează modul de interpretare și de aplicare a legii, aspecte care sunt exclusiv de resortul instanței de judecată.

Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au comunicat punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispozițiile legale criticate, raportate la prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională constată că a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție, precum și ale art.1 alin.(2), ale art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art.4 alin.(3) și art.34 lit.k) din Legea nr.293/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.581 din 30 iunie 2004, așa cum au fost completate și modificate prin art.1 pct.3 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.47/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.565 din 29 iunie 2006, care au următorul conținut:

-Art.4 alin.(3): *„Funcționarul public din sistemul administrației penitenciare are dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, funcționarul public este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală. Funcționarul public este obligat să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția aceste situații.”*

-Art.34 lit.k): *„Funcționarul public din sistemul administrației penitenciare are dreptul la: [...]*

k) decontarea cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interes de serviciu, în cazul mutării în alte localități și, o dată pe an, pentru efectuarea concediului de odihnă, precum și în alte situații, în condițiile stabilite prin hotărâre a Guvernului;”

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că din analiza actelor existente la dosar rezultă că autorul excepției a fost planificat să efectueze serviciul de supraveghere a unui deținut aflat în incinta unei unități spitalicești. Pentru acest motiv a solicitat superiorilor punerea la dispoziție a unui mijloc de transport. Deoarece solicitarea nu a fost aprobată, reclamantul nu a executat ordinul, situație care a determinat sancționarea disciplinară. Prezenta excepție de neconstituționalitate a fost ridicată în cauza ce are ca obiect contestarea sancțiunii. Motivele de neconstituționalitate au fost contrase din apărările părții adverse, care a precizat că funcționarul ar fi trebuit să execute ordinul, să angajeze cheltuieli din fonduri proprii și mai apoi să solicite decontarea lor în temeiul art.34 lit.k) din Legea nr.293/2004.

După cum se poate observa, critica autorului tinde să convertească controlul de constituționalitate într-un control judiciar de drept comun, cu scopul aplicării și interpretării dispozițiilor legale criticate în sensul sugerat de el.

Or, potrivit art.2 alin.(3) din Legea nr.47/1992, Curtea Constituțională se pronunță numai asupra constituționalității actelor cu privire la care a fost sesizată, fără a putea modifica sau completa prevederile supuse controlului, deoarece, în caz contrar, și-ar aroga rolul de putere legiuitoare.

De asemenea, cu privire la contradicția dintre cele două articole legale criticate, Curtea observă că, așa cum a statuat în mod constant în jurisprudența sa (de exemplu, prin Decizia nr.486 din 11 decembrie 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.43 din 19 ianuarie 2004), examinarea constituționalității unui text de lege are în vedere compatibilitatea acestui text cu dispozițiile constituționale pretins încălcate, iar nu compararea mai multor prevederi legale între ele și raportarea concluziei ce ar rezulta din această comparație la dispoziții ori principii ale Constituției. Procedându-se altfel s-ar ajunge inevitabil la concluzia că,

deși fiecare dintre dispozițiile legale este constituțională, numai coexistența lor ar pune în discuție constituționalitatea uneia dintre ele.

Pentru considerentele expuse, în temeiul art.146 lit.d) și al art.147 alin.(4) din Constituție, precum și al art.1-3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE :

Respinge ca inadmisibilă excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.4 alin.(3) și art.34 lit.k) din Legea nr.293/2004 privind Statutul funcționarilor publici din Administrația Națională a Penitenciarelor, excepție ridicată de Dumitru Șuhan în Dosarul nr.2.162/99/2007 al Tribunalului Iași – Secția comercială și de contencios administrativ și fiscal.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 13 decembrie 2007.

DECIZIA Nr.1.164 din 11 decembrie 2007

**referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.42 alin.(1) din
Legea nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă**

Publicată în Monitorul Oficial nr.39 din 17.01.2008

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.42 alin.(1) din Legea nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, excepție ridicată de Sindicatul „Solidaritatea” al Siderurgiștilor din Galați în Dosarul nr.3.302/121/2007 al Curții de Apel Galați – Secția conflicte de muncă și asigurări sociale.

La apelul nominal se prezintă partea Societatea Comercială „Mittal Steel Galați”- S.A. din Galați, reprezentată de avocat Maria Dobre. Lipsește autorul excepției, față de care procedura de citare este legal îndeplinită.

Reprezentantul părții prezente menționează că partea Societatea Comercială „Mittal Steel Galați”- S.A. din Galați și-a schimbat denumirea în Societatea Comercială „Arcelor Mittal Galați”- S.A. și solicită respingerea excepției ca inadmisibilă, considerând că în speță se ridică probleme de interpretare și aplicare a legii, iar nu aspecte de neconstituționalitate.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepției, considerând că autorul excepției tinde de fapt la o modificare a normei juridice criticate, ceea ce nu este de competența instanței de contencios constituțional.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele:

Prin Încheierea din 11 iunie 2007, pronunțată în Dosarul nr.3.302/121/2007, **Curtea de Apel Galați – Secția conflicte de muncă și asigurări sociale a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.42 alin.(1) din Legea nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă.** Excepția a fost ridicată de Sindicatul „Solidaritatea” al Siderurgiștilor din Galați cu prilejul soluționării unui conflict de muncă.

În motivarea excepției autorul acesteia susține, în esență, că textul de lege criticat este neconstituțional, întrucât, din cauza formulării sale imprecise, poate da loc unor interpretări eronate, precum cea că la declanșarea grevei se impune să participe jumătate din numărul membrilor tuturor sindicatelor care au declanșat conflictul de interese. Or, această interpretare aduce atingere art.43 din Constituție, pentru că îngreudește și condiționează dreptul la grevă.

Curtea de Apel Galați – Secția conflicte de muncă și asigurări sociale apreciază că excepția de neconstituționalitate a art.42 alin.(1) din Legea nr.168/1999 nu poate fi primită în forma în care a fost invocată de autorul acesteia, întrucât aceasta ține de aplicarea legii, neîncălcându-se cu nimic prevederile art.43 și art.40 din Constituție.

În conformitate cu dispozițiile art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului, precum și Avocatul Poporului, pentru a-și formula punctele de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate.

Guvernul consideră că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată. În acest sens, arată că, potrivit art.43 alin.(2) din Constituție, condițiile și limitele exercitării dreptului la grevă sunt stabilite prin lege, alături de garanțiile necesare asigurării serviciilor esențiale pentru societate. De asemenea, arată că interpretarea care poate fi dată textului de lege în discuție, precum și aspectele ce țin de aplicarea dispozițiilor legale analizate sunt atribute exclusive ale instanței judecătorești și care nu intră în competența Curții Constituționale.

Avocatul Poporului consideră că textul de lege criticat este constituțional, nefiind contrar dispozițiilor din Legea fundamentală invocate de autorul excepției. În plus, observă că ceea ce a determinat invocarea excepției de neconstituționalitate este modul de interpretare și de aplicare a legii la o situație specifică, acesta fiind atributul exclusiv al instanțelor judecătorești.

Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au transmis punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, susținerile părții prezente, concluziile procurorului, dispozițiile de lege criticate, prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție, ale art.1 alin.(2), ale art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate cu care a fost sesizată.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art.42 alin.(1) din Legea nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.582 din 29 noiembrie 1999, dispoziții potrivit cărora *„Hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul de interese, cu acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective.”*

Autorul excepției consideră că acest text de lege este contrar dispozițiilor constituționale cuprinse în art.40 privind dreptul de asociere și art.43 privind dreptul la grevă.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că textul de lege criticat reglementează una dintre condițiile necesare exercitării dreptului la grevă, respectiv aceea a numărului de adeziuni ce trebuie întrunite pentru ca organele de conducere ale sindicatelor să declare greva. Această cerință se referă la numărul membrilor de sindicat. Cât privește sindicatele, textul de lege nu arată decât că acestea trebuie să fie participante la conflictul de interese. Așadar, potrivit art.42 alin.(1) din Legea nr.168/1999, declararea grevei va fi considerată ca fiind legală dacă va fi susținută de cel puțin jumătate din membrii fiecărui sindicat participant la conflictul de interese și care dorește să inițieze greva.

Competența stabilirii dacă sindicatul care a declarat greva întrunește condițiile prevăzute de lege pentru aceasta, respectiv a parcurs etapa concilierii și eventual a medierii, a încunoștințat angajatorul cu cel puțin 48 de ore înainte cu privire la grevă, întrunește numărul de adeziuni ale membrilor de sindicat și urmărește apărarea intereselor cu caracter profesional, economic și social revine instanței de judecată, ca un aspect ce ține de aplicarea legii, iar nu de constituționalitatea normelor de lege puse în discuție.

Pentru considerentele expuse, în temeiul art.146 lit.d) și art.147 alin.(4) din Constituție, al art.1-3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ
În numele legii
DECIDE :

Respinge, ca fiind inadmisibilă, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.42 alin.(1) din Legea nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, excepție ridicată de Sindicatul „Solidaritatea” al Siderurgistilor din Galați în Dosarul nr.3.302/121/2007 al Curții de Apel Galați – Secția conflicte de muncă și asigurări sociale.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 11 decembrie 2007.

DECIZIA Nr.1.166
din 11 decembrie 2007

**referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.72 alin.(7) din Legea nr.7/2006 privind
statutul funcționarului public parlamentar**

Publicată în Monitorul Oficial nr.39 din 17.01.2008

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.72 alin.(7) din Legea nr.7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar, excepție ridicată de Mariana Miclăuș în Dosarul nr.2.043/2/2007 al Curții de Apel București – Secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal.

La apelul nominal se prezintă personal autorul excepției și partea Parlamentul României – Camera Deputaților, reprezentantă de consilier juridic Florentina Pop.

Autorul excepției solicită admiterea acesteia. În acest sens, arată că textul de lege criticat se referă la funcțiile avute de funcționarii parlamentari în structurile de specialitate ale Parlamentului, fără a avea în vedere și activitatea desfășurată de aceste persoane în Marea Adunare Națională și în Consiliul Provizoriu de Uniune Națională, aspect pe care îl consideră ca fiind discriminatoriu.

Reprezentantul părții Parlamentul României – Camera Deputaților solicită respingerea excepției de neconstituționalitate ca inadmisibilă, considerând că în speță se ridică probleme de interpretare și aplicare a legii ce nu intră în competența instanței de contencios constituțional.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepției ca inadmisibilă, considerând că autorul excepției tinde de fapt la o completare a normei juridice criticate, ceea ce nu este de competența instanței de contencios constituțional.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele:

Prin Încheierea din 5 iunie 2007, pronunțată în Dosarul nr.2.043/2/2007, **Curtea de Apel București – Secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.72 alin.(7) din Legea nr.7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar.** Excepția a fost ridicată de Mariana Miclăuș într-o acțiune în contencios administrativ.

În motivarea excepției autorul acesteia susține, în esență, că textul de lege criticat este discriminatoriu, întrucât nu se aplică și funcționarilor care au desfășurat activitatea în structurile organelor puterii de stat înainte de anul 1989.

Curtea de Apel București – Secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal apreciază că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată. În acest sens, arată că este atributul exclusiv al legiuitorului de a aprecia criteriile de stabilire a categoriilor profesionale care beneficiază de drepturi de asigurări sociale speciale, fără ca prin aceasta să fie încălcată egalitatea cetățenilor în fața legii și a autorităților publice.

În conformitate cu dispozițiile art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului, precum și Avocatul Poporului, pentru a-și formula punctele de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate.

Guvernul consideră că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată. Astfel, arată că legiuitorul este în drept ca, în considerarea unor situații deosebite, să adopte, prin legi speciale, reglementări diferite pentru anumite categorii socio-profesionale. Tratatul juridic diferit instituit pentru anumite categorii socio-profesionale nu reprezintă nici privilegii, nici discriminări, în sensul interzis de art.16 alin.(1) din Constituție. De

asemenea, consideră că refuzul Direcției Resurse Umane din cadrul Parlamentului de a lua în calcul și perioadele în care autorul excepției și-a desfășurat activitatea la Consiliul Provizoriu de Uniune Națională și, respectiv, la Marea Adunare Națională reprezintă o problemă de interpretare și aplicare a legii, iar nu una de constituționalitate. În sfârșit, arată că textul de lege criticat nu aduce nicio atingere dreptului la pensie.

Avocatul Poporului consideră că textul de lege criticat este constituțional, nefiind contrar dispozițiilor din Legea fundamentală invocate de autorul excepției. De asemenea, arată că extinderea dispozițiilor legale criticate la alte situații, neprevăzute în text, în sensul adăugării în cuprinsul acestuia a unor reglementări, aparține competenței exclusive a organului legislativ.

Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au transmis punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, susținerile părților prezente, concluziile procurorului, dispozițiile de lege criticate, prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție, ale art.1 alin.(2), ale art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate cu care a fost sesizată.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art.72 alin.(7) din Legea nr.7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.35 din 16 ianuarie 2006.

Curtea constată că, ulterior sesizării sale, textul de lege criticat a fost modificat prin Legea nr.221/2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.460 din 9 iulie 2007, păstrându-se însă soluția legislativă criticată.

În prezent, textul de lege criticat are următoarea redactare:

-Art.72 alin.(7): *„La data intrării în vigoare a prezentei legi, pensiile pentru limită de vârstă și vechime integrală ale celor care au ocupat, cel puțin 4 ani, funcții corespunzătoare funcționarului public parlamentar în structurile de specialitate ale Parlamentului se recalculează și se actualizează în acord cu dispozițiile alin.(3) și (5), avându-se în vedere venitul brut lunar al funcționarului public parlamentar în activitate corespunzător funcției avute la data pensionării.”*

Autorul excepției consideră că acest text de lege este contrar dispozițiilor constituționale cuprinse în art.16 alin.(1) privind egalitatea în drepturi a cetățenilor și art.47 alin.(2) privind dreptul la pensie.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că textul de lege criticat are în vedere crearea unei dispoziții speciale, prin care se instituie beneficiul persoanelor care au ocupat, cel puțin 4 ani, funcții corespunzătoare funcționarului public parlamentar în structurile de specialitate ale Parlamentului de a li se recalcula și actualiza pensiile potrivit cuantumului corespunzător pensiei de serviciu.

Pensia de serviciu reprezintă o formă specială de pensie pe care legiuitorul o acordă diferitelor categorii socio-profesionale în considerarea unor situații deosebite și ținând cont de anumite criterii, limitativ prevăzute, ce caracterizează aceste categorii de persoane. O asemenea reglementare nu este de natură să contravină dreptului la pensie. Astfel, după cum se arată în art.47 alin.(2) din Constituție, cetățenii au dreptul la pensie și la alte forme de asigurări sociale prevăzute de lege. Prin urmare, legiuitorul este în drept să stabilească conținutul, condițiile și limitele exercitării dreptului la pensie, putând, de asemenea, ca, în considerarea unor situații speciale, să instituie reglementări specifice, în deplin acord cu principiul constituțional al egalității în drepturi care nu presupune omogenitate, ci justifică instituirea unui tratament juridic diferențiat în cazul unor situații diferite.

Dacă, în situația concretă, ținând cont de alte acte normative incidente, pot fi asimilate sau nu în ipoteza art.72 alin.(7) din Legea nr.7/2006 perioadele în care autorul excepției a desfășurat activitatea în structurile Consiliului Provizoriu de Uniune Națională sau Marea Adunare Națională reprezintă o problemă de aplicare a legii ce cade în competența instanței de judecată.

Pentru considerentele expuse, în temeiul art.146 lit.d) și al art.147 alin.(4) din Constituție, al art.1-3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE :

Respinge, ca fiind inadmisibilă, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.72 alin.(7) din Legea nr.7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar, excepție ridicată de Mariana Miclăuș în Dosarul nr.2.043/2/2007 al Curții de Apel București – Secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 11 decembrie 2007.

**DECIZIA Nr.1.192
din 13 decembrie 2007**

**referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.15 alin.(2) lit.e) din Legea nr.393/2004
privind Statutul aleșilor locali**

Publicată în Monitorul Oficial nr.39 din 17.01.2008

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.15 alin.(2) lit.e) din Legea nr.393/2004 privind Statutul aleșilor locali, excepție ridicată de Ionel Hurducaș în Dosarul nr.5.077/117/2006 al Tribunalului Arad – Secția comercială și de contencios administrativ și fiscal.

La apelul nominal se constată lipsa părților, față de care procedura de citare a fost legal îndeplinită.

Cauza fiind în stare de judecată, președintele Curții acordă cuvântul reprezentantului Ministerului Public, care pune concluzii de respingere a excepției de neconstituționalitate ca neîntemeiată. Susține, în acest sens, că dispozițiile legale criticate nu conțin norme discriminatorii, fiind în conformitate cu prevederile art.16 alin.(1) și (3) din Constituție. Totodată, apreciază că dispozițiile art.36 și ale art.37 din Legea fundamentală, invocate în argumentarea excepției, nu au incidență în cauză.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, reține următoarele:

Prin Încheierea din 12 iunie 2007, pronunțată în Dosarul nr.5.077/117/2006, **Tribunalul Arad – Secția comercială și de contencios administrativ și fiscal a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.15 alin.(2) lit.e) din Legea nr.393/2004 privind Statutul aleșilor locali.** Excepția a fost ridicată de Ionel Hurducaș într-o acțiune în contencios administrativ având ca obiect anularea unui ordin emis de prefectul județului Cluj cu privire la constatarea încetării de drept a mandatului de primar al acestuia.

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține că dispozițiile art.15 alin.(2) lit.e) din Legea nr.393/2004 privind Statutul aleșilor locali, potrivit cărora calitatea de primar încetează de drept în cazul în care acesta a fost condamnat, printr-o hotărâre judecătorească definitivă, la o pedeapsă privativă de libertate, conțin prevederi discriminatorii „față de celelalte categorii de cetățeni și față de prevederile art.64 alin.1 lit.a) și ale art.65 alin.1 și 3 din Codul penal, potrivit cărora pedeapsa complementară a interzicerii unor drepturi, printre care și cel de a fi ales în autoritățile publice, operează numai în prezența unei pedepse de cel puțin 2 ani și se execută numai după executarea pedepsei închisorii.” Totodată, textul legal criticat este în dezacord și cu prevederile art.77 alin.(1) din Legea administrației publice locale nr.215/2001, care dispun suspendarea de drept a mandatului primarului numai în cazul în care acesta a fost arestat preventiv. Ca atare, apreciază că în cazul condamnării la pedeapsa închisorii de 6 luni cu suspendarea condiționată a executării pedepsei, nu ne aflăm în situația privării de libertate și a imposibilității exercitării funcției de primar, cu atât mai mult cu cât, potrivit art.86 din Codul penal, la expirarea termenului de încercare intervine reabilitarea de drept.

Tribunalul Arad – Secția comercială și de contencios administrativ și fiscal apreciază că dispozițiile de lege criticate nu contravin normelor constituționale invocate. Astfel, funcția de primar, fiind o funcție de demnitate publică, nu poate fi exercitată de o persoană condamnată pentru o faptă penală, iar conform art.53 din Constituție, prin lege se pot restrânge anumite drepturi, pentru apărarea, printre altele, a moralei publice.

Potrivit dispozițiilor art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și formula punctele de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate.

Guvernul consideră că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată. Astfel, dispozițiile de lege criticate se aplică tuturor celor aflați în situația prevăzută de norma legală, fără nicio discriminare pe considerente arbitrare și se înscriu, totodată, în ipoteza dispozițiilor art.53 alin.(1) din Constituție, potrivit cărora exercițiul unor drepturi poate fi restrâns și pentru apărarea moralei publice, drepturilor și libertăților cetățenilor. În ceea ce privește invocarea prevederilor art.36 și ale art.37 din Legea fundamentală, apreciază că acestea nu sunt incidente în cauză.

Avocatul Poporului apreciază că prevederile art.15 alin.(2) lit.e) din Legea nr.393/2004 privind Statutul aleșilor locali sunt constituționale. Textul de lege criticat se aplică în mod egal, fără discriminări pe considerente arbitrare, tuturor celor vizați de ipoteza normei legale, fiind, totodată, în deplină concordanță cu dispozițiile art.16 alin.(3) din Constituție, potrivit cărora „Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară.” Se arată, de asemenea, că dispozițiile art.36 din Legea fundamentală, invocate, nu au incidență în cauză, iar critica de neconstituționalitate față de art.53 din aceasta nu este întemeiată.

Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au comunicat punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate ridicate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile procurorului și dispozițiile de lege criticate, raportate la prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție, precum și ale art.1 alin.(2), ale art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art.15 alin.(2) lit.e) din Legea nr.393/2004 privind Statutul aleșilor locali, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.912 din 7 octombrie 2004, având următorul conținut: “(2) *Calitatea de primar încetează, de drept, înainte de expirarea duratei normale a mandatului, în următoarele cazuri: (...) e) condamnarea, prin hotărâre judecătorească rămasă definitivă, la o pedeapsă privativă de libertate.*”

Autorul excepției consideră că textul de lege menționat încalcă prevederile constituționale art.16 alin.(1) și (3) referitoare la principiul egalității în drepturi, art.36 – „*Dreptul la vot*”, art.37 – „*Dreptul de a fi ales*” și ale art.53 – „*Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți*”.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea Constituțională constată că aceasta urmează a fi respinsă ca neîntemeiată, pentru următoarele considerente:

În opinia autorului excepției, dispozițiile art.15 alin.(2) lit.e) din Legea nr.393/2004 privind Statutul aleșilor locali sunt discriminatorii față de „celelalte categorii de cetățeni”, deoarece prevăd încetarea de drept, înainte de expirarea duratei normale, a mandatului de primar, în cazul în care acesta a fost condamnat, printr-o hotărâre judecătorească rămasă definitivă, la o pedeapsă privativă de libertate, în situația în care el a fost condamnat la pedeapsa închisorii de 6 luni cu suspendarea condiționată a executării pedepsei. Prin urmare, apreciază că nu se află în imposibilitatea executării mandatului de primar, întrucât pedeapsa închisorii, în cazul său, nu se execută prin privare de libertate.

Curtea constată că dispozițiile legale criticate nu instituie nici un fel de discriminare între persoanele cărora acestea se adresează, și anume categoriei primarilor care au fost condamnați, printr-o hotărâre judecătorească rămasă definitivă, la o pedeapsă privativă de libertate. Astfel, măsura încetării de drept a mandatului de primar, în condițiile prevăzute de textul de lege, se aplică în mod egal, fără privilegii și fără discriminări, tuturor celor care se găsesc în ipoteza normei legale. Ceea ce critică în realitate autorul excepției este modalitatea de aplicare a prevederilor art.15 alin.(2) lit.e) din lege față de situația sa de fapt, ceea ce nu reprezintă, însă, o veritabilă problemă de constituționalitate, ci un aspect asupra căruia decide instanța de judecată investită cu soluționarea litigiului.

În ceea ce privește argumentarea pretensei discriminări prin invocarea unor texte din diverse acte normative – de exemplu, art.64 alin.1 lit.a) și art.65 alin.1 și 3 din Codul penal sau art.77 alin.(1) din Legea administrației publice locale nr.215/2001 –, Curtea reamintește că examinarea constituționalității unui text de lege are în vedere compatibilitatea acestuia cu dispoziții din Constituție sau din instrumentele juridice internaționale la care România este parte, iar nu compararea prevederilor mai multor legi între ele și nici coroborarea sau posibilele contradicții din cadrul legislației interne. Așa fiind, sub acest aspect, susținerile de neconstituționalitate formulate de autorul excepției nu pot fi primite de Curtea Constituțională.

Curtea constată, de asemenea, că prevederile art.36 – *“Dreptul la vot”* și ale art.37 – *“Dreptul de a fi ales”* din Constituție, invocate de autorul excepției, nu au incidență în cauza de față.

Referitor la pretinsa încălcare a art.53 din Legea fundamentală privind restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți, Curtea constată că nici această critică nu este întemeiată, în condițiile în care prin textul de lege examinat nu s-a constatat limitarea sau restrângerea exercițiului nici unui drept sau libertăți fundamentale.

Pentru considerentele expuse mai sus, în temeiul art.146 lit.d) și al art.147 alin.(4) din Constituție, precum și al art.1-3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE:

Respinge excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.15 alin.(2) lit.e) din Legea nr.393/2004 privind Statutul aleșilor locali, excepție ridicată de Ionel Hurducaș în Dosarul nr.5.077/117/2006 al Tribunalului Arad – Secția comercială și de contencios administrativ și fiscal.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 13 decembrie 2007.

Lipsa formei scrise a contractului individual de muncă

Decizia Curții Constituționale referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 16 alin. (1) și ale art. 276 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003. Obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă

(Decizia Curții Constituționale nr. 448/2005

Publicată în “Monitorul oficial al României”, partea I, nr. 872/28 septembrie 2005)

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține că dispozițiile art.16 alin.(1) și ale art.276 alin.(1) lit.d) din Codul muncii contravin prevederilor art.41 și ale art.135 alin.(2) lit.a) din Constituție, deoarece instituie pentru angajator obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă.

Apreciază că se îngreșește dreptul la muncă al cetățenilor, se creează disconfort și o serie de dificultăți angajatorului, pus în situația să încheie contractul de muncă în prima zi în care salariatul se prezintă la muncă.

Judecătoria Dej apreciază că excepția ridicată este neîntemeiată, întrucât reglementările legale criticate "nu sunt menite să îngreșească dreptul la muncă al angajaților, ci, din contră, ele sunt de natură să-i protejeze de abuzurile la care pot fi supuși din partea angajatorului în situația în care se preferă folosirea lor la muncă fără forme legale".

Consideră că dispozițiile de lege criticate nu au nici o legătură cu prevederile art.135 alin.(2) lit.a) din Constituție.

Potrivit prevederilor art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și exprima punctele de vedere asupra excepției de neconstituționalitate ridicate.

Guvernul consideră că excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.16 alin.(1) și ale art.276 alin.(1) lit.d) din Codul muncii este neîntemeiată. În acest sens arată că prevederile de lege criticate constituie o

măsură de protecție a salariaților, prin care se concretizează dispozițiile art.41 din Constituție, prin asigurarea exercițiului neîngrădit al drepturilor și intereselor legitime ale salariaților, în vederea evitării eventualelor abuzuri din partea angajatorilor.

Apreciază că textele de lege criticate nu conțin prevederi care să afecteze obligația statului de a asigura libertatea comerțului, protecția concurenței loiale, precum și crearea cadrului favorabil pentru valorificarea tuturor factorilor de producție, dispozițiile art.135 alin.(2) lit.a) din Constituție neavând de altfel incidență în cauză.

Avocatul Poporului apreciază că dispozițiile art.16 alin.(1) și ale art.276 alin.(1) lit.d) din Codul muncii nu conțin prevederi contrare dreptului la muncă și la protecția socială a muncii.

Arată că, în scopul eliminării oricăror discriminări la angajare și al asigurării stabilității raporturilor de muncă, în Codul muncii sunt prevăzute numeroase garanții menite să împiedice comportamentul abuziv al angajatorilor, printre care "foarte importantă este stricta reglementare a condițiilor de încheiere a contractului individual de muncă". invocă în acest sens jurisprudența Curții Constituționale, respectiv Decizia nr.379/2004.

Consideră că raportarea dispozițiilor de lege criticate la prevederile art.135 alin.(2) lit.a) din Constituție nu are incidență în cauză.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea Constituțională constată că aceasta este neîntemeiată și, în consecință, urmează a fi respinsă pentru următoarele considerente:

Desfășurarea raporturilor juridice de muncă se efectuează în condiții anume reglementate, în deplină cunoștință a drepturilor și îndatoririlor părților. Siguranța și stabilitatea acestor raporturi prezintă interes general pentru întreaga societate și interes particular atât pentru angajatori, cât și pentru salariați. Un rol deosebit de important pentru asigurarea acestor cerințe îl reprezintă contractul individual de muncă.

Contractul individual de muncă este convenția prin care se materializează voința angajatorului și a viitorului salariat de a intra într-un raport juridic de muncă. În această convenție, negociată și liber consimțită, sunt prevăzute, în limitele stabilite de legislație și de contractele colective de muncă, toate elementele necesare pentru cunoașterea condițiilor de desfășurare și de încetare a raportului de muncă, drepturile, obligațiile și răspunderile ambelor părți.

Întrucât contractul individual de muncă reprezintă cea mai concludentă dovadă a ceea ce au convenit părțile, documentul pe baza căruia se poate verifica în ce măsură și-a îndeplinit obligațiile oricare dintre părți, ce drepturi poate revendica și ce răspunderi are, chiar și în cadrul soluționării unor eventuale litigii, încheierea lui, chiar înainte de începerea raportului de muncă și în formă scrisă, este în interesul ambelor părți.

Răspunderea pentru încheierea contractului individual de muncă revine, în mod firesc, angajatorului. Existența contractului previne comportamentul abuziv al angajatorului, dar și atitudinea în corectă a salariatului în îndeplinirea sarcinilor pentru care s-a angajat. Încadrarea în muncă doar cu forme legale, pe baza unor contracte individuale de muncă, asigură și cunoașterea și exercitarea obligațiilor legale ce le revin celor care folosesc forță de muncă salariată.

Prevederea obligației încheierii contractului individual de muncă, în formă scrisă, precum și sancționarea neîndeplinirii acestei obligații legale nu îngrădesc în nici un fel exercițiul dreptului la muncă și, cu atât mai puțin, libertatea comerțului.

Decizia Curții Constituționale referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 276 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003. Obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în forma scrisă

*(Decizia Curții Constituționale nr. 655/2006
Publicată în "Monitorul oficial al României", partea I, nr. 907/8 noiembrie 2006)*

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține că dispozițiile art.16 alin.(1) și art.276 alin.(1) lit.e) din Codul muncii contravin prevederilor art.16 alin.(1), art.41 și art.135 alin.(1) și (2) lit.a) din Constituție. În acest sens, arată că textele de lege criticate, care instituie pentru angajator obligativitatea

încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă, îngrădesc dreptul la muncă al cetățenilor și contravin principiului libertății comerțului, în timp ce regimul sancționator prevăzut pentru angajator este discriminativ diferențiat față de cel stabilit pentru salariați.

Judecătoria Iași apreciază că excepția ridicată este neîntemeiată, întrucât textele de lege criticate nu încalcă prevederile constituționale invocate. În acest sens, arată că principiul egalității în drepturi înseamnă o reglementare unitară și un tratament nediscriminatoriu pentru situații identice, ceea ce nu este cazul în raportul dintre angajat și angajator. De asemenea, arată că încheierea contractului de muncă în formă scrisă este de natură a contribui la mărirea stabilității raporturilor juridice de muncă și este necesară pentru înregistrarea contractelor de muncă la inspectoratul teritorial de muncă.

În conformitate cu dispozițiile art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și formula punctele de vedere cu privire la excepția ridicată.

Guvernul consideră că excepția de neconstituționalitate nu este întemeiată. În acest sens, arată că textele de lege criticate sunt aplicabile tuturor angajatorilor, fără privilegii și discriminări. De asemenea, poziția diferită în care se găsește angajatul față de angajator justifică instituirea unui tratament juridic diferențiat. Mai arată că încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă reprezintă o condiție *ad validitatem* care nu afectează substanța raportului juridic de muncă, iar sancționarea angajatorului pentru primirea la muncă a persoanelor fără încheierea contractului de muncă în formă scrisă nu aduce atingere dreptului la muncă. În sfârșit, invocă jurisprudența Curții Constituționale în materie, pronunțată în Decizia nr.448/2005.

Avocatul Poporului apreciază că textele de lege criticate sunt constituționale, întrucât angajatul și angajatorul se află în situații juridice diferite, ceea ce justifică, în mod obiectiv, regimul juridic diferit. De asemenea, consideră că încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă reprezintă o garanție menită să împiedice comportamentul abuziv al angajatorului.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că textele de lege criticate au mai fost examinate de Curte sub aspectul constituționalității în raport cu dispozițiile art.41 și art.135 alin.(2) lit.a) din Constituție. Astfel, prin Decizia nr.448 din 15 septembrie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.872 din 28 septembrie 2005, Curtea a statuat că "răspunderea pentru încheierea contractului individual de muncă revine, în mod firesc, angajatorului. Existența contractului previne comportamentul abuziv al angajatorului, dar și atitudinea în corectă a salariatului în îndeplinirea sarcinilor pentru care s-a angajat. Încadrarea în muncă doar cu forme legale, pe baza unor contracte individuale de muncă, asigură și cunoașterea și exercitarea obligațiilor legale ce le revin celor care folosesc forță de muncă salariată.

Prevederea obligației încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă, precum și sancționarea neîndeplinirii acestei obligații legale nu îngrădesc în niciun fel exercițiul dreptului la muncă și, cu atât mai puțin, libertatea comerțului."

Întrucât nu s-au evidențiat elemente sau motive noi care ar putea determina reconsiderarea jurisprudenței Curții, soluția și considerentele deciziei citate își păstrează valabilitatea și în prezenta cauză.

În ceea ce privește critica de neconstituționalitate raportată la dispozițiile art.16 alin.(1), Curtea constată că angajatorul și salariatul se află în situații obiectiv diferite, determinate de drepturile și îndatoririle lor specifice în cadrul raportului juridic de muncă, astfel că instituirea unui tratament juridic diferențiat este pe deplin justificată, necontravenind principiului constituțional al egalității în drepturi care, în situații de fapt obiectiv diferite, permite reglementarea unui tratament juridic diferit.

În sfârșit, Curtea constată că îndeplinirea unei obligații legale justificate de rațiuni obiective, precum cele reținute mai sus, nu poate fi în niciun caz privită ca o piedică adusă activității angajatorului, de natură să aducă atingere liberei inițiative ori concurenței.

Decizia Curții Constituționale referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 16 alin. (1) și (2) și art. 276 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003.Contradictorialitate.

*(Decizia Curții Constituționale nr. 265/2007
Publicată în "Monitorul oficial al României", partea I, nr. 266/20 aprilie 2007)*

În motivarea excepției autorul acesteia susține, în esență, că dispozițiile legale criticate contravin prevederilor art.41 alin.(1) și art.135 alin.(2) lit.a) din Constituție. În acest sens, arată că prevederile alin.(1) și (2) ale art.16 din Legea nr.53/2003 sunt contradictorii, întrucât prevăd atât obligația încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă, cât și posibilitatea de a nu-l încheia în această formă. De asemenea, consideră că obligația de a încheia contractul în formă scrisă și sancțiunea corelativă încalcă dreptul la muncă al cetățenilor și creează o serie de dificultăți angajatorului, care trebuie să semneze contractul de muncă din prima zi în care salariatul se prezintă la muncă. În sfârșit, arată că salariatul riscă desfacerea contractului de muncă pentru neкомпetență profesională în situația încheierii lui în formă scrisă.

Judecătoria Focșani consideră că excepția de neconstituționalitate nu este întemeiată. În acest sens, arată că obligația încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă este justificată de rațiuni de protecție a ambelor părți, în sensul cunoașterii reciproce a drepturilor și obligațiilor ce derivă din raportul de muncă și a posibilității dovedirii clauzelor contractuale convenite de părți înainte de începerea prestării activității de către salariat. De asemenea, arată că nu există nicio contrarietate între prevederile alin.(1) și (2) ale art.16 din Legea nr.53/2003 și consideră că aspectele invocate de autorul excepției țin de interpretarea și aplicarea legii.

În conformitate cu dispozițiile art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și formula punctele de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate.

Avocatul Poporului consideră că textele de lege criticate sunt constituționale, sens în care invocă jurisprudența în materie a Curții Constituționale.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea reține că, în esență, autorul excepției este nemulțumit de faptul că textele de lege supuse controlului de constituționalitate instituie obligația pentru angajator de a încheia contractul de muncă în formă scrisă și sancționează nerespectarea acestei obligații. De asemenea, autorul excepției consideră că legea este contradictorie din moment ce instituie atât această obligație, dar și posibilitatea de a nu încheia contractul într-o formă scrisă.

În ceea ce privește primul aspect al criticii, Curtea constată că problema constituționalității obligației angajatorului de a încheia contractul individual de muncă în formă scrisă a mai fost analizată, prin raportare la aceleași dispoziții din Constituție, și cu alte prilejuri. Astfel, prin Decizia nr.655 din 5 octombrie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.907 din 8 noiembrie 2006, Curtea a statuat că "răspunderea pentru încheierea contractului individual de muncă revine, în mod firesc, angajatorului. Existența contractului previne comportamentul abuziv al angajatorului, dar și atitudinea în corectă a salariatului în îndeplinirea sarcinilor pentru care s-a angajat. Încadrarea în muncă doar cu forme legale, pe baza unor contracte individuale de muncă, asigură și cunoașterea și exercitarea obligațiilor legale ce le revin celor care folosesc forță de muncă salariată.

Prevederea obligației încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă, precum și sancționarea neîndeplinirii acestei obligații legale nu îngrădesc în niciun fel exercițiul dreptului la muncă și, cu atât mai puțin, libertatea comerțului."

Întrucât nu s-au evidențiat elemente sau motive noi, care ar putea determina reconsiderarea jurisprudenței Curții, soluția și considerentele deciziei citate își păstrează valabilitatea și în prezenta cauză.

În ceea ce privește al doilea aspect de neconstituționalitate invocat de autorul excepției, referitor la pretinsa contradicție din prevederile alin.(1) și (2) ale art.16 din Legea nr.53/2003, Curtea observă că acesta reprezintă o problemă de interpretare și aplicare a legii, ce revine competenței instanței de judecată, iar nu instanței de contencios constituțional.

Decizia Curții Constituționale referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 276 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii. Încheierea contractului individual de muncă în forma scrisă.

*(Decizia Curții Constituționale nr. 358/2007
Publicată în "Monitorul oficial al României", partea I, nr. 335/17 mai 2007)*

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține că textele de lege criticate, care instituie pentru angajator obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în forma scrisă, îngăduiesc dreptul la muncă al cetățenilor prin obligarea angajatorului „de a nu primi la muncă o persoană fără ca aceasta să aibă încheiat contract de muncă” și prin „sanționarea angajatorului care încalcă aceste dispoziții”, fapt ce reprezintă și un element de constrângere pentru ambele părți, o îngăduire a libertății de a-și alege locul de muncă, durata și timpul de muncă. De altfel, autorul excepției arată că ar fi utilă „o nuanțare a dispozițiilor art.16 alin.(1) și art.276 alin.(1) lit.e) din Legea nr. **53/2003**, în sensul de a nu exista obligația și sancțiunea pentru cazurile în care persoana fizică declară în scris că nu dorește să dobândească calitatea de salariat dacă urmează să presteze munci ocazionale sau un număr redus de ore”.

Judecătoria Dej apreciază că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată, invocând, în acest sens, jurisprudența în materie a Curții Constituționale, concretizată prin Decizia nr.448/2005.

Potrivit prevederilor art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și exprima punctul de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

Guvernul apreciază că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată. Totodată, arată că din critica susținută de autorul excepției rezultă că argumentele invocate țin mai mult de lipsa, din conținutul dispozițiilor de lege criticate, a unor prevederi în sensul dorit de acesta.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea observă că autorul excepției solicită, în esență, modificarea dispozițiilor art.16 alin.(1) și art.276 alin.(1) lit.e) din Legea nr. **53/2003**, în sensul de a nu mai exista obligația și sancțiunea pentru cazurile „în care persoana fizică declară în scris că nu dorește să dobândească calitatea de salariat dacă urmează să presteze munci ocazionale sau un număr redus de ore”.

În acest mod, autorul excepției apreciază că s-ar crea posibilitatea pentru părți să aleagă forma de lucru cea mai adecvată voinței lor, fără a exista riscul aplicării sancțiunilor drastice prevăzute de art.276 alin.(1) lit.e) din Legea nr.53/2003.

Ca atare, din această perspectivă, Curtea constată că nu poate fi primită critica autorului excepției, întrucât, potrivit dispozițiilor art.2 alin.(3) din Legea nr. **47/1992**, „*Curtea Constituțională se pronunță numai asupra constituționalității actelor cu privire la care a fost sesizată, fără a putea modifica sau completa prevederile supuse controlului*”.

Decizia Curții Constituționale referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 16 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii. Obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă, anterior începerii raporturilor de muncă

*(Decizia Curții Constituționale nr. 418/2007
Publicată în "Monitorul oficial al României", partea I, nr. 346/22 mai 2007)*

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține că dispozițiile art.16 alin.(1) din Codul muncii contravin prevederilor art.41 din Constituție, deoarece, instituind pentru angajator obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă, anterior începerii raporturilor de muncă, îngăduiesc dreptul la muncă al cetățenilor.

Tribunalul Bihor - Secția comercială și de contencios administrativ apreciază că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată, întrucât reglementările legale criticate nu aduc atingere libertății de a munci, de a alege munca și profesia sau activitatea prestată.

În conformitate cu prevederile art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și formula punctele de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

Examinând excepția de neconstituționalitate și dispozițiile legale criticate, cu raportare la prevederile constituționale invocate, Curtea constată următoarele:

Desfășurarea raporturilor juridice de muncă în condițiile reglementate, în deplină cunoștință a drepturilor și îndatoririlor părților, siguranța și stabilitatea acestor raporturi prezintă interes general pentru întreaga societate, iar, în particular, atât pentru angajatori, cât și pentru salariați. Un rol deosebit de important pentru asigurarea acestor cerințe îl reprezintă contractul individual de muncă.

Contractul individual de muncă este convenția prin care se materializează voința angajatorului și a viitorului salariat de a stabili un raport juridic de muncă. În această convenție, negociată și liber consimțită, sunt prevăzute, în limitele stabilite de legislație și de contractele colective de muncă, toate elementele necesare pentru cunoașterea condițiilor de desfășurare și de încetare a raportului de muncă, drepturile, obligațiile și răspunderile ambelor părți.

Întrucât contractul individual de muncă reprezintă cea mai concludentă dovadă a ceea ce au convenit părțile, documentul pe baza căruia se poate verifica în ce măsură și-a îndeplinit obligațiile oricare dintre părți, ce drepturi poate revendica și ce răspunderi are, inclusiv în cadrul soluționării unor eventuale litigii, încheierea lui, chiar înainte de începerea raporturilor de muncă și în formă scrisă, este în interesul ambelor părți.

Răspunderea pentru încheierea contractului individual de muncă revine în mod firesc angajatorului. Existența contractului previne comportamentul abuziv al angajatorului, dar și atitudinea în corectă a salariatului în îndeplinirea sarcinilor pentru care s-a angajat. Încadrarea în muncă doar cu forme legale, pe baza unor contracte individuale de muncă, asigură atât cunoașterea, cât și exercitarea obligațiilor legale ce le revin celor care folosesc forța de muncă salarială.

În consecință, prevederea, prin art.16 alin.(1) din Codul muncii, a obligației încheierii contractului individual de muncă, în formă scrisă, anterior începerii raporturilor de muncă, nu îngrădește în nici un fel dreptul la muncă sau libertatea alegerii locului de muncă.

În acest sens s-a mai pronunțat Curtea Constituțională prin deciziile nr.448 din 15 septembrie 2005 și nr.655 din 5 octombrie 2006, publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.872 din 28 septembrie 2005, respectiv nr.907 din 8 noiembrie 2006. Soluția și considerentele acestor decizii sunt valabile și în prezenta cauză.

Dreptul securității sociale

DECIZIA Nr.1.170 din 11 decembrie 2007

referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.9 din Legea nr.164/2001 privind pensiile militare de stat

Publicată în Monitorul oficial nr.39 din 17.01.2008

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.9 din Legea nr.164/2001 privind pensiile militare de stat, excepție ridicată de Carmen Maria Florian în Dosarul nr.2.814/117/2006 al Curții de Apel Cluj – Secția civilă, de muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie.

La apelul nominal lipsesc părțile, față de care procedura de citare este legal îndeplinită.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepției ca inadmisibilă, considerând că autorul excepției tinde de fapt la o modificare a normei juridice criticate, ceea ce nu este de competența instanței de contencios constituțional.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele:

Prin Încheierea din 26 iunie 2007, pronunțată în Dosarul nr.2.814/117/2006, **Curtea de Apel Cluj – Secția civilă, de muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.9 din Legea nr.164/2001 privind pensiile militare de stat.** Excepția a fost ridicată de Carmen Maria Florian cu prilejul soluționării recursului formulat împotriva Sentinței civile nr.1.392 din 4 septembrie 2006, pronunțată de Tribunalul Cluj în Dosarul nr.2.814/117/2006.

În motivarea excepției autorul acesteia susține, în esență, că textul de lege criticat este neconstituțional, „în măsura în care drepturile privind grupele de muncă, respectiv condițiile deosebite și speciale de muncă în care își desfășoară activitatea cadrele militare nu se aplică și salariaților civili care desfășoară aceeași activitate operativă de execuție și în același loc de muncă”. De asemenea, arată că nici în Legea nr.19/2000 nu sunt prevăzute asemenea drepturi. În sfârșit, consideră că se creează o discriminare între cadrele militare și personalul civil care au lucrat în aceleași condiții.

Curtea de Apel Cluj – Secția civilă, de muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie consideră că excepția de neconstituționalitate nu este întemeiată, în condițiile în care legea se adresează doar cadrelor militare, fiind prin urmare o lege specială, iar pentru angajații civili din Ministerul Apărării există reglementările generale ale Legii nr.19/2000 care le sunt aplicabile.

În conformitate cu dispozițiile art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului, precum și Avocatul Poporului, pentru a-și formula punctele de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate.

Guvernul consideră că excepția de neconstituționalitate este inadmisibilă, autorul excepției solicitând o modificare sau o completare a textului de lege criticat, ceea ce, potrivit art.2 alin.(3) din Legea nr.47/1992, nu intră în competența instanței de contencios constituțional. De asemenea, arată că limitarea, prin textul de lege criticat, a aplicării unor drepturi doar pentru cadrele militare care își desfășoară activitatea în condiții deosebite și speciale reprezintă o problemă de legiferare, iar nu de constituționalitate.

Avocatul Poporului consideră că textele de lege criticate sunt constituționale, nefiind contrare dispozițiilor din Legea fundamentală invocate de autorul excepției.

Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au transmis punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispozițiile de lege criticate, prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție, ale art.1 alin.(2), ale art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate cu care a fost sesizată.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art.9 din Legea nr.164/2001 privind pensiile militare de stat, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.748 din 14 octombrie 2002.

Textul de lege criticat are următoarea redactare:

-Art.9: „(1) *Condițiile de muncă în care se desfășoară activitatea cadrelor militare pot fi:*

- a) *normale;*
- b) *deosebite;*
- c) *speciale.*

(2) *Reglementările privind locurile de muncă și activitățile cu condiții deosebite și speciale stabilite pentru sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale se aplică și cadrelor militare care își desfășoară activitatea în condiții similare.*

(3) *Locurile de muncă și activitățile cu condiții deosebite și speciale, specifice pentru cadrele militare, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pe baza propunerilor instituțiilor din domeniul apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale.*

(4) *Hotărârea Guvernului prevăzută la alin.(3) va fi adoptată în termen de 3 luni de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I.”*

Autorul excepției consideră că aceste texte de lege sunt contrare dispozițiilor constituționale cuprinse în art.1 alin.(3) în care se prevede că „*România este stat de drept, democratic și social*”; art.4 alin.(2) privind egalitatea între cetățeni; art.15 alin.(1) potrivit căruia „*Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea*”; art.16 alin.(1), (2) și (3) privind egalitatea în drepturi; art.34 alin.(1) și (2) privind dreptul la ocrotirea sănătății; art.41 alin.(1) și (2) privind munca și protecția socială a muncii; art.47 privind nivelul de trai; și art.53 privind restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că textul de lege criticat face parte din Legea nr.164/2001 prin care legiuitorul a reglementat pensiile militare de stat ce se acordă cadrelor militare. Autorul excepției este nemulțumit de faptul că acest text de lege nu se referă și la salariații civili din cadrul Ministerului Apărării Naționale.

Față de acestea, Curtea reține că, potrivit dispozițiilor art.47 alin.(2) din Constituție, cetățenii au dreptul la pensie și la alte drepturi de asigurări sociale potrivit legii. Astfel, legiuitorul se bucură de atributul exclusiv de a stabili drepturile de asigurări sociale convenite, condițiile și criteriile de acordare a acestora, modul de calcul și cuantumul lor valoric. De asemenea, legiuitorul este în drept ca, în considerarea unor situații deosebite, să adopte, prin legi speciale, reglementări diferite pentru anumite categorii socioprofesionale. Tratatamentul juridic diferit, instituit pentru anumite categorii socioprofesionale, nu reprezintă nici privilegii și nici discriminări, în sensul interzis de art. 16 alin.(1) din Constituție, ci se justifică, obiectiv și rezonabil, prin situația diferită în care se află acele categorii de cetățeni.

Prin urmare, faptul că prin textul de lege criticat a înțeles să se refere doar la cadrele militare, fără a include și alte categorii socioprofesionale, nu poate fi privit ca aducând atingere principiului constituțional al egalității în drepturi ori dreptului la pensie.

Oricum, omisiunea reglementării, invocată de autorul excepției, nu poate fi complinită de instanța de contencios constituțional, care, potrivit art.2 alin.(3) din Lege nr.47/1992, „*se pronunță numai asupra constituționalității actelor cu privire la care a fost sesizată, fără a putea modifica sau completa prevederile supuse controlului.*”

Pentru considerentele expuse, în temeiul art.146 lit.d) și al art.147 alin.(4) din Constituție, al art.1-3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE :

Respinge, ca fiind inadmisibilă, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.9 din Legea nr.164/2001 privind pensiile militare de stat, excepție ridicată de Carmen Maria Florian în Dosarul nr.2.814/117/2006 al Curții de Apel Cluj – Secția civilă, de muncă și asigurări sociale, pentru minori și familie.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 11 decembrie 2007.

**DECIZIA Nr.1.191
din 13 decembrie 2007**

**referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.78 alin.(1) lit.b) din Legea nr.164/2001
privind pensiile militare de stat**

Publicată în Monitorul Oficial nr.39 din 17.01.2008

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.78 alin.(1) lit.b) din Legea nr.164/2001 privind pensiile militare de stat, excepție ridicată de Ion Enache în Dosarul nr.12.876/3/2007 al Tribunalului București – Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale.

La apelul nominal se constată lipsa părților, față de care procedura de citare a fost legal îndeplinită.

Cauza fiind în stare de judecată, președintele Curții acordă cuvântul reprezentantului Ministerului Public, care pune concluzii de respingere a excepției de neconstituționalitate ca neîntemeiată, invocând, în acest sens, jurisprudența în materie a Curții Constituționale.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, reține următoarele:

Prin Încheierea din 12 iunie 2007, pronunțată în Dosarul nr.12876/3/2007, **Tribunalul București – Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.78 alin.(1) lit.b) din Legea nr.164/2001 privind pensiile militare de stat.** Excepția a fost ridicată de Ion Enache într-o acțiune civilă având ca obiect recalculare pensie.

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține că art.78 alin.(1) lit.b) din Legea nr.164/2001 prevede, în mod discriminatoriu, acordarea, la stabilirea pensiei, a unui spor procentual de 6% numai cadrelor în activitate care se pensionează în condițiile noii legi, nu și celor în rezervă sau în retragere, care au contribuit, în mod identic, prin cotizație lunară, la pensia suplimentară. Pentru aceleași motive, textul de lege criticat contravine și principiului îmbogățirii fără just temei.

Tribunalul București – Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale opinează în sensul netemeinicii criticilor de neconstituționalitate, având în vedere că principiul egalității, consacrat de art.16 alin.(1) din Constituție, se referă la situații juridice identice, în sensul că persoanele aflate în aceeași situație juridică trebuie să beneficieze de tratament juridic identic. Or, în speța de față, dispozițiile a căror neconstituționalitate este invocată tratează situații juridice diferite.

Potrivit dispozițiilor art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și formula punctele de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate.

Guvernul consideră că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată, deoarece textul de lege criticat nu contravine principiului egalității în drepturi, garantat de art.16 alin.(1) din Legea fundamentală. În esență, arată că acordarea unor sporuri la vechimea în muncă sau în funcție, ținându-se seama de condițiile speciale în care își desfășoară activitatea diferite categorii de persoane, sunt măsuri la aprecierea liberă a legiuitorului, fără ca tratamentul juridic diferențiat, prevăzut pentru categorii de persoane aflate în situații realmente diferite, să poată fi considerat privilegiu pentru unii și discriminare pentru alții. Mai mult, dispoziții din

Legea nr.164/2001 au în vedere situația cadrelor militare ce au ieșit la pensie în condițiile legislației anterioare, în sensul recalculării și recorelării pensiilor anterior stabilite. Totodată, în argumentarea punctului de vedere susținut, Guvernul indică jurisprudența în materie a Curții Constituționale, de exemplu Deciziile nr.559/2005, nr.290/2004 și nr.278/2006, prin care critici de neconstituționalitate asemănătoare cu cele formulate în cauza de față au fost respinse ca neîntemeiate.

Avocatul Poporului apreciază că prevederile art.78 alin.(1) lit.b) din Legea nr.164/2001 privind pensiile militare de stat sunt constituționale. Se precizează, în acest sens, că, prin Decizia Plenului nr.1 din 8 februarie 1994, Curtea Constituțională a statuat că principiul egalității în drepturi nu presupune uniformitate și se aplică la situații egale, astfel că în situații diferite se justifică soluții legislative diferite, fără a fi considerate discriminatorii. De altfel, textul legal atacat a mai fost examinat sub aspectul aceluiași critici de neconstituționalitate, Curtea Constituțională respingând excepția prin Decizia nr.278/2006. Mai mult, se apreciază că, în realitate, critica autorului excepției vizează o problemă de omisiune legislativă, asupra căreia, potrivit art.2 alin.(3) din Legea nr.47/1992, Curtea nu se poate pronunța.

Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au comunicat punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate ridicate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile procurorului și dispozițiile de lege criticate, raportate la prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție, precum și ale art.1 alin.(2), ale art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art.78 alin.(1) lit.b) din Legea nr.164/2001 privind pensiile militare de stat, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.748 din 14 octombrie 2002, cu următorul conținut: *“(1) Pentru cadrele militare în activitate care se pensionează în condițiile prezentei legi și care au contribuit la fondul de pensie suplimentară se acordă la stabilirea pensiei, în condițiile art.22-24, un spor procentual de: (...) b) 6% pentru o vechime a contribuției între 15-25 de ani.”*

Autorul excepției consideră că acest text de lege încalcă principiul egalității, statuat de art.16 din Constituție, „principiile admise și invocate în Legea nr.164/2001 și Legea nr.19/2000, precum și principiul îmbogățirii fără just temei.”

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea Constituțională observă că dispozițiile art.78 alin.(1) din Legea nr.164/2001 privind pensiile militare de stat au mai fost examinate prin raportare la prevederile art.16 din Constituție privind egalitatea în drepturi, Curtea statuând, în sensul conformității dintre textul legal criticat și normele constituționale invocate, prin Decizia nr.770 din 7 noiembrie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.990 din 12 decembrie 2006, Decizia nr.559 din 25 octombrie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.1.033 din 22 noiembrie 2005, și Decizia nr.278 din 21 martie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.346 din 17 aprilie 2006. Prin aceste decizii, Curtea a reținut, în esență, că dispozițiile legale criticate nu cuprind norme discriminatorii, în sensul arătat de autorul excepției, acestea cuprinzând ipoteze legale ce reglementează situații diferite, care impun un tratament juridic diferit. Astfel, dispozițiile art.78 din Legea nr.164/2001 vizează situația cadrelor militare care se pensionează în condițiile acestei legi, situația cadrelor militare ce au ieșit la pensie în condițiile legislației anterioare fiind reglementată de art.79 din lege, care prevede posibilitatea recalculării pensiilor. Prin urmare, nu sunt încălcate dispozițiile constituționale care consacră egalitatea în drepturi.

Întrucât în prezenta cauză nu au intervenit elemente noi, de natură să determine reconsiderarea jurisprudenței în materie a Curții Constituționale, cele statuate prin deciziile indicate își mențin valabilitatea.

În plus, autorul excepției susține contrarietatea dispozițiilor art.78 alin.(1) lit.b) din Legea nr.164/2001 și față de “principiile admise și invocate în Legea nr.164/2001 și Legea nr.19/2000, precum și principiul îmbogățirii fără just temei.” Or, așa cum s-a arătat constant în jurisprudența Curții Constituționale, de exemplu Decizia nr.33 din 28 ianuarie 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.390 din 5 iunie 2004, examinarea constituționalității unui text de lege are în vedere compatibilitatea acestuia cu dispoziții din Constituție sau din instrumentele juridice internaționale la care România este parte, iar nu compararea

prevederilor mai multor legi între ele. Așa fiind, sub acest aspect, susținerile de neconstituționalitate formulate de autorul excepției nu pot fi primite de Curtea Constituțională.

Pentru considerentele expuse mai sus, în temeiul art.146 lit.d) și al art.147 alin.(4) din Constituție, precum și al art.1-3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE:

Respinge excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.78 alin.(1) lit.b) din Legea nr.164/2001 privind pensiile militare de stat, excepție ridicată de Ion Enache în Dosarul nr.12.876/3/2007 al Tribunalului București – Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 13 decembrie 2007.

DECIZIA Nr.1.139 din 4 decembrie 2007

referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.38 alin.(2) din Legea nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale

Publicată în Monitorul Oficial nr.31 din 15.01.2008

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.38 alin.(2) din Legea nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, excepție ridicată de Gregory Cunicer în Dosarul nr.14.455/3/AS/2007 al Tribunalului București – Secția a VIII-a conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal.

La apelul nominal se prezintă personal autorul excepției. Lipsește partea Casa de Pensii a Municipiului București, față de care procedura de citare este legal îndeplinită.

Autorul excepției solicită admiterea acesteia, sens în care arată că textul de lege criticat restrânge dreptul său la pensie, întrucât nu asimilează stagiului de cotizare și perioada când a urmat cursurile unei a doua facultăți. Astfel, consideră că intervine o discriminare între persoane aflate în situații analoage și comparabile.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepției de neconstituționalitate ca neîntemeiată. În acest sens, arată că textul de lege criticat nu este contrar prevederilor art.16 alin.(1) din Constituție, întrucât se aplică tuturor celor aflați în ipoteza normei juridice, fără privilegii sau discriminări. De asemenea, arată că, potrivit art.47 alin.(2) din Constituție, legiuitorul se bucură de atributul exclusiv de a stabili criteriile și condițiile acordării dreptului la pensie. Astfel, asimilarea unei singure perioade a studiilor superioare stagiului de cotizare nu poate fi privită ca aducând atingere dreptului la pensie.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele:

Prin Încheierea din 30 mai 2007, pronunțată în Dosarul nr.14.455/3/AS/2007, **Tribunalul București – Secția a VIII-a conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.38 alin.(2) din Legea nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.** Excepția a fost ridicată de Gregory Cunicer cu prilejul soluționării contestației formulate împotriva deciziei de pensionare.

În motivarea excepției autorul acesteia susține, în esență, că textul de lege criticat este contrar art.15 alin.(1) și art.47 alin.(2) din Constituție, întrucât nu asimilează stagiului de cotizare decât o singură perioadă a studiilor universitare. În acest sens, arată că alin.(2) al art.38 din Legea nr.19/2000 „acordă doar o fracțiune din dreptul instituit prin alin.(1).”

Tribunalul București – Secția a VIII-a conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal consideră că excepția de neconstituționalitate nu este întemeiată, textul de lege criticat nefiind contrar dispozițiilor constituționale invocate de autorul excepției.

În conformitate cu dispozițiile art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului, precum și Avocatul Poporului, pentru a-și formula punctele de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate.

Guvernul consideră că excepția de neconstituționalitate este inadmisibilă, întrucât autorul excepției vizează de fapt o modificare a textului de lege criticat, ceea ce nu intră în competența instanței de contencios constituțional.

Avocatul Poporului consideră că textul de lege criticat este constituțional. În acest sens, arată că, potrivit art.47 alin.(2) din Constituție, legiuitorul are dreptul exclusiv de a stabili condițiile și criteriile de acordare a dreptului la pensie.

Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au transmis punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, susținerile părții prezente, concluziile procurorului, dispozițiile de lege criticate, prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție, ale art.1 alin.(2), art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art.38 alin.(2) din Legea nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.140 din 1 aprilie 2000, așa cum a fost modificat prin articolul unic pct.10 din Legea nr.338/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.446 din 25 iunie 2002.

Textul de lege criticat are următoarea redactare:

Art.38 alin.(2): *„Asigurații care au absolvit mai multe instituții de învățământ superior, conform prevederilor alin.(1) lit.b), beneficiază de asimilarea, ca stagiul de cotizare, a unei singure perioade de studii, la alegere.”*

Autorul excepției consideră că textul de lege criticat este contrar prevederilor constituționale cuprinse în art.15 alin.(1), care prevede că *„Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea”*, art.16 alin.(1) privind egalitatea în drepturi a cetățenilor și art.47 alin.(2) care consacră dreptul cetățenilor la pensie.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că art.38 din Legea nr.19/2000 reglementează beneficiul asimilării unor perioade necontributive stagiului de cotizare, fixând în același timp și limitele acordării acestui beneficiu. În acest context, textul de lege criticat prevede că asigurații care au absolvit mai multe instituții de învățământ superior vor beneficia doar de asimilarea, ca stagiul de cotizare, a unei singure perioade de studii, la alegere.

Curtea apreciază că acest text de lege nu contravine prevederilor constituționale invocate de autorul excepției. Astfel, observă că art.15 alin.(1) din Constituție prevede că cetățenii beneficiază de drepturile prevăzute prin legi. În același timp, art.47 alin.(2) din Constituție consacră dreptul cetățenilor la pensie și la alte forme de asigurări sociale prevăzute de lege. Prin urmare, din aceste dispoziții constituționale reiese că legiuitorul se bucură de atributul exclusiv de a stabili conținutul, limitele și condițiile acordării dreptului la pensie. Această competență nu poate fi, de asemenea, privită ca aducând atingere principiului constituțional al egalității în drepturi, atât timp cât reglementarea instituită nu conține prevederi de natură să creeze discriminări între persoanele care se încadrează în norma juridică.

Pentru considerentele expuse, în temeiul art.146 lit.d) și al art.147 alin.(4) din Constituție, al art.1-3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ
În numele legii
DECIDE :

Respinge excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.38 alin.(2) din Legea nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, excepție ridicată de Gregory Cunicer în Dosarul nr.14.455/3/AS/2007 al Tribunalului București – Secția a VIII-a conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 4 decembrie 2007.

**DECIZIA Nr.1.140
din 4 decembrie 2007**

**referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.77, art.80, art.164 alin.(3) și art.180 din
Legea nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale**

Publicată în Monitorul Oficial nr.31 din 15.01.2008

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.77, art.80, art.164 alin.(3) și ale art.180 din Legea nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, excepție ridicată de Corneliu Buzelan în Dosarul nr.928/118/2007 al Tribunalului Constanța – Secția civilă și asigurări sociale.

La apelul nominal lipsesc părțile, față de care procedura de citare este legal îndeplinită.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepției de neconstituționalitate ca neîntemeiată, considerând că textele de lege criticate nu contravin dispozițiilor constituționale invocate de autorul excepției.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele:

Prin Încheierea nr.221 AS din 14 mai 2007, pronunțată în Dosarul nr.928/118/2007, **Tribunalul Constanța – Secția civilă și asigurări sociale a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.77, art.80, art.164 alin.(3) și art.180 din Legea nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.** Excepția a fost ridicată de Corneliu Buzelan cu prilejul soluționării contestației formulate împotriva deciziei de stabilire a pensiei.

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține, în esență, că textele de lege criticate aduc atingere prevederilor constituționale care proclamă statul român ca stat social, precum și celor care prevăd obligația statului de a asigura un nivel de trai decent. În acest sens, arată că modul de stabilire și cuantumul mic al pensiei lezează demnitatea umană și contrazice preocuparea statului pentru creșterea calității vieții. De asemenea, consideră că sunt încălcate și prevederile art.16 alin.(1) din Constituție, întrucât, pentru anumite categorii de cetățeni, legiuitorul a instituit alte criterii de calculare a pensiei, creând astfel o inegalitate între cetățeni.

Tribunalul Constanța – Secția civilă și asigurări sociale consideră că excepția de neconstituționalitate nu este întemeiată, textele de lege criticate nefiind contrare, prin conținutul lor, dispozițiilor din Constituție invocate de autorul excepției.

În conformitate cu dispozițiile art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului, precum și Avocatul Poporului, pentru a-și formula punctele de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate.

Guvernul consideră că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată. În acest sens, arată că, prin dispozițiile de lege criticate, legiuitorul a urmărit realizarea obligațiilor statului în domeniul măsurilor de protecție socială, ceea ce corespunde pe deplin caracterului social al statului român și nu face decât să răspundă prevederilor imperative ale art.47 alin.(1) din Legea fundamentală. De asemenea, arată că reglementările deduse controlului de constituționalitate se aplică tuturor celor aflați în ipoteza normelor legale, fără nicio discriminare pe criterii arbitrare, motiv pentru care apreciază că nu este întemeiată nici critica cu privire la

încălcarea dispozițiilor art.16 alin.(1) din Constituție. În același context, arată că legiuitorul este în drept să adopte, prin legi speciale, reglementări diferite pentru anumite categorii socioprofesionale, având în vedere situația deosebită în care se găsesc acestea.

Avocatul Poporului consideră că textele de lege criticate sunt constituționale, sens în care invocă jurisprudența Curții Constituționale în materie.

Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au transmis punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispozițiile de lege criticate, prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție și ale art.1 alin.(1), al art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate cu care a fost sesizată.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art.77, art.80, art.164 alin.(3) și art.180 din Legea nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.140 din 1 aprilie 2000, cu modificările și completările ulterioare.

Textele de lege criticate au următoarea redactare:

-Art.77: „(1) Punctajul mediu anual realizat de asigurat în perioada de cotizare se determină prin împărțirea numărului de puncte rezultat din însumarea punctajelor anuale realizate de asigurat în perioada de cotizare la numărul de ani corespunzător stagiului complet de cotizare, prevăzut în anexa nr.3.

(2) În situația asiguraților prevăzuți la art.43 și 47, la stabilirea punctajului mediu anual conform alin.(1) se iau în considerare stagiile de cotizare prevăzute la aceste articole.

(3) În situațiile prevăzute la art.44, la stabilirea punctajului mediu anual al asiguraților conform alin.(1) se iau în considerare stagiile totale de cotizare necesare prevăzute în anexele nr.4 și 5.

(4) La calcularea punctajului mediu anual, a punctajului anual și a numărului de puncte realizat în fiecare lună se utilizează cinci zecimale.”;

-Art.80: „(1) Valoarea unui punct de pensie se stabilește prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat. Aceasta se determină prin actualizarea valorii punctului de pensie din luna decembrie a fiecărui an cu cel puțin rata inflației, prognozată pentru anul bugetar următor de instituția cu atribuții în domeniu.

(2) În raport cu evoluția indicatorilor macroeconomici și cu resursele financiare, valoarea punctului de pensie, stabilită conform prevederilor alin.(1), poate fi majorată prin legile de rectificare a bugetului asigurărilor sociale de stat.

(3) Valoarea punctului de pensie, determinată conform prevederilor alin.(1) sau (2), nu poate fi mai mică de 37,5% din salariul mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, începând cu 1 ianuarie 2008, respectiv de 45% din salariul mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, începând cu 1 ianuarie 2009.”;

-Art.164 alin.(3): „La determinarea punctajelor anuale, pe lângă salariile prevăzute la alin.(1) se au în vedere și sporurile cu caracter permanent, care, după data de 1 aprilie 1992, au făcut parte din baza de calcul a pensiilor conform legislației anterioare și care sunt înregistrate în carnetul de muncă sau sunt dovedite cu adeverințe eliberate de unități, conform legislației în vigoare. Sporul de vechime care se utilizează la stabilirea punctajelor anuale este următorul:

a) perioada 1 martie 1970 – 1 septembrie 1983:

3% pentru o vechime în muncă totală cuprinsă între 5–10 ani;

5% pentru o vechime în muncă totală cuprinsă între 10–15 ani;

7% pentru o vechime în muncă totală cuprinsă între 15–20 de ani;

10% pentru o vechime în muncă totală de peste 20 de ani;

b) perioada 1 septembrie 1983 – 1 aprilie 1992:

3% pentru o vechime în muncă totală cuprinsă între 3–5 ani;

6% pentru o vechime în muncă totală cuprinsă între 5–10 ani;

9% pentru o vechime în muncă totală cuprinsă între 10–15 ani;

12% pentru o vechime în muncă totală cuprinsă între 15–20 de ani;

15% pentru o vechime în muncă totală de peste 20 de ani.”;

-Art.180: „(1) La data intrării în vigoare a prezentei legi pensiile de asigurări sociale de stat, pensiile suplimentare, pensiile de asigurări sociale pentru agricultori, stabilite pe baza legislației anterioare, precum și ajutoarele sociale stabilite potrivit legislației de pensii devin pensii în înțelesul prezentei legi.

(2) CNPAS va lua măsurile necesare astfel încât la data intrării în vigoare a prezentei legi să determine punctajul mediu anual al fiecărui pensionar, prin raportarea cuantumului pensiilor convenite conform legislației anterioare, pe categoriile de pensii prevăzute la art.40, din care s-a dedus contribuția pentru asigurările sociale de sănătate, datorată conform legii, la valoarea unui punct de pensie, stabilită în condițiile art.80.

(3) Pensionarilor de asigurări sociale de stat ale căror drepturi stabilite în perioada 1 ianuarie 1998 – 31 martie 2001 sunt mai mari decât un punctaj mediu estimat pentru persoanele ce se vor pensiona în condițiile prezentei legi, pe lângă punctajul mediu anual determinat conform prevederilor alin.(2), li se atribuie și acest punctaj mediu estimat, care se are în vedere la operațiunile de indexare și recorelare.

(3¹) Se exceptează de la prevederile alin.(3) pensionarii de asigurări sociale de stat ale căror drepturi de pensie s-au stabilit pe baza salariilor din ultimii 5 ani de activitate sau pe baza salariilor de până la data de 1 aprilie 1992. Acestor categorii de persoane li se aplică prevederile alin.(2).

(4) Punctajul mediu estimat, prevăzut la alin.(3), se calculează de CNPAS.

(5) Punctajul mediu anual și punctajul mediu estimat se pot corecta corespunzător recorelării prevăzute la art.168 alin.(3)–(5).

(5¹) După definitivarea procesului de recorelare, punctajul mediu anual al pensiilor convenite persoanelor prevăzute la alin.(3¹) nu poate fi mai mic decât cel calculat la data de 1 aprilie 2001.

(6) Cuantumul pensiilor se stabilește pe baza prevederilor art.76, luându-se în considerare punctajul mediu anual sau punctajul mediu estimat, după caz, ce va fi stabilit conform alin.(2), (3), (5) și (5¹).”

(7) În situația în care cuantumului pensiilor, stabilit conform alin.(6), este mai mic decât cel stabilit în baza legislației anterioare, se păstrează în plată cuantumul avantajos.”

Autorul excepției consideră că aceste texte de lege sunt contrare dispozițiilor constituționale cuprinse în art.1 alin.(3) în care se prevede că „România este stat de drept, democratic și social”, art.16 alin.(1) privind egalitatea în drepturi și art.47 alin.(2) care prevede că „Statul este obligat să ia măsuri de dezvoltare economică și de protecție socială, de natură să asigure cetățenilor un nivel de trai decent”.

Examinând motivarea autorului excepției, Curtea observă că, în realitate, criticile sale de neconstituționalitate se referă mai degrabă la modul de aplicare a legii, iar nu la conținutul textelor de lege criticate. Ținând cont că problemele de aplicare a legii reprezintă un aspect ce revine competenței instanței de judecată, iar nu instanței de contencios constituțional, excepția de neconstituționalitate urmează a fi respinsă ca inadmisibilă.

De altfel, Curtea constată că textele de lege criticate au fost supuse în numeroase rânduri controlului de constituționalitate în raport cu aceleași dispoziții constituționale. Astfel, prin decizii precum Decizia nr.105 din 22 februarie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.263 din 30 martie 2005, Decizia nr.356 din 23 septembrie 2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.1.015 din 3 noiembrie 2004, sau Decizia nr.861 din 28 noiembrie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.45 din 22 ianuarie 2007, Curtea Constituțională, respingând excepțiile de neconstituționalitate ca neîntemeiate, a reținut că, potrivit art.47 din Constituție, cetățenii au dreptul la pensie și la alte forme de asigurări sociale și măsuri de protecție socială, în condițiile stabilite de lege. Astfel, a arătat că legiuitorul are libertatea să stabilească drepturile de asigurări sociale convenite, condițiile și criteriile de acordare a acestora, modul de calcul și cuantumul lor valoric, în raport cu posibilitățile create prin resursele financiare disponibile, și să le modifice în concordanță cu schimbările ce se produc în resursele economico-financiare. De asemenea, Curtea a reținut că modul de stabilire a punctajului anual și a punctajului mediu, a valorii punctului de pensie, a condițiilor de includere a anumitor perioade în stagiul de cotizare și acordarea anumitor sporuri pentru perioadele cotizate peste stagiul standard sunt prevăzute prin norme cu caracter tehnic, care se aplică în mod egal persoanelor aflate în situații identice. Valoarea punctului de pensie, limita maximă a cuantumului pensiei, condițiile de recalculare și de recorelare a pensiilor anterior stabilite, ca și indexarea acestora, nu se pot face decât în raport cu resursele fondurilor de asigurări sociale disponibile.

În legătură cu principiul constituțional al egalității în drepturi, Curtea a arătat că legiuitorul este în drept, în considerarea unor situații deosebite, să adopte, prin legi speciale, reglementări diferite pentru anumite categorii socio-profesionale. Tratatul juridic diferit, instituit pentru anumite categorii socio-profesionale, nu reprezintă

nici privilegii și nici discriminări, în sensul interzis de art.16 alin.(1) din Constituție, ci se justifică, obiectiv și rezonabil, prin situația diferită în care se află acele categorii de cetățeni.

Examinând motivarea autorului excepției, Curtea observă, însă că, în realitate, criticile sale de neconstituționalitate se referă mai degrabă la modul de aplicare a legii, iar nu la conținutul textelor de lege criticate. Ținând cont că problemele de aplicare a legii reprezintă un aspect ce revine competenței instanței de judecată, iar nu instanței de contencios constituțional, excepția de neconstituționalitate urmează a fi respinsă ca inadmisibilă.

Pentru considerentele expuse, în temeiul art.146 lit.d) și al art.147 alin.(4) din Constituție, al art.1-3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE :

Respinge, ca fiind inadmisibilă, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.77, art.80, art.164 alin.(3) și art.180 din Legea nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, excepție ridicată de Corneliu Buzelan în Dosarul nr.928/118/2007 al Tribunalului Constanța – Secția civilă și asigurări sociale.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 4 decembrie 2007.

**DECIZIA Nr.1.162
din 11 decembrie 2007**

referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.80 din Legea nr.164/2001 privind pensiile militare de stat

Publicată în Monitorul Oficial nr.31 din 15.01.2008

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.80 din Legea nr.164/2001 privind pensiile militare de stat, excepție ridicată de Dragomir Popa în Dosarul nr.513/2/2007 (340/2007) al Curții de Apel București – Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale.

La apelul nominal se prezintă personal autorul excepției. Lipsesc părțile Inspectoratul de poliție al județului Giurgiu și Ministerul Administrației și Internelor, față de care procedura de citare este legal îndeplinită.

Autorul excepției solicită admiterea acesteia. În acest sens, arată că textul de lege criticat este neconstituțional, întrucât duce la dispariția dreptului la pensie suplimentară.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepției, considerând că în speță se ridică de fapt chestiuni de aplicare a legii ce revin competenței instanței de judecată.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele:

Prin Încheierea din 26 martie 2007, pronunțată în Dosarul nr.513/2/2007(340/2007), **Curtea de Apel București – Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.80 din Legea nr.164/2001 privind pensiile militare de stat.** Excepția a fost ridicată de Dragomir Popa cu prilejul soluționării cererii de recurs formulate împotriva Sentinței civile nr.240 din 17 octombrie 2006, pronunțată de Tribunalul Giurgiu în Dosarul nr.2.346/2/2006, având ca obiect recalcularea pensiei.

În motivarea excepției autorul acesteia susține, în esență, că textul de lege criticat aduce atingere dreptului la pensie și principiului constituțional al egalității în drepturi. În acest sens, arată că art.80 din Legea nr.164/2001 anulează, de fapt, dreptul la pensie suplimentară, întrucât, începând cu 1 august 2004, când această pensie a devenit pensie militară de stat, potrivit art.80 din aceeași lege, nu i-au mai fost acordate drepturile corespunzătoare pensiei suplimentare, acestea fiind de fapt absorbite în cuantumul majorat al

pensiei de serviciu, rezultat prin actualizare. De asemenea, se consideră discriminat în raport cu persoanele care se pensionează ulterior intrării în vigoare a Legii nr.164/2001 și pentru care se prevede expres acordarea unui spor pentru contribuția la fondul de pensie suplimentară.

Curtea de Apel București – Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale consideră că excepția de neconstituționalitate nu este întemeiată. În acest sens, arată că discrepanțele generate prin recalcularea și recorelarea pensiilor nu pot conduce la calificarea reglementării ca fiind discriminatorie, întrucât esențială este voința legiuitorului de a le elimina, chiar dacă un asemenea deziderat nu se poate realiza dintr-o dată, ci, din rațiuni practice, numai treptat, în timp. De asemenea, arată că tipul pensiei, condițiile de acordare a diferitelor tipuri de pensie, modul de calcul și plata pensiei sunt stabilite, potrivit dispozițiilor art.47 alin.(2) din Constituție, prin lege, astfel că legiuitorul este în drept să modifice și să completeze reglementările legale referitoare la condițiile de exercitare a dreptului la pensie ori de câte ori consideră că situația economică a țării, resursele financiare existente permit sau impun anumite modificări.

În conformitate cu dispozițiile art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului, precum și Avocatul Poporului pentru a-și formula punctele de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate.

Guvernul consideră că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată. Astfel, arată că textul de lege criticat confirmă faptul că pensiile suplimentare sunt păstrate, fiind însă contopite cu celelalte pensii acordate militarilor în pensii militare de stat, potrivit înțelesului dat de această nouă reglementare. Modul concret de calcul al pensiei reclamantului poate fi eronat în speță, însă această împrejurare nu schimbă caracterul constituțional al prevederii conținute în art.80 din Legea nr.164/2001.

Avocatul Poporului consideră că textele de lege criticate sunt constituționale, sens în care arată că art.80 din Legea nr.164/2001 nu conține în sine nicio prevedere care să afecteze dreptul la pensie, iar actualizarea și recalcularea acestui drept se face numai în favoarea beneficiarului. De altfel, arată că stabilirea modalităților de exercitare a dreptului la pensie ține de opțiunea liberă a legiuitorului, fondată pe dispozițiile art.47 alin.(2) din Constituție.

Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au transmis punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, susținerile părții prezente, concluziile procurorului, dispozițiile de lege criticate, prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție și ale art.1 alin.(1), al art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art.80 din Legea nr.164/2001 privind pensiile militare de stat, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.748 din 14 octombrie 2002.

Textul de lege criticat are următoare redactare:

Art.80: „La data încheierii procesului de recalculare a pensiilor, efectuată potrivit prevederilor art.79, pensiile și pensiile suplimentare acordate pe baza legislației anterioare, aflate în plată, devin pensii militare de stat în înțelesul prezentei legi.”

Autorul excepției consideră că acest text de lege este contrar dispozițiilor constituționale cuprinse în art.16 alin.(1) privind egalitatea în drepturi a cetățenilor și art.47 alin.(2) care stipulează că „Cetățenii au dreptul la pensie, la concediu de maternitate plătit, la asistență medicală în unitățile sanitare de stat, la ajutor de șomaj și la alte forme de asigurări sociale publice sau private, prevăzute de lege.”

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea observă că, în opinia autorului excepției, textul de lege criticat duce la dispariția drepturilor ce corespundeau pensiei suplimentare, încălcând astfel dreptul la pensie consacrat de dispozițiile constituționale. Din motivarea sa, reiese că această dispariție a avut loc ca urmare a procesului de actualizare a pensiilor, când drepturile cuvenite corespunzător pensiei suplimentare nu au mai fost acordate, acestea fiind absorbite în cuantumul mărit al pensiei militare de serviciu.

Față de acestea, Curtea constată că prevederile art.80 din Legea nr.164/2001, privind contopirea pensiei suplimentare cu pensia militară de stat, și-au găsit aplicarea după încheierea procesului de recalculare a pensiilor, care,

potrivit art.79 din aceeași lege, s-a realizat prin actualizarea cuantumului pensiei „în plată”, luându-se astfel în calcul inclusiv pensia suplimentară. Prin urmare, mărirea cuantumului pensiei, în sensul actualizării potrivit art.79, nu putea să aibă loc prin simpla adăugare a cuantumului pensiei suplimentare, întrucât contopirea celor două pensii nu a avut loc decât ulterior finalizării acestui proces. De asemenea, având în vedere cuantumul pensiei stabilite prin recalculare, actualizările ulterioare, potrivit art.48 din lege, nu pot fi interpretate ca ducând la dispariția drepturilor câștigate prin contribuția la fondul de pensie suplimentară.

Așa fiind, nu se poate susține că persoanele pensionate după intrarea în vigoare a Legii nr.164/2001 și care beneficiază de un anumit spor pentru contribuția la fondul de pensie suplimentară se află într-o situație mai favorabilă decât cele pensionate anterior acestei legi. Cei care au obținut dreptul de pensie potrivit Legii nr.164/2001 sunt supuși doar unui tratament juridic diferențiat, deoarece solicită dreptul la pensie potrivit noii reglementări, nefiind necesară parcurgerea procesului de recalculare, potrivit art.79 din lege.

Curtea Constituțională a statuat în mod constant în jurisprudența sa că principiul egalității în drepturi nu presupune omogenitate, astfel că situații juridice diferite justifică instituirea unui tratament juridic diferențiat. O astfel de situație juridică a fost considerată și data diferită la care diverse persoane solicită acordarea dreptului de pensie, plasându-se sub imperiul unor reglementări diferite.

De altfel, cu privire la aceste aspecte, Curtea s-a mai pronunțat prin Decizia nr.290 din 1 iulie 2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.735 din 16 august 2004, și Decizia nr.278 din 21 martie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.346 din 17 aprilie 2006.

Dacă, în speță, instituțiile implicate au aplicat textul de lege criticat potrivit unei interpretări diferite decât celei conforme cu prevederile Legii fundamentale, aceasta nu constituie un aspect de neconstituționalitate, ci de aplicare a legii, ce revine în competența instanței de judecată, iar nu a celei de contencios constituțional.

Pentru considerentele expuse, în temeiul art.146 lit.d) și art.147 alin.(4) din Constituție, al art.1-3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE :

Respinge excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.80 din Legea nr.164/2001 privind pensiile militare de stat, excepție ridicată de Dragomir Popa în Dosarul nr.513/2/2007 (340/2007) al Curții de Apel București – Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 11 decembrie 2007.

**DECIZIA Nr.1.145
din 4 decembrie 2007**

referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.77 alin.(2), (3) și (4) din Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

Publicată în Monitorul Oficial nr.4 din 03.01.2008

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.77 alin.(2), (3) și (4) din Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, excepție ridicată de Societatea Comercială „Mittal Steel” Galați- S.A. în Dosarul nr.3.188/2/2006 al Curții de Apel București – Secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal.

La apelul nominal se prezintă autorul excepției, prin avocat, lipsind celelalte părți, față de care procedura de citare a fost legal îndeplinită.

Reprezentantul Societatea Comercială. "Mittal Steel" Galați- S.A. solicită admiterea excepției, precizând că, prin modalitatea în care este redactat textul de lege, angajatorii nu pot să prevadă numărul de persoane cu handicap ce urmează a fi angajate încă de la data intrării sale în vigoare.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepției de neconstituționalitate, ca neîntemeiată, considerând că textele legale criticate nu conțin dispoziții cu caracter retroactiv.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, reține următoarele:

Prin Încheierea din 17 ianuarie 2007, pronunțată în Dosarul nr.3.188/2/2006, **Curtea de Apel București – Secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.42 și 43 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.102/1999**, excepție ridicată de Societatea Comercială „Mittal Steel” Galați –S.A. în cauza ce are ca obiect judecarea acțiunii în contencios administrativ de anulare a unor decizii.

În motivarea excepției de neconstituționalitate, autorul acesteia susține că prevederile art.42 alin.(1) și art.43 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.102/1999 încalcă dispozițiile art.15 alin.(2) din Constituție, deoarece „pretind o anumită conduită din partea subiecților de drept cărora li se adresează încă înaintea intrării lor în vigoare.”

Totodată, consideră că prevederile legale criticate încalcă și art.135 din Constituție, întrucât, prin măsurile instituite, obligă agenții economici să angajeze salariați ce pot fi persoane cu handicap, indiferent dacă există sau nu locuri disponibile.

Curtea de Apel București – Secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal apreciază că excepția ridicată este neîntemeiată, întrucât dispozițiile legale criticate nu încalcă prevederile constituționale invocate de autorul excepției.

Potrivit prevederilor art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și formula punctele de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

Guvernul apreciază că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată. Se arată că, potrivit dispozițiilor constituționale, statul are obligația de a acționa pentru apărarea intereselor generale ale societății. Totodată, se consideră că textele criticate nu retroactivează, acestea aplicându-se numai situațiilor în curs de desfășurare.

Avocatul Poporului consideră că dispozițiile legale criticate nu contravin prevederilor art.15 alin.(2) și art.135 din Constituție. În acest sens, este menționată și jurisprudența Curții Constituționale.

Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au comunicat punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile părții prezente și ale procurorului, dispozițiile legale criticate, raportate la prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție, ale art.1 alin.(2), ale art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate.

Obiectul excepției, astfel cum a fost formulat, îl constituie dispozițiile art.42 și 43 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.310 din 30 iunie 1999, aprobată prin Legea nr.519/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.555 din 29 iulie 2002, cu modificările și completările ulterioare.

Curtea observă că, în realitate, din motivarea excepției de neconstituționalitate, rezultă că sunt criticate prevederile art.42 alin.(1) și ale art.43 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.102/1999.

Anterior sesizării Curții Constituționale, Ordonanța de urgență a Guvernului nr.102/1999 a fost abrogată prin Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.1.006 din 18 decembrie 2006. Prevederile legale supuse controlului

de constituționalitate au fost preluate de art.77 alin.(2), (3) și (4) din Legea nr.448/2006, păstrându-se, în esență, soluția legislativă criticată, text care are următorul cuprins: "(2) *Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.*

(3) *Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute la alin.(2), pot opta pentru îndeplinirea uneia dintre următoarele obligații:*

a) *să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap;*

b) *să achiziționeze produse sau servicii de la unități protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în suma echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat în condițiile prevăzute la lit.a).*

(4) *Fac excepție de la prevederile alin.(2) instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională."*

În consecință, Curtea urmează să se pronunțe asupra dispozițiilor art.77 alin.(2), (3) și (4) din Legea nr.448/2006.

Autorul excepției susține că aceste prevederi legale încalcă dispozițiile constituționale ale art.15 alin.(2) privind neretroactivitatea legii și art.135 referitor la economia de piață.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată următoarele:

În legătură cu critica de neconstituționalitate a dispozițiilor art.77 alin.(2), (3) și (4) din Legea nr.448/2006, față de prevederile art.15 alin.(2) din Constituție, Curtea reține că aceasta este neîntemeiată, deoarece textul legal nu conține în sine dispoziții care să producă efecte retroactive, urmând a fi aplicat începând cu data intrării sale în vigoare.

În ceea ce privește critica de neconstituționalitate prin invocarea art.135 din Constituție, Curtea constată, de asemenea, că este neîntemeiată. Dispozițiile legale criticate prevăd, cu excepțiile precizate expres, obligația angajatorilor care au un anumit număr de salariați de a încadra persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați. Rezultă că legiuitorul a adoptat, în considerarea exigențelor consfințite la art.50 din Constituție, măsurile concrete pe care le-a considerat necesare în vederea participării efective a persoanelor cu handicap la viața socială, dar mai ales pentru valorificarea șanselor acestor persoane în exercitarea dreptului la muncă.

Referitor la obligația plății sumei lunare pentru autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap, prevăzută de art.77 alin.(3) din Legea nr.448/2006, Curtea observă că îndeplinirea acesteia a devenit opțională în condițiile actualului text de lege, categoriile de angajatori menționate în text putând să achiziționeze produse sau servicii de la unități protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în suma echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat.

Curtea Constituțională s-a mai pronunțat asupra excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.42 și 43 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.102/1999, prin Decizia nr.471 din 4 noiembrie 2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.46 din 13 ianuarie 2004, în sensul respingerii acesteia. Cu acel prilej, a constatat că prevederile legale criticate nu încalcă dispozițiile constituționale ale art.135 alin.(1) și alin.(2) lit.a), deoarece statul are obligația, în virtutea art.135 alin.(2) din Constituție, "să acționeze pentru apărarea intereselor generale ale societății, iar agenții economici trebuie să se integreze cadrului constituțional, în concordanță cu interesul public, la care statul este obligat să vegheze".

Întrucât în cauza de față nu au fost aduse elemente noi de natură să reconsidere jurisprudența Curții Constituționale în materie, atât soluția, cât și considerentele acestei decizii își mențin valabilitatea și în prezenta cauză.

Pentru considerentele expuse, în temeiul art.146 lit.d) și al art.147 alin.(4) din Constituție, precum și al art.1-3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE:

Respinge excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.77 alin.(2), (3) și (4) din Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, excepție ridicată de Societatea Comercială

“Mittal Steel” Galați –S.A. în Dosarul nr.3.188/2/2006 al Curții de Apel București – Secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 4 decembrie 2007.

DECIZIA Nr.1.042
din 13 noiembrie 2007

**referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.13 lit.f) și j) și ale art.20 alin.(1) și (2) din
Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006**

Publicată în Monitorul Oficial nr.12 din 08.01.2008

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.13 lit.f) și j) și ale art.20 alin.(1) și (2) din Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006, excepție ridicată de S.C. „Vegas Company” - S.R.L. din Iași în Dosarul nr.3.276/296/2007 al Judecătoria Satu-Mare.

La apelul nominal lipsesc părțile, față de care procedura de citare este legal îndeplinită.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepției ca neîntemeiată, sens în care arată că obligațiile angajatorului prevăzute de textele de lege criticate reprezintă o concretizare a dispozițiilor art.41 alin.(2) din Constituție. De asemenea, consideră că autorul excepției a dat o interpretare extensivă, eronată, art.13 din Legea nr.319/2006, considerând că acest text de lege interzice angajarea persoanelor cu handicap, ceea ce nu este cazul. În sfârșit, consideră că nu este încălcat nici art.45 din Constituție, întrucât libertatea economică trebuie să se manifeste în condițiile stabilite de lege.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele:

Prin Încheierea din 30 mai 2007, pronunțată în Dosarul nr.3276/296/2007, **Judecătoria Satu-Mare a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.13 lit.f) și j) și ale art.20 alin.(1) și (2) din Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006.** Excepția a fost ridicată de S.C. „Vegas Company” - S.R.L. din Iași cu prilejul soluționării plângerii contravenționale formulate împotriva Procesului-verbal de contravenție seria SM nr.0012128 din 6 decembrie 2006, încheiat de Inspectoratul Teritorial de Muncă Satu-Mare.

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține, în esență, că textele de lege criticate sunt discriminatorii, întrucât creează obligații doar în sarcina angajatorului, deși raportul de muncă este sinalagmatic, presupunând drepturi și obligații pentru ambele părți. De asemenea, consideră că, prin obligațiile ce le creează, aceste prevederi de lege restrâng libertatea comerțului și aduc atingere dreptului la muncă. În sfârșit, arată că principiul constituțional al egalității de tratament și al nediscriminării este încălcat și „prin stipularea obligativității angajării numai de persoane care din punct de vedere medical sunt apte, care nu prezintă vreo formă de handicap.”

Judecătoria Satu-Mare consideră că excepția de neconstituționalitate nu este întemeiată. În acest sens, arată că raporturile juridice sinalagmatice nu presupun asumarea unor obligații asemănătoare de către părți. De asemenea, arată că angajatorul și angajatul sunt categorii diferite de subiecte de drept, astfel că se justifică tratamentul juridic diferențiat. În ceea ce privește condiționarea angajării unei persoane de starea sănătății fizice și psihice, care trebuie să fie corespunzătoare sarcinii pe care urmează să o execute, arată că aceasta este o măsură constituțională, justificată de necesitatea protejării vieții, sănătății, integrității fizice și psihice a persoanelor care urmează să fie angajate.

În conformitate cu dispozițiile art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului, precum și Avocatul Poporului pentru a-și formula punctele de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate.

Guvernul apreciază că excepția de neconstituționalitate nu este întemeiată. Astfel, consideră că prevederile de lege criticate reprezintă o concretizarea a dispozițiilor art.41 alin.(2) teza a doua din Constituție care consacră dreptul salariaților la măsuri de protecție socială, constând în măsuri ce privesc, în primul rând, securitatea și sănătatea salariaților. De asemenea, arată că dispozițiile de lege atacate se aplică tuturor celor aflați în situația reglementată de ipoteza normei juridice, fără a institui privilegii sau discriminări pe considerente arbitrare. În ceea ce privește dispozițiile art.45 și ale art.135 alin.(1) și alin.(2) lit.a) din Constituție, invocate de autorul excepției, arată că acestea nu sunt incidente în cauză. În sfârșit, amintește că prevederile Legii nr.319/2006 preiau integral dispozițiile Directivei Consiliului nr.89/391/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

Avocatul Poporului consideră că textele de lege criticate sunt constituționale. În acest sens, arată că aceste dispoziții de lege se aplică în mod egal tuturor celor aflați în ipoteza normei legale, fără privilegii ori discriminări. De asemenea, în opinia sa, aceste texte de lege nu contravin, ci, dimpotrivă, constituie o aplicare a prevederilor art.41 din Constituție. În sfârșit, arată că libera inițiativă și activitatea economică sunt garantate numai dacă se exercită cu respectarea prevederilor legale.

Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au transmis punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispozițiile de lege criticate, prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție și ale art.1 alin.(1), ale art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art.13 lit.f) și j) și ale art.20 alin.(1) și (2) din Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.646 din 26 iulie 2006.

Textele de lege criticate au următoarea redactare:

Art.13 lit.f) și j): „(1) În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligații: [...]

f) să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin lucrătorii desemnați, prin propria competență sau prin servicii externe; [...]

j) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;”;

Art.20 alin.(1) și (2): „(1) Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său:

a) la angajare;

b) la schimbarea locului de muncă sau la transfer;

c) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;

d) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;

e) la executarea unor lucrări speciale.

(2) Instruirea prevăzută la alin.(1) trebuie să fie:

a) adaptată evoluției riscurilor sau apariției unor noi riscuri;

b) periodică și ori de câte ori este necesar.”

În opinia autorului excepției, textele de lege criticate sunt contrare următoarelor prevederi constituționale: art.16 alin.(1) privind egalitatea cetățenilor în fața legii și a autorităților publice; art.41 privind munca și protecția socială a muncii; art.45 privind libertatea economică; și art.135 alin.(1) și (2) lit.a) din Constituție privind libertatea economică.

Examinând excepția, Curtea reține că, prin adoptarea Legii nr.319/2006, legiuitorul a intenționat să pună de acord legislația națională în materia securității și sănătății în muncă cu legislația europeană din același domeniu, respectiv cu prevederile Directivei nr.89/391/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, nr.L183 din 29 iunie 1989. Unul dintre obiectivele acestei legi a fost și acela de a îndepărta răspunderea salariaților în cazul nerespectării măsurilor de protecție a muncii, în contradicție cu prevederile directivei ce prevăd că unic răspunzător pentru aplicarea măsurilor în cadrul întreprinderii sau instituției este angajatorul.

Prevederile art.13 lit.f) și j) și ale art.20 alin.(1) și (2) din Legea nr.319/2006 pun în aplicare tocmai acest obiectiv al legii, prin instituirea unor obligații în sarcina angajatorului de a asigura instruirea lucrătorilor și de a urmări respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă, precum și de a angaja persoane care corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute.

Analizând conformitatea acestor dispoziții de lege cu prevederile constituționale ce consacră egalitatea în drepturi, Curtea observă că autorul excepției pornește de la prezumția existenței unei egalități între angajator și angajat în ceea ce privește drepturile și obligațiile specifice raportului de muncă. Curtea constată, însă, că această prezumție face abstracție de faptul că cele două părți ale contractului de muncă fac parte din două categorii distincte, având fiecare drepturi și obligații specifice. Astfel, nu se poate susține că obligațiile ce îi incumbă angajatorului trebuie să fie însoțite în mod necesar de obligația identică a angajatului.

Dispozițiile constituționale privind egalitatea în drepturi au în vedere aplicarea unui tratament identic la situații identice, or, având în vedere cele reținute mai sus, Curtea constată că, în speță, tratamentul juridic diferențiat este pe deplin justificat de situația specifică a categoriilor de persoane cărora li se adresează norma legală.

În ceea ce privește susținerea autorului excepției potrivit căreia prevederile art.13 lit.f) și j) și ale art.20 alin.(1) și (2) din Legea nr.319/2006 ar aduce o restrângere dreptului la muncă, Curtea reține că acest drept trebuie interpretat în ansamblul reglementărilor constituționale în materie care consacră, în art.41 alin.(2), dreptul salariaților la măsuri de protecție socială, între care se numără și acelea privind securitatea și sănătatea acestora. Din această perspectivă, textele de lege criticate nu numai că nu contravin dispozițiilor art.41 din Constituție, dar apar chiar ca o concretizare a acestui text constituțional.

Curtea nu poate reține nici criticile referitoare la instituirea unor discriminări față de persoanele cu handicap, art.13 lit.j) din Legea nr.319/2006 neprevăzând interdicția angajării acestora, ci doar obligația ca cei angajați să corespundă sarcinii de muncă pe care urmează să o execute, dispoziții ce urmăresc protejerea securității și sănătății în muncă a angajaților.

De altfel, Curtea observă că, din perspectiva sa, angajatorul, care este nemulțumit de obligațiile pe care legea le instituie în sarcina sa în vederea protejării salariaților, nu justifică niciun interes în invocarea acestor din urmă aspecte de neconstituționalitate.

În sfârșit, analizând critica privind contrarietatea dintre prevederile ce constituie obiectul excepției și dispozițiile art.45 și ale art.135 alin.(1) și (2) lit.a) din Constituție, Curtea constată că exercitarea unei activități economice nu poate face abstracție de obligațiile pe care legea le instituie în temeiul dispozițiilor constituționale. Astfel, înseși dispozițiile art.45 din Constituție prevăd că garantarea accesului liber al persoanei la o activitate economică, a liberei inițiative și a exercitării acestora are loc doar în măsura în care acestea se manifestă în condițiile legii.

Pentru considerentele expuse, în temeiul art.146 lit.d) și ale art.147 alin.(4) din Constituție, al art.1-3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE :

Respinge excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.13 lit.f) și j) și ale art.20 alin.(1) și (2) din Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006, excepție ridicată de S.C. „Vegas Company” - S.R.L. din lași în Dosarul nr.3.276/296/2007 al Judecătorei Satu-Mare.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 13 noiembrie 2007.

**DECIZIA Nr.1.044
din 13 noiembrie 2007**

**referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.10 alin.(3) din Ordonanța de urgență a
Guvernului nr.221/2000 privind pensiile și alte drepturi de asigurări sociale ale avocaților**

Publicată în Monitorul Oficial nr.12 din 08.01.2008

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.10 alin.(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.221/2000 privind pensiile și alte drepturi de asigurări sociale ale avocaților, excepție ridicată de Adriana Verona Anghel în Dosarul nr.36.554/3/2006 (1.306/2007) al Curții de Apel București – Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale.

La apelul nominal lipsesc părțile, față de care procedura de citare este legal îndeplinită.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepției ca neîntemeiată, sens în care arată că asimilarea perioadelor necontributive stagiului de cotizare reprezintă opțiunea legiuitorului, în limitele competențelor sale stabilite de Constituție. De asemenea, arată că persoanele care se înscriu la pensie la împlinirea vârstei legale nu se află într-o situație identică cu cele care solicită anticipat dreptul la pensie, astfel că se justifică instituirea unui tratament juridic diferențiat.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele:

Prin Încheierea din 7 iunie 2007, pronunțată în Dosarul nr.36.554/3/2006 (1306/2007), **Curtea de Apel București – Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.10 alin.(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.221/2000 privind pensiile și alte drepturi de asigurări sociale ale avocaților.** Excepția a fost ridicată de Adriana Verona Anghel cu prilejul soluționării recursului formulat împotriva Sentinței civile nr.7660 din 12 decembrie 2006, pronunțată de Tribunalul București – Secția a VIII-a conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal în Dosarul nr.36.554/3/AS/2006 având ca obiect recalcularea pensiei.

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține, în esență, că textul de lege criticat este discriminatoriu, întrucât nu prevede beneficiul luării în calcul a perioadelor necontributive asimilate stagiului de cotizare și pentru avocații care solicită pensia de retragere definitivă din profesie. De asemenea, consideră că, în lipsa unei mențiuni speciale, titularii acestui tip de pensie nu vor beneficia de perioadele asimilate nici când ajung la limita de vârstă. În sfârșit, susține și că art.10 alin.(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.221/2000, pentru motivele amintite, este contrar art.20 din Constituție raportat la prevederile art.23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului.

Curtea de Apel București – Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale consideră că excepția de neconstituționalitate nu este întemeiată, neexistând niciun dezacord între textul de lege criticat și art.16 din Constituție.

În conformitate cu dispozițiile art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului, precum și Avocatul Poporului pentru a-și formula punctele de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate.

Guvernul apreciază că excepția de neconstituționalitate nu este întemeiată, deoarece prevederile art.10 alin.(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.221/2000 nu instituie un tratament diferențiat unor cazuri egale și nu conține dispoziții contrare art.20 din Constituție.

Avocatul Poporului consideră că textul de lege criticat este constituțional, acesta aplicându-se tuturor cetățenilor ce se află în situația stabilită de ipoteza normei menționate, fără a institui privilegii sau discriminări pe criterii arbitrare între diferitele categorii de pensionari aflate în situații analoage. De asemenea, arată că prevederile art.20 din Constituție și ale art.23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului nu sunt incidente

în cauză. În sfârșit, având în vedere că autorul excepției invocă neconstituționalitatea textului de lege criticat din perspectiva unei omisiuni de reglementare, arată că acest aspect nu intră în competența Curții Constituționale.

Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au transmis punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispozițiile de lege criticate, prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție și ale art.1 alin.(1), ale art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate cu care a fost sesizată.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art.10 alin.(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.221/2000 privind pensiile și alte drepturi de asigurări sociale ale avocaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.610 din 28 noiembrie 2000, și aprobată prin Legea nr.452/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.413 din 25 iulie 2001.

Textul de lege criticat are următoarea redactare:

Art.10 alin.(3): *„La stabilirea stagiului de cotizare pentru acordarea pensiei de retragere anticipată definitivă din profesie nu se au în vedere perioadele asimilate potrivit prevederilor legale.”*

În opinia autorului excepției, textul de lege criticat este contrar prevederilor art.16 alin.(1) din Constituție privind egalitatea cetățenilor în fața legii și a autorităților publice. De asemenea, consideră că este încălcat și art.20 din Constituție, referitor la tratatele internaționale privind drepturile omului, prin raportare la prevederile art.23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, privind dreptul la un salariu egal pentru muncă egală.

Examinând excepția, Curtea reține că, în esență, critica de neconstituționalitate a prevederilor art.10 alin.(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.221/2000 are în vedere inexistența unei mențiuni exprese prin care să se prevadă că, la împlinirea vârstei standard de pensionare, pensia de retragere definitivă din profesie devine pensie pentru limită de vârstă, luându-se în calcul și perioadele necontributive asimilate stagiului de cotizare, așa cum se întâmplă în cazul pensiei anticipate reglementate de Legea nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.140 din 1 aprilie 2000. Astfel, în opinia autorului excepției, se creează o discriminare a titularilor pensiei de retragere definitivă din profesie în raport cu cei care au obținut pensia pentru limită de vârstă și care beneficiază de aceste asimilări.

Analizând aceste critici, Curtea constată că, în realitate, autorul excepției solicită o interpretare a textului de lege criticat într-un mod extensiv, pentru a cuprinde o soluție legislativă nereglementată, dar care ar fi determinată de principiul echității. Or, având în vedere formularea restrictivă a art.10 alin.(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.221/2000, Curtea nu ar putea da o asemenea interpretare acestui text de lege fără a modifica sau completa redactarea sa. Această atribuție nu revine însă instanței de contencios constituțional, care, potrivit art.2 alin.(3) din Legea nr.47/1992, *„se pronunță numai asupra constituționalității actelor cu privire la care a fost sesizată, fără a putea modifica sau completa prevederile supuse controlului.”*

Pentru aceste motive, excepția de neconstituționalitate urmează să fie respinsă ca fiind inadmisibilă.

Pentru considerentele expuse, în temeiul art.146 lit.d) și al art.147 alin.(4) din Constituție, al art.1-3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE :

Respinge, ca fiind inadmisibilă, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.10 alin.(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.221/2000 privind pensiile și alte drepturi de asigurări sociale ale avocaților, excepție ridicată de Adriana Verona Anghel în Dosarul nr.36.554/3/2006 (1.306/2007) al Curții de Apel București – Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 13 noiembrie 2007.

**DECIZIA Nr.1.077
din 20 noiembrie 2007**

**referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.21 alin.(1) din Legea nr.164/2001
privind pensiile militare de stat**

Publicată în Monitorul Oficial nr.12 din 08.01.2008

Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii nr.164/2005 privind pensiile militare de stat, excepție ridicată de Anton Bruciu în Dosarul nr.12.877/3/2007 al Tribunalului București – Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale.

La apelul nominal lipsesc părțile, față de care procedura de citare este legal îndeplinită.

Magistratul-asistent referă asupra cererii de renunțare la excepția de neconstituționalitate depuse de autorul excepției.

Reprezentantul Ministerului Public solicită respingerea cererii de renunțare.

Curtea, deliberând, respinge cererea de renunțare, potrivit dispozițiilor art.55 din Legea nr.47/1992, și consideră cauza în stare de judecată.

Reprezentantul Ministerului Public pune concluzii de respingere a excepției de neconstituționalitate ca inadmisibilă.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarului, constată următoarele:

Prin Încheierea din 12 iunie 2007, pronunțată în Dosarul nr.12.877/3/2007, **Tribunalul București – Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale a sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii nr.164/2005 privind pensiile militare de stat.** Excepția a fost ridicată de Anton Bruciu cu prilejul soluționării unei acțiuni având ca obiect recalcularea pensiei.

În motivarea excepției de neconstituționalitate autorul acesteia susține că dispozițiile Legii nr.164/2001 sunt contrare art.16 alin.(1) din Constituție referitor la egalitatea în drepturi a cetățenilor. În acest sens, arată că nu poate fi de acord cu prevederea legii care îi stabilește dreptul la pensie „conform unor drepturi din ultima zi de activitate, [...] ci trebuie avută în vedere întreaga activitate desfășurată în slujba statului.”

Tribunalul București – Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale consideră că excepția de neconstituționalitate nu este întemeiată, întrucât principiul egalității se referă la situații juridice identice, în sensul că persoanele aflate în aceeași situație juridică trebuie să beneficieze de tratament juridic identic, or, în speță, textele a căror neconstituționalitate este invocată tratează situații juridice diferite.

În conformitate cu dispozițiile art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierea de sesizare a fost comunicată președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului, precum și Avocatul Poporului pentru a-și formula punctele de vedere cu privire la excepția de neconstituționalitate.

Guvernul apreciază că în speță nu se ridică probleme de constituționalitate, ci de aplicare a legii, aspecte ce sunt însă de competența instanței de judecată, iar nu a Curții Constituționale. Pentru acest motiv, consideră că excepția de neconstituționalitate este inadmisibilă.

Avocatul Poporului consideră că textul de lege criticat este constituțional, deoarece prevederile de lege criticate referitoare la stabilirea pensiei militare de stat se aplică deopotrivă pentru toți cetățenii aflați în situații identice. În același timp, arată că, de fapt, autorul excepției solicită modificarea prevederilor de lege criticate, ceea ce nu intră în competența Curții Constituționale.

Președinții celor două Camere ale Parlamentului nu au transmis punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierea de sesizare, punctele de vedere ale Guvernului și Avocatului Poporului, raportul întocmit de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispozițiile de lege criticate, prevederile Constituției, precum și Legea nr.47/1992, reține următoarele:

Curtea Constituțională este competentă, potrivit dispozițiilor art.146 lit.d) din Constituție și ale art.1 alin.(1), ale art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate cu care a fost sesizată.

Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile Legii nr.164/2001 privind pensiile militare de stat, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.748 din 14 octombrie 2002.

Curtea observă că, deși autorul excepției nu precizează care anume dintre prevederile Legii nr.164/2001 sunt considerate a fi neconstituționale, din analiza motivării excepției reiese că sunt avute în vedere doar dispozițiile art.21 alin.(1), potrivit cărora *„Baza de calcul folosită pentru stabilirea pensiei militare de stat este solda lunară brută avută în ultima lună de activitate, care include solda de grad corespunzătoare la data trecerii în rezervă.”*

În opinia autorului excepției, dispozițiile de lege criticate sunt contrare art.16 alin.(1) din Constituție referitor la egalitatea în drepturi a cetățenilor.

Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea constată că autorul excepției nu precizează sub ce aspect și în raport cu ce persoane textul de lege criticat creează discriminări, fiind în realitate nemulțumit de faptul că acesta nu instituie o altă soluție legislativă, pe care o consideră mai favorabilă.

Față de acestea, Curtea reține că, potrivit art.47 alin.(2) din Constituție, cetățenii au dreptul la pensie în condițiile stabilite de lege. Astfel, legiuitorul este în drept să stabilească condițiile și criteriile de acordare a pensiei, precum și modul de calcul al acesteia, prevederile de lege fiind în acord cu principiul egalității în drepturi, atât timp cât acestea instituie un tratament juridic identic pentru persoane aflate în situații identice.

Curtea observă că, în raport cu cele susținute în motivarea excepției, textul de lege criticat nu instituie discriminări între persoane aflate în aceeași situație, iar modificarea acestuia, în sensul dorit de autorul excepției, excedează competenței instanței de contencios constituțional, care, potrivit art.2 alin.(3) din Legea nr.47/1992, *„se pronunță numai asupra constituționalității actelor cu privire la care a fost sesizată, fără a putea modifica sau completa prevederile supuse controlului.”*

Pentru considerentele expuse, în temeiul art.146 lit.d) și al art.147 alin.(4) din Constituție, al art.1-3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE :

Respinge, ca fiind inadmisibilă, excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.21 alin.(1) din Legea nr.164/2005 privind pensiile militare de stat, excepție ridicată de Anton Bruciu în Dosarul nr.12.877/3/2007 al Tribunalului București – Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința publică din data de 20 noiembrie 2007.

IV. DREPT EUROPEAN

Legislație

LIBERA CIRCULAȚIE A LUCRATORILOR

A. LIBERA CIRCULAȚIE

REGULAMENTUL (CEE) NR. 1612/68 AL CONSILIULUI
din 15 octombrie 1968
privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității⁷

CONSILIUL COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene și, în special, articolul 49 al acestuia;

având în vedere propunerea Comisiei;

având în vedere avizul Adunării⁸;

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social⁹;

întrucât este necesar ca libera circulație a lucrătorilor să fie asigurată în cadrul Comunității până cel târziu la sfârșitul perioadei de tranziție; întrucât realizarea acestui obiectiv implică eliminarea oricărei discriminări între lucrătorii statelor membre pe criteriul cetățeniei în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și alte condiții de muncă, precum și dreptul acestor lucrători de a se deplasa liber în cadrul Comunității pentru a desfășura o activitate salariată, sub rezerva restricțiilor justificate de motive de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică;

întrucât, ținând seama în special de accelerarea intervenită în punerea în practică a uniunii vamale și pentru a asigura realizarea simultană a fundamentelor esențiale ale Comunității, este necesară adoptarea unor dispoziții care să permită realizarea obiectivelor prevăzute la articolele 48 și 49 din tratat cu privire la libera circulație și să perfecționeze măsurile adoptate succesiv în cadrul Regulamentului nr. 15 privind primele măsuri pentru realizarea liberei circulații a lucrătorilor în cadrul Comunității¹⁰ și al Regulamentului nr. 38/54/CEE al Consiliului din 25 martie 1964 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității¹¹;

întrucât libera circulație reprezintă un drept fundamental al lucrătorilor și familiilor acestora; întrucât mobilitatea forței de muncă în cadrul Comunității trebuie să constituie unul dintre mijloacele prin care li se garantează lucrătorilor posibilitatea de a-și îmbunătăți condițiile de viață și de muncă și de a avansa pe plan social,

⁷ JO ediție specială 2007.

⁸ JO 268, 6.11.1967, p. 9.

⁹ JO 298, 7.12.1967, p. 10.

¹⁰ JO 57, 26.8.1961, p. 1073/61.

¹¹ JO 62, 17.04.1964, p. 965/64.

contribuind totodată la satisfacerea nevoilor economiei statelor membre; întrucât este necesară afirmarea dreptului tuturor lucrătorilor din statele membre de a desfășura, în cadrul Comunității, o activitate la alegerea lor;

întrucât acest drept trebuie recunoscut, fără discriminare, lucrătorilor „permanenți”, sezonieri și frontaliери, precum și celor angajați în activități de prestare de servicii;

întrucât exercitarea nestingherită și demnă a dreptului la libera circulație necesită, conform unor standarde obiective, asigurarea unui tratament egal, în fapt și în drept, în ceea ce privește toate aspectele legate de desfășurarea în sine a unei activități salariate și de accesul la locuință, precum și înlăturarea obstacolelor în ceea ce privește mobilitatea lucrătorilor, în special în ceea ce privește dreptul lucrătorilor de a a-și întregi familia și condițiile de integrare a familiei în țara gazdă;

întrucât principiul nediscriminării între lucrătorii Comunității implică, pentru toți resortisanții statelor membre, recunoașterea aceleiași priorități la încadrarea în muncă ca și ca și cea de care beneficiază lucrătorii care sunt resortisanți ai statului membru în cauză;

întrucât este necesară întărirea mecanismelor de contact și de compensare, în special prin dezvoltarea unei colaborări directe între serviciile centrale de ocupare a forței de muncă și, de asemenea, între serviciile regionale, precum și prin intensificarea și coordonarea acțiunii de informare, pentru a asigura, în general, o mai mare transparență a pieței muncii; întrucât este necesar ca lucrătorii ce doresc să se deplaseze să fie informați în mod constant despre condițiile de viață și de muncă; întrucât, de asemenea, este necesar să se prevadă măsuri în cazul în care într-un stat membru există sau se prevăd perturbări pe piața muncii care pot amenința serios nivelul de viață sau gradul de ocupare a forței de muncă într-o regiune sau într-o ramură industrială; întrucât, în acest scop, acțiunea de informare menită să descurajeze deplasarea lucrătorilor în regiunea sau ramura industrială respectivă constituie metoda care trebuie aplicată în primul rând, dar, dacă este cazul, rezultatele acestei acțiuni trebuie să poată fi întărite prin suspendarea temporară a mecanismelor menționate anterior, o decizie în acest sens urmând să fie luată la nivelul Comunității;

întrucât există legături strânse între libera circulație a lucrătorilor, ocuparea forței de muncă și formarea profesională, în măsura în care aceasta urmărește să dea lucrătorilor posibilitatea de a răspunde unor oferte concrete de încadrare în muncă provenind din alte regiuni ale Comunității; întrucât astfel de legături impun ca problemele care se ivesc în această privință să fie studiate în interdependența lor și nu izolat, ținând seama, de asemenea, de aspectele ocupării forței de muncă pe plan regional și întrucât este, prin urmare, necesar ca eforturile statelor membre să fie îndreptate în direcția coordonării politicilor lor de ocupare a forței de muncă la nivel comunitar;

întrucât Consiliul, prin decizia sa din 15 octombrie 1968¹² a hotărât ca articolele 48 și 49 din tratat, precum și dispozițiile adoptate pentru aplicarea acestora să fie aplicabile și teritoriilor franceze de peste mări,

ADOPTĂ PREZENTUL REGULAMENT:

PARTEA ÎNTÂI

ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ ȘI FAMILIA LUCRĂTORILOR

TITLUL I

Accesul la încadrarea în muncă

Articolul 1

¹² JO L 257, 19.10.1968, p. 1.

(1) Orice resortisant al unui stat membru, indiferent de reședința sa, are dreptul de acces la o activitate salariată și de a desfășura această activitate pe teritoriul altui stat membru, în conformitate cu actele cu putere de lege și cu actele administrative care reglementează încadrarea în muncă a resortisanților statului respectiv.

(2) Acesta beneficiază, în special, pe teritoriul unui alt stat membru, de aceeași prioritate ca și resortisanții statului respectiv în ceea ce privește accesul la locurile de muncă disponibile.

Articolul 2

Orice resortisant al unui stat membru și orice angajator care desfășoară o activitate pe teritoriul unui stat membru pot face schimb de cereri și de oferte de încadrare în muncă și pot încheia și executa contracte de muncă, în conformitate cu actele cu putere de lege și cu actele administrative în vigoare, fără a da naștere la discriminări.

Articolul 3

(1) În domeniul de aplicare al prezentului regulament nu sunt aplicabile actele cu putere de lege și actele administrative sau practicile administrative ale unui stat membru care:

- restrâng sau supun unor condiții care nu se aplică propriilor lor cetățeni ceea ce privește oferta de locuri de muncă, accesul la ocuparea unui loc de muncă sau dreptul străinilor de a desfășura o activitate sau care
- deși se aplică indiferent de cetățenie, scopul sau efectul lor exclusiv sau principal este de a împiedica accesul resortisanților altui stat membru la locurile de muncă oferite.

Prezenta dispoziție nu se aplică în cazul condițiilor privind cunoștințele lingvistice solicitate în raport cu natura locului de muncă urmând a fi ocupat.

(2) Printre dispozițiile și practicile unui stat membru menționate la alineatul (1) primul paragraf se numără în special cele care, într-un stat membru:

- (a) fac obligatorie recurgerea la proceduri speciale de recrutare pentru străini;
- (b) restrâng sau supun unor condiții diferite de cele aplicabile angajatorilor care desfășoară activități pe teritoriul statului membru respectiv oferta de muncă publicată în presă sau prin orice alt mijloc;
- (c) supune eligibilitatea pentru ocuparea unui loc de muncă unor condiții de înregistrare la oficiile de ocupare a forței de muncă sau împiedică recrutarea nominală a lucrătorilor în cazul persoanelor care nu își au reședința pe teritoriul statului membru respectiv.

Articolul 4

(1) Actele cu putere de lege și actele administrative ale statelor membre care restricționează încadrarea în muncă a străinilor, ca număr sau ca procentaj, în funcție de întreprindere, de ramura de activitate sau de regiune ori la nivel național, nu se aplică resortisanților celorlalte state membre.

(2) În cazul în care, într-un stat membru, acordarea unor beneficii de orice natură întreprinderilor este condiționată de încadrarea în muncă a unui procentaj minim de lucrători naționali, resortisanții celorlalte state

membre sunt considerați lucrători naționali, sub rezerva dispozițiilor Directivei Consiliului din 15 octombrie 1963¹³.

Articolul 5

Resortisantul unui stat membru care caută un loc de muncă pe teritoriul altui stat membru primește pe teritoriul acestuia aceeași asistență ca și cea acordată de către oficiile de ocupare a forței de muncă propriilor resortisanți care caută un loc de muncă.

Articolul 6

(1) Încadrarea în muncă și recrutarea unui resortisant al unui stat membru pentru un loc de muncă într-un alt stat membru nu pot depinde de criterii medicale, profesionale sau altele care sunt discriminatorii pe criterii de cetățenie, în comparație cu cele aplicate resortisanților din celălalt stat membru care doresc să desfășoare aceeași activitate.

(2) Cu toate acestea, resortisantul care deține o ofertă nominală de la un angajator dintr-un alt stat membru decât cel al cărui resortisant este poate fi supus unei examinări profesionale, dacă angajatorul solicită în mod expres acest lucru în momentul prezentării ofertei sale.

TITLUL II

Desfășurarea activității salariate și egalitatea de tratament

Articolul 7

(1) Lucrătorul resortisant al unui stat membru nu poate fi tratat diferit, pe teritoriul celorlalte state membre, față de lucrătorii naționali, pe criterii de cetățenie, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă și de muncă și, în special, în ceea ce privește remunerarea, concedierea și, în cazul în care rămân fără un loc de muncă, reintegrarea profesională și reangajarea.

(2) Acesta beneficiază de aceleași avantaje sociale și fiscale ca și lucrătorii naționali.

(3) În același temei și în aceleași condiții ca și lucrătorii naționali, acesta are acces la formare în școli profesionale și centre de recalificare.

(4) Orice clauză a unei convenții colective sau individuale sau a altei reglementări colective privind accesul la încadrarea în muncă, încadrarea, remunerarea și alte condiții de muncă sau concedierea este nulă de drept, în măsura în care prevede sau permite condiții discriminatorii pentru lucrătorii care sunt resortisanți ai celorlalte state membre.

Articolul 8

(1) Lucrătorul care este resortisant al unui stat membru și ocupă un loc de muncă pe teritoriul altui stat membru beneficiază de egalitate de tratament în ceea ce privește afilierea la organizații sindicale și exercitarea drepturilor sindicale, inclusiv a dreptului de vot și accesul la posturile administrative sau de conducere ale unei organizații sindicale¹⁴; acesta poate fi exclus de la participarea la gestionarea organismelor de drept public și

¹³ JO 159, 2.11.1963, p. 2661/63.

¹⁴ Modificat prin REGULAMENTUL (CEE) NR. 312/76 AL CONSILIULUI din 9 februarie 1976 de modificare a dispozițiilor referitoare la drepturile sindicale ale lucrătorilor, prevăzute de Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității, JO ediție specială 2007.

de la exercitarea unei funcții de drept public. Mai mult, acesta beneficiază de dreptul de a fi ales în organele reprezentative ale lucrătorilor din cadrul întreprinderii.

Dispozițiile prezentului articol nu aduc atingere legislațiilor sau reglementărilor care, în anumite state membre, acordă drepturi mai întinse lucrătorilor provenind din alte state membre.

(2) Abrogat prin Regulamentul (CEE) nr. 312/76

Articolul 9

(1) Lucrătorul care este resortisant al unui stat membru și care ocupă un loc de muncă pe teritoriul altui stat membru beneficiază de toate drepturile și avantajele acordate lucrătorilor naționali în ceea ce privește locuințele, inclusiv dreptul de proprietate asupra locuinței de care are nevoie.

(2) Acest lucrător poate, în același temei ca și resortisanții aceluși stat, să se înscrie pe lista cererilor de locuință, în regiunea în care ocupă un loc de muncă, în cazul în care astfel de liste sunt ținute, și beneficiază de avantajele și prioritățile care decurg din aceasta.

Familia sa rămasă în țara de proveniență este considerată, în acest sens, ca avându-și reședința în regiunea menționată, în cazul în care lucrătorii naționali beneficiază de o prezumție similară.

TITLUL III

Famiiliile lucrătorilor

Articolul 10

Abrogat¹⁵.

Articolul 11

Abrogat¹⁶

Articolul 12

Copiii resortisantului unui stat membru care este sau a fost încadrat în muncă pe teritoriul unui alt stat membru sunt admiși în sistemul de învățământ general, la cursurile de ucenici și de formare profesională în aceleași condiții ca și resortisanții statului respectiv, dacă aceștia domiciliază pe teritoriul aceluși stat.

Statele membre încurajează inițiativele care le permit acestor copii să urmeze cursurile menționate în cele mai bune condiții.

PARTEA A DOUA

PUNEREA ÎN CONTACT ȘI COMPENSAREA OFERTELOR ȘI CERERILOR DE LOCURI DE MUNCĂ

¹⁵ De art. 38 din DIRECTIVA 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 și de abrogare a Directivelor 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE și 93/96/CEE

¹⁶ De art. 38 din DIRECTIVA 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 și de abrogare a Directivelor 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE și 93/96/CEE

TITLUL I

Cooperarea între statele membre și între acestea și Comisie

Articolul 13

(1) Statele membre sau Comisia inițiază sau efectuează împreună orice studiu privind ocuparea forței de muncă sau șomajul, studiu pe care îl consideră necesar în vederea asigurării liberei circulații a lucrătorilor în cadrul Comunității.

Serviciile centrale pentru ocuparea forței de muncă¹⁷ din statele membre cooperează strâns între ele și cu Comisia în vederea unei acțiuni comune în ceea ce privește compensarea cererilor și ofertelor de locuri de muncă în cadrul Comunității, precum și plasarea lucrătorilor care rezultă din aceasta.

(2) În acest scop, statele membre desemnează servicii specializate care au sarcina de a organiza activitatea în domeniile menționate anterior și de a colabora între ele și cu serviciile Comisiei.

Comisiei îi este comunicată, de către statele membre, orice modificare în ceea ce privește desemnarea acestor servicii, iar aceasta o publică, spre informare, în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

Articolul 14

(1) Statele membre adresează Comisiei informațiile despre problemele și datele referitoare la libera circulație și încadrarea în muncă a lucrătorilor, precum și informații privind situația și evoluția ocupării forței de muncă¹⁸.

(2) Comisia, ținând seama în cea mai mare măsură de avizul Comitetului tehnic, stabilește modul în care sunt elaborate informațiile menționate la alineatul (1)¹⁹.

(3) În conformitate cu procedura stabilită de Comisie, ținând seama în cea mai mare măsură de avizul Comitetului tehnic²⁰, serviciile specializate din fiecare stat membru trimit serviciilor specializate din celelalte state membre și Biroului european de coordonare informațiile privind condițiile de viață și de muncă, precum și situația pieței muncii, care pot servi lucrătorilor din alte state membre pentru orientare. Aceste informații se actualizează cu regularitate.

Serviciile specializate ale celorlalte state membre asigură publicitatea acestor informații, în special prin difuzarea acestora pe lângă serviciile relevante de ocupare a forței de muncă²¹ și prin toate mijloacele de comunicare adecvate pentru a informa lucrătorii interesați.

TITLUL II

Mecanismul de compensare

Articolul 15

¹⁷ Modificat prin REGULAMENTUL (CEE) NR. 2434/92 AL CONSILIULUI din 27 iulie 1992 de modificare a părții a doua a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității, JO ediție specială 2007.

¹⁸ Modificat prin REGULAMENTUL (CEE) NR. 2434/92

¹⁹ Modificat prin REGULAMENTUL (CEE) NR. 2434/92

²⁰ Modificat prin REGULAMENTUL (CEE) NR. 2434/92

²¹ Modificat prin REGULAMENTUL (CEE) NR. 2434/92

(1) Serviciul specializat din fiecare stat membru adresează periodic serviciilor specializate din celelalte state membre, precum și Biroului european de coordonare:

- (a) ofertele de locuri de muncă susceptibile să fie satisfăcute de resortisanți din alte state membre;
- (b) ofertele de locuri de muncă adresate statelor nemembre;
- (c) cererile de locuri de muncă depuse de către persoane care au declarat formal că doresc să lucreze într-un alt stat membru;
- (d) informații, pe regiuni și ramuri de activitate, privind solicitanții de locuri de muncă care au declarat că sunt efectiv dispuși să ocupe un loc de muncă într-o altă țară.

Serviciul specializat din fiecare stat membru transmite în cel mai scurt timp aceste informații serviciilor și organismelor de ocupare a forței de muncă competente.

(2) Ofertele și cererile de locuri de muncă menționate la alineatul (1) sunt difuzate conform unui sistem uniformizat stabilit de Biroul european de coordonare în colaborare cu Comitetul tehnic.

Dacă este necesar, Biroul european de coordonare poate adapta acest sistem în colaborare cu Comitetul tehnic.

Articolul 16

(1) Orice ofertă de locuri de muncă în sensul articolului 15, adresată serviciilor de ocupare a forței de muncă dintr-un stat membru, este comunicată și prelucrată de serviciile de ocupare a forței de muncă competente ale celorlalte state membre implicate.

Aceste servicii adresează candidaturile precise și adecvate serviciilor din primul stat membru.

(2) Cererile de locuri de muncă menționate la articolul 15 alineatul (1) litera (c) fac obiectul unui răspuns din partea serviciilor implicate ale statelor membre într-un termen rezonabil care nu trebuie să depășească o lună.

(3) Serviciile de ocupare a forței de muncă acordă lucrătorilor resortisanți din statele membre aceeași prioritate ca și cea pe care o acordă măsurile corespunzătoare lucrătorilor naționali față de lucrătorii resortisanți din state nemembre.

Articolul 17

(1) Operațiunile definite la articolul 16 sunt îndeplinite de serviciile specializate. Cu toate acestea, în măsura în care au fost autorizate de către serviciile centrale și în măsura în care organizarea serviciilor de ocupare a forței de muncă dintr-un stat membru și tehnicile de plasare utilizate permit acest lucru:

- (a) serviciile regionale de ocupare a forței de muncă²² din statele membre:
 - (i) pe baza mesajelor²³ menționate la articolul 15, în legătură cu care se iau măsuri corespunzătoare, procedează direct la operațiuni de punere în contact și de compensare a cererilor și ofertelor de locuri de muncă;

²² Modificat prin REGULAMENTUL (CEE) NR. 2434/92

²³ Modificat prin REGULAMENTUL (CEE) NR. 2434/92

- (ii) stabilesc relații directe de compensare în cazul:
- ofertelor nominale;
 - cererilor de încadrare individuale adresate fie unui anumit serviciu de ocupare a forței de muncă, fie unui angajator care își desfășoară activitatea în domeniul de competență al acestui serviciu;
 - operațiunile de compensare se referă la forța de muncă sezonieră care trebuie recrutată în cel mai scurt timp posibil;

b) serviciile în a căror competență teritorială se află regiuni limitrofe ale două sau mai multor state membre fac, cu regularitate, schimb de date privind ofertele și cererile de locuri de muncă de la nivelul lor și procedează direct între ele, potrivit modalităților în care se desfășoară relațiile lor cu celelalte servicii de ocupare a forței de muncă din țările lor, la operațiuni de punere în contact și de compensare a cererilor și ofertelor de locuri de muncă.

Dacă este necesar, serviciile competente teritorial pentru regiunile limitrofe înființează, de asemenea, structuri de cooperare și de asistență cu scopul de a oferi:

– pentru utilizatori, cel mai mare număr posibil de informații practice despre diferitele aspecte ale mobilității

și

pentru partenerii sociali și economici, pentru serviciile sociale (în special publice, private sau de utilitate publică) și pentru ansamblul instituțiilor implicate, un cadru de măsuri coordonate privind mobilitatea;²⁴

(c) serviciile oficiale de plasare specializate pentru anumite profesii și pentru categorii determinate de persoane stabilesc între ele o cooperare directă.

(2) Comisiei îi este comunicată, de către statele membre interesate, lista serviciilor menționate la alineatul (1), hotărâtă de comun acord, iar Comisia publică această listă, spre informare, precum și orice modificare adusă acesteia, în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

Articolul 18

Recurgerea la procedurile de recrutare utilizate de organismele de executare prevăzute de acordurile încheiate între două sau mai multe state membre nu este obligatorie.

TITLUL III

Măsuri de reglementare în favoarea echilibrului pe piața muncii

Articolul 19

(1) Pe baza unui raport al Comisiei, elaborat pornind de la informațiile furnizate de statele membre, acestea din urmă și Comisia, cel puțin o dată pe an și în comun, rezultatele dispozitivelor comunitare cu privire la ofertele și cererile de locuri de muncă.²⁵

(2) Statele membre examinează împreună cu Comisia toate posibilitățile de a acorda prioritate resortisanților statelor membre la ocuparea locurilor de muncă vacante, în vederea realizării echilibrului între ofertele și cererile de locuri de muncă în cadrul Comunității. Acestea adoptă toate măsurile necesare în acest scop.

²⁴ Modificat prin REGULAMENTUL (CEE) NR. 2434/92

²⁵ Modificat prin REGULAMENTUL (CEE) NR. 2434/92

(3) La fiecare doi ani, Comisia adresează Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social un raport cu privire la punerea în aplicare a celei de-a doua părți a prezentului regulament, în care sunt rezumate informațiile obținute și datele provenind din studiile și cercetările efectuate și care menționează orice element util privind evoluția pieței muncii în Comunitate²⁶.

Articolul 20

Abrogat²⁷

TITLUL IV

Biroul european de coordonare

Articolul 21

Biroul european de coordonare a compensării ofertelor și cererilor de locuri de muncă, instituit în cadrul Comisiei și denumit în prezentul regulament „Biroul european de coordonare”, are ca misiune generală favorizarea, la nivelul Comunității, a punerii în contact și a compensării ofertelor și cererilor de locuri de muncă. Biroul răspunde, în special, de toate aspectele tehnice din acest domeniu care sunt atribuite Comisiei conform dispozițiilor prezentului regulament și, în mod deosebit, de asistența acordată serviciilor naționale de ocupare a forței de muncă.

Biroul sintetizează informațiile menționate la articolele 14 și 15, precum și datele care rezultă din studiile și cercetările efectuate în aplicarea articolului 13, astfel încât să fie evidențiate informațiile utile despre evoluția previzibilă a pieței muncii în cadrul Comunității; aceste informații sunt comunicate serviciilor specializate din statele membre, precum și Comitetului consultativ și Comitetului tehnic.

Articolul 22

(1) Biroul european de coordonare răspunde, în special, de:

- (a) coordonarea operațiunilor practice necesare pentru punerea în contact și compensarea cererilor și ofertelor de locuri de muncă vacante în cadrul Comunității și de analiza circulației lucrătorilor care rezultă din aceasta;
- (b) contribuția, în colaborare cu Comitetul tehnic, la punerea în practică a unor metode comune de acțiune la nivel administrativ și tehnic;
- (c) punerea în contact, atunci când apare o nevoie specifică și cu acordul serviciilor specializate, a ofertelor și cererilor de locuri de muncă, a căror compensare va fi realizată de aceste servicii.

(2) Biroul transmite serviciilor specializate ofertele și cererile de locuri de muncă direct adresate Comisiei și este informat asupra măsurilor luate în acest sens.

Articolul 23

Acționând de comun acord cu autoritatea competentă din fiecare stat membru și în conformitate cu condițiile și procedurile pe care le stabilește cu avizul Comitetului tehnic, Comisia poate organiza vizite și misiuni ale funcționarilor din celelalte state membre, precum și programe de perfecționare a personalului specializat.

PARTEA III

²⁶ Adăugat prin REGULAMENTUL (CEE) NR. 2434/92

²⁷ Abrogat prin REGULAMENTUL (CEE) NR. 2434/92

ORGANISME ÎNSĂRCINATE CU ASIGURAREA UNEI STRÂNSE COLABORĂRI ÎNTRE STATELE MEMBRE ÎN MATERIE DE LIBERĂ CIRCULAȚIE A LUCRĂTORILOR ȘI DE ÎNCADRARE A ACESTORA ÎN MUNCĂ

TITLUL I

Comitetul consultativ

Articolul 24

Comitetul consultativ este însărcinat să sprijine Comisia în examinarea tuturor chestiunilor care rezultă din aplicarea tratatului și a măsurilor adoptate în vederea aplicării sale, în ceea ce privește libera circulație și încadrarea în muncă a lucrătorilor.

Articolul 25

Comitetul consultativ răspunde în principal de:

- (a) examinarea problemelor privind libera circulație și ocuparea forței în muncă în cadrul politicilor naționale privind forța de muncă, în vederea coordonării la nivel comunitar a politicilor statelor membre privind ocuparea forței de muncă, contribuind astfel la dezvoltarea economiilor și la îmbunătățirea echilibrului pe piața muncii;
- (b) realizarea unui studiu general referitor la efectele punerii în aplicare a prezentului regulament și a celorlalte eventualelor măsuri suplimentare;
- (c) prezentarea, dacă este cazul, către Comisie a unor propuneri motivate de revizuire a prezentului regulament;
- (d) formularea, la cererea Comisiei sau din proprie inițiativă, a unor avize motivate asupra unor chestiuni generale sau de principiu, în special cu privire la schimbul de informații despre evoluțiile de pe piața muncii, la circulația lucrătorilor între statele membre, la programele sau măsurile menite să dezvolte orientarea profesională și formarea profesională și care pot spori posibilitățile de liberă circulație și de ocupare a forței de muncă, precum și cu privire la orice formă de asistență în favoarea lucrătorilor și a familiilor acestora, inclusiv la asistența socială și la locuințele pentru lucrători.

Articolul 26

- (1) Comitetul consultativ este constituit din șase membri titulari din partea fiecărui stat membru, dintre care doi reprezintă guvernul, doi reprezintă sindicatele, iar doi reprezintă asociațiile patronale.
- (2) Pentru fiecare din categoriile menționate la alineatul (1), fiecare stat numește câte un membru supleant.
- (3) Durata mandatului membrilor titulari și membrilor supleanți este de doi ani. Mandatul acestora poate fi reînnoit.

La expirarea mandatului, membrii titulari și membrii supleanți rămân în funcție până la înlocuire sau la reînnoirea mandatului.

Articolul 27

Membrii titulari și membrii supleanți ai Comitetului consultativ sunt numiți de Consiliu, care, în selectarea reprezentanților sindicatelor și asociațiilor patronale, depune eforturi să realizeze o reprezentare adecvată în comitet a diverselor sectoare economice interesate.

Lista membrilor titulari și a membrilor supleanți se publică de către Consiliu; spre informare, în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

Articolul 28

Comitetul consultativ este prezidat de un membru al Comisiei sau de reprezentantul acestuia. Președintele nu participă la vot. Comitetul se întrunește cel puțin de două ori pe an. Acesta este convocat de președinte, la inițiativa sa ori la cererea a cel puțin o treime din numărul membrilor.

Serviciile Comisiei asigură secretariatul Comitetului.

Articolul 29

Președintele poate invita să participe la reuniuni, în calitate de observatori sau experți, persoane sau reprezentanți ai unor organisme care au o largă experiență în domeniul ocupării forței de muncă sau al circulației lucrătorilor. Președintele poate fi sprijinit de consilieri tehnici.

Articolul 30

(1) Avizul Comitetului este valabil numai în cazul în care a fost emis în prezența a două treimi dintre membri.

(2) Avizele trebuie motivate; ele sunt adoptate cu majoritatea absolută a voturilor valabil exprimate și sunt însoțite de o notă indicând opiniile minorității, în cazul în care aceasta o cere.

Articolul 31

Comitetul consultativ își stabilește metodele de lucru printr-un regulament de procedură care intră în vigoare după aprobarea de către Consiliu, cu avizul Comisiei. Intrarea în vigoare a eventualelor modificări decise de Comitet se supune aceleiași proceduri.

TITLUL II

Comitetul tehnic

Articolul 32

Comitetul tehnic are ca misiune să sprijine Comisia în pregătirea, promovarea și urmărirea activității și a măsurilor tehnice de aplicare a prezentului regulament și a eventualelor dispoziții suplimentare.

Articolul 33

Comitetul tehnic răspunde în principal de:

- (a) promovarea și perfecționarea colaborării dintre administrațiile publice interesate ale statelor membre cu privire la aspectele tehnice legate de libera circulație și de încadrarea în muncă a lucrătorilor;
- (b) elaborarea procedurilor de organizare a activităților comune ale administrațiilor publice interesate;

(c) facilitarea strângerii de informații utile Comisiei și realizarea studiilor și cercetărilor prevăzute în prezentul regulament, precum și favorizarea schimburilor de informații și de experiență între administrațiile publice interesate;

(d) studierea din punct de vedere tehnic a armonizării criteriilor conform cărora statele membre evaluează situația propriilor piețe ale muncii.

Articolul 34

(1) Comitetul tehnic este format din reprezentanți ai guvernelor statelor membre. Fiecare guvern numește ca membri titulari ai Comitetului tehnic pe unul dintre membrii titulari care îl reprezintă în cadrul Comitetului consultativ.

(2) Fiecare guvern numește un membru supleant dintre ceilalți reprezentanți ai săi – membri titulari sau membri supleanți – din cadrul Comitetului consultativ.

Articolul 35

Comitetul tehnic este prezidat de un membru al Comisiei sau de reprezentantul acestuia. Președintele nu participă la vot. Președintele și membrii comitetului pot fi sprijiniți de consilieri tehnici.

Serviciile Comisiei asigură secretariatul Comitetului.

Articolul 36

Propunerile și avizele formulate de Comitetul tehnic sunt prezentate Comisiei și aduse la cunoștința Comitetului consultativ. Aceste propuneri și avize sunt însoțite de o notă indicând opiniile exprimate de diferiți membri ai Comitetului tehnic, în cazul în care aceștia o cer.

Articolul 37

Comitetul tehnic își stabilește metodele de lucru printr-un regulament de procedură care intră în vigoare după aprobarea de către Consiliu, cu avizul Comisiei. Intrarea în vigoare a eventualelor modificări decise de Comitet se supune aceleiași proceduri.

PARTEA IV

DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE

TITLUL I

Dispoziții tranzitorii

Articolul 38

Până la adoptarea de către Comisie a sistemului uniformizat menționat la articolul 15 alineatul (2), Biroul european de coordonare sugerează orice măsură utilă pentru elaborarea și difuzarea rapoartelor prevăzute la articolul 15 alineatul (1).

Articolul 39

Regulamentul de procedură al Comitetului consultativ și al Comitetului tehnic, aplicabile la data intrării în vigoare a prezentului regulament, continuă să se aplice.

Articolul 40

Până la intrarea în vigoare a măsurilor care trebuie luate de statele membre în aplicarea Directivei Consiliului din 15 octombrie 1968²⁸ și în măsura în care, în temeiul dispozițiilor adoptate de statele membre în aplicarea Directivei Consiliului din 25 martie 1964²⁹, permisul de muncă prevăzut la articolul 22 din Regulamentul nr. 38/64/CEE este necesar în vederea determinării duratei de valabilitate și a prelungirii permisului de ședere, în locul unui asemenea permis se poate folosi confirmarea scrisă de angajare din partea angajatorului sau un certificat de angajare care specifică perioada de angajare. Orice confirmare scrisă din partea angajatorului sau certificat de angajare care arată că lucrătorul a fost angajat pentru o perioadă nedeterminată are același efecte ca și permisul de muncă permanent.

Articolul 41

În cazul în care, din cauza eliminării permisului de lucru, un stat membru nu mai are posibilitatea de a elabora anumite studii statistice privind angajarea lucrătorilor străini, acel stat membru poate menține, în scopuri statistice, permisul de muncă al resortisanților din celelalte state membre până la introducerea unor metode statistice noi, dar nu mai târziu de 31 decembrie 1969. Permisul de muncă trebuie emis automat și trebuie să fie valabil până la eliminarea efectivă a permiselor de muncă în acel stat membru.

TITLUL II

Dispoziții finale

Articolul 42

(1) Prezentul regulament nu aduce atingere dispozițiilor Tratatului de instituire a Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului care se referă la lucrătorii cu calificare recunoscută în domeniul mineritului și al siderurgiei, dispozițiilor Tratatului de instituire a Comunității Europene a Energiei Atomice privind accesul la locuri de muncă calificate în domeniul energiei nucleare și nici dispozițiilor adoptate în aplicarea acestor tratate.

Cu toate acestea, prezentul regulament se aplică categoriilor de lucrători menționate în primul paragraf și membrilor familiilor acestora, în măsura în care situația lor juridică nu este reglementată de tratatele sau dispozițiile menționate anterior.

- (2) Prezentul regulament nu aduce atingere dispozițiilor adoptate în conformitate cu articolul 51 din tratat.
- (3) Prezentul regulament nu aduce atingere obligațiilor statelor membre care decurg din:
- relații speciale sau viitoare acorduri cu anumite țări sau teritorii din afara Europei, bazate pe legături instituționale existente la data intrării în vigoare a prezentului regulament sau
 - acorduri existente la data intrării în vigoare a prezentului regulament, încheiate cu anumite țări sau teritorii din afara Europei, bazate pe legături instituționale.

Lucrătorii din aceste țări sau teritorii care, conform prezentei dispoziții, desfășoară o activitate salariată pe teritoriul unuia dintre aceste state membre nu se pot prevala de avantajele acestei dispoziții pe teritoriul celorlalte state membre.

²⁸ JO L 257, 19.10.1968, p. 13.

²⁹ JO 62, 17.4.1964, p. 981/64.

Articolul 43

Statele membre comunică Comisiei, spre informare, textele acordurilor, convențiilor sau aranjamentelor încheiate între ele în domeniul forței de muncă în perioada dintre data semnării acestora și data intrării lor în vigoare.

Articolul 44

Comisia hotărăște măsurile de executare necesare în vederea aplicării prezentului regulament. În acest scop, Comisia acționează în strânsă colaborare cu administrațiile publice centrale din statele membre.

Articolul 45

Comisia va prezenta Consiliului propuneri menite să desființeze, în condițiile prevăzute de tratat, restricțiile privind accesul la încadrarea în muncă al lucrătorilor care sunt resortisanți ai statelor membre, în măsura în care absența recunoașterii reciproce a diplomelor, certificatelor sau a altor titluri naționale pot împiedica libera circulație a lucrătorilor.

Articolul 46

Cheltuielile de funcționare a comitetelor prevăzute de partea III sunt înscrise în bugetul Comunităților Europene în secțiunea referitoare la Comisie.

Articolul 47

Prezentul regulament se aplică teritoriilor statelor membre în favoarea resortisanților acestora, fără a aduce atingere articolelor 2, 3, 10 și 11.

Articolul 48

Regulamentul nr. 38/64/CEE încetează să se aplice la data intrării în vigoare a prezentului regulament.

Prezentul regulament este obligatoriu în toate elementele sale și se aplică direct în toate statele membre.

*ANEXĂ*³⁰

³⁰ Abrogată de REGULAMENTUL (CEE) NR. 2434/92

Decizia Comisiei

din 23 decembrie 2002

de punere în aplicare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului
cu privire la compensarea ofertelor și cererilor de locuri de muncă

[notificată cu numărul C (2002) 5236]

(Text cu relevanță pentru SEE)

(2003/8/CE)

COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene,

având în vedere Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului din 15 octombrie 1968 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității³¹, modificat ultima dată de Regulamentul (CEE) nr. 2434/92³² și, în special, articolul 44 al acestuia,

întrucât:

- (1) De la lansarea inițială a rețelei de servicii europene pentru ocuparea forței de muncă (EURES), înființată prin Decizia 93/569/CEE a Comisiei³³, în scopul punerii în aplicare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului, s-au realizat progrese importante.
- (2) În temeiul experienței dobândite după 1993 și luând în considerare și consolidând ultimele evoluții în mediul EURES, această rețea trebuie să fie în prezent întărită și pe deplin integrată în activitățile serviciilor pentru ocuparea forței de muncă ale statelor membre. Actuala distribuție a responsabilităților și procedurile decizionale trebuie reconceptuate.
- (3) În vederea apropiatei extinderi a Uniunii Europene, ar trebui să se ia pe deplin în considerare punerea în aplicare a EURES în țările candidate, garantându-se totodată că sistemul rămâne eficient și gestionabil.
- (4) Ar trebui să se ia în considerare și oportunitățile oferite de noile instrumente tehnologice de informare și comunicare, pentru a îmbunătăți și a raționaliza și a mai mult serviciile oferite.
- (5) În acest scop, EURES trebuie consolidată și întărită ca instrument-cheie de monitorizare a mobilității, de susținere a liberei circulații a lucrătorilor și a integrării piețelor europene ale muncii, precum și de informare a cetățenilor cu privire la legislația comunitară aplicabilă.
- (6) Este necesară promovarea mobilității profesionale și geografice conform strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă, pentru a sprijini aplicarea planului de acțiune al Comisiei în materie de competențe și mobilitate³⁴, precum și Rezoluția Consiliului din 3 iunie 2002 cu privire la acest subiect³⁵.

³¹ JO L 257, 19.10.1968, p. 2.

³² JO L 245, 26.8.1992, p. 1.

³³ JO L 274, 22.10.1993, p. 32.

³⁴ COM (2002) 72 final din 13.2.2002.

- (7) Din motive de claritate, este recomandabil să se restabilească rețeaua europeană de servicii pentru ocuparea forței de muncă și să se definească mai precis componența, structura și funcțiile acesteia. Această operațiune presupune înlocuirea Deciziei 93/569/CEE.
- (8) Măsurile prevăzute în prezenta directivă sunt în conformitate cu avizul Comitetului tehnic pentru libera circulație a lucrătorilor,

ADOPTĂ PREZENTA DECIZIE:

Articolul 1

Rețeaua EURES

Comisia, serviciile pentru ocuparea forței de muncă ale statelor membre, precum și orice alți parteneri naționali ai acestora creează o rețea europeană de servicii, denumită EURES (EUROpean Employment Services), răspunzătoare de dezvoltarea schimbului de informații și a cooperării prevăzute în Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 partea a II-a.

Articolul 2

Obiective

EURES contribuie la aplicarea coordonată a dispozițiilor din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 partea a II-a. EURES susține strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă și contribuie la consolidarea pieței unice europene.

În interesul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, al lucrătorilor și al salariaților, EURES are ca obiectiv să promoveze în special:

- (a) dezvoltarea piețelor europene ale muncii, deschise și accesibile tuturor;
- (b) schimbul transnațional, interregional și transfrontalier de oferte și cereri de muncă;
- (c) transparența și schimbul de informații pe piețele europene ale muncii, inclusiv cu privire la condițiile de viață și la posibilitățile de dobândire a calificărilor;
- (d) elaborarea de metode și de indicatori în acest scop.

Articolul 3

Componență

EURES include următoarele categorii:

- (a) membrii rețelei EURES, adică serviciile de specialitate desemnate de statele membre în conformitate cu articolul 13 alineatul (2) din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 și Biroul european de coordonare, în conformitate cu dispozițiile articolelor 21, 22 și 23 din regulamentul menționat

și

³⁵ JO C 162, 6.7.2002, p. 1.

- (b) partenerii EURES prevăzuți la articolul 17 alineatul (1) din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68, și anume:
- (i) serviciile regionale pentru ocuparea forței de muncă ale statelor membre;
 - (ii) serviciile pentru ocuparea forței de muncă responsabile pentru regiunile de frontieră;
 - (iii) serviciile specializate pentru ocuparea forței de muncă notificate Comisiei în conformitate cu articolul 17 alineatul (2) din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68.

Aceste categorii includ sindicatele și organizațiile patronale desemnate de membrii EURES.

Articolul 4

Rolul Biroului european de coordonare

Direcția generală pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale răspunde de gestionarea Biroului european de coordonare.

Biroul european de coordonare (denumit în continuare „Biroul de coordonare EURES”) monitorizează respectarea dispozițiilor din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 partea a II-a și oferă asistență rețelei în îndeplinirea activităților acesteia.

Biroul de coordonare EURES are în special următoarele misiuni:

- (a) analiza mobilității geografice și profesionale și elaborarea unei abordări generale a mobilității, în conformitate cu strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă;
- (b) formularea unei abordări generale coerente și a unor măsuri adecvate pentru promovarea cooperării și coordonării între statele membre;
- (c) monitorizarea generală și evaluarea activităților EURES și verificarea desfășurării acesteia în conformitate cu Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 și cu prezenta decizie.

Articolul 5

Emblema EURES

Acronimul EURES se utilizează exclusiv pentru activitățile din cadrul EURES. El este ilustrat printr-o emblemă standard, definită printr-o reprezentare grafică.

Această emblemă este înregistrată ca marcă comunitară la Oficiul pentru Armonizarea Pieței Interne (OAPI). El poate fi utilizat de către membrii și partenerii EURES.

Articolul 6

Grupul strategic la nivel înalt

Se constituie un grup strategic la nivel înalt, format din directorii membrilor EURES și prezidat de un reprezentant al Comisiei. Acesta asistă Comisia în promovarea și supravegherea evoluției EURES.

Comisia consultă grupul strategic la nivel înalt cu privire la problemele referitoare la planificarea strategică, dezvoltarea, punerea în aplicare, monitorizarea și evaluarea serviciilor și activităților menționate în prezenta decizie, inclusiv:

- (a) cartă EURES, în conformitate cu articolul 8 alineatul (2);
- (b) liniile directoare EURES, în conformitate cu articolul 9 alineatul (1);
- (c) proiectul raportului anual al Comisiei prevăzut la articolul 19 alineatul (1) din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68;
- (d) raportul Comisiei către Parlamentul European, Consiliu și Comitetul Economic și Social, prezentat o dată la doi ani, conform articolului 19 alineatul (3) din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68.

La reuniunile grupului sunt invitați să participe șefii organizațiilor europene ale partenerilor sociali.

Grupul își definește metodele de lucru și își adoptă regulamentul de procedură. Ca regulă generală, el este convocat de două ori pe an de către președinte. Grupul emite avizele sale cu majoritate simplă.

Biroul de coordonare EURES asigură sprijin în probleme de secretariat.

Articolul 7

Grupul de lucru

Pentru a beneficia de asistență în dezvoltarea, punerea în aplicare și monitorizarea activităților EURES, Biroul de coordonare EURES poate institui un grup de lucru format din manageri EURES, reprezentând fiecare un membru EURES. Biroul de coordonare EURES invită reprezentanți ai partenerilor sociali europeni și, dacă este cazul, reprezentanți ai altor parteneri ai rețelei EURES, precum și experți care să asiste la reuniunile grupului de lucru.

Articolul 8

Carta EURES

(1) Biroul de coordonare EURES adoptă Carta EURES în conformitate cu procedurile definite la articolul 14 alineatul (2), articolul 15 alineatul (2), articolul 22 alineatul (1) literele (a) - (c) și articolul 23 din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68, după consultarea grupului strategic la nivel înalt EURES, înființat prin articolul 6 din prezenta decizie.

(2) Pe baza principiului conform căruia toate ofertele și cererile de muncă făcute publice de oricare dintre membrii și partenerii EURES trebuie să fie accesibile pe întreg teritoriul Comunității, Carta EURES conține în special:

- (a) descrierea activităților pe care le desfășoară membrii și partenerii EURES, inclusiv:
 - (i) serviciile de plasare a forței de muncă, inclusiv consiliere individualizată și sfaturi pentru clienți, indiferent dacă aceștia sunt persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, lucrători sau patroni;
 - (ii) dezvoltarea cooperării internaționale și transfrontaliere, inclusiv între serviciile pentru ocuparea forței de muncă și serviciile sociale, partenerii sociali și celelalte instituții interesate, în vederea îmbunătățirii funcționării piețelor muncii, a integrării acestora și a mobilității;

- (iii) promovarea monitorizării și evaluării coordonate a obstacolelor în calea mobilității, a surplusurilor și deficitelor de calificări și a fluxurilor de migrație;
- (b) obiectivele operaționale ale sistemului EURES, standardele de calitate aplicabile, precum și obligațiile membrilor și partenerilor EURES, inclusiv:
- (i) integrarea bazelor de date relevante ale membrilor cu privire la ofertele de locuri de muncă în baza de date a EURES, până la un termen ce urmează să fie precizat;
 - (ii) tipul de informații (de exemplu, informații privind piața muncii, informații privind condițiile de viață și de muncă, informații privind oferta și cererea de locuri de muncă, precum și obstacolele în calea mobilității) pe care trebuie să le furnizeze clienților lor, precum și restului rețelei;
 - (iii) formarea profesională și calificările necesare pentru personalul EURES, precum și condițiile și procedurile pentru organizarea vizitelor și misiunilor responsabililor;
 - (iv) întocmirea, prezentarea către Biroul de coordonare EURES și executarea planurilor de activitate, inclusiv norme specifice aplicabile activităților EURES transfrontaliere;
 - (v) condițiile ce reglementează utilizarea logo-ului EURES de către membri și parteneri;
 - (vi) principiile aplicabile monitorizării și evaluării activităților EURES;
- (c) procedurile de constituire a unui sistem uniform și a unor modele comune pentru schimbul de informații privind piața muncii și mobilitatea în cadrul rețelei EURES, în conformitate cu articolele 14-16 din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68, inclusiv informații privind locurile de muncă și un portal european privind posibilitățile de educație și de formare care urmează să fie încorporate pe un website integrat de informare cu privire la mobilitatea în materie de ocupare a forței de muncă.

Articolul 9

Linii directoare și planurile de activitate

(1) În conformitate cu Carta EURES prevăzută la articolul 8 și după consultarea grupului strategic la nivel înalt EURES prevăzută la articolul 6 din prezenta decizie, biroul de coordonare EURES stabilește linii directoare pentru activitățile EURES, pentru o perioadă de trei ani.

Aceste linii directoare indică în special condițiile pentru ajutorul financiar furnizat de Comunitatea Europeană în conformitate cu alineatul (4) din prezentul articol.

(2) Pe baza liniilor directoare, membrii rețelei EURES prezintă Biroului de coordonare EURES planurile de activitate respective, pentru perioada reglementată de liniile directoare. Planul de activitate trebuie să indice:

- (a) activitățile principale pe care membrii rețelei EURES urmează să le desfășoare în cadrul rețelei, inclusiv activitățile transnaționale, transfrontaliere și sectoriale prevăzute la articolul 17 din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68;
- (b) resursele umane și financiare alocate pentru punerea în aplicare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 partea a II-a;

- (c) măsurile de monitorizare și de evaluare a activităților prevăzute, inclusiv informațiile care trebuie furnizate Comisiei anual.

Planurile de activitate trebuie să cuprindă și o evaluare a activităților și a progreselor înregistrate în cursul perioadei precedente.

(3) Biroul de coordonare EURES examinează planurile de activitate și informațiile furnizate cu privire la punerea în aplicare a acestora, în vederea evaluării concordanței acestora cu liniile directoare și dispozițiile din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 partea a II-a. Rezultatele acestei evaluări sunt analizate anual împreună cu membrii rețelei EURES, în conformitate cu articolul 19 alineatul (1) din acest regulament, și sunt incluse în raportul Comisiei către Parlamentul European, Consiliu și Comitetul Economic și Social, prezentat o dată la doi ani conform dispozițiilor articolului 19 alineatul (3) din regulamentul menționat.

(4) Comisia poate acorda sprijin financiar pentru punerea în aplicare a planurilor de activitate, în conformitate cu dispozițiile care reglementează resursele bugetare corespunzătoare.

Articolul 10

Abrogarea

Decizia 93/569/CEE se abrogă. Cu toate acestea, această decizie continuă să se aplice în cazul activităților pentru care au fost depuse cereri înainte de intrarea în vigoare a prezentei decizii.

Articolul 11

Data aplicării

Prezenta decizie se aplică de la 1 martie 2003.

Articolul 12

Destinatari

Prezenta decizie se adresează statelor membre.

B. DREPRUL DE ȘEDERE

REGULAMENTUL (CEE) NR. 1251/70 AL COMISIEI

din 29 iunie 1970

privind dreptul lucrătorilor de a rămâne pe teritoriul unui stat membru
după ce au ocupat un loc de muncă

COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene și, în special, articolul 48 alineatul (3) litera (d) al acestuia, precum și articolul 2 din Protocolul privind Marele Ducat al Luxemburgului;

având în vedere avizul Parlamentului European³⁶;

întrucât Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului³⁷ din 15 octombrie 1968 și Directiva 68/360/CEE a Consiliului din 15 octombrie 1968³ au permis asigurarea liberei circulații a lucrătorilor în urma unei serii de măsuri care trebuie îndeplinite treptat; întrucât dreptul de ședere dobândit de lucrătorii activi are ca și corolar dreptul acestor lucrători, garantat prin tratat, de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după ce au ocupat un loc de muncă; întrucât este important să fie stabilite condițiile de exercitare a acestui drept;

întrucât regulamentul Consiliului și directiva Consiliului menționate cuprind dispozițiile corespunzătoare privind dreptul de ședere al lucrătorilor pe teritoriul unui stat membru în scopul desfășurării unei activități salariate; întrucât dreptul de a rămâne, prevăzut la art. 48 alin. (3) lit. (d) din tratat, este interpretat ca drept al lucrătorului de a-și menține reședința pe teritoriul unui stat membru după ce acesta încetează să mai ocupe un loc de muncă ;

întrucât mobilitatea forței de muncă în cadrul Comunității cere ca lucrătorii să poată ocupa succesiv mai multe locuri de muncă în mai multe state membre, fără ca prin aceasta să fie defavorizați;

întrucât este important ca, în primul rând, lucrătorului care locuiește pe teritoriul unui stat membru să i se garanteze dreptul de a rămâne pe acel teritoriu, după ce încetează să mai ocupe un loc de muncă în acel stat ca urmare a atingerii vârstei de pensionare sau din cauza incapacității permanente de muncă; întrucât este totuși important, în egală măsură, să se asigure acest drept lucrătorului care, după o perioadă de activitate salariată și de ședere pe teritoriul unui stat membru, ocupă un loc de muncă salariat pe teritoriul altui stat membru, păstrându-și în continuare reședința pe teritoriul primului stat membru;

întrucât, la stabilirea condițiilor în care ia naștere dreptul de a rămâne, trebuie să se aibă în vedere motivele care au condus la încetarea activității pe teritoriul statului membru respectiv și, în special, diferența dintre pensionare, încetarea normală și previzibilă a vieții profesionale și incapacitatea de muncă ce conduce la o încetare prematură și imprevizibilă a activității; întrucât trebuie stabilite condiții speciale pentru cazul încetării activității ca rezultat al unui accident de muncă sau al unei boli profesionale sau pentru cazul în care soțul lucrătorului este sau a fost resortisant al statului membru respectiv;

întrucât lucrătorul, care a ajuns la încheierea activității sale profesionale, trebuie să dispună de un termen corespunzător pentru a decide unde dorește să-și stabilească reședința finală;

întrucât exercitarea dreptului de a rămâne de către lucrător implică extinderea acestui drept asupra membrilor familiei acestuia; întrucât, în cazul decesului lucrătorului în cursul perioadei de activitate profesională, menținerea dreptului de ședere de către membrii de familie ai acestuia trebuie, de asemenea, să fie recunoscută și să facă obiectul unor condiții speciale;

întrucât persoanele cărora li se aplică dreptul de a rămâne trebuie să se bucure de egalitate de tratament cu lucrătorii resortisanți care și-au încetat activitatea profesională,

ADOPTĂ PREZENTUL REGULAMENT:

Articolul 1

Dispozițiile prezentului regulament se aplică resortisanților unui stat membru care au desfășurat o activitate în calitate de lucrători salariați pe teritoriul altui stat membru, precum și membrilor familiei acestora, astfel cum

³⁶ JO C 65, 5.6.1970, p. 16.

³⁷ JO L 257, 19.10.1968, p. 2.

³ JO L 257, 19.10.1968, p.13.

sunt definiți la articolul 10 din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității.

Articolul 2

(1) Au dreptul de a rămâne permanent pe teritoriul unui stat membru următoarele persoane:

- (a) lucrătorul care, la data încetării activității sale, a atins vârsta prevăzută de legislația statului membru respectiv pentru a beneficia de dreptul la pensie pentru limită de vârstă și care a ocupat un loc de muncă în cursul a cel puțin ultimelor douăsprezece luni și a locuit în acel stat cel puțin trei ani fără întrerupere;
- (b) lucrătorul care, după ce a locuit mai mult de doi ani fără întrerupere pe teritoriul aceluia stat, încetează să mai ocupe un loc de muncă în calitate de salariat ca urmare a incapacității permanente de muncă. În cazul în care incapacitatea este rezultatul unui accident de muncă sau al unei boli profesionale care îl îndreptățește la o pensie plătită total sau parțial de o instituție publică din statul respectiv, nu se cere nici o condiție privind durata șederii.
- (c) lucrătorul care, după trei ani de activitate salariată și ședere neîntrerupte pe teritoriul aceluia stat, ocupă un loc de muncă salariat pe teritoriul altui stat membru, păstrându-și reședința pe teritoriul primului stat, unde se întoarce, de regulă, zilnic sau cel puțin odată pe săptămână.

Perioadele de activitate salariată petrecute astfel pe teritoriul celui alt stat membru sunt considerate, în scopul dobândirii drepturilor la care se face referire la paragrafele (a) și (b), ca fiind efectuate pe teritoriul statului de reședință.

2. Condițiile privind durata șederii și de activitate salariată prevăzute la alineatul (1) litera (a) și condiția privind durata șederii prevăzută la alineatul (1) litera (b) nu se impun dacă soțul lucrătorului este resortisant al statului membru în cauză sau dacă a pierdut cetățenia aceluia stat prin căsătoria cu acest lucrător.

Articolul 3

(1) Membrii de familie ai unui lucrător menționați la articolul 1 din prezentul regulament, care locuiesc împreună cu acesta pe teritoriul unui stat membru, au dreptul să rămână acolo permanent, chiar și după decesul acestuia, dacă lucrătorul a dobândit dreptul de a rămâne pe teritoriul statului respectiv în conformitate cu articolul 2.

(2) Cu toate acestea, în cazul în care lucrătorul decedează în cursul activității sale profesionale și înainte de a fi dobândit dreptul de a rămâne pe teritoriul statului în cauză, membrii de familie au dreptul să rămână permanent acolo, cu condiția ca:

- lucrătorul, la data decesului său, să fi locuit fără întrerupere cel puțin doi ani pe teritoriul aceluia stat membru sau
- decesul să fi survenit ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale sau
- soțul supraviețuitor să fie resortisant al statului de reședință sau să fi pierdut cetățenia aceluia stat prin căsătoria cu lucrătorul respectiv.

Articolul 4

(1) Continuitatea șederii, prevăzută la articolul 2 alineatul (1) și la articolul 3 alineatul (2), poate fi dovedită prin orice mijloc de probă admisibil în țara de reședință. Aceasta nu este afectată de absențele temporare care nu depășesc în total trei luni pe an și nici de absențele mai lungi cauzate de îndeplinirea serviciului militar obligatoriu.

(2) Perioadele de șomaj involuntar, constatate în mod corespunzător de oficiul de forță de muncă competent, precum și absențele cauzate de boală sau accidente, sunt considerate ca perioade de activitate în sensul articolului 2 alineatul (1).

Articolul 5

(1) Titularul dreptului de a rămâne pe teritoriu poate exercita acest drept în termen de doi ani din momentul în care dreptul se naște în conformitate cu articolul 2 alineatul (1) literele (a) și (b) și cu articolul

3. În această perioadă, titularul poate să părăsească teritoriul statului membru fără ca prin aceasta să fie adusă atingere dreptului de a rămâne.

(2) Persoanei în cauză nu i se solicită să îndeplinească nici o formalitate cu privire la exercitarea dreptului de a rămâne.

Articolul 6

(1) Beneficiarii prezentului regulament au dreptul la un permis de ședere care:

- (a) se eliberează și se reînnoiește gratuit sau contra unei sume al cărei quantum nu poate depăși quantumul taxelor aplicate cetățenilor pentru eliberarea sau reînnoirea cărților de identitate;
- (b) trebuie să fie valabil pe tot teritoriul statului membru care l-a eliberat;
- (c) trebuie să aibă o valabilitate de cel puțin cinci ani și să poată fi reînnoit în mod automat.

(2) Perioadele de întrerupere a șederii ce nu depășesc șase luni consecutive nu afectează valabilitatea permisului de ședere.

Articolul 7

Dreptul la un tratament egal, prevăzut de Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului, se aplică tuturor beneficiarilor prezentului regulament.

Articolul 8

(1) Prezentul regulament nu aduce atingere actelor cu putere de lege și actelor administrative ale unui stat membru ale căror dispoziții sunt mai favorabile resortisanților altor state membre.

(2) Statele membre facilitează readmisia pe teritoriul lor a lucrătorilor care au părăsit aceste teritorii după ce au locuit permanent acolo o perioadă îndelungată și au ocupat un loc de muncă acolo și care doresc să se reîntoarcă după ce au atins vârsta de pensionare sau se află în incapacitate permanentă de muncă.

Articolul 9

(1) Ținând seama de situația demografică a Marelui Ducat al Luxemburgului, Comisia poate stabili, la cererea acestui stat, condiții diferite de cele prevăzute prin prezentul regulament privind exercitarea dreptului de a rămâne pe teritoriul Marelui Ducat al Luxemburgului.

(2) În termen de două luni de la primirea cererii care cuprinde toate detaliile corespunzătoare, Comisia adoptă o decizie motivată.

Comisia notifică această decizie Marelui Ducat al Luxemburgului și informează celelalte state membre în acest sens.

Prezentul regulament este obligatoriu în toate elementele sale și se aplică direct în toate statele membre.

**DIRECTIVA 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului
din 29 aprilie 2004**

privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 și de abrogare a Directivelor 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE și 93/96/CEE³⁸

(Text cu relevanță pentru SEE)

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene și, în special, articolele 12, 18, 40, 44 și 52 ale acestuia,

având în vedere propunerea Comisiei³⁹,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European⁴⁰,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor⁴¹,

hotărând în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 251 din tratat⁴²,

Întrucât:

- (1) Cetățenia Uniunii conferă fiecărui cetățean al Uniunii un drept fundamental și individual la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre, sub rezerva limitărilor și condițiilor prevăzute de tratat și a măsurilor adoptate în scopul aplicării acestuia.
- (2) Libera circulație a persoanelor constituie una dintre libertățile fundamentale ale pieței interne, care reprezintă un spațiu fără frontiere interne, în care libertatea este asigurată în conformitate cu dispozițiile tratatului.
- (3) Cetățenia Uniunii ar trebui să constituie statutul fundamental al resortisanților din statele membre, dacă aceștia își exercită dreptul la liberă circulație și ședere. Este așadar necesar să se codifice și să se revizuiască instrumentele comunitare existente care tratează în mod separat lucrătorii care desfășoară activități salariate, cei care desfășoară activități independente, precum și studenții și alte persoane inactive, în scopul simplificării și întăririi dreptului la liberă circulație și ședere pentru toți cetățenii Uniunii.
- (4) În scopul remedierii acestei abordări sectoriale și fragmentate a dreptului la liberă circulație și ședere, precum și pentru facilitarea exercitării acestui drept, este necesar să existe un singur act legislativ care să modifice Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului din 15 octombrie 1968 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității⁴³ și să se abroge următoarele acte: Directiva 68/360/CEE a Consiliului din 15 octombrie 1968 privind desființarea restricțiilor de circulație și ședere în cadrul Comunității pentru lucrătorii din statele membre și familiile acestora⁴⁴, Directiva 73/148/CEE a Consiliului din 21 mai 1973

³⁸ JO ediție specială 2007.

³⁹ JO C 270 E, 25.9.2001, p. 150.

⁴⁰ JO C 149, 21.6.2002, p. 46.

⁴¹ JO C 192, 12.8.2002, p. 17.

⁴² Avizul Parlamentului European din 11 februarie 2003 (JO C 43 E, 19.2.2004, p. 42), poziția comună a Consiliului din 5 decembrie 2003 (JO C 54 E, 2.3.2004, p. 12) și poziția Parlamentului European din 10 martie 2004 (nepublicată încă în *Jurnalul Oficial*).

⁴³ JO L 257, 19.10.1968, p. 2, regulament modificat ultima dată de Regulamentul (CEE) nr. 2434/92 (JO L 245, 26.8.1992, p. 1).

⁴⁴ JO L 257, 19.10.1968, p. 13, directivă modificată ultima dată de Actul de aderare din 2003.

privind eliminarea restricțiilor de circulație și ședere în cadrul Comunității pentru resortisanții statelor membre în materie de stabilire și de prestare de servicii⁴⁵, Directiva 90/364/CEE a Consiliului din 28 iunie 1990 privind dreptul de ședere⁴⁶, Directiva 90/365/CEE a Consiliului din 28 iunie 1990 privind dreptul de ședere a persoanelor salariate și nesalariate care și-au încetat activitatea profesională⁴⁷ și Directiva 93/96/CEE a Consiliului din 29 octombrie 1993 privind dreptul de ședere al persoanelor aflate la studii⁴⁸.

- (5) Pentru a se putea exercita în condiții obiective de libertate și demnitate, dreptul tuturor cetățenilor Uniunii la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre ar trebui să fie acordat și membrilor familiilor acestora, indiferent de cetățenie. În sensul prezentei directive, definiția „membrilor de familie” ar trebui să includă partenerul înregistrat, în cazul în care legislația statului membru gazdă tratează parteneriatul înregistrat drept un echivalent al căsătoriei.
- (6) În scopul menținerii unității familiei în sens larg și fără a aduce atingere interzicerii discriminării pe criteriul cetățeniei, situația persoanelor care nu sunt incluse în definiția membrilor de familie în conformitate cu prezenta directivă și care, prin urmare, nu se bucură automat de dreptul de intrare și ședere în statul membru gazdă ar trebui să fie examinată de statul membru gazdă pe baza propriei legislații interne, pentru a decide dacă se poate acorda intrarea și șederea unor asemenea persoane, luând în considerare relația lor cu cetățeanul Uniunii sau orice alte împrejurări, precum dependența lor financiară sau fizică de cetățeanul Uniunii.
- (7) Formalitățile legate de libera circulație a cetățenilor Uniunii pe teritoriul statelor membre ar trebui să fie clar definite, fără a se aduce atingere dispozițiilor aplicabile la controalele la frontierele naționale.
- (8) În scopul facilitării liberei circulații a membrilor de familie care nu sunt resortisanți ai unui stat membru, cei care au obținut deja un permis de ședere ar trebui să fie scutiți de necesitatea de a obține o viză de intrare în sensul Regulamentului (CE) nr. 539/2001 al Consiliului din 15 martie 2001, care enumeră țările terțe ale căror resortisanți trebuie să posede vize pentru a traversa frontierele externe ale statelor membre, precum și cele ale căror resortisanți sunt scutiți de această cerință⁴⁹ sau, dacă este cazul, în sensul legislației interne aplicabile.
- (9) Cetățenii Uniunii ar trebui să beneficieze de dreptul de ședere în statul membru gazdă pentru o perioadă de cel mult trei luni, fără a face obiectul nici unei condiții sau formalități, alta decât cerința de a deține o carte de identitate valabilă sau un pașaport valabil, fără a se aduce atingere unui tratament mai favorabil aplicabil persoanelor care caută de lucru, conform jurisprudenței Curții de Justiție.
- (10) În același timp, persoanele care își exercită dreptul de ședere nu trebuie să devină o sarcină excesivă pentru sistemul de asistență socială din statul membru gazdă în timpul unei perioade inițiale de ședere. Prin urmare, dreptul de ședere pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora ar trebui să facă obiectul anumitor condiții, dacă perioadele de ședere depășesc trei luni.
- (11) Dreptul fundamental și personal de ședere în alt stat membru este conferit în mod direct prin tratat cetățenilor Uniunii și nu depinde de îndeplinirea anumitor proceduri administrative.
- (12) În cazul perioadelor de ședere care depășesc trei luni, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea să ceară cetățenilor Uniunii să se înregistreze la autoritățile competente de la locul de ședere, lucru atestat printr-un certificat de înregistrare eliberat în acest scop.

⁴⁵ JO L 172, 28.6.1973, p. 14.

⁴⁶ JO L 180, 13.7.1990, p. 26.

⁴⁷ JO L 180, 13.7.1990, p. 28.

⁴⁸ JO L 317, 18.12.1993, p. 59.

⁴⁹ JO L 81, 21.3.2001, p. 1, regulament modificat ultima dată de Regulamentul (CE) nr. 453/2003 (JO L 69, 13.3.2003, p. 10).

- (13) Obligația de a avea un permis de ședere trebuie limitată la membrii familiilor cetățenilor Uniunii care nu sunt resortisanți ai unui stat membru, în cazul unor perioade de ședere care depășesc trei luni.
- (14) Documentele doveditoare cerute de autoritățile competente pentru eliberarea unui certificat de înregistrare sau a unui permis de ședere ar trebui să fie specificate pe larg, pentru a se evita ca practicile administrative sau interpretările divergente să constituie un obstacol disproporționat în calea exercitării dreptului de ședere de către cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora.
- (15) Este necesar să fie conferită o protecție juridică membrilor familiei în caz de deces al cetățeanului Uniunii, de divorț, de anulare a căsătoriei sau de încetare a unui parteneriat înregistrat. Cu respectul cuvenit vieții de familie și demnității umane, precum și în anumite condiții în scopul evitării abuzurilor, este necesar, prin urmare, să se ia măsuri care să asigure că, în asemenea situații, membrii familiei care își au deja reședința pe teritoriul statului membru gazdă își păstrează dreptul de ședere exclusiv pe bază individuală.
- (16) Atât timp cât beneficiarii dreptului de ședere nu devin o sarcină excesivă pentru sistemul de asistență socială al statului membru gazdă, aceștia nu ar trebui să fie expulzați. Prin urmare, o măsură de expulzare nu poate constitui consecința automată a recurgerii la asistența socială. Statul membru gazdă ar trebui să verifice dacă, într-un asemenea caz, nu este vorba despre dificultăți temporare și să ia în considerare perioada de ședere, circumstanțele personale și cuantumul ajutoarelor acordate pentru a determina dacă beneficiarul constituie o sarcină excesivă pentru sistemul său de asistență socială și de a proceda, dacă este cazul, la expulzarea sa. Măsura de expulzare nu ar trebui în nici un caz să se adopte împotriva lucrătorilor care desfășoară activități salariate, a celor care desfășoară activități independente sau a persoanelor care caută de lucru, astfel cum sunt acestea definite de Curtea de Justiție, decât din motive ce țin de ordinea publică sau de siguranța publică.
- (17) Faptul că cetățenii Uniunii care au ales să se stabilească pe termen lung în statul membru gazdă se bucură de dreptul de ședere permanentă ar întări sentimentul cetățeniei Uniunii și este un element cheie în promovarea coeziunii sociale, care reprezintă unul dintre obiectivele fundamentale ale Uniunii. Este necesar, așadar, să se prevadă dreptul de ședere permanentă pentru toți cetățenii Uniunii și pentru membrii familiilor acestora care au locuit în statul membru gazdă o perioadă neîntreruptă de cinci ani, în conformitate cu condițiile prevăzute de prezenta directivă, fără să fi făcut obiectul unei măsuri de expulzare.
- (18) Pentru a constitui un mijloc autentic de integrare în cadrul societății statului membru gazdă în care cetățeanul Uniunii își are reședința, dreptul de ședere permanentă, odată ce a fost obținut, nu ar trebui supus nici unei condiții.
- (19) Anumite avantaje specifice, proprii cetățenilor Uniunii care desfășoară activități salariate sau activități independente, precum și membrilor familiilor acestora, avantaje care pot permite acestor persoane să dobândească dreptul de ședere permanentă înainte de a-și fi avut reședința timp de cinci ani în statul membru gazdă, ar trebui să fie menținute, ca drepturi câștigate, conferite prin Regulamentul (CEE) nr. 1251/70 al Comisiei din 29 iunie 1970 privind dreptul lucrătorilor de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după ce au fost angajați în acel stat⁵⁰ și Directiva 75/34/CEE a Consiliului din 17 decembrie 1974 privind dreptul resortisanților unui stat membru de a rămâne pe teritoriul altui stat membru după ce au desfășurat o activitate independentă în acesta din urmă⁵¹.
- (20) În conformitate cu interzicerea discriminării pe criteriul cetățeniei, toți cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora care locuiesc într-un stat membru în temeiul prezentei directive ar trebui să beneficieze, în statul membru respectiv, de un tratament egal cu cel al resortisanților în materiile cărora li se aplică tratatul, sub rezerva dispozițiilor speciale care sunt prevăzute în mod expres de tratat și de dreptul derivat.

⁵⁰ JO L 142, 30.6.1970, p. 24.

⁵¹ JO L 14, 20.1.1975, p. 10.

- (21) Cu toate acestea, ar trebui ca statul membru gazdă să fie liber să decidă dacă înțelege să acorde asistență socială în cursul primelor trei luni de ședere, sau pe o perioadă mai lungă în cazul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, persoanelor altele decât cele care desfășoară activități salariate sau activități independente, persoanelor care își păstrează acest statut și membrilor familiilor acestora sau dacă va acorda acestor persoane burse pe durata studiilor, inclusiv a formării profesionale, înainte ca acestea să primească dreptul de ședere permanentă.
- (22) Tratatul permite introducerea de restrângeri ale dreptului de liberă circulație și de ședere liberă pentru motive ce țin de ordinea publică, siguranța publică sau sănătatea publică. Pentru a se asigura o definire mai strictă a condițiilor și garanțiilor procedurale sub rezerva cărora cetățenilor Uniunii și membrilor familiilor acestora li se poate refuza dreptul de intrare sau pot fi expulzați, prezenta directivă ar trebui să înlocuiască Directiva 64/221/CEE a Consiliului din 25 februarie 1964 privind coordonarea măsurilor speciale referitoare la circulația și șederea străinilor, justificate de motive de ordine publică, siguranță publică sau sănătate publică⁵².
- (23) Expulzarea cetățenilor Uniunii și a membrilor familiilor lor din motive de ordine publică sau de siguranță publică este o măsură care poate afecta grav persoanele care, folosindu-se de drepturile și libertățile conferite prin Tratat, s-au integrat în mod real în statul membru gazdă. Domeniul de aplicare al unor asemenea măsuri trebuie prin urmare să fie restrâns, în conformitate cu principiul proporționalității, pentru a se ține seama de gradul de integrare al persoanelor în cauză, de durata șederii acestora în statul membru gazdă, de vârsta, de starea lor de sănătate, de situația lor familială și economică, precum și de legăturile lor cu țara de origine.
- (24) În consecință, cu cât este mai mare gradul de integrare al cetățenilor Uniunii și al membrilor familiilor lor în statul membru gazdă, cu atât ar trebui să fie mai mare gradul lor de protecție împotriva expulzării. O măsură de expulzare îndreptată împotriva unor cetățeni ai Uniunii care au locuit mulți ani pe teritoriul statului membru gazdă și, în special, dacă s-au născut și și-au avut reședința acolo întreaga lor viață, ar trebui să se ia numai în împrejurări excepționale, pentru motive imperative ce țin de siguranța publică. De asemenea, astfel de împrejurări excepționale ar trebui avute în vedere și în cazul unei măsuri de expulzare luate împotriva unor minori, pentru a se proteja legăturile acestora cu familia, în conformitate cu Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile copilului, încheiată la 20 noiembrie 1989.
- (25) Ar trebui de asemenea să fie prevăzute în detaliu garanții procedurale pentru a se asigura un înalt nivel de protecție a drepturilor cetățenilor Uniunii și a membrilor familiilor lor, în eventualitatea că acestora li se refuză dreptul de intrare sau ședere în alt stat membru, precum și pentru a se respecta principiul conform căruia orice acțiune întreprinsă de autorități trebuie să fie motivată corespunzător.
- (26) În orice caz, o cale judiciară de atac ar trebui să fie disponibilă cetățenilor Uniunii și membrilor familiilor acestora în cazul în care li s-a refuzat dreptul de intrare sau de ședere în alt stat membru.
- (27) În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție, care interzice statelor membre să adopte, față de destinatarii prezentei directive, măsuri de interzicere a intrării pe teritoriul lor, pe toată durata vieții, este necesar să se confirme că acei cetățeni ai Uniunii și membri familiilor acestora cu privire la care a fost luată măsura interzicerii intrării pe teritoriul unui stat membru ar trebui să aibă dreptul de a formula o nouă cerere după un termen rezonabil și, în orice caz, după o perioadă de trei ani de la punerea în executare a deciziei definitive de interzicere a intrării.
- (28) Pentru a se proteja împotriva abuzurilor de drept sau a fraudelor și, în special, împotriva căsătoriilor de conveniență sau a altor forme de uniune contractate exclusiv în scopul de a beneficia de libertatea de circulație și ședere, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea să adopte măsurile necesare.

⁵² JO 56, 04.4.1964, p. 850, directivă modificată ultima dată de Directiva 75/35/CEE (JO 14, 20.1.1975, p. 14).

- (29) Prezenta directivă nu ar trebui să aducă atingere dispozițiilor naționale mai favorabile.
- (30) În vederea examinării posibilităților de a facilita exercitarea dreptului la liberă circulație și ședere, Comisia ar trebui să întocmească un raport pentru a se evalua oportunitatea prezentării oricărei propuneri necesare în acest scop, în special cu privire la extinderea necondiționată a perioadei de ședere.
- (31) Prezenta directivă respectă drepturile și libertățile fundamentale, precum și principiile recunoscute în special de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. În conformitate cu principiul interzicerii discriminării prevăzut de Cartă, statele membre ar trebui să pună în aplicare prezenta directivă fără să facă nici o discriminare între beneficiarii prezentei directive pe criterii de sex, rasă, culoare, origini etnice sau sociale, caracteristici genetice, limbă, religie sau convingeri, opinii politice sau de altă natură, apartenenței la o minoritate etnică, avere, naștere, invaliditate, vârstă sau orientare sexuale,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Articolul întâi

Obiectul

Prezenta directivă stabilește:

- (a) condițiile de exercitare a dreptului la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre de către cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora;
- (b) dreptul de ședere permanentă pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora;
- (c) restrângerile drepturilor menționate la literele (a) și (b) pentru motive de ordine publică, siguranță publică sau sănătate publică.

Articolul 2

Definiții

În sensul prezentei directive:

1. prin „cetățean al Uniunii” se înțelege orice persoană având cetățenia unui stat membru;
2. prin „membru de familie” se înțelege:
 - (a) soțul;
 - (b) partenerul cu care cetățeanul Uniunii a contractat un parteneriat înregistrat, în temeiul legislației unui stat membru, dacă, potrivit legislației statului membru gazdă, parteneriatele înregistrate sunt considerate drept echivalente căsătoriei și în conformitate cu condițiile prevăzute de legislația relevantă a statului membru gazdă;

- (c) descendenții direcți în vârstă de cel mult 21 de ani sau care se află în întreținerea sa, precum și descendenții direcți ai soțului sau ai partenerului, conform definiției de la litera (b);
 - (d) ascendenții direcți care se află în întreținere și cei ai soțului sau ai partenerului, conform definiției de la litera (b);
3. prin „stat membru gazdă” se înțelege statul membru în care se deplasează un cetățean al Uniunii în scopul de a-și exercita dreptul la liberă circulație și ședere.

Articolul 3

Destinatarii

(1) Prezenta directivă se aplică oricărui cetățean al Uniunii care se deplasează sau își are reședința într-un stat membru, altul decât cel al cărui resortisant este, precum și membrilor familiei sale, conform definiției de la articolul 2 punctul 2, care îi însoțesc sau li se alătură.

(2) Fără a aduce atingere vreunui drept individual de liberă circulație și ședere pe care persoanele în cauză îl pot avea în nume propriu, statul membru gazdă facilitează, în conformitate cu legislația sa internă, intrarea și șederea următoarelor persoane:

- (a) orice alți membri de familie, indiferent de cetățenia lor, care nu se încadrează în definiția de la articolul 2 punctul 2 și care, în țara din care au venit, se află în întreținerea sau sunt membri ai gospodăriei cetățeanului Uniunii care beneficiază de dreptul de ședere cu titlu principal sau dacă din motive grave de sănătate este necesară în mod imperativ îngrijirea personală a membrului familiei de către cetățeanul Uniunii;
- (b) partenerul cu care cetățeanul Uniunii are o relație durabilă, atestată corespunzător.

Statul membru gazdă întreprinde o examinare amănunțită a situației personale și justifică refuzul acordării dreptului de intrare sau ședere acestor persoane.

CAPITOLUL II

Dreptul de ieșire și intrare

Articolul 4

Dreptul de ieșire

(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor privind documentele de călătorie aplicabile controalelor la frontierele naționale, toți cetățenii Uniunii care dețin cărți de identitate valabile sau pașapoarte valabile și membrii familiei acestora care nu au cetățenia unui stat membru și care dețin pașapoarte valabile au dreptul de a părăsi teritoriul unui stat membru pentru a se deplasa în alt stat membru.

(2) Persoanelor menționate la alineatul (1) nu le pot fi impuse vize de ieșire și nici alte formalități echivalente.

(3) Hotărând în conformitate cu legislația proprie, statele membre eliberează și reinnoiesc cetățenilor lor cărțile de identitate sau pașapoartele care le atestă cetățenia.

(4) Pașaportul trebuie să fie valabil cel puțin pentru toate statele membre și pentru țările prin care titularul unui astfel de document trebuie să tranziteze direct atunci când călătorește între statele membre. În cazul în care

legislația unui stat membru nu prevede eliberarea de cărți de identitate, perioada de valabilitate a unui pașaport eliberat sau reînnoit este de cel puțin cinci ani.

Articolul 5

Dreptul de intrare

(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor privind documentele de călătorie aplicabile controalelor la frontierele naționale, statele membre permit intrarea pe teritoriul lor a cetățenilor Uniunii care dețin cărți de identitate valabile sau pașapoarte valabile, precum și a membrilor familiilor acestora care nu au cetățenia unui stat membru și care dețin pașapoarte valabile.

Cetățenilor Uniunii nu le pot fi impuse vize de ieșire și nici alte formalități echivalente.

(2) Membrilor de familie care nu au cetățenia unui stat membru li se cere numai să posedă o viză de intrare în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 539/2001 sau, dacă este cazul, cu legislația internă. În sensul prezentei directive, deținerea permisului de ședere valabil menționat la articolul 10 scutește membrii de familie de obligația de a obține o viză.

Statele membre acordă acestor persoane toate facilitățile pentru a obține vizele necesare. Aceste vize se eliberează gratuit, în cel mai scurt termen și pe baza unei proceduri accelerate.

(3) Statul membru gazdă nu aplică ștampila de intrare sau de ieșire în pașaportul membrilor de familie care nu au cetățenia unui stat membru, dacă aceștia prezintă permisul de ședere menționat la articolul 10.

(4) În cazul în care un cetățean al Uniunii sau un membru al familiei acestuia care nu are cetățenia unui stat membru nu posedă documentele de călătorie necesare sau, după caz, viza necesară, statul membru în cauză acordă acestor persoane, înainte de a proceda la expulzarea acestora, toate mijloacele rezonabile pentru a le permite să obțină, într-un termen rezonabil, documentele necesare sau pentru a confirma ori a dovedi prin alte mijloace că beneficiază de dreptul de liberă circulație și ședere.

(5) Statul membru poate cere persoanei în cauză să-și raporteze prezența pe teritoriul său într-un termen rezonabil și nediscriminatoriu. Nerespectarea acestei cerințe poate face persoana respectivă pasibilă de sancțiuni nediscriminatorii și proporționale.

CAPITOLUL III

Dreptul de ședere

Articolul 6

Dreptul de ședere pentru o perioadă de cel mult trei luni

(1) Cetățenii Uniunii au dreptul de ședere pe teritoriul altui stat membru pe o perioadă de cel mult trei luni fără nici o altă condiție sau formalitate în afara cerinței de a deține o carte de identitate valabilă sau un pașaport valabil.

(2) Dispozițiile alineatului (1) se aplică și membrilor de familie care dețin un pașaport valabil, care nu au cetățenia unui stat membru și care îl însoțesc pe cetățeanul Uniunii ori se alătură acestuia.

Articolul 7

Dreptul de ședere pentru o perioadă mai mare de trei luni

(1) Toți cetățenii Uniunii au dreptul de ședere pe teritoriul altui stat membru pentru o perioadă mai mare de trei luni în cazurile în care:

- (a) sunt lucrători care desfășoară activități salariate sau activități independente în statul membru gazdă sau
- (b) dispun de suficiente resurse pentru ei și pentru membrii familiilor lor, astfel încât să nu devină o sarcină pentru sistemul de asistență socială al statului membru gazdă în cursul șederii și dețin asigurări medicale complete în statul membru gazdă sau
- (c) – sunt înscrși într-o instituție privată sau publică, acreditată sau finanțată de către statul membru gazdă pe baza legislației sau practicilor sale administrative, cu scopul principal de a urma studii, inclusiv de formare profesională și
 - dețin asigurări medicale complete în statul membru gazdă și asigură autoritatea națională competentă, printr-o declarație sau o altă procedură echivalentă la propria alegere, că posedă suficiente resurse pentru ei înșiși și pentru membrii de familie, astfel încât să nu devină o povară pentru sistemul de asistență socială al statului membru gazdă în timpul perioadei de ședere; sau
- (d) sunt membri de familie care însoțesc ori se alătură unui cetățean al Uniunii care îndeplinește el însuși condițiile menționate la literele (a), (b) sau (c).

(2) Dreptul de ședere prevăzut la alineatul (1) se extinde asupra membrilor de familie care nu au cetățenia unui stat membru, în cazul în care însoțesc ori se alătură cetățeanului Uniunii în statul membru gazdă, cu condiția ca cetățeanul Uniunii să îndeplinească condițiile menționate la alineatul (1) literele (a), (b) sau (c).

(3) În sensul alineatului (1) litera (a), un cetățean al Uniunii care nu mai desfășoară o activitate salariată sau o activitate independentă își menține statutul de lucrător salariat sau de lucrător care desfășoară o activitate independentă în următoarele condiții:

- (a) se află în incapacitate temporară de a munci, ca rezultat al unei boli sau al unui accident;
- (b) este înregistrat în mod corespunzător ca fiind în șomaj involuntar, după ce a fost angajat pe o perioadă de peste un an, și s-a înregistrat ca persoană care caută de lucru la serviciul competent de ocupare a forței de muncă;
- (c) este înregistrat în mod corespunzător ca fiind în șomaj involuntar, după ce a îndeplinit un contract de muncă pe termen limitat, cu durată de sub un an, sau după ce a devenit șomer în mod involuntar în timpul primelor douăsprezece luni și s-a înregistrat ca persoană care caută de lucru la serviciul competent de ocupare a forței de muncă. În acest caz, statutul de lucrător se menține pentru o perioadă de cel puțin șase luni;
- (d) începe un stagiu de formare profesională. Cu excepția cazului în care se află în șomaj involuntar, menținerea statutului de lucrător presupune ca pregătirea să aibă legătură cu activitatea profesională anterioară.

(4) Prin derogare de la dispozițiile alineatului (1) litera (d) și ale alineatului (2) de mai sus, numai soțul, partenerul înregistrat în înțelesul articolului 2 alineatul (2) litera (b) și copiii aflați în întreținere beneficiază de drept de ședere în calitate de membri de familie ai unui cetățean al Uniunii ce îndeplinește condițiile prevăzute la alineatul (1) litera (c) de mai sus. Articolul 3 alineatul (1) se aplică în cazul rudelor directe pe linie ascendentă aflate în întreținerea cetățeanului Uniunii, precum și celor ale soțului sau ale partenerului înregistrat.

Articolul 8

Formalitățile administrative referitoare la cetățenii Uniunii

(1) Fără a aduce atingere articolului 5 alineatul (5), pentru perioade de ședere ce depășesc trei luni, statul membru gazdă poate cere cetățenilor Uniunii să se înregistreze la autoritățile competente.

(2) Termenul pentru înregistrare este de cel puțin trei luni de la data sosirii. Se eliberează imediat un certificat de înregistrare, care cuprinde numele și adresa persoanei înregistrate, precum și data înregistrării. Nerespectarea cerinței de înregistrare de către persoana respectivă o poate face pe aceasta pasibilă de sancțiuni nediscriminatorii și proporționale.

(3) Pentru a elibera certificatul de înregistrare, statul membru poate solicita numai următoarele:

- cetățenii Uniunii cărora li se aplică articolul 7 alineatul (1) litera (a) trebuie să prezinte o carte de identitate valabilă sau un pașaport valabil, o confirmare de angajare din partea angajatorului sau un certificat de angajare, ori o dovadă privind desfășurarea unei activități independente;
- cetățenii Uniunii cărora li se aplică articolul 7 alineatul (1) litera (b) trebuie să prezinte o carte de identitate valabilă sau un pașaport valabil și să furnizeze dovezi că îndeplinesc condițiile prevăzute de prezenta dispoziție;
- cetățenii Uniunii cărora li se aplică articolul 7 alineatul (1) litera (c) trebuie să prezinte o carte de identitate valabilă sau un pașaport valabil, să furnizeze dovezi privind înscrierea lor într-o instituție acreditată și faptul că posedă o asigurare medicală completă, precum și declarația sau procedura echivalentă menționată la articolul 7 alineatul (1) litera (c). Statele membre nu pot cere ca această declarație să precizeze valoarea resurselor.

(4) Statele membre nu pot stabili valoarea resurselor, pe care să le considere „resurse suficiente”, însă trebuie să ia în considerare situația personală a persoanei în cauză. În toate cazurile, această valoare nu poate fi mai mare decât pragul sub care resortisanții din statul membru gazdă pot beneficia de asistență socială sau, dacă acest criteriu nu este aplicabil, mai mare decât pensia minimă de asigurări sociale plătită de către statul membru gazdă.

(5) Pentru eliberarea certificatului de înregistrare membrilor de familie ai cetățenilor Uniunii, care sunt ei înșiși cetățeni ai Uniunii, statele membre pot solicita prezentarea următoarelor documente:

- (a) carte de identitate valabilă sau pașaport valabil;
- (b) un document care să ateste existența unei relații de familie sau a unui parteneriat înregistrat;
- (c) dacă este cazul, certificatul de înregistrare al cetățeanului Uniunii pe care îl însoțesc sau căruia i se alătură;
- (d) în cazurile prevăzute la articolul 2 alineatul (2) literele (c) și (d), documente care să dovedească faptul că sunt îndeplinite condițiile prevăzute de prezenta dispoziție;
- (e) în cazurile prevăzute la articolul 3 alineatul (2) litera (a), un document eliberat de autoritatea relevantă din țara de origine sau de proveniență care să ateste că persoanele în cauză se află în întreținerea ori sunt membri ai menajului cetățeanului Uniunii, ori o dovadă a existenței unor probleme grave de sănătate care necesită îngrijirea personală a membrului familiei de către cetățeanul Uniunii;

- (f) în cazurile prevăzute la articolul 3 alineatul (2) litera (b), dovada existenței unei relații durabile cu cetățeanul Uniunii.

Articolul 9

Formalitățile administrative referitoare la membrii de familie care nu sunt resortisanți ai unui stat membru

- (1) Statele membre eliberează un permis de ședere membrilor familiei unui cetățean al Uniunii care nu sunt resortisanți ai unui stat membru, în cazul în care perioada planificată de ședere depășește trei luni.
- (2) Termenul pentru prezentarea cererii de acordare a permisului de ședere este de cel puțin trei luni de la data sosirii.
- (3) Nerespectarea cerinței de a solicita un permis de ședere poate face persoana respectivă pasibilă de sancțiuni nediscriminatorii și proporționale.

Articolul 10

Eliberarea permiselor de ședere

- (1) Dreptul de ședere al membrilor de familie ai unui cetățean al Uniunii care nu sunt resortisanți ai unui stat membru se confirmă prin eliberarea unui document intitulat „Permis de ședere de membru de familie pentru un cetățean al Uniunii”, în termen de cel mult șase luni de la data la care aceștia prezintă cererea. O confirmare a depunerii cererii pentru permisul de ședere se eliberează imediat.
- (2) Pentru eliberarea permisului de ședere, statele membre solicită prezentarea următoarelor documente:
- (a) un pașaport valabil;
 - (b) un document care să ateste existența unei relații de familie sau a unui parteneriat înregistrat;
 - (c) certificatul de înregistrare sau, în absența unui sistem de înregistrare, orice altă dovadă că cetățeanul Uniunii pe care îl însoțesc sau căruia i se alătură își are reședința în țara membră gazdă;
 - (d) în cazurile prevăzute la articolul 2 alineatul (2) literele (c) și (d), documente care să dovedească îndeplinirea condițiilor prevăzute de prezenta dispoziție;
 - (e) în cazurile prevăzute la articolul 3 alineatul (2) litera (a), un document eliberat de autoritatea relevantă din țara de origine sau țara din care au sosit, care să ateste că persoanele în cauză se află în întreținerea ori sunt membri ai menajului cetățeanului Uniunii, ori o dovadă a existenței unor probleme grave de sănătate care să necesite îngrijirea personală a membrului familiei de către cetățeanul Uniunii;
 - (f) în cazurile prevăzute la articolul 3 alineatul (2) litera (b), dovada existenței unei relații durabile cu cetățeanul Uniunii.

Articolul 11

Valabilitatea permisului de ședere

(1) Permisul de ședere prevăzut la articolul 10 alineatul (1) este valabil timp de cinci ani de la data eliberării sau pe perioada prevăzută de ședere a cetățeanului Uniunii, în cazul în care această perioadă este mai mică de cinci ani.

(2) Valabilitatea permisului de ședere nu este afectată de absențe temporare care nu depășesc șase luni pe an sau de absențe de durată mai mare în vederea îndeplinirii serviciului militar obligatoriu, ori de o absență de maxim douăsprezece luni consecutive determinată de motive importante, precum sarcina și nașterea, boli grave, studiile sau formarea profesională ori detașarea în alt stat membru sau într-o țară terță.

Articolul 12

Păstrarea dreptului de ședere de către membrii de familie în eventualitatea decesului sau plecării cetățeanului Uniunii

(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor celui de-al doilea paragraf, decesul sau plecarea cetățeanului Uniunii din statul membru gazdă nu afectează dreptul de ședere al membrilor săi de familie care au cetățenia unui stat membru.

Înainte de a dobândi dreptul de ședere permanentă, persoanele în cauză trebuie să îndeplinească condițiile prevăzute la articolul 7 alineatul (1) litera (a), (b), (c) sau (d).

(2) Fără a aduce atingere dispozițiilor celui de-al doilea paragraf, decesul cetățeanului Uniunii nu atrage după sine pierderea dreptului de ședere al membrilor săi de familie care nu au cetățenia unui stat membru și care și-au avut reședința în statul membru gazdă în calitate de membri de familie timp de cel puțin un an înainte de decesul cetățeanului Uniunii.

Înainte de a dobândi dreptul de ședere permanentă, dreptul de ședere al persoanelor interesate rămâne supus obligației ca aceștia să poată dovedi că desfășoară o activitate salariată sau independentă sau că au suficiente resurse pentru ei înșiși și pentru membrii familiilor lor, astfel încât să nu devină o sarcină pentru sistemul de asistență socială al statului membru gazdă în timpul perioadei de ședere și că dețin o asigurare medicală completă, valabilă în statul membru gazdă ori că sunt membri ai unei familii constituite deja în statul membru gazdă de către o persoană care satisface aceste cerințe. Resursele suficiente sunt definite la articolul 8 alineatul (4).

Membrii de familie menționați mai sus își mențin dreptul de ședere exclusiv cu titlu personal.

(3) Plecarea cetățeanului Uniunii din statul membru gazdă sau decesul acestuia nu atrage pierderea dreptului de ședere pentru copiii săi sau pentru părintele care are custodia acestor copii, indiferent de cetățenie, atât timp cât aceștia își au reședința în statul membru gazdă și sunt înscriși într-o instituție de învățământ pentru a studia acolo, până la terminarea studiilor.

Articolul 13

Păstrarea dreptului de ședere de către membrii de familie în caz de divorț, de anulare a căsătoriei sau de încetare a parteneriatului înregistrat

(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor celui de-al doilea paragraf, divorțul, anularea căsătoriei cetățeanului Uniunii sau încetarea parteneriatului înregistrat menționat la articolul 2 alineatul (2) litera (b) nu afectează dreptul de ședere al membrilor familiei sale care au cetățenia unui stat membru.

Înainte de a dobândi dreptul de ședere permanentă, persoanele interesate trebuie să îndeplinească condițiile prevăzute la articolul 7 alineatul (1) litera (a), (b), (c) sau (d).

(2) Fără a aduce atingere dispozițiilor celui de-al doilea paragraf, divorțul, anularea căsătoriei sau încetarea parteneriatului înregistrat menționat la articolul 2 punctul 2 litera (b) nu atrag după sine pierderea dreptului de ședere al membrilor familiei unui cetățean al Uniunii care nu sunt resortisanți ai unui stat membru în cazurile în care:

- (a) înainte de inițierea procedurilor judiciare de divorț, de anulare a căsătoriei sau de încetare a parteneriatului înregistrat, căsătoria sau parteneriatul înregistrat a durat cel puțin trei ani, din care cel puțin un an în statul membru gazdă sau
- (b) prin acordul soților sau al partenerilor menționați la articolul 2 punctul 2 litera (b) ori prin hotărâre judecătorească, copiii cetățeanului Uniunii au fost încredințați soțului sau partenerului care nu are cetățenia unui stat membru sau
- (c) acest lucru este justificat de situații deosebit de dificile, precum faptul de a fi fost victima violenței în familie în perioada în care căsătoria sau parteneriatul înregistrat era încă în vigoare sau
- (d) prin acordul soților sau al partenerilor menționați la articolul 2 punctul 2 litera (b) sau prin hotărâre judecătorească, soțul ori partenerul care nu are cetățenia unui stat membru are dreptul de vizitare a copilului minor, cu condiția ca instanța judecătorească să fi hotărât că vizitele trebuie să aibă loc în statul membru gazdă și atât timp cât sunt necesare.

Înainte de a dobândi dreptul de ședere permanentă, dreptul de ședere al persoanelor interesate rămâne supus obligației ca aceștia să poată dovedi că desfășoară o activitate salariată sau independentă sau că au suficiente resurse pentru ei înșiși și pentru membrii familiilor lor, astfel încât să nu devină o sarcină pentru sistemul de asistență socială al statului membru gazdă în cursul șederii lor, precum și că dețin o asigurare medicală completă, valabilă în statul membru gazdă, ori că sunt membri ai familiei constituite deja în statul membru gazdă de către o persoană care îndeplinește aceste cerințe. Resursele suficiente sunt definite la articolul 8 alineatul (4).

Membrii de familie menționați mai sus își mențin dreptul de ședere exclusiv cu titlu personal.

Articolul 14

Păstrarea dreptului de ședere

(1) Cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora au dreptul de ședere prevăzut la articolul 6 atât timp cât nu devin o sarcină excesivă pentru sistemul de asistență socială al statului membru gazdă.

(2) Cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora au dreptul de ședere prevăzut la articolele 7, 12 și 13, atât timp cât îndeplinesc condițiile prevăzute de aceste articole.

În cazuri speciale, dacă există bănuiala rezonabilă potrivit căreia un cetățean al Uniunii sau membrii familiei acestuia nu îndeplinesc condițiile prevăzute la articolele 7, 12 și 13, statele membre pot verifica aceasta. Această verificare nu se realizează în mod sistematic.

(3) Recurgerea de către un cetățean al Uniunii sau de către un membru al familiei sale la sistemul de asistență socială al statului membru gazdă nu conduce în mod automat la luarea unei măsuri de expulzare.

(4) Prin derogare de la dispozițiile alineatelor (1) și (2) și fără a aduce atingere dispozițiilor capitolului VI, o măsură de expulzare nu poate fi în nici un caz adoptată împotriva unor cetățeni ai Uniunii sau membrilor de familie ai acestora în cazurile în care:

- (a) cetățenii în cauză ai Uniunii sunt lucrători care desfășoară activități salariate sau independente ori
- (b) cetățenii în cauză ai Uniunii au intrat pe teritoriul statului membru gazdă în căutarea unui loc de muncă. În acest caz, cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora nu pot fi expulzați atât timp cât cetățenii Uniunii pot dovedi că sunt în continuare în căutarea unui loc de muncă și că au șanse reale de a fi angajați.

Articolul 15

Garanțiile procedurale

- (1) Procedurile prevăzute la articolele 30 și 31 se aplică prin analogie oricărei decizii ce restrânge libera circulație a unui cetățean al Uniunii și a membrilor familiei acestuia pentru alte motive decât cele de ordine publică, siguranță publică sau sănătate publică.
- (2) Expirarea valabilității cărții de identitate sau a pașaportului în temeiul căruia persoana în cauză a intrat pe teritoriul statului membru gazdă și eliberate concomitent cu un certificat de înregistrare sau cu un permis de ședere nu constituie un motiv suficient de expulzare de către statul membru.
- (3) Statul membru gazdă nu poate însoți decizia de expulzare menționată la alineatul (1) de o interdicție de intrare pe teritoriul său.

CAPITOLUL IV

Dreptul de ședere permanentă

Secțiunea I

Eligibilitatea

Articolul 16

Regula generală

pentru cetățenii Uniunii și pentru membrii familiilor acestora

- (1) Cetățenii Uniunii care și-au avut reședința legală pe teritoriul statului membru gazdă în cursul unei perioade neîntrerupte de cinci ani dobândesc dreptul de ședere permanentă pe teritoriul acestuia. Acest drept nu face obiectul condițiilor prevăzute la capitolul III.
- (2) Alineatul (1) se aplică și în cazul membrilor de familie care nu au cetățenia unui stat membru și care și-au avut reședința legală împreună cu cetățeanul Uniunii în statul membru gazdă în cursul unei perioade neîntrerupte de cinci ani.
- (3) Continuitatea șederii nu este afectată de absențe temporare care nu depășesc un total de șase luni pe an sau de absențe de durată mai lungă în vederea îndeplinirii serviciului militar obligatoriu ori de o absență de maxim douăsprezece luni consecutive determinată de motive importante, precum sarcina și nașterea, boli grave, studiile sau formare profesională ori detașarea în alt stat membru sau într-o țară terță.
- (4) Odată dobândit, dreptul de ședere permanentă se pierde numai în cazul unei absențe din statul membru gazdă pe o perioadă care depășește doi ani consecutivi.

Articolul 17

Derogări
aplicabile lucrătorilor care și-au încetat activitatea în statul membru gazdă
și membrilor familiilor acestora

(1) Prin derogare de la dispozițiile articolului 16, dreptul de ședere permanentă în statul membru gazdă se acordă înaintea încheierii unei perioade neîntrerupte de ședere de cinci ani în cazurile în care:

(a) lucrătorul care desfășoară o activitate salariată sau independentă, în momentul în care și-a încetat activitatea, a împlinit vârsta prevăzută de legislația statului membru respectiv în vederea pensionării pentru limită de vârstă, ori lucrătorul care a încetat activitatea salariată ca urmare a pensionării anticipate a lucrat în statul membru respectiv cel puțin în cursul ultimelor douăsprezece luni precedente și și-a avut reședința pe teritoriul acestuia pe o perioadă neîntreruptă mai mare de trei ani.

În cazul în care legislația statului membru gazdă nu acordă dreptul la pensie pentru limită de vârstă anumitor categorii de lucrători care desfășoară activități independente, se consideră că este îndeplinită condiția de vârstă de îndată ce beneficiarul a împlinit vârsta de 60 de ani.

(b) lucrătorul care desfășoară o activitate salariată sau independentă care, avându-și reședința în statul membru gazdă timp de cel puțin doi ani, încetează să-și desfășoare activitatea din cauza unei incapacități permanente de muncă.

În cazul în care această incapacitate este rezultatul unui accident de muncă sau al unei boli profesionale care îndreptățește persoana respectivă la o prestație plătită integral sau parțial de o instituție publică a statului membru gazdă, nu este necesară îndeplinirea nici unei condiții privind durata șederii.

(c) lucrătorul care desfășoară o activitate salariată sau independentă care, după trei ani de muncă și ședere neîntreruptă pe teritoriul statului membru gazdă, desfășoară o activitate salariată sau independentă pe teritoriul unui alt stat membru dar își păstrează reședința pe teritoriul statului membru gazdă pe care se întoarce, de obicei, în fiecare zi sau cel puțin o dată pe săptămână.

În vederea dobândirii drepturilor menționate la literele (a) și (b), perioadele de muncă petrecute pe teritoriul statului membru pe care lucrează persoana în cauză se consideră ca fiind petrecute pe teritoriul statului membru gazdă.

Perioadele de șomaj involuntar, înregistrate corespunzător de serviciul de ocupare a forței de muncă competent, perioadele în care persoana a încetat munca din motive independente de voința sa, precum și absențele de la lucru și încetarea lucrului din cauza unei boli sau a unui accident se consideră perioade de muncă.

(2) Condițiile privind durata șederii și a muncii prevăzute la alineatul (1) litera (a) și condiția privind durata șederii prevăzută la alineatul (1) litera (b) nu se aplică dacă lucrătorul care desfășoară o activitate salariată sau independentă are un soț sau un partener, astfel cum este menționat la articolul 2 alineatul (2) litera (b), care este resortisant al statului membru gazdă sau a pierdut cetățenia acestui stat membru prin căsătoria cu lucrătorul care desfășoară o activitate salariată sau independentă.

(3) Indiferent de cetățenie, membrii familiei unui lucrător care desfășoară o activitate salariată sau independentă care locuiesc împreună cu acesta pe teritoriul statului membru gazdă au dreptul de ședere permanentă în statul membru respectiv, dacă lucrătorul care desfășoară o activitate salariată sau independentă a dobândit el însuși, în temeiul alineatului (1), dreptul de ședere permanentă pe teritoriul acestui stat membru.

(4) Cu toate acestea, în cazul în care lucrătorul care desfășoară o activitate salariată sau independentă decedează în cursul perioadei de activitate, dar înainte de a dobândi dreptul de ședere permanentă în statul membru gazdă în temeiul alineatului (1), membrii familiei sale care locuiesc împreună cu acesta pe teritoriul statului membru gazdă dobândesc dreptul de ședere permanentă în statul respectiv cu condiția ca:

- (d) la data survenirii decesului, lucrătorul care a desfășurat o activitate salariată sau independentă să își fi avut reședința pe teritoriul statului membru respectiv timp de doi ani neîntreruși sau
- (e) decesul să fi fost urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale ori
- (f) soțul supraviețuitor să își fi pierdut cetățenia statului membru respectiv ca urmare a căsătoriei cu lucrătorul care a desfășurat o activitate salariată sau independentă.

Articolul 18

Dobândirea dreptului de ședere permanentă de către membrii de familie care nu au cetățenia unui stat membru

Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 17, membrii familiei unui cetățean al Uniunii menționați la articolul 12 alineatul (2) și la articolul 13 alineatul (2) care îndeplinesc condițiile prevăzute de acestea dobândesc dreptul de ședere permanentă după ce și-au avut reședința legală în statul membru gazdă pe o perioadă neîntreruptă de cinci ani.

Secțiunea II

Formalități administrative

Articolul 19

Documentul care atestă șederea permanentă pentru cetățenii Uniunii

- (1) Statele membre eliberează cetățenilor Uniunii care au drept de ședere permanentă, după verificarea duratei șederii, un document care atestă șederea permanentă la data depunerii cererii.
- (2) Documentul care atestă șederea permanentă se eliberează cât mai curând posibil.

Articolul 20

Permisul de ședere permanentă al membrilor de familie care nu au cetățenia unui stat membru

- (1) În termen de șase luni de la data depunerii cererii, statele membre eliberează un permis de ședere permanentă membrilor de familie care nu au cetățenia unui stat membru și care beneficiază de dreptul de ședere permanentă. Permisul de ședere permanentă se reînnoiește de drept la fiecare zece ani.
- (2) Cererea de permis de ședere permanentă se depune înainte de expirarea primului permis de ședere. Nerespectarea obligației de a solicita un permis de ședere permanentă de către persoana respectivă este pasibilă de sancțiuni nediscriminatorii și proporționale.
- (3) O întrerupere a șederii care nu depășește doi ani consecutivi nu afectează valabilitatea permisului de ședere permanentă.

Articolul 21

Continuitatea șederii

În vederea aplicării prezentei directive, continuitatea șederii poate fi atestată prin orice mijloc de probă admisibil în statul membru gazdă. Continuitatea șederii este întreruptă de o decizie de expulzare pusă în executare cu privire la persoana în cauză.

CAPITOLUL V

Dispoziții comune privind dreptul de ședere și dreptul de ședere permanentă

Articolul 22

Domeniul de aplicare teritorială

Dreptul de ședere și dreptul de ședere permanentă privesc întregul teritoriu al statului membru gazdă. Statele membre pot impune restricții teritoriale privind dreptul de ședere și dreptul de ședere permanentă numai dacă restricțiile respective se aplică și resortisanților lor.

Articolul 23

Drepturi conexe

Indiferent de cetățenie, membrii familiei unui cetățean al Uniunii care au dreptul de ședere sau dreptul de ședere permanentă într-un stat membru au dreptul să desfășoare o activitate salariată sau independentă în statul respectiv.

Articolul 24

Egalitatea de tratament

(1) Sub rezerva dispozițiilor speciale prevăzute expres de tratat și de dreptul derivat, orice cetățean al Uniunii care, în temeiul prezentei directive, își are reședința pe teritoriul statului membru gazdă se bucură de egalitate de tratament în raport cu resortisanții statului membru respectiv în domeniul de aplicare al tratatului. Beneficiul acestui drept se extinde asupra membrilor de familie care nu au cetățenia unui stat membru și care au dreptul de ședere sau dreptul de ședere permanentă.

(2) Prin derogare de la dispozițiile alineatului (1), statul membru gazdă nu este obligat să acorde dreptul la prestații de asistență socială în timpul primelor trei luni de ședere sau, după caz, în timpul perioadei mai lungi prevăzute la articolul 14 alineatul (4) litera (b) și nici nu este obligat ca, înainte de dobândirea dreptului de ședere permanentă, să acorde ajutoare pentru studii, inclusiv pentru formare profesională, constând în burse de studiu sau împrumuturi, unor persoane altele decât lucrătorii care desfășoară activități salariate sau independente, persoanelor care își mențin acest statut și membrilor familiilor acestora.

Articolul 25

Dispoziții generale privind documentele de ședere

(1) Deținerea certificatului de înregistrare menționat la articolul 8, a unui document care dovedește depunerea unei cereri pentru eliberarea permisului de ședere pentru un membru al familiei, a unui permis de ședere sau a

unui permis de ședere permanentă nu poate în nici un caz să constituie o condiție prealabilă pentru exercițiul unui drept sau îndeplinirea unei formalități administrative, calitatea de beneficiar al drepturilor putând fi dovedită prin orice alt mijloc de probă.

(2) Orice document menționat la alineatul (1) se eliberează gratuit sau contra plății unei taxe al cărei cuantum nu poate depăși pe cel al taxei impuse resortisanților pentru eliberarea unor documente similare.

Articolul 26

Controalele

Statele membre pot controla respectarea oricărei dispoziții din legislația lor internă prin care se cere resortisanților străini să dețină în permanență asupra lor certificatul de înregistrare sau permisul de ședere, cu condiția să aplice aceeași cerință în cazul resortisanților cu privire la cartea de identitate. În cazul nerespectării acestei cerințe, statul membru poate impune aceleași sancțiuni ca și cele impuse propriilor resortisanți care nu au asupra lor cartea de identitate.

CAPITOLUL VI

Restrângerea dreptului de intrare și dreptului de ședere pentru motive de ordine publică, siguranță publică sau sănătate publică

Articolul 27

Principii generale

(1) Sub rezerva dispozițiilor prezentului capitol, statele membre pot restrânge libertatea de circulație și de ședere a cetățenilor Uniunii și a membrilor lor de familie, indiferent de cetățenie, pentru motive de ordine publică, siguranță publică sau sănătate publică. Aceste motive nu pot fi invocate în scopuri economice.

(2) Măsurile luate din motive de ordine publică sau siguranță publică respectă principiul proporționalității și se întemeiază exclusiv pe conduita persoanei în cauză. Condamnările penale anterioare nu pot justifica în sine luarea unor asemenea măsuri.

Conduita persoanei în cauză trebuie să constituie o amenințare reală, prezentă și suficient de gravă la adresa unui interes fundamental al societății. Nu pot fi acceptate motivări care nu sunt direct legate de caz sau care sunt legate de considerații de prevenție generală.

(3) Pentru a stabili dacă persoana respectivă reprezintă un pericol pentru ordinea publică sau siguranța publică, la eliberarea certificatului de înregistrare sau, în absența unui sistem de înregistrare, în termen de cel mult trei luni de la intrarea persoanei respective pe teritoriul său sau de la data la care persoana și-a semnalat prezența pe teritoriul său în conformitate cu articolul 5 alineatul (5) ori la eliberarea permisului de ședere, statul membru gazdă poate, în cazul în care consideră indispensabil, să ceară statului membru de origine sau, dacă este necesar, altor state membre să îi furnizeze informații privind antecedentele persoanei respective. Această consultare nu poate avea un caracter sistematic. Statul membru consultat răspunde în termen de două luni.

(4) Statul membru care a eliberat pașaportul sau cartea de identitate permite titularului documentului care a fost expulzat din motive de ordine publică, siguranță publică sau sănătate publică de pe teritoriul altui stat membru să reintre pe teritoriul său fără nici o formalitate, chiar dacă documentul nu mai este valabil sau dacă cetățenia titularului este contestată.

Articolul 28

Protecția împotriva expulzării

(1) Înainte de a lua o decizie de expulzare de pe teritoriul său din motive de ordine publică sau siguranță publică, statul membru gazdă ia în considerare diverși factori precum durata șederii individului respectiv pe teritoriul său, vârsta acestuia, starea lui de sănătate, situația sa familială și economică, integrarea sa socială și culturală în statul membru gazdă și legăturile sale cu țara de origine.

(2) Statul membru gazdă nu poate lua o decizie de expulzare împotriva unui cetățean al Uniunii sau a membrilor familiei sale, indiferent de cetățenie, care au dobândit dreptul de ședere permanentă pe teritoriul său, cu excepția cazurilor în care există motive imperative de ordine publică sau siguranță publică.

(3) Nu se poate lua o decizie de expulzare împotriva cetățenilor Uniunii, indiferent de cetățenia acestora, cu excepția cazului în care decizia se bazează pe motive imperative de siguranță publică definite de statele membre, dacă aceștia:

- (a) și-au avut reședința în statul membru gazdă în cei zece ani anteriori sau
- (b) sunt minori, cu excepția cazului în care expulzarea este în interesul copilului, în conformitate cu Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile copilului, încheiată la 20 noiembrie 1989.

Articolul 29

Sănătatea publică

(1) Singurele boli care justifică măsuri de restricționare a liberei circulații sunt bolile cu potențial epidemic, astfel cum sunt acestea definite de documentele relevante ale Organizației Mondiale a Sănătății, precum și alte boli infecțioase sau parazitare contagioase, dacă acestea fac obiectul unor dispoziții de protecție ce se aplică resortisanților din statul membru gazdă.

(2) Bolile ce se declanșează după o perioadă de trei luni de la data sosirii nu pot motiva expulzarea de pe teritoriul respectiv.

(3) Dacă există indicii serioase că acest lucru este necesar, într-un termen de trei luni de la data sosirii, statele membre pot supune beneficiarii dreptului de ședere unui examen medical gratuit, care să ateste că nu suferă de nici una dintre bolile menționate la alineatul (1). Aceste examene medicale nu pot fi impuse în mod sistematic.

Articolul 30

Notificarea deciziilor

(1) Persoanele interesate sunt notificate în scris cu privire la orice decizie adoptată în temeiul articolului 27 alineatul (1), astfel încât să poată înțelege conținutul notificării și implicațiile acesteia.

(2) Persoanele interesate sunt informate în mod precis și complet cu privire la motivele de ordine publică, siguranță publică sau sănătate publică pe care se bazează decizia luată în cazul lor, cu excepția situațiilor în care acest lucru este contrar intereselor siguranței statului.

(3) Notificarea precizează instanța judecătorească sau autoritatea administrativă la care persoana interesată poate contesta decizia, termenul pentru contestare și, dacă este cazul, termenul acordat persoanei respective

pentru a părăsi teritoriul statului membru. Cu excepția unor cazuri de urgență, motivate corespunzător, termenul acordat pentru părăsirea teritoriului nu poate fi mai mic de o lună de la data notificării.

Articolul 31

Garanții procedurale

(1) Persoanele interesate au acces, în statul membru gazdă, la căile judiciare de atac și, dacă este cazul, la cele administrative, pentru a contesta o decizie luată împotriva lor din motive de ordine publică, siguranță publică sau sănătate publică.

(2) În cazul în care contestarea deciziei de expulzare este însoțită de o cerere de luare a unor măsuri vremelnice de suspendare a executării deciziei, expulzarea efectivă a persoanei de pe teritoriu nu se poate face înainte de luarea ordonanței privind măsurile vremelnice, cu excepția cazurilor în care:

- decizia de expulzare se întemeiază pe o hotărâre judecătorească anterioară sau
- persoanele în cauză au avut anterior acces la o cale judiciară de atac sau
- decizia de expulzare se întemeiază pe motive imperative de siguranță publică, în conformitate cu articolul 28 alineatul (3).

(3) Căile de atac permit examinarea legalității deciziei, precum și a faptelor și împrejurărilor pe care se bazează măsura propusă. Acestea asigură că decizia nu are caracter disproporționat, în special având în vedere cerințele prevăzute la articolul 28.

(4) Statele membre pot refuza prezența persoanei respective pe teritoriul lor pe parcursul exercitării căilor de atac, dar nu o pot împiedica să își formuleze personal apărările, cu excepția cazurilor când prezența sa ar putea cauza perturbări grave ale ordinii și siguranței publice sau când calea de atac privește refuzul accesului pe teritoriul respectiv.

Articolul 32

Efectele în timp ale interdicției de intrare pe teritoriu

(1) Persoanele care fac obiectul unei decizii de interdicție a intrării pe teritoriu pentru motive de ordine publică, siguranță publică sau sănătate publică pot prezenta o cerere pentru ridicarea interdicției după o perioadă de timp rezonabilă, în funcție de împrejurări și, în orice caz, după trei ani de la executarea hotărârii definitive de interdicție a intrării care a fost pronunțată în mod valabil în conformitate cu dreptul comunitar, prezentând probe ce atestă că s-a produs o schimbare efectivă a împrejurărilor care au justificat decizia de interdicție a intrării pronunțată împotriva lor.

Statul membru în cauză ia o decizie privind această cerere în termen de șase luni de la prezentarea acesteia.

(2) Persoanele menționate la alineatul (1) nu au dreptul de intrare pe teritoriul statului membru respectiv în perioada în care cererea lor este analizată.

Articolul 33

Expulzarea ca pedeapsă sau măsură accesorie

(1) Expulzarea poate fi dispusă de statul membru gazdă ca pedeapsă sau măsură accesorie a unei pedepse privative de libertate numai cu respectarea cerințelor prevăzute la articolele 27, 28 și 29.

(2) În cazul în care decizia de expulzare menționată la alineatul (1) este pusă în executare după mai mult de doi ani de la emiterea sa, statul membru verifică dacă persoana respectivă continuă să constituie un pericol real și actual la adresa ordinii publice sau a siguranței publice și stabilește dacă de la data emiterii deciziei de expulzare s-a produs vreo schimbare efectivă a împrejurărilor.

CAPITOLUL VII

Dispoziții finale

Articolul 34

Informarea opiniei publice

Statele membre difuzează informațiile privind drepturile și obligațiile cetățenilor Uniunii și ale membrilor familiilor acestora cu privire la subiectele reglementate de prezenta directivă, în special prin campanii de sensibilizare realizate prin mijloacele de informare în masă și prin alte mijloace de comunicare locale și naționale.

Articolul 35

Abuzul de drept

Statele membre pot adopta măsurile necesare pentru a refuza, anula sau retrage orice drept conferit prin prezenta directivă, în caz de abuz de drept sau fraudă, precum căsătoriile de conveniență. Orice măsură de acest fel este proporțională și supusă garanțiilor procedurale prevăzute la articolele 30 și 31.

Articolul 36

Sanțiuni

Statele membre prevăd dispoziții privind sancțiunile aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor de drept intern adoptate pentru aplicarea prezentei directive și adoptă orice măsură necesară pentru punerea lor în aplicare. Sancțiunile prevăzute sunt eficiente și proporționale. Cel târziu la 30 aprilie 2006, Comisiei îi sunt notificate aceste dispoziții de către statele membre și cât mai curând posibil orice modificare ulterioară.

Articolul 37

Dispoziții de drept intern mai favorabile

Dispozițiile prezentei directive nu aduc atingere actelor cu putere de lege și actelor administrative ale unui stat membru care cuprind dispoziții mai favorabile persoanelor la care se referă prezenta directivă.

Articolul 38

Abrogări

(1) Articolele 10 și 11 din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 se abrogă de la 30 aprilie 2006.

(2) Directivele 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE și 93/96/CEE se abrogă de la 30 aprilie 2006.

(3) Trimiterile la dispozițiile și directivele abrogate se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă.

Articolul 39

Raport

Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului până cel târziu la 30 aprilie 2006 un raport privind aplicarea prezentei directive, precum și, după caz, orice propuneri necesare, în special cu privire la oportunitatea prelungirii perioadei de timp în care cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora pot rămâne pe teritoriul statului membru gazdă fără nici o condiție. Statele membre furnizează Comisiei informațiile necesare pentru întocmirea raportului.

Articolul 40

Transpunerea

(1) Statele membre pun în aplicare, până la 30 aprilie 2006, actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.

În cazul în care statele membre adoptă aceste dispoziții, ele cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

(2) Comisiei îi este comunicat de către statele membre textul dispozițiilor de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă, precum și un tabel de corespondență între prezenta directivă și dispozițiile de drept intern adoptate.

Articolul 41

Intrarea în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării sale în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 42

Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

DIRECTIVA CONSILIULUI 93/96/CEE

din 29 octombrie 1993

privind dreptul de ședere a persoanele aflate la studii

CONSILIUL COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene, în special art. 7 alin. (1),

având în vedere propunerea Comisiei ⁽⁵³⁾,

în cooperare cu Parlamentul European ⁽⁵⁴⁾,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social ⁽⁵⁵⁾,

întrucât art. 3 lit. (c) din Tratat prevede că activitățile Comunității implică, în condițiile prevăzute în Tratat, eliminarea, între statele membre, a obstacolelor în calea liberei circulații a persoanelor;

întrucât art. 8a din Tratat prevede crearea pieței interne până la 31 decembrie 1992; întrucât piața internă cuprinde un spațiu fără frontiere interne, în cadrul căruia se asigură libera circulație a mărfurilor, persoanelor, serviciilor și capitalului, în conformitate cu dispozițiile din Tratat;

întrucât, după cum rezultă din jurisprudența Curții de Justiție, art. 128 și 7 din Tratat interzic orice discriminare între resortisanții statelor membre cu privire la accesul la formare profesională în cadrul Comunității; întrucât accesul unui resortisant dintr-un stat membru la formare profesională într-un alt stat membru presupune, pentru resortisantul respectiv, dreptul de ședere în celălalt stat membru;

întrucât, în consecință, pentru a garanta accesul la formarea profesională, ar trebui stabilite condițiile care facilitează exercitarea efectivă a acestui drept de ședere;

întrucât dreptul de ședere a persoanelor aflate la studii face parte dintr-un set de măsuri conexe, menite să promoveze formarea profesională;

întrucât beneficiarii dreptului de ședere nu trebuie să devină o povară excesivă pentru finanțele publice ale statului membru gazdă;

întrucât, în situația actuală a legislației comunitare, după cum rezultă și din jurisprudența Curții de Justiție, asistența acordată persoanelor aflate la studii nu intră în domeniul de aplicare a Tratatului, în sensul art. 7;

întrucât dreptul de ședere poate fi exercitat efectiv numai dacă el se acordă și soțului/soției și copiilor aflați în întreținere;

întrucât beneficiarii prezentei directive trebuie să fie protejați prin dispoziții administrative, similare celor prevăzute în special în Directiva Consiliului 68/360/CEE din 15 octombrie 1968 privind eliminarea restricțiilor referitoare la circulație și ședere în cadrul Comunității pentru lucrătorii din statele membre și familiile lor ⁽⁵⁶⁾ și Directiva Consiliului 64/221/CEE din 25 februarie 1964 privind coordonarea măsurilor speciale referitoare la

⁽⁵³⁾ JO C 166, 17.06.1993, p. 16.

⁽⁵⁴⁾ JO C 255, 20.09.1993, p. 70 și JO C 315, 22.11.1993.

⁽⁵⁵⁾ JO C 304, 10.11.1993, p. 1.

⁽⁵⁶⁾ JO L 257, 19.10.1968, p. 13. Directivă modificată ultima dată de Actul de Aderare din 1985.

circulația și șederea străinilor, care se justifică din motive de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică ⁽⁵⁷⁾;

întrucât prezenta directivă nu se aplică persoanelor aflate la studii și care se bucură de dreptul de ședere în temeiul faptului că exercită sau au exercitat activități economice sau sunt membri de familie ai unui lucrător migrant;

întrucât, prin hotărârea sa din 7 iulie 1992 în cauza C-295/90, Curtea de Justiție a anulat Directiva Consiliului 90/366/CEE din 28 iunie 1990 privind dreptul de ședere a persoanelor aflate la studii ⁽⁵⁸⁾, menținând însă efectele directivei anulate până la intrarea în vigoare a unei directive adoptate pe un temei juridic corespunzător;

întrucât efectele Directivei 90/366/CEE ar trebui menținute până la 31 decembrie 1993, dată până la care statele membre trebuie să fi adoptat dispoziții legislative, de reglementare și administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

Pentru a stabili condițiile care facilitează exercitarea dreptului de ședere și în vederea garantării accesului la formare profesională, fără discriminare, pentru un resortisant al unui stat membru care a fost acceptat să urmeze un curs de formare profesională în alt stat membru, statele membre recunosc dreptul de ședere oricărui resortisant al unui stat membru aflat la studii care nu beneficiază de acest drept în temeiul altor dispoziții ale legislației comunitare, precum și pentru soțul/soția acestuia și pentru copiii aflați în întreținere, atunci când resortisantul aflat la studii asigură autoritățile naționale competente, printr-o declarație sau printr-un mijloc alternativ cel puțin echivalent, că dispune de suficiente resurse pentru a nu deveni o povară pentru sistemul de asistență socială din statul membru gazdă pe durata șederii sale, cu condiția ca acesta să fie înscris într-o instituție de învățământ recunoscută cu scopul principal de a urma un curs de formare profesională și să aibă o asigurare medicală împotriva tuturor riscurilor în statul membru gazdă.

Articolul 2

1. Dreptul de ședere se limitează la durata studiilor respective.

Dreptul de ședere se constată prin eliberarea unui document cunoscut ca „permis de ședere pentru un resortisant al unui stat membru din Comunitate”, a cărui valabilitate se poate limita la durata studiilor sau la un an, dacă durata cursurilor este mai mare; în acest din urmă caz, permisul de ședere se reînnoiește anual. În cazul în care un membru de familie nu este resortisant al unui stat membru, acestuia i se eliberează un document de ședere care are aceeași valabilitate ca și cel eliberat resortisantului în întreținerea căruia se află.

Pentru eliberarea permisului sau documentului de ședere, statul membru poate numai să ceară solicitantului să prezinte o carte de identitate valabilă sau un pașaport valabil, precum și dovada că persoana îndeplinește condițiile stabilite la art. 1.

2. Art. 2, 3 și 9 din Directiva 68/360/CEE se aplică *mutatis mutandis* beneficiarilor prezentei directive.

Soțul/soția și copiii aflați în întreținere ai unui resortisant dintr-un stat membru care se bucură de dreptul de ședere pe teritoriul unui stat membru au dreptul să desfășoare orice activitate salariată sau nesalariată oriunde pe teritoriul aceluși stat membru, chiar dacă nu au naționalitatea unui stat membru.

⁽⁵⁷⁾ JO 56, 04.04.1964, p. 850/64.

⁽⁵⁸⁾ JO L 180, 13.07.1990, p. 30.

Statele membre nu pot deroga de la dispozițiile prezentei directive decât din motive de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică; în acest caz, se aplică art. 2 până la 9 din Directiva 64/221/CEE.

Articolul 3

Prezenta directivă nu stabilește nici un drept la plata, de către statul membru gazdă, a unor alocații de întreținere, pentru cei ce studiază și beneficiază de dreptul de ședere.

Articolul 4

Dreptul de ședere se menține atât timp cât beneficiarii acestui drept îndeplinesc condițiile stabilite la art. 1.

Articolul 5

Comisia, la cel mult trei ani de la data punerii în aplicare a prezentei directive și la intervale de trei ani după această dată, elaborează un raport privind aplicarea prezentei directive și îl prezintă Parlamentului European și Consiliului.

Comisia acordă o atenție deosebită oricăror dificultăți care pot să apară în statul membru în urma aplicării art. 1; Comisia prezintă, dacă este cazul, propuneri Consiliului, în scopul eliminării unor astfel de dificultăți.

Articolul 6

Statele membre pun în aplicare dispozițiile legislative, de reglementare și administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive cel târziu până la 31 decembrie 1993. Ele informează de îndată Comisia în acest sens.

Până la acea dată, se mențin efectele Directivei 90/366/CEE.

În cazul în care statele membre adoptă acele dispoziții, ele trebuie să conțină o trimitere la prezenta directivă sau să fie însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitățile de efectuare a acestei trimiteri .

Articolul 7

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

C. ACCESUL LA LOCURILE DE MUNCĂ

DIRECTIVA

privind liberul acces la locurile de muncă pentru personal calificat în domeniul nuclear
(62/302/CEE)

CONSILIUL COMUNITĂȚII EUROPENE A ENERGIEI ATOMICE,

având în vedere dispozițiile Tratatului de instituire a Comunității Europene a Energiei Atomice și, în special, ale articolului 96 al acestuia,

având în vedere propunerea Comisiei,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social,

după consultarea Adunării Parlamentare europene,

întrucât garantarea liberului acces la locurile de muncă pentru personal calificat în domeniul nuclear reprezintă o condiție de bază pentru realizarea obiectivelor Comunității Europene a Energiei Atomice;

întrucât activitatea în aceste locuri de muncă impune cunoștințe specific nucleare, iar formarea profesională specială pentru aceste locuri de muncă este încă în stadiu de organizare și adesea cunoștințele specific nucleare se obțin doar prin practică;

întrucât se cuvine să fie armonizate, pe cât posibil, regulile aplicabile accesului la locurile de muncă pentru personal calificat în domeniul nuclear cu cele care se aplică în materie de liberă circulație a lucrătorilor în interiorul Comunității Economice Europene;

întrucât dispozițiile adoptate în conformitate cu articolele 48 și 49 din Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene prevăd acordarea automată a autorizațiilor necesare lucrătorilor vizați de oferte nominale pentru anumite categorii de locuri de muncă,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul întâi

Statele membre iau toate măsurile necesare pentru eliminarea, în conformitate cu dispozițiile prezentei directive, a oricărei restricții pe criterii de cetățenie privind accesul la locurile de muncă pentru personalul calificat în domeniul nuclear în ceea ce-i privește pe resortisanții unuia din statele membre.

Articolul 2

Trebuie să fie recunoscute ca locuri de muncă pentru personalul calificat în domeniul nuclear, în înțelesul prezentei directive, locurile de muncă care solicită cunoștințe specific nucleare a căror dobândire necesită o formare profesională specială sau cel puțin cinci luni de practică și care se referă la:

- (a) cercetările privind energia nucleară în domeniile enumerate în anexa I la tratat;
- (b) conducerea, întreținerea, repararea sau exploatarea tehnică a instalațiilor și a aparaturii servind la:
 - producția, separarea sau orice utilizare a minereurilor, a materiilor prime și a materiilor fisionabile speciale, precum și la retratarea combustibililor nucleari iradiați;
 - separarea izotopilor;
 - producția de materii speciale necesare în domeniul nuclear, cum ar fi moderatori și materiale de structură, de placare și de protecție elaborate special în scopuri nucleare;
 - producerea de energie nucleară;
 - eliminarea deșeurilor atomice și a impurităților radioactive;
 - transportul sau depozitarea materiilor radioactive;

- producția, prepararea sau utilizarea izotopilor radioactivi;
- (c) conceperea, studiul sau construirea instalațiilor și aparaturii, precum și a elementelor instalațiilor și aparaturii utilizate în domeniile enumerate la literele (a) și (b);
- (d) protecția împotriva radiațiilor.

Articolul 3

Locurile de muncă a căror listă este anexată prezentei directive trebuie să fie recunoscute în orice caz ca răspunzând definiției locurilor de muncă calificate prevăzute la articolul 2.

Articolul 4

Statele membre iau toate măsurile necesare pentru acordarea automată a autorizațiilor solicitate pentru desfășurarea activității în locurile de muncă prevăzute la articolele 2 și 3. Condițiile acordării acestor autorizații nu vor fi în nici un caz mai restrictive decât cele ale regimului stabilit pentru ofertele nominale prin dispozițiile adoptate în conformitate cu articolele 48 și 49 din Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene.

Articolul 5

În orice domeniu care nu este reglementat prin prezenta directivă, statele membre aplică dispozițiile adoptate în conformitate cu Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene privind libera circulație a lucrătorilor.

Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor adoptate în conformitate cu Tratatul de instituire a Comunității Europene a Cărbunelui și Oțelului privind lucrătorii cu calificare atestată în profesiile cărbunelui și oțelului.

Articolul 6

Prezenta directivă se adresează tuturor statelor membre.

D. DREPTUL LA EDUCAȚIE AL COPIILOR MIGRANȚI

Directiva Consiliului
din 25 iulie 1977
privind educația copiilor lucrătorilor migranți
(77/486/CEE)

CONSILIUL COMUNITĂȚILOR EUROPENE,
având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene și, în special, articolul 49 al acestuia,
având în vedere propunerea Comisiei,
având în vedere avizul Adunării parlamentare⁵⁹,
având în vedere avizul Comitetului Economic și Social⁶⁰,
întrucât în Rezoluția din 21 ianuarie 1974 privind programul de acțiune socială⁶¹, Consiliul a inclus printre acțiunile sale prioritare pe acelea desemnate să îmbunătățească condițiile de liberă circulație a angajaților, în special cu privire la primirea și educarea copiilor acestora;

⁵⁹ JO C 280, 8.12.1975, p. 48.

⁶⁰ JO C 45, 27.2.1976, p. 6.

Întrucât, pentru a permite integrarea acestor copii în mediul educațional și în sistemul școlar din statul gazdă, acestora trebuie să li se ofere posibilitatea unei educații adecvate, inclusiv predarea limbii statului gazdă; întrucât statul membru gazdă trebuie de asemenea să ia împreună cu statul membru de origine măsuri adecvate de promovare a predării limbii materne și a culturii țării de origine a copiilor menționați anterior, în vederea facilitării în principal a posibilei lor reintegrări în statul membru de origine,
ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

Prezenta directivă se aplică copiilor pentru care este obligatorie frecventarea școlii în conformitate cu legislația statului gazdă, ai căror susținători legali sunt lucrători resortisanți ai unui alt stat membru, dacă acești copii locuiesc pe teritoriul statului membru în care resortisantul respectiv își desfășoară activitatea ca angajat.

Articolul 2

Statele membre, în conformitate cu condițiile lor naționale și cu sistemele lor juridice, iau măsurile adecvate pentru a asigura instruirea gratuită pentru a facilita copiilor menționați la articolul 1 primele contacte pe teritoriul lor, inclusiv, în special, predarea - adaptată la nevoile specifice ale acestor copii - a limbii oficiale sau a uneia dintre limbile oficiale ale statului gazdă.

Statele membre iau măsurile necesare pentru formarea și perfecționarea profesorilor care oferă această instruire.

Articolul 3

Statele membre, în conformitate cu condițiile lor naționale și cu sistemele lor juridice și în cooperare cu statele de origine, iau măsuri adecvate pentru a promova în cadrul educației normale predarea limbii materne și a culturii țării de origine pentru copiii menționați la articolul 1.

Articolul 4

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se conforma acestei directive în termen de patru ani de la data notificării și informează imediat Comisia despre aceasta.

Statele membre informează de asemenea Comisia cu privire la actele cu putere de lege și actele administrative sau de altă natură pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Articolul 5

Statele membre transmit Comisiei în termen de cinci ani de la notificarea prezentei directive și, ulterior, la intervale regulate, la cererea Comisiei, toate informațiile relevante care să permită Comisiei să raporteze Consiliului cu privire la punerea în aplicare a prezentei directive.

Articolul 6

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

⁶¹ JO C 13, 12.2.1974, p. 1.

Jurisprudență

LIBERA CIRCULAȚIE A LUCRĂTORILOR

I. Câmpul material de aplicare

HOTĂRÂREA CURȚII (PRIMA CAMERĂ) DIN 19 MARTIE 1964

M.K.H. Unger, soția R. Hoekstra contra Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten la Utrecht

Cerere de decizie preliminară: Centrale Raad van Beroep – Țările de Jos

Cauza 75/63

Sumar

1. Noțiunea de „lucrător salariat sau asimilat” utilizată de Regulamentul nr. 3 din Consiliul CEE privind securitatea socială a lucrătorilor emigranți are, cu același titlu ca și termenul „lucrător” din art. 48–51 din Tratatul CEE, o deschidere comunitară, vizându-i pe toți cei care ca atare, și sub orice nume ar fi, sunt acoperiți de diferite sisteme naționale de securitate socială.

2. Noțiunea de lucrător salariat sau asimilat în sensul Regulamentului Consiliului CEE, acoperă persoanele care, afiliate mai întâi obligatoriu securității sociale în calitate de „lucrători”, au fost apoi, ca atare și pe motivul unei eventuale reluări a activității lor de lucrător, admise în beneficiul unei asigurări voluntare de drept intern dominată de principii analoge celor ale asigurării obligatorii.

3. În vederea determinării dacă o persoană care nu este lucrător actual este totuși acoperită de noțiunea de „lucrător salariat sau asimilat”, îi revine jurisdicției naționale să aprecieze în fiecare speță dacă posibilitatea de a adera la securitatea socială a fost dată celui în cauză în condițiile și pentru motivele enunțate la punctul 2.

4. „Lucrătorii salariați sau asimilați” găsiindu-se în situația vizată la art. 19 (1) din Regulamentul nr. 3 din Consiliul CEE beneficiază de drepturile prevăzute de aceste dispoziție, oricare ar fi motivul șederii lor în străinătate.

Acest articol se opune oricărei reguli de drept intern subordonând acordarea prestațiilor în cauză, în ipoteza unei astfel de șederi, unor condiții mai oneroase decât cele care ar fi aplicate dacă cel în cauză s-ar fi îmbolnăvit în vreme ce se găsea pe teritoriul statului din care relevă asigurătorul.

Părți

În Cauza 75–63

Doamna M.K.H. Unger, soția R. Hoekstra,
contra

Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten,

Obiectul litigiului

Primind cererea de interpretare prezentată la Curtea de Justiție în virtutea articolului 177 din Tratatul instituind CEE de către președintele interimar al Raad van Beroep, jurisdicția olandeză de ultimă instanță în materie de securitate socială, printr-o ordonanță a acestei instanțe luată într-o afacere pendinte în fața ei și tinzând să se pronunțe asupra următoarelor chestiuni:

„Cum trebuie interpretat acest Tratat și actele luate în execuția acestuia și mai ales Regulamentul de deasupra (adică Regulamentul nr. 3 din Consiliul CEE vizând securitate socială a lucrătorilor migranți (JO CE din 16 decembrie 1958, p. 561 și urm.), și în particular dispoziția citată deja (adică art. 19(1) din Regulamentul nr. 3), în particular dacă noțiunea de lucrător salariat sau asimilat este definită de legislația statelor membre sau dacă ea are o accepțiune supranațională; în acest caz, care este această accepțiune dacă cunoașterea acesteia este necesară pentru a decide dacă art. 19, alineat 1, citat deja, se opune neplatei de cheltuieli de boală unor persoane care, conform constatărilor titularului olandez, sunt în situația de fapt care tocmai a fost constatată în ce privește reclamanta?”

Motivele hotărârii

Dat fiind că Curtea a fost regulat sesizată de o cerere în interpretare cu titlul articolului 177 din Tratatul CEE, i-a fost transmisă de Centraal Raad van Beroep;

1) Dat fiind că chestiunea pusă de numita jurisdicție cere mai întâi Curții să se pronunțe dacă noțiunea de „lucrător salariat sau asimilat” utilizată la art. 19(1) din Regulamentul nr. 3 este definită de legislația fiecărui stat membru sau este de dreptul comunitar, ca având o accepțiune supranațională;

Dat fiind că Regulamentul nr. 3 a fost dat în aplicarea articolului 51 din Tratatul CEE, în termenii căruia Consiliul „adoptă în domeniul securității sociale măsuri necesare pentru stabilirea liberei circulații a lucrătorilor”, instituind „mai ales” un sistem permițând să asigure celor interesați între alte avantaje „totalizarea, pentru deschiderea și menținerea dreptului la prestații, ca și pentru calculul acestora toate perioadele luate în considerare de diferitele legislații naționale”;

Că răspunsul la întrebarea pusă depinde deci în mod esențial de deschiderea comunitară sau nu de dispozițiile Tratatului de unde a fost luată, de numitul Regulament, în măsura în care ele afectează domeniul securității sociale, noțiunea de „lucrător salariat sau asimilat”;

Că art. 51 este inclus în capitolul intitulat „lucrătorii” și plasat la titlul III („libera circulație a persoanelor, a serviciilor și a capitalurilor”) din a doua parte a Tratatului („fundamentele comunității”);

Că stabilirea unei libertăți la fel de complete pe cât posibil a circulației lucrătorilor, înscriindu-se de aceea în „fundamentele” comunității, constituie astfel scopul principal al articolului 51 și, din această cauză, condiționează interpretarea Regulamentelor luate în aplicarea acestui articol;

Dat fiind că Tratatul, instituind, prin art. 48–51, libera circulația a „lucrătorilor”, a conferit, din această cauză, acestui termen de deschidere comunitară;

Că dacă acesta trebuia să releve din dreptul intern, fiecare stat ar avea atunci posibilitatea de a notifica conținutul noțiunii de „lucrător emigrant” și de a elimina după bunul plac protecția anumite categorii de persoane din protecțiile acordate de Tratat;

Că nimic de altfel în articolele 48–51 din Tratat nu conduce la a admite că aceste texte ar avea definiția termenului de „lucrător” în legislațiile naționale;

Că, dimpotrivă, faptul prin art. 48(2) de a fi menționat anumite elemente ale noțiunii de „lucrător” precum slujba și remunerația arată că Tratatul atribuie acestei noțiuni un sens comunitar;

Că art. 48–51 ar fi deci lipsite de orice deschidere și scopurile mai sus enunțate ale Tratatului ar eșua dacă conținutul unui astfel de termen ar putea fi unilateral fixat și modificat de dreptul intern;

Că noțiunea de „lucrător” conținută în aceste articole relevă deci nu dreptul intern, ci dreptul comunitar;

Dat fiind că expresia „lucrător salariat sau asimilat” utilizată de Regulamentul nr. 3 nu are deschidere decât în cadrul și limitele noțiunii de „lucrător” prevăzută în Tratatul pe care acest Regulament se mărginește să-l aplice; Că numita expresie, destinată să explicitizeze noțiunea de „lucrător” în scopurile Regulamentului nr. 3, are deci, ca aceasta din urmă, o deschidere comunitară;

Că, chiar dacă, prin ipoteză, expresia „lucrător salariat sau asimilat” ar figura în legislația fiecăruia din statele membre ea ar putea să nu aibă peste tot un sens și un rol comparabile, astfel încât este imposibil să le fixezi conținutul prin trimitere la expresiile similare putând figura în legislațiile naționale;

Că noțiunea de „lucrător salariat sau asimilat” are deci o accepție comunitară, vizându-i pe toți cei care, ca atare, oricum ar fi numiți, sunt acoperiți de diferitele sisteme naționale de securitate socială;

2) Dat fiind că Centraal Raad cere Curții, în a doua parte a întrebării sale, să precizeze, în cazul în care expresia litigioasă ar primi un sens comunitar, care este această accepție dacă cunoașterea acesteia este necesară pentru a hotărî dacă art. 19(1) citat deja se opune neplatei de cheltuieli de boală unor persoane găsindu-se într-un caz asemănător celui din speță;

Dat fiind că rezultă, atât din Tratat, cât și din Regulamentul nr. 3, că „lucrătorul” protejat nu este exclusiv cel care deține o slujbă actuală;

Că art. 48, par. 3, vizează și indivizii susceptibili „de a rămâne... pe teritoriul unui stat membru, după ce au ocupat acolo o slujbă;

Că art. 4 din Regulamentul nr. 3 menționează lucrători salariați sau asimilați care sunt „sau au fost” supuși legislației unuia sau mai multor state membre;

Că Tratatul și Regulamentul nr. 3 nu au înțeles deci să protejeze restrictiv pe singurul lucrător actual, ci că ele tind logic să protejeze și pe cel care, părăsindu-și slujba, este susceptibil să ocupe o alta;

Că atunci când dreptul intern oferă indivizilor privați de slujba lor posibilitatea de a adera voluntar la securitatea socială a salariaților și când această aderare a fost dată și acceptată, această măsură poate fi considerată, în anumite condiții, ca destinată să-i protejeze pe cei interesați în calitatea lor de „lucrători” în sensul Tratatului și să confere acestei protecții garanțiile Regulamentului nr. 3;

Că așa este dacă numitul beneficiu este acordat celor interesați pe motivul, pe de o parte că ei posedau anterior calitatea de „lucrător”, pe de altă parte că ei sunt susceptibili de a dobândi din nou această calitate;

Că, de aceea, numitele persoane pot fi considerate ca „lucrători salariați sau asimilați” în sensul Regulamentului nr. 3, nici o dispoziție a acestui Regulament neopunându-se de altfel acestei interpretări;

Că îi revine deci jurisdicției naționale, singura competentă pentru a interpreta dreptul intern, să aprecieze dacă, în fiecare speță, posibilitatea de a adera la securitatea socială a fost dată celui interesat pe motivul calității de „lucrător” anterior avută și dacă afilierea a fost menținută pe motivul unei eventuale reluări a acestei activități;

Dat fiind că orice „lucrător salariat sau asimilat” plasat în situația descrisă la art. 19(1) citat deja poate pretinde la prestațiile vizate acolo;

Că această dispoziție nu prevede nici o excepție în detrimentul celor interesați, mai ales în ce privește motivul șederii în străinătate;

Că ea se opune și unor reguli interne subordonând acordarea prestațiilor în cauză, în ipoteza unei astfel de șederii, unor condiții mai oneroase decât cele care ar fi aplicate dacă cel interesat ar fi îmbolnăvit în timp ce el se găsea pe teritoriul statului din care provine asiguratorul;

3) Dat fiind că guvernul german a ridicat problema de a ști dacă acordul germano-olandez asupra securității sociale din 29 martie 1951 nu trebuie să conducă la a da dreptate recursurilor ca cel intentat de apelantă;

Că Curtea, în cadrul art. 177 din Tratatul CEE nu este abilitată să interpreteze regulile provenind din dreptul intern;

4) Dat fiind că cheltuielile pretinse de Comisia CEE și guvernul german nu pot face obiectul unei rambursări;

Că procedura are caracterul unui incident ridicat în cursul litigiului pendinte în fața jurisdicției reclamante, și că decizia asupra cheltuielilor de judecată provine de aceea din această jurisdicție;

Pentru aceste motive,

Dispoziție

CURTEA,

Statuând asupra chestiunilor supuse ei cu titlul preliminar de Centraal Raad van Beroep, transmise prin scrisoarea președintelui interimar al acestui tribunal din 12 iulie 1963, hotărăște în drept:

1) Noțiunea de „lucrător salariat sau asimilat” utilizată de Regulamentul nr. 3 al Consiliului CEE privind securitatea socială a lucrătorilor emigranți (ziar oficial al comunităților europene din 16 decembrie 1958, p. 561 și urm.) are, cu același titlul ca termenul „lucrător” din art. 48–51, o deschidere comunitară.

2) A) Această noțiune acoperă persoanele care, afiliate mai întâi obligatoriu la securitatea socială în calitate de „lucrători” au fost apoi, ca atare și pe motivul unei eventuale reluări a activității lor de lucrător, admise la beneficiul unei asigurări voluntare de drept intern dominată de principii analoge celor ale asigurării obligatorii.

B) Îi revine jurisdicției naționale să aprecieze în fiecare speță dacă acest beneficiu a fost acordat celor interesați în condițiile enunțate la A).

3) A) „Lucrători salariați sau asimilați” găsindu-se în situația vizată la art. 19(1) din Regulamentul nr. 3 beneficiază de drepturi prevăzute de aceste dispoziție, oricare ar fi motivul șederii lor în străinătate.

B) Art. 19(1) se opune oricărei reguli de drept intern subordonând acordarea prestațiilor în cauză, în ipoteza unei astfel de șederi, unor condiții mai oneroase decât cele care ar fi aplicate dacă cel interesat s-ar fi îmbolnăvit în timp ce se găsea pe teritoriul statului din care provine asigurătorul.

4) Jurisdicția reclamantă va hotărî asupra cheltuielilor de judecată prezentei instanțe.

HOTĂRÂREA CURȚII DIN 23 MARTIE 1982

D.M. Levin contra Secretarului de Stat al Justiției

Cerere de decizie preliminară: Raad van State – Țările de Jos

Drept de ședere

Cauza C- 53/81

Sumar

1. Noțiunile de lucrător și de activitate salariată definesc câmpul de aplicare al uneia din libertățile fundamentale garantate de Tratat și cu acest titlu nu pot fi interpretate restrictiv.

2. Dispozițiile dreptului comunitar privitoare la libera circulație a lucrătorilor vizează și un resortisant dintr-un stat membru care exercită pe teritoriul unui alt stat membru o activitate salariată din care decurg venituri inferioare minimului de existență așa cum este înțeles de acest ultim stat, că această persoană completează veniturile obținute din activitatea sa salariată de alte venituri la concurență a nivelului minim sau că ea se mulțumește cu mijloacele de existență inferioare acestui minim, numai să exercite o activitate salariată reală și efectivă.

3. Intențiile care au putut incita un lucrător dintr-un stat membru să caute de lucru în alt stat membru sunt indiferente în ce privește dreptul său de intrare și de ședere pe teritoriul acestui din urmă stat, din momentul în care el exercită sau dorește să exercite o activitate reală și efectivă.

Părți

În Cauza C - 53/81,

Având drept obiect o cerere adresată Curții, în aplicarea art. 177 din Tratatul CEE, de către secția jurisdicțională a Raad van State Olandez, și tinzând să obțină, în litigiul pendinte în fața ei între:

D.M.Levin, la Amsterdam,

și

Secretarul de stat al justiției,

Obiectul litigiului

O decizie cu titlu preliminar asupra interpretării art. 48 din Tratatul CEE, ca și a anumitor dispoziții de Directive și de Regulamente comunitare în materie de liberă circulație a persoanelor în interiorul Comunității.

Motivele hotărârii

1. Prin decizia interlocutorie din 28 noiembrie 1980, ajunsă la Curte pe 11 martie 1981, Raad van State olandez a pus, în virtutea art. 177 din Tratatul CEE, trei chestiuni preliminare privitoare la interpretarea art. 48 din Tratat, ca și a anumitor dispoziții de Regulamente și de Directive comunitare în materie de liberă circulație a persoanelor în interiorul Comunității.

2. Reclamanta, M. Levin, resortisant britanic și soție a unui resortisant dintr-o țară terță, a solicitat un permis de ședere în Țările de Jos. Acest permis i-a fost refuzat, conform legislației olandeze, pe motivul, printre altele, că M. Levin nu exercita activitate profesională în Țările de Jos și nu putea deci fi considerată ca „un resortisant CEE privilegiat” în sensul acestei legislații.

3. M. Levin a introdus o cerere în revizie a acestei decizii pe lângă Secretarul de Stat al Justiției. Această cerere fiind respinsă, ea a format un recurs în fața Raad van State, arătând că între timp ea exercitase o activitate salariată în Țările de Jos și că, oricum, ea și partenerul ei dispun de bunuri și de venituri mai mult decât suficiente pentru a se întreține, chiar fără a exercita o activitate.

4. Estimând că judecata de emis depindea de interpretarea dreptului comunitar, Raad van State a pus următoarele întrebări preliminare:

„1) Noțiunea „resortisant CEE privilegiat” care, în legislația olandeză, vizează un resortisant dintr-un stat membru în sensul definiției dată la art. 1 din Directiva 64/221 a Consiliului Comunităților Europene din 25 februarie 1964, și care este utilizată în această legislație pentru a determina grupul de persoane cărora li se aplică art. 48 din Tratat instituind Comunitatea Economică Europeană și Regulamentul nr. 1612/68 din 15 octombrie 1968, hotărât de Consiliul Comunităților Europene în aplicarea acestui articol, ca și Directivele 64/221 din 25 februarie 1964 și 68/360 din 15 octombrie 1968, trebuie înțeleasă în sensul că ea vizează și un resortisant dintr-un stat membru care exercită pe teritoriul unui alt stat membru o activitate, salariată sau nu, sau care îndeplinește acolo prestări de servicii, într-o măsură așa de redusă încât el obține de acolo venituri inferioare la ce este considerat în statul membru vizat în ultimul rând un minimum pentru a avea grijă de întreținerea sa?

2) Pentru a răspunde la prima întrebare, trebuie distins între, pe de o parte, persoanele care, pe lângă un drept complement al veniturilor pe care ele le obțin din activitatea lor redusă, dispun de alte venituri (de exemplu de venituri provenind din bunuri sau din munca partenerului lor care le însoțește și care nu este un resortisant dintr-un stat membru), astfel încât ele dispun de mijloace de existență suficiente în sensul primei întrebări, iar pe de altă parte, persoanele care nu dispun de astfel de venituri accesorii, dar care, din motive care le sunt proprii, doresc să se mulțumească cu un venit inferior la ce este considerat în general ca minim?

3) Presupunând că prima întrebare implică un răspuns afirmativ, dreptul unui astfel de lucrător la liber acces și la libertatea de stabilire în statul membru în care el exercită sau dorește să exercite o activitate, sau în care el îndeplinește sau dorește să îndeplinească prestări de servicii într-o măsură redusă, poate fi invocat cu aceeași forță dacă s-a demonstrat sau dacă apare plauzibil să se stabilească în acest stat membru, vizează să atingă în principal alte scopuri decât exercitarea unei activități sau îndeplinirea de prestări de servicii într-o măsură redusă?”

5. Deși aceste întrebări, conform formulării lor, privesc atât libera circulație a lucrătorilor, cât și libertatea de stabilire și libera prestare de servicii, reiese din elementele litigiului în principal că judecătorul național vizează în realitate doar libertatea de circulație a lucrătorilor. Trebuie deci limitate răspunsurile de dat la aspectele atingând această libertate.

Despre prima și a doua întrebare

6. Prin prima și a doua întrebare, pe care trebuie să le examinăm împreună, instanța națională întreabă în substanță dacă dispozițiile dreptului comunitar privitoare la libera circulație a lucrătorilor vizează și un resortisant dintr-un stat membru care exercită pe teritoriul altui stat membru o activitate salariată care nu îi procură decât venituri inferioare minimumului de existență așa cum este el înțeles de legislația celui de-al doilea stat membru. În particular, se întreabă dacă aceste dispoziții vizează o astfel de persoană în ipoteza în care fie își completează veniturile luate din activitatea sa salariată cu alte venituri la concurența nivelului minim, fie se mulțumește cu mijloacele de existență inferioare acestui minim.

7. În termenii art. 48 din Tratat, libera circulație a lucrătorilor este asigurată în interiorul Comunității. Ea implică abolirea oricărei discriminări bazată pe naționalitate, între lucrătorii din statele membre, în ce privește slujba,

remunerația și celelalte condiții de muncă, și comportă dreptul, sub rezerva limitărilor justificate prin rațiuni de ordin public, de securitate și de sănătate publică, de a răspunde la slujbe efectiv oferite, de a se deplasa în acest scop liber pe teritoriul statelor membre, de a ședea acolo pentru a exercita o slujbă și de a rămâne după sfârșitul acesteia.

8. Această dispoziție a fost pusă în practică, între altele, de Regulamentul nr. 1612/68 al Consiliului, din 15 octombrie 1968, privitor la libera circulație a lucrătorilor în interiorul Comunității (JO L 257, p. 2) și Directiva 68/360 din Consiliu, de la această dată, privitoare la suprimarea restricțiilor la deplasarea și la șederea lucrătorilor din statele membre și a familiei lor în interiorul Comunității (JO L 257, p. 13). În termenii art. 1 din Regulamentul nr. 1612/68, orice resortisant dintr-un stat membru, oricare ar fi locul reședinței sale, are dreptul de a accede la o activitate salariată și de a o exercita pe teritoriul unui alt stat membru, conform dispozițiilor legislative, regulamentare și administrative guvernând munca lucrătorilor naționali din acest stat.

9. Dacă drepturile decurgând din libera circulație a lucrătorilor și, în mod particular, dreptul de a intra și de a ședea pe teritoriul unui stat membru, depinde de calitatea de lucrător sau de persoană exercitând o activitate salariată sau dorind să acceadă acolo, termenii „lucrător” și „activitate salariată” nu sunt expres definiți în nici una din dispozițiile în materie. Trebuie, de aceea, în vederea aprecierii semnificației lor, recurs la principiile de interpretare în general recunoscute plecând de la sensul obișnuit de atribuit termenilor în contextul lor și în lumina obiectivelor Tratatului.

10. Guvernele olandez și danez au susținut respectiv că dispozițiile art. 48 din Tratat nu pot fi invocate de persoane care percep cel puțin un salariu de o sumă egală cu mijloacele de subzistență considerate ca necesare de legislația statului membru în care ele lucrează sau care lucrează cel puțin numărul de ore considerat ca normal pentru un lucrător cu normă întreagă în sectorul în chestiune. În absența dispozițiilor în acest scop în legislația comunitară, ar trebui recurs la criteriile naționale pentru a defini în același timp salariul minim și numărul minim de ore.

11. Acest argument nu ar putea, totuși, fi reținut. Așa cum Curtea a afirmat deja, prin hotărârile din 19 martie 1964 (Unger, 75/63, Culegere 1964, p. 347), termenii „lucrător” și „activitate salariată” nu pot fi definiți pe cale de referire la legislațiile statelor membre, ci au o deschidere comunitară. Dacă nu, regulile comunitare privitoare la libera circulație a lucrătorilor ar fi puse în eșec, căci conținutul acestor termeni ar putea fi fixat și modificat unilateral, fără control al instituțiilor Comunității, prin legislațiile naționale care ar avea astfel posibilitatea de a îndepărta după plac anumite categorii de persoane de la beneficiul Tratatului.

12. Așa ar fi cazul mai ales dacă bucurarea de drepturi conferite titlului liberei circulații a lucrătorilor ar putea fi subordonată criteriului unui salariu pe care legislația statului de primire îl declară minimal, câmpul de aplicare *ratione personae* a regulilor comunitare în materie putând astfel varia de la un stat membru la altul. Trebuie deci lămurite sensul și deschiderea termenilor „lucrător” și „activitate salariată” în lumina principiilor ordinii juridice comunitare.

13. În această privință, trebuie subliniat că aceste noțiuni definesc câmpul de aplicare al uneia din libertățile fundamentale garantate de Tratat și cu acest titlu nu pot fi interpretate restrictiv.

14. Conform acestei concepții, dispozițiile Regulamentului nr. 1612/68 consacră în mod general dreptul tuturor lucrătorilor din statele membre de a exercita activitatea din alegerea lor în interiorul Comunității, fie că este vorba de lucrători permanenți, sezonieri sau frontalieri sau de lucrători care își exercită activitatea cu ocazia unei prestări de servicii. În plus, dacă Directiva 68/360 recunoaște în articolul său 4 dreptul de ședere lucrătorilor pe baza simplei prezentări a documentului sub acoperirea căruia ei au pătruns pe teritoriu și a unei declarații de angajare a angajatorului sau a unei atestări de muncă, ea nu subordonează acest drept nici unei condiții ținând de tipul de muncă sau de suma veniturilor care sunt luate de aici.

15. O interpretare care își dă deplina întindere la aceste noțiuni este și ea conformă cu finalitățile Tratatului printre care figurează, în termenii articolelor 2 și 3, abolirea, între statele membre, a obstacolelor la libera circulație a persoanelor în scopul, între altele, de a promova o dezvoltare armonioasă a activităților economice în ansamblul Comunității și o ridicare a nivelului de viață. Dat fiind că munca cu ½ de normă, deși eventual generator de venituri inferioare la ce este considerat ca un minimum de existență, constituie pentru un mare număr de persoane un mijloc efectiv pentru a-și ameliora condițiile de viață, efectul util al dreptului comunitar ar fi compromis și realizarea finalităților Tratatului ar fi pusă în discuție dacă bucurarea de drepturi conferite titlului liberei circulații a lucrătorilor ar fi rezervată doar persoanelor exercitând o muncă cu normă întreagă și câștigând, din această cauză, un salariu cel puțin egal cu cel minim garantat în sectorul considerat.

16. În consecință, noțiunile de lucrător și de activitate salariată trebuie înțelese în sensul că regulile privitoare la libera circulație a lucrătorilor privesc și persoanele care nu exercită sau nu doresc să exercite decât o activitate salariată cu ½ de normă și care nu ating sau nu ar atinge, din această cauză, decât o remunerație inferioară remunerației minimale garantată în sectorul considerat. Nicio distincție nu poate fi stabilită în această privință între persoanele care doresc să se mulțumească cu veniturile lor luate dintr-o astfel de activitate și cele care completează aceste venituri, că ei provin din bunurile sau din munca unui membru al familiei care le însoțește.

17. Trebuie totuși precizat că atunci când munca cu ½ de normă nu este exclusă din câmpul de aplicare al regulilor privitoare la libera circulație a lucrătorilor, acestea nu acoperă decât exercitarea de activități reale și efective, cu excluderea activităților așa de reduse încât ele se prezintă ca pur marginale și accesorii. Reiese într-adevăr din enunțul principiului liberei circulații a lucrătorilor ca și din locul pe care îl ocupă regulile privitoare la asta în ansamblul sistemului Tratatului că aceste reguli nu garantează decât libera circulație a persoanelor exercitând sau dorind să exercite o activitate economică.

18. Trebuie deci răspuns la prima și a doua întrebare că dispozițiile dreptului comunitar privitoare la libera circulație a lucrătorilor vizează și un resortisant dintr-un stat membru care exercită pe teritoriul unui alt stat membru o activitate salariată din care decurg venituri inferioare minimului de existență așa cum este înțeles de acest ultim stat, că această persoană completează veniturile luate din activitatea sa salariată cu alte venituri la concurență a numitului minim sau că ea se mulțumește cu mijloace de existență inferioare acestui minim, numai să nu exercite o activitate salariată reală și efectivă.

Despre a treia întrebare

19. A treia întrebare tinde în substanță să știe dacă dreptul de intrare și de ședere pe teritoriul unui stat membru poate fi refuzat unui lucrător care urmărește, prin intrarea sau șederea sa, în principal alte scopuri decât exercitarea unei activități salariate, ca definită în răspuns la prima și a doua întrebare.

20. În termenii articolului 48, par. 3, din Tratat, dreptul de a se deplasa liber pe teritoriul statelor membre este conferit lucrătorilor în « scopul » de a răspunde slujbelor efectiv oferite. Lucrătorii beneficiază de dreptul de a șede într-unul din statele membre, în virtutea aceleiași dispoziții, « pentru a exercita acolo o slujbă. În plus, Regulamentul nr. 1612/68 precizează în preambulul său că libera circulație implică dreptul, pentru lucrători, de a se deplasa liber în interiorul Comunității » pentru « a exercita o activitate salariată, în vreme ce Directiva 68/360, la art. său 2, obligă statele membre să permită lucrătorilor să-și părăsească teritoriul « în vederea » accederii la o activitate salariată sau să o exercite pe teritoriul altui stat membru.

21. Aceste formule nu exprimă totuși că exigența, inerentă chiar principiului liberei circulații a lucrătorilor, ca avantajele pe care dreptul comunitar le conferă cu titlul acestei libertăți nu pot fi invocate decât de persoane exercitând veritabil sau dorind serios să exercite o activitate salariată. Ele nu implică totuși ca bucurarea de această libertate să poată fi subordonată scopurilor urmărite de un resortisant dintr-un stat membru solicitând intrarea sau șederea pe teritoriul altui stat membru numai să exercite acolo sau să dorească să exercite o activitate satisfăcând criteriile specificate deasupra, adică o activitate salariată reală și efectivă.

22. Odată realizată această condiție, intențiile care au putut incita lucrătorul să caute de lucru în statul membru în cauză sunt indiferente și nu trebuie luate în considerare.

23. Trebuie deci răspuns la a treia întrebare pusă de Raad van State că intențiile care au putut incita un lucrător dintr-un stat membru să caute de lucru în alt stat membru sunt indiferente în ce privește dreptul său de intrare și de ședere pe teritoriul acestui ultim stat, din moment ce el exercită sau dorește să exercite o activitate reală și efectivă.

Decizii asupra cheltuielilor

Cheltuielile pretinse de guvernele olandez, danez , francez și italian, ca și de Comisie, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Procedura având caracterul unui incident ridicat în fața instanței naționale, îi revine acesteia să se pronunțe asupra cheltuielilor de plată

Pentru aceste motive,

Dispoziție

CURTEA,

statuând asupra chestiunilor supuse ei de secțiunea jurisdicțională a Raad van State olandez, prin decizia interlocutorului din 28 nov. 1980, hotărăște:

1. Dispozițiile dreptului comunitar privitoare la libera circulație a lucrătorilor vizează și un resortisant dintr-un stat membru care exercită pe teritoriul unui alt stat membru o activitate salariată din care decurg venituri inferioare minimului de existență așa cum este el înțeles de acest din urmă stat, că această persoană completează veniturile luate din activitatea sa salariată cu alte venituri la concurența numitului minim sau că ea se mulțumește cu mijloace de existență inferioară acestui minim, numai să exercite o activitate salariată reală și efectivă.

2. Intențiile care au putut incita un lucrător dintr-un stat membru să caute de lucru în alt stat membru sunt indiferente în ce privește dreptul său de intrare și de ședere pe teritoriul acestui din urmă stat, din momentul în care el exercită sau dorește să exercite o activitate reală și efectivă.

HOTĂRÂREA CURȚII DIN 3 IULIE 1986

Deborah Lawrie-Blum contra Land Badem-Württemberg Cerere de decizie preliminară: Bundesverwaltungsgericht – Germania Lucrător – Profesor stagiar

Cauza 66/85

Sumar

1. Noțiunea de lucrător, în sensul art. 48 din Tratat, îmbracă o deschidere comunitară. Ea trebuie să fie definită după criterii obiective care caracterizează relația de muncă în considerația drepturilor și îndatoririlor persoanelor în cauză; caracteristica esențială a relației de muncă este circumstanța că o persoană îndeplinește prestații având o anumită valoare economică în favoarea unei alte persoane și sub direcționarea acesteia, în schimbul cărora ea încasează o remunerație. Domeniul în care prestațiile sunt furnizate și natura legăturii juridice legând lucrătorul de angajator sunt neinteresante pentru aplicarea articolului 48 din Tratat.

De aceea, un profesor stagiar îndeplinind, sub direcția și supravegherea autorităților școlare publice, un stagiul de formare, pregătitoare pentru profesia de profesor în timpul căruia el asigură prestații dând cursuri și primește o remunerație, trebuie considerat ca un lucrător în sensul art. 48, par. 1, oricare ar fi natura juridică a relației de muncă.

2. Slujbele în administrația publică în sensul art. 48, par. 4, din Tratat, excluse din câmpul de aplicare al paragrafelor 1–3 ale acestui articol, corespund unui ansamblu de slujbe care comportă o participare, directă sau indirectă, la exercitarea puterii publice și la funcțiile care au drept obiect salvagardarea intereselor generale ale statului sau ale altor colectivități publice și care presupun de aceea, din partea titularilor lor, existența unui raport particular de solidaritate față de stat, ca și reciprocitatea drepturilor și a datorii care sunt baza legăturilor de naționalitate. Slujbele excluse sunt doar cele care, ținând cont de sarcini și de responsabilitățile care le sunt inerente, sunt susceptibile de a îmbrăca caracteristicile activităților specifice ale administrației în domeniile descrise deja.

Un stagiul de formare profesională pentru funcția de profesor nu rezultă din această dispoziție.

Părți

În Cauza 66/85,

având drept obiect o cerere adresată Curții, în aplicarea articolului 177 din Tratatul CEE, de către Bunderverwaltungsgericht și tinzând să obțină, în litigiul pendinte în fața acestei jurisdicții între:

Deborah Lawrie-Blum, locuind la Freiburg im Breisgau,

și

Land Baden-Wurttemberg,

Obiectul litigiului

o decizie cu titlul preliminar asupra interpretării articolului 48 din Tratatul CEE și art. 1 din Regulamentul nr. 1612/68.

Motivele hotărârii

1. Prin decizia din 24 ianuarie 1985, ajună la Curte pe 14 martie, Bundesverwaltungsgericht a pus Curții, în virtutea articolului 177 din Tratatul CEE, o întrebare preliminară privitoare la interpretarea articolului 48 din Tratatul CEE și a art. 1 din Regulamentul nr. 1612/68 din Consiliu, din 15 octombrie 1968, privitor la libera circulație a lucrătorilor în interiorul Comunității (JO L 257, p. 2; rectificativ JO L 295, p. 12).

Asupra obiectului litigiului

2. Această chestiune a fost ridicată în cadrul unui recurs intentat împotriva lui Land Baden-Wurttemberg de către doamna Deborah Lawrie-Blum, resortisantă britanică, care, după ce a obținut la Universitatea din Freiburg certificatul de „aptitudine pedagogică la învățământ în licee, și-a văzut refuzat de Oberschulamt din Stuttgart accesul la stagiul pregătitor sancționat de Zweite Staatsprüfung” (al doilea examen de stat), conferind aptitudinea la cariera superioară de profesor în licee, decizie motivă de naționalitatea sa.

3. Reiese din dosar și din observațiile prezentate în fața Curții că în RFG formarea profesorilor relevă în principal din competența lander-ilor. Această formare cuprinde stadii universitare, sancționate de un „Erste Staatsprüfung” (primul examen de stat) și un stagiul de formare urmat de un „Zweite Staatsprüfung” (al doilea examen de stat), examen pedagogic de aptitudine la învățământ.

4. În vremea faptelor, stagiul de formare era dominat la Land Badenwurttemberg de către Verordnung des Ministeriums fur Kultus und sport uber den Vorbereitungsdienst und die Pedagogische prufung fur das lekrant an Gymnasien (Regulament privitor la stagiul pregătitor și la certificatul de aptitudine pedagogică la învățământ în licee), din 14 iunie 1976 (GBL. Baden-Wurttemberg, p. 504), înlocuit între timp de Verordnung des Ministeriums fur Kultus und Sport uber den Vorbereitungsdienst und die Zweite Staatsprüfung fur die Laufbahn des hoheren Schuldienstes an Gymnasien (A progymm) (Regulamentu al Ministerului Educației și Sporturilor în ce privește stagiul pregătitor și al doilea examen de acces la cariera de profesor de gradul doi în licee), din 31 august 1984 (GBL, p. 576).

5. Stagiul de formare care trebuie să inițieze stagiul la pedagogie și la învățământ cuprinde 2 faze, fiecare de un an, prima comportând o formare la institutul de formare (seminar) și la o școală, în general publică, de care stagiul a fost legat, a doua consistând într-o formare ulterioară a capacităților și abilități necesare să exercite funcții pedagogice și de învățământ în școală; în cursul acestei a doua perioade, stagiul poate fi chemat să asigure în diferite clase de liceu, mai întâi sub supravegherea directă a unui maestru de stagiul, apoi, în timpul ultimelor șase luni, în mod autonom, până la 11 ore în total de cursuri pe săptămână.

6. Îndeplinirea stagiului și posesia diplomei din al doilea examen de stat sunt indispensabile, în drept, în ce privește accesul la profesia de profesor în stabilimentele publice, și necesare, în fapt, în ce privește stabilimentele private.

7. Candidatul admis la stagiul pregătitor este numit „studien-referendar” (stagiul în învățământ) cu statutul unui funcționar revocabil „Beamter auf Widerruf” și beneficiază, cu acest titlul, de toate avantajele inerente calității de funcționar. Accesul la stagiul este rezervat de Regulamentele citate deja din 1976 și 1984 persoanelor

îndeplinind condițiile personale necesare pentru a accede la funcția publică. În termenii articolului 6 din Landesbeamtengesetz für Baden-Württemberg (Legea din Land Baden-Württemberg privitoare la funcția publică), în versiunea din 8 august 1970 (GBL, p. 398), cetățenia germană, în sensul articolului 116 din legea fundamentală, este cerută ca excepția derogării exprese a Ministrului de interne acordată pe motivul exigențelor imperative ale serviciului.

8. Văzându-și refuzat accesul la stagiul pentru că ea nu avea naționalitatea germană, doamna Lawrie-Blum a introdus un recurs în fața Verwaltungsgericht Freiburg (jurisdicție administrativă) pentru a vedea anulat acest refuz ca fiind împotriva regulilor comunitare interzicând orice discriminare pe motivul naționalității în accesul la slujbă. Verwaltungsgericht Freiburg, ca și Verwaltungsgericht-Shof Baden-Württemberg (Jurisdicția administrativă de apel), sesizat în a doua instanță, au respins cererea sa pe motiv că articolul 48, par. 4, din Tratatul CEE ar exclude reguli de liberă circulație a lucrătorilor slujbele în administrația publică; jurisdicția de apel a adăugat că învățământul public ar fi exclus din câmpul de aplicare al Tratatului în faptul că el nu ar constitui o activitate economică.

9. Sesizat de un recurs în revizuire de doamna Deborah Lawrie-Blum, Bundesverwaltungsgericht a decis să amâne să statueze până ce Curtea de Justiție se va pronunța cu titlu preliminar asupra întrebării următoare:

„Regulile dreptului comunitar privitoare la libertatea de circulație (art. 48 din Tratatul CEE, art. 1 din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 din Consiliu, din 15 octombrie 1968 (JO L 257, p. 2, rectificarea JO L 295, p. 12, cu modificările ulterioare)) conferă resortisanților dintr-un stat membru dreptul de a beneficia într-un alt stat membru, în aceleași condiții ca și un național al acestuia din urmă, de la formare la cariera de profesor, asigurată de stat, chiar când, în termenii dreptului național, stagiile de formare relevă din statutul funcției publice (fiind vorba în speță de un statut de funcționar cu titlu revocabil în sensul dreptului funcției publice germane) și comportă prestarea de cursuri în mod autonom și că dreptul național rezervă în mod fundamental accesul la statutul de funcționar titularilor naționalității statului?”

10. Prin întrebarea sa, instanța națională tinde, în substanță, să știe, mai întâi, dacă un profesor stagiar, îndeplinind sub statutul de funcționar un stagiul de formare pregătitoare la profesia de profesor, în cursul căruia el asigură prestări remunerate dând cursuri, trebuie considerată ca un lucrător în sensul articolului 48 din Tratatul CEE, și, apoi, dacă un astfel de stagiul trebuie considerat ca o slujbă într-o administrație publică în sensul paragrafului 4 din art. 48, a cărui admitere poate fi refuzată resortisanților din alte state membre.

11. În decizia sa de respingere motivată cu grijă, Bundesverwaltungsgericht expune că, după părerea sa, stagiarul numit funcționar cu titlu revocabil nu ar putea fi considerat ca un lucrător în sensul art. 48 din Tratatul CEE și că el ar beneficia, oricum, de excepția de la art. 48, par. 4, prin faptul că ar exercita prerogative de putere publică sau ar participa la misiunea de salvagardare a intereselor generale ale statului.

Asupra noțiunii de lucrător în sensul art. 48, par. 1

12. Doamna Deborah Lawrie-Blum estimează că orice activitate salariată trebuie considerată ca o activitate economică fără ca domeniul în care ea este exercitată să trebuiască în mod necesar să fie de natură economică. O interpretare restrictivă a articolului 48, par. 1, ar reduce libera circulație la un simplu instrument al integrării economice, ar fi împotriva obiectivului său mai vast de creare a unui spațiu liber de circulație pentru resortisanții comunitari și ar lipsi de efect juridic în final excepția paragrafului 4 din art. 48 a oricărei semnificații proprii. Noțiunea de lucrător ar viza orice persoană îndeplinind, spre profitul și sub dependența alteia, prin remunerație, o muncă pe care nu a determinat-o ea însăși, oricare ar fi natura juridică a relației de slujbă.

13. Land Baden-Württemberg își însușește considerațiile dezvoltate de Bundesverwaltungsgericht în decizia sa de respingere, în termenii cărora activitatea stagiului, relevând din politică și educație, nu ar fi o activitate economică în sensul articolului 2 din Tratat. Noțiunea de lucrător în sensul articolului 48 din Tratat și din Regulamentul nr. 1612/68 nu ar acoperi decât persoanele legate de angajator printr-un contract de muncă de drept privat și nu cele angajate pe baza unei relații de drept public. Stagiul pedagogic ar trebui mai degrabă să fie considerat ca ultima parte a formării profesionale a viitorului profesor.

14. Guvernul Regatului Unit estimează că distincția între student și lucrător trebuie operată în funcție de criterii obiective și că noțiunea de lucrător în sensul articolului 48 trebuie să primească o definiție comunitară. Criteriile obiective ale definiției lucrătorului ar consta în obligația pentru o parte, de a presta servicii, prin remunerație, la o altă parte, față de care ea se găsește într-un raport de subordonare în ce privește condițiile de executare a

muncii. În speță, ar trebui luat în considerație faptul că stagiarul, cel puțin la sfârșitul perioadei de stagiul, este chemat să dea cursuri și îndeplinește astfel o prestație având o valoare economică pentru care el încasează o remunerație care este în funcție de tratamentul minimal al unui profesor în mod regulat numit.

15. Conform comisiei, criteriul de aplicare al art. 48 este existența unei relații de muncă, oricare ar fi natura juridică a acestei relații și obiectivul urmărit. Faptul că stagiul constituie o pregătire obligatorie la exercitare unei profesii și ca el să fie organizat în cadrul unui serviciu public ar fi fără relevanță, de vreme ce ar fi îndeplinite criteriile obiective ale noțiunii de lucrător, adică existența unei legături de dependență față de angajator, făcând abstracție de natura acestei legături, realitatea prestațiilor furnizate și existența unei remunerații.

16. Libera circulație a lucrătorilor constituind unul din principiile fundamentale ale comunității, noțiunea de lucrător în sensul articolului 48 nu ar putea primi o interpretare variind conform drepturilor naționale, ci îmbracă o deschidere comunitară. Așa cum definește ea câmpul de aplicare a acestei libertăți fundamentale, noțiunea comunitară de lucrător trebuie interpretată în mod extensiv (hotărârea din 23 martie 1982, Levin, 53/81, Rec. p. 1035).

17. Această noțiune definită după criterii obiective care caracterizează relația de muncă în considerarea drepturilor și îndatoririlor persoanelor în cauză. Or, caracteristica esențială a relației de muncă este circumstanța că o persoană îndeplinește, pentru un anumit timp, în favoarea alteia și sub direcția acesteia, prestații în schimbul cărora ea încasează o remunerație.

18. În speță, este stabilit că profesorul stagiar este plasat, pe toată durata stagiului, sub direcția și supravegherea stabilimentului de învățământ căruia îi este afectată, care îi impune prestațiile de îndeplinit și orarul de muncă și ale cărei instrucțiuni trebuie să le execute și să le observe reglementarea. Pentru o parte substanțială a stagiului, el este chemat să dea cursuri elevilor stabilimentului, prestând astfel spre profitul acestui din urmă serviciu având o valoare economică anume. Sumele pe care el le încasează pot fi considerate ca o remunerație în schimbul serviciilor astfel aduse și al obligațiilor pe care i le impune îndeplinirea stagiului. Trebuie, în consecință, constatat că cele trei criterii cerute pentru ca să fie relație de muncă sunt reunite în speță.

19. Faptul că stagiul pedagogic poate fi considerat, după modelul perioadelor de ucenicie în alte profesii, ca o pregătire practică legată chiar de exercitarea profesiei nu ar putea împiedica aplicarea articolului 48, par. 1, dacă este îndeplinit în condițiile unei activități salariate.

20. Nu ar putea nici obiecta că prestațiile îndeplinite în cadrul învățământului nu intră în câmpul de aplicare al Tratatului ca nefiind de natură economică. Pentru aplicarea articolului 48, este, într-adevăr, doar cerut ca activitatea să prezinte caracterul unei prestări de muncă remunerată, oricare ar fi, de altfel, domeniul în care ea este îndeplinită (v. hotărârea din 12 decembrie 1974, Walrave, 36/74, Rec. p. 1405). Natura economică a acestor activități nu ar putea nici fi negată din cauză că ele sunt îndeplinite sub un statut de drept public, dat fiind că, așa cum Curtea a remarcat în hotărârea sa din 12 februarie 1974 (Sotgiu, 152/73, Rec. p. 153), natura legăturii juridice legând pe lucrător de angajator, statut de drept public sau contract de drept privat, este fără interes pentru aplicarea articolului 48.

21. Faptul că stagiarul nu îndeplinește decât un număr redus de ore de curs pe săptămână și nu încasează decât o remunerație inferioară minimului de tratament al unui profesor titular la începutul carierei nu s-ar putea opune calificării sale ca lucrător. Într-adevăr, Curtea a recunoscut în hotărârea sa Levin (citată deja) că noțiunile de lucrător și de activitate salariată trebuie înțelese astfel încât să înglobeze persoanele care, din cauză că ele nu îndeplinesc o sarcină completă, nu încasează decât o remunerație inferioară celei prevăzute pentru o slujbă cu normă întreagă, numai să fie vorba de exercitarea de activități reale și efective. Această ultimă condiție nu este pusă la îndoială în speță.

22. În consecință, trebuie răspuns la prima parte a chestiunii că un profesor stagiar, îndeplinind, sub conducerea și supravegherea autorităților școlare publice, un stagiul de formare pregătitoare profesiei de profesor în timpul căruia el asigură prestări dând cursuri și primește o remunerație, trebuie considerat ca un lucrător în sensul articolului 48, par. 1, din Tratatul CEE, oricare ar fi natura juridică a relației de muncă.

Asupra noțiunii de slujbă în administrația publică în sensul articolului 48, par. 4.

23. Doamna Deborah Lawrie-Blum observă că, conform jurisprudenței, o slujbă nu relevă din rezerva articolului 48, par. 4, decât dacă implică exercitarea de activități ale puterii publice și contribuie la salvagardarea

intereselor generale ale statului. Or, activitățile profesorului și, a fortiori, cele ale stagiului nu ar comporta o exercitare a puterii publice.

24. Land Baden-Württemberg, raliindu-se considerațiilor lui Bundesverwaltungsgericht, profesorul stagiar ar face uz, în exercitarea activităților sale, în fapt, de prerogativele de putere publică organizând cursuri, notând elevii și participând la decizia trecerii lor la clasa superioară. Oricum, activitățile sale ar prezenta anumite caractere ale misiunii de salvagardare a intereselor generale ale statului din care ar releva învățământul, fapt care, lui înșiși, ar trebui să-i ajungă pentru a justifica aplicarea articolului 48, par. 4.

25. Conform Comisiei, rezerva articolului 48, par. 4, ar fi supusă condiției formale ca slujba să comporte exercitarea de funcții relevând din dreptul public și condiției de fond pe care o implică exercitarea puterii publice și participă la salvagardarea intereselor generale ale statului, aceste două criterii fiind înțelese cumulativ. Or, activitatea normală a profesorului în școlile publice și, a fortiori, în școlile private nu ar releva din această definiție.

26. Pentru a tranșa această chestiune, trebuie amintit că prin de derogare de la regula fundamentală a liberei circulații și a nediscriminării lucrătorilor comunitari, art. 48, par. 4, trebuie să primească o interpretare care limitează deschiderea lor, la ce este strict necesar pentru a salvagarda interesele pe care această dispoziție le permite statelor membre să protejeze. Așa cum Curtea a amintit în hotărârea sa din 3 iunie 1986 (Comisie/Franța, 307/84, Rec. p. 1725), accesul la anumite slujbe nu ar putea fi limitat din cauză că într-un stat membru ale cărui persoane chemate să accepte aceste slujbe sunt plasate sub statutul de funcționar. A face să depindă aplicarea articolului 48, par. 4, de natura juridică a legăturii care unește lucrătorul cu administrația ar da, într-adevăr, statelor membre posibilitatea de a determina, după voia lor, slujbele acoperite de această dispoziție de excepție.

27. Așa cum Curtea a precizat deja în hotărârile sale din 17 decembrie 1980 (Comisia/Blegia, 149/79, Rec. p. 3881) și din 26 mai 1982 (Comisia/Belgia, 149/79, Rec. p. 1845), trebuie înțeles prin slujbă în administrația publică, în sensul paragrafului 4 al art. 48, exclusă din câmpul de aplicare al paragrafelor 1–3 din acest articol, un ansamblu de slujbe care comportă o participare, directă sau indirectă, la exercitarea puterii publice și la funcțiile care au drept obiect salvagardarea intereselor generale ale statului sau altor colectivități publice și care presupun, din această cauză, din partea titularilor lor, existența unui raport particular de solidaritate în fața statului, ca și reciprocitatea drepturilor și îndatoririlor care sunt baza legăturii de naționalitate. Slujbele excluse sunt doar cele care, ținând cont de sarcinile și de responsabilitățile care le sunt inerente, sunt susceptibile de a îmbrăca caracteristicile activității specifice ale administrației în domeniile descrise mai sus.

28. Aceste condiții foarte stricte nu sunt îndeplinite în cazul profesorului stagiar, chiar dacă el ia efectiv deciziile indicate de Land Baden Württemberg.

29. În consecință, trebuie răspuns la a doua parte a întrebării că stagiul de formare profesională pentru funcția de profesor nu poate fi considerat ca o slujbă în administrația publică în sensul art. 48, par. 4, a cărui admitere poate fi refuzată resortisanților din alte state membre.

Decizii asupra cheltuielilor

30. Cheltuielile pretinse de guvernul Regatului Unit și de Comisie, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Procedura având caracterul unu incident ridicat în fața jurisdicției naționale, îi revine acesteia să se pronunțe asupra cheltuielilor de judecată.

Dispoziție

Pentru aceste motive,

CURTEA,

statuând asupra chestiunii supuse ei de Bundesverwaltungsgericht, prin decizia din 24 ianuarie 1985, hotărăște în drept:

1) Un profesor stagiar, îndeplinind, sub direcția și supravegherea autorităților școlare publice, un stagiul de formare pregător la profesia de profesor în timpul căruia el asigură prestări dând cursuri și primește o

remunerație, trebuie considerat ca un lucrător în sensul articolului 48, par. 1, din Tratatul CEE, oricare ar fi natura juridică a relației de muncă.

2) Stagiul de formare profesională pentru funcția de profesor nu poate fi considerat ca o slujbă în administrația publică în sensul articolului 48, par. 4, a cărui admitere poate fi refuzată resortisanților din alte state membre.

HOTĂRÂREA CURȚII DIN 12 DECEMBRIE 1974

B.N.O. Walrave, L.J.N. Koch contra Asociația Union Cycliste Internationale, Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie și Federación Española Ciclismo **Cerere de decizie preliminară: Arrondissementsrechtbank Utrecht – Țările de Jos** **Cauza36/74**

Sumar

1. Exercițarea sporturilor nu provine din dreptul comunitar decât în măsura în care el constituie o activitate economică în sensul art. 2 din Tratat.

2. Interzicerea de discriminare bazată pe naționalitate în domeniul activităților economice care au caracterul de prestări de muncă salariată sau de prestări de serviciu remunerate se întinde la toate prestările de muncă sau de serviciu fără legătură cu natura exactă a legăturii juridice în virtutea căruia aceste prestări sunt îndeplinite.

3. Interzicerea de discriminări bazată pe naționalitate nu privește compunerea de echipe sportive, mai ales sub formă de echipe naționale, formarea acestor echipe fiind o chestiune interesând doar sportul și, astfel, străină activității economice.

4. Interdicția discriminărilor se impune nu numai acțiunii autorităților publice, ci cuprinde și reglementările de o altă natură vizând să regleze, în mod colectiv, munca salariată și prestările de serviciu.

5. Regula de nediscriminare se aplică tuturor raporturilor juridice care pot fi localizate pe teritoriul Comunității, fie pe motivul locului în care ele sunt stabilite, fie pe motivul locului în care ele își produc efectele.

6. Art. 59, alineat 1, dă naștere, în orice caz, în măsura în care el vizează eliminarea oricărei discriminări bazate pe naționalitate, de la sfârșitul perioadei de tranziție, în cazul justițiabililor, la drepturi pe care jurisdicțiile naționale sunt obligate să le salvgardeze.

Părți

În Cauza36–74

Având drept obiect cererea adresată Curții, în aplicarea articolului 177 din Tratatul CEE, de către Arrondissementsrechtbank (Tribunal de arondisment) din Utrecht și tinzând să obțină în litigiul pendinte în fața numitei jurisdicții între:

1. Bruno Nils Olaf Walrave
 2. Longinus Johannes Norbert Koch
- și
1. Association Union Cycliste Internationale
 2. Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie
 3. Federacion Espanola Ciclismo

Obiectul litigiului

O decizie cu titlu preliminar asupra interpretării art. 7, 48 și 59 din Tratatul CEE și a dispozițiilor Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 privitor la libera circulație a lucrătorilor în interiorul Comunității (JO NO L 257 din 19 octombrie 1968, p. 2).

Motivele hotărârii

1. Dat fiind că, prin hotărârea din 15 mai 1974, ajunsă la grefa Curții pe 24 mai, Arrondissementsrechtbank din Utrecht a pus, în virtutea art. 177 din Tratatul CEE, diferite întrebări privitoare la interpretarea art. 7, alineat 1, 48 și 59, alineat 1, din același Tratat, ca și din Regulamentul Consiliului nr. 1612/68 din 15 octombrie 1968 (JO NO L 257, p. 2) privitor la libera circulație a lucrătorilor în interiorul Comunității.
2. Că, în substanță, se întreabă dacă aceste texte trebuie interpretate în sensul că ar fi incompatibil cu cuprinsul lor o dispoziție din regulamentul Union Cycliste Internationale, privitor la campionatele din lumea curselor ciclisme de semi-fond spate antrenor cu motocicletă, conform căreia „antrenorul trebuie să fie de aceeași naționalitate cu alergătorul său”.
3. Că aceste chestiuni sunt puse în cadrul unei acțiuni îndreptate împotriva Union Cycliste Internationale, ca și federațiile ciclisme olandeze și spaniole, de doi resortisanți olandezi, participând de obicei ca antrenori la curse de tipul descris, care consideră ca discriminatorie dispoziția citată din regulamentul UCI.
4. Dat fiind că, ținând cont de obiectivele Comunității, exercitarea sporturilor nu provine din dreptul comunitar decât în măsura în care el constituie o activitate economică în sensul articolului 2 din Tratat.
5. Că, atunci când o astfel de activitate are caracterul unei prestări de muncă salariată sau al unei prestări de serviciu remunerată, ea intră, în particular, în câmpul de aplicare, după caz, al art. 48–51 sau 59–66 din Tratat.
6. Că aceste dispoziții, care pun în lucru regula generală a art. 7 din Tratat, interzic orice discriminare bazată pe naționalitate în exercitarea activităților pe care ele le vizează.
7. Că în această privință natura exactă a legăturii juridice în virtutea căreia aceste prestații sunt îndeplinite este indiferentă, regula de nediscriminare extinzându-se în termeni identici, la totalitatea prestațiilor de muncă sau de serviciu.
8. Că, totuși, această interdicție nu privește compoziția de echipe sportive, în particular sub formă de echipe naționale, formarea acestor echipe fiind o chestiune care interesează doar sportul și, ca atare, străină de activitatea economică.
9. Că această restricție a câmpului de aplicare a dispozițiilor în cauză trebuie totuși să rămână limitată la obiectul său propriu.
10. Că îi revine jurisdicției naționale să califice, față de ce precede, activitatea supusă aprecierii sale și să decidă în particular dacă, în sportul în cauză, antrenor și alergător constituie sau nu o echipă.
11. Dat fiind că răspunsurile sunt date în limitele, definite mai sus, ale câmpului de aplicare a dreptului comunitar.
12. Dat fiind că întrebările puse se referă la interpretarea art. 48 și 59 și, în subsidiar, a art. 7 din Tratat.
13. Că în substanță, ele privesc aplicabilitatea dispozițiilor citate la raporturi juridice neprovenind din dreptul public, determinarea sferei lor de aplicare teritorială față de o reglementare sportivă emanând dintr-o federație de anvergură mondială, ca și aplicabilitatea directă a unora dintre ele.
14. Dat fiind că se întreabă, în primul rând, referitor la fiecare din articolele vizate, dacă dispozițiile unui regulament dintr-o federație sportivă internațională pot fi considerate ca incompatibile cu Tratatul.
15. Că s-a pretextat că interdicțiile din aceste articole nu ar viza decât restricțiile găsindu-și originea în acte ale autorității și nu cele rezultând din acte juridice emanând de la persoane sau asociații neprovenind din dreptul public.
16. Dat fiind că art. 7, 48 și 59 au în comun să interzică, în domeniile lor de aplicare respectiv, orice discriminări exercitate pe motivul naționalității.
17. Că prohibiția acestor discriminări se impune nu numai acțiunii autorităților publice, ci se întinde și asupra reglementărilor de o altă natură vizând să regleze, în mod colectiv, munca salariată și prestațiile de servicii.
18. Că într-adevăr abolirea între statele membre a obstacolelor la libera circulație a persoanelor și la libera prestare a serviciilor, obiective fundamentale ale Comunității, enunțate la art. 3, lit. c), din Tratat, ar fi compromisă dacă abolirea barierelor de origine a statului ar putea fi neutralizată prin obstacole rezultând din exercitarea autonomiei lor juridice de către asociații sau organizații neprovenind din dreptul public.

19. Că în plus, condițiile de muncă fiind în diferitele state membre dominate când pe calea dispozițiilor de ordin legislativ sau regulamentar, când prin Convenții și alte acte încheiate sau adoptate de persoane private, o limitare a interzicerilor în cauză a actelor autorității publice ar risca să creeze inegalități în aplicarea lor.
20. Că, fără îndoială, articolele 60, alineat 3, 62 și 64 privesc în esență, în domeniul prestărilor de servicii, suprimarea măsurilor de ordine a statului, dar că această circumstanță nu permite să împiedice generalitatea termenilor articolului 59, care nu face nici o distincție în ce privește originea piedicilor de eliminat.
21. Că, de altfel, este constant că art. 48, privitor la abolirea oricărei discriminări bazate pe naționalitate în ce privește activitățile salariate, se întinde și convențiilor și regulilor neemanând de la autoritățile publice.
22. Că, pe cale de consecință, art. 7, par. 4, din Regulamentul nr. 1612/68 prevede că interzicerea discriminării se aplică convențiilor și altor reglementări colective ale muncii.
23. Că activitățile vizate la art. 59 nu se disting de cele vizate la art. 48 de natura lor, ci doar de circumstanța că ele sunt exercitate în afara legăturilor unui contract de muncă.
24. Că doar această diferență nu ar putea justifica o interpretare mai restrictivă a câmpului de aplicare a libertății pe care este vorba să o asigure.
25. Că rezultă de aici că dispozițiile articolelor 7, 48 și 59 din Tratat pot fi luate în considerare, de către judecătorul național, în vederea aprecierii validității sau efectele unei dispoziții inserate în regulamentul unei organizații sportive.
26. Dat fiind că instanța națională pune apoi chestiunea de a ști în ce măsură regula de nediscriminare poate fi aplicată unor raporturi juridice stabilite în cadrul activităților unei federații sportive de anvergură mondială.
27. Curtea este și ea invitată să se pronunțe dacă situația juridică poate fi diferită după cum competiția sportivă are loc pe teritoriul comunității sau în afara acesteia.
28. Dat fiind că regula de nediscriminare, având în vedere că este imperativă, se impune pentru aprecierea tuturor raporturilor juridice, în toată măsura în care aceste raporturi, pe motivul fie al locului unde s-au stabilit, fie al locului unde ei își produc efectele, pot fi localizați pe teritoriul comunității.
29. Că îi revine judecătorului național să aprecieze această localizare în considerarea circumstanțelor din fiecare caz particular și să tragă, în ce privește efectul juridic al acestor raporturi, consecințele unei eventuale violări a regulii de nediscriminare.
30. Dat fiind că instanța națională a pus, în ultimul rând, chestiunea de a ști dacă art. 59, alineat 1, și, eventual, art. 7, alineat 1, din Tratat produc efecte directe în ordinea juridică a statelor membre.
31. Dat fiind că, așa cum s-a indicat deasupra, art. 59 are drept obiect să interzică, în domeniul prestațiilor de servicii, între altele, orice discriminare exercitată pe motivul naționalității prestatorului.
32. Că, în sectorul prestărilor de servicii, art. 59 constituie punerea în practică a regulii de nediscriminare formulată de art. 7 pentru domeniul de aplicare global al Tratatului, și de art. 48 pentru sectorul muncii salariate.
33. Că așa cum s-a hotărât deja (hotărârea din 3 decembrie 1974 în Cauza 33–74, Van Binsbergen) art. 59 comportă, pentru sfârșitul perioadei de tranziție, o interdicție necondițională care împiedică, în ordinea juridică a fiecărui stat membru, în ce privește prestațiile de servicii de a impune piedici sau limitări bazate pe naționalitatea prestatorului serviciilor.
34. Că trebuie deci răspuns la întrebarea pusă că art. 59, alineat 1, dă naștere, în orice caz în măsura în care el vizează eliminarea oricărei discriminări bazate pe naționalitate, de la sfârșitul perioadei de tranziție, în cazul justițiabililor, la drepturi pe care jurisdicțiile naționale sunt obligate să salvgardeze.

Decizii asupra cheltuielilor

35. Dat fiind că cheltuielile pretinse de Comisia Comunităților Europene care a supus observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări.
36. Că procedura având caracterul unui incident ridicat în fața jurisdicției naționale, îi revine acesteia să se pronunțe asupra cheltuielilor de judecată.

Dispoziție

CURTEA,

statuând asupra chestiunilor supuse ei de către Arrondissementsrechtbank din Utrecht, hotărăște:

- 1) Ținând cont de obiectivele Comunității, exercitarea sporturilor nu provine din dreptul comunitar decât în măsura în care el constituie o activitate economică în sensul articolului 2 din Tratat.
- 2) Interdicția de discriminare bazată pe naționalitate, edictată de art. 7, 48 și 59 din Tratat, nu privește compunerea de echipe sportive, în particular sub formă de echipe naționale, formarea acestor echipe fiind o chestiune interesând doar sportul, și, ca atare, străină de activitatea economică.
- 3) Interdicția de discriminare bazată pe naționalitate se impune nu numai acțiunii autorităților publice, ci se întinde și la reglementările de o altă natură vizând să regleze, în mod colectiv, munca salariată și prestările de servicii.
- 4) Regula de nediscriminare se impune pentru aprecierea tuturor raporturilor juridice, în toată măsura în care aceste raporturi, pe motivul fie al locului în care ele sunt stabilite, fie al locului în care ele își produc efectele, pot fi localizate pe teritoriul comunității.
- 5) Art. 59, alineat 1, dă naștere, în orice caz în măsura în care el vizează eliminarea oricărei discriminări bazate pe naționalitate, de la sfârșitul perioadei de tranziție, în cazul justițiabililor, la drepturi pe care jurisdicțiile naționale sunt obligate să le salvgardeze.

HOTĂRÂREA CURȚII DIN 3 IUNIE 1986

R.H. Kempf contra Secretarului de Stat al Justiției
Cererea de decizie preliminară: Raad van State – Țările de Jos
Libera circulație a lucrătorilor – Noțiunea de lucrător
Cauza 139/85

Sumar

Noțiunile de lucrător și de activitate salariată definesc câmpul de aplicare al uneia din libertățile fundamentale garantate de Tratat și, cu acest titlu, trebuie interpretate larg, în vreme ce excepțiile și derogările de la principiul liberei circulații a lucrătorilor trebuie, dimpotrivă, interpretate strict.

De aceea, faptul că un resortisant dintr-un stat membru exercitând pe teritoriul unui alt stat membru o activitate salariată putând în sine a fi considerată ca o activitate reală și efectivă cere să beneficieze de un ajutor financiar prelevat din fondurile publice ale acestui stat membru pentru a completa veniturile pe care el le ia din activitatea sa nu permite să excludă în privința sa aplicarea dispozițiilor dreptului comunitar privitoare la libera circulație a lucrătorilor.

Părți

În Cauza 139/85,

Având drept obiect o cerere adresată Curții, în aplicarea articolului 177 din Tratatul CEE, de către Raad von State la Haga și tinzând să obțină, în litigiul pendinte în fața acestei jurisdicții între:

R.H. Kempf
și
Secretarul de stat al Justiției,

Obiectul litigiului

O cerere preliminară despre interpretarea anumitor dispoziții ale dreptului comunitar privitoare la libera circulație a lucrătorilor,

Motivele hotărârii

1. Prin decizia interlocutorie din 23 aprilie 1985, ajunsă la Curte pe 9 mai, Raad von State olandez a pus, în virtutea art. 177 din Tratatul CEE, o chestiune preliminară privitoare la interpretarea dispozițiilor dreptului comunitar în materie de liberă circulație a lucrătorilor în interiorul Comunității.
2. Reclamantul, d-l R.H. Kempf, de naționalitate germană, a intrat în Țările de Jos pe 1 sept. 1981. El a lucrat acolo ca profesor de muzică cu $\frac{1}{2}$ de normă, adică 12 ore de curs pe săptămână, din 26 oct. 1981 până pe 14 iulie 1982, primind pentru asta un salariu care, în ultima perioadă, se ridica la 984 HFL brut pe lună. El a cerut să beneficieze și a obținut, pentru aceeași perioadă, o prestație complementară de la Wet Werkloosheidsvoorziening (Lege despre asistența de șomaj). Prestările cu titlul acestei legi, prelevate din fondurile publice, sunt vărsate persoanelor având statutul de lucrător.
3. Pentru o incapacitate de muncă pe motiv de boală, d-l Kempf a obținut ulterior prestații de securitate socială cu titlul Ziektewet (lege despre asigurarea de boală). El a beneficiat în plus de prestări complementare cu titlul de Wet Werkloosheidsvoorziening, citată mai sus, ca și de la Algemene Bijstandswet (lege despre asistența socială). Această ultimă lege prevede un sistem de asistență publică generalizată la persoanele sărace, cheltuielile aferente finanțării sistemului fiind integral în sarcina fondurilor publice.
4. Pe 30 nov. 1981, d-l Kempf a solicitat un permis de ședere în Țările de Jos pentru a putea exersa acolo o activitate salariată. Acest permis i-a fost refuzat prin decizia din 17 august 1982 a șefului poliției locale. Împrecinatul a formulat apoi o cerere în reviziune la secretarul de stat al Justiției, care a fost și ea respinsă prin decizia din 9 dec. 1982, pe motivul, printre altele, că nu avea calitatea de resortisant comunitar privilegiat în sensul legislației olandeze în materie de poliție a străinilor, de vreme ce făcuse apel la fondurile publice olandeze și nu era vădit în măsură să subvină nevoilor sale cu veniturile obținute din activitatea sa salariată.
5. Prin actul din 10 ian. 1983, d-l Kempf a formulat un recurs împotriva deciziei, citată deja, a secretarului de stat membru o activitate putând fi considerată în sine ca o activitate reală și efectivă în sensul hotărârii Curții în Cauza Levin, cere să beneficieze de un ajutor financiar prelevat din fondurile publice ale acestui stat membru pentru a completa veniturile pe care el le ia din activitatea sa, permite să concluzionăm că dispozițiile dreptului comunitar privitoare la libera circulație a lucrătorilor nu se aplică unui resortisant în această situație?“
6. D-l Kempf și Comisia susțin că această chestiune presupune un răspuns negativ. Într-adevăr, câmpul de aplicare personal al dispozițiilor privitoare la libera circulație a lucrătorilor, de interpretare largă ar fi determinat doar de natura activității exersate, independent de veniturile care decurg de aici. În consecință, o activitate salariată care, considerată în sine, constituie o activitate reală și efectivă nu ar putea pierde această calificare doar din cauză că împrecinatul face apel la prestări sociale prelevate din fondurile publice pentru a-și completa salariul la concurență cu minimum de mijloace de existență. Această concluzie ar fi de altfel confirmată de jurisprudența recentă a Curții (hotărâri din 27 martie 1985, Hoeckx, 249/832 și Scrivner, 122/84, Rec. 1985, p. 973 și 1027) conform căreia o prestație socială garantând în general un minim de mijloace de existență constituie un avantaj social în sensul Regulamentului nr. 1612/68 din Consiliu, din 15 oct. 1968, și trebuie să fie înțeles, fără discriminare față de lucrătorii resortisanți din alte state membre.
7. În schimb, guvernele olandez și danez estimează că o muncă furnizând un venit inferior minimumului de mijloace de existență așa cum este înțeleasă de statul membru de primire nu poate fi considerată ca o activitate salariată reală și efectivă când împrecinatul cere să beneficieze de o asistență socială prelevată din fondurile publice. În aceste condiții, munca nu ar fi într-adevăr mijlocul direct de a îmbunătăți nivelul de trai, dar nu ar mai fi decât un mijloc pentru a obține garanția minimumului de mijloace de existență de la statul de primire. El nu ar constitui deci o activitate economică vizată de Tratat. Guvernul danez precizează totuși că calitatea de lucrător trebuie apreciată doar în momentul cererii titlului de ședere, cu consecința că o persoană având statutul de lucrător la acea dată păstrează acest statut chiar dacă ea își pierde ulterior munca și devine din această cauză tributară unui ajutor financiar în sarcina fondurilor publice.
8. Reiese din redactarea chestiunii ridicate și din motivele deciziei de respingere instanța națională cere în substanță o precizie a criteriilor degajate de Curte în hotărârea din 23 martie 1982 (Levin, 53/81, Rec. p. 1035), cu privire la o situație în care împrecinatul, resortisant dintr-un stat membru și exersând pe teritoriul altui stat

membru o activitate salariată reală și efectivă, caută să-și completeze venitul luat din activitatea sa, inferior minimului de mijloace de existență, la concurența numitului minim printr-un ajutor financiar în sarcina fondurilor publice ale statului de primire.

9. Trebuie deci amintiți termenii hotărârii citate mai sus, în care Curtea a hotărât că:

„Dispozițiile dreptului comunitar privitoare la libera circulație a lucrătorilor vizează și pe un resortisant dintr-un stat membru care exercită pe teritoriul unui alt stat membru o activitate salariată din care decurg venituri inferioare minimului de existență așa cum este înțeles de acest din urmă stat, că această persoană completează veniturile luate din activitatea sa salariată prin alte venituri la concurența numitului minim sau că ea se mulțumește cu mijloace de existență, inferioare acestui minim, numai să exercite ea o activitate salariată reală și efectivă“.

10. În motivele aceleiași hotărâri, s-a precizat în plus că, „atunci când munca cu ½ normă nu este exclusă din câmpul de aplicare al regulilor privitoare la libera circulație a lucrătorilor, acestea nu acoperă decât exercitarea de activități reale și efective, cu excluderea activităților atât de reduse încât se prezintă ca pur marginale și accesorii“.

11. Fiind vorba mai întâi de criteriul de activitate reală și efectivă, spre deosebire de activități marginale și accesorii neacoperite de regulile comunitare în cauză, guvernul olandez a exprimat la audiență îndoiele în ce privește chestiunea de a ști dacă o activitate de profesor cuprinzând 12 ore de curs pe săptămână poate fi considerată în sine o astfel de activitate reală și efectivă în sensul hotărârii Levin.

12. Nu trebuie totuși examinată această chestiune, Raad von State constatând expres în motivele deciziei de respingere, că activitățile salariate despre care este vorba nu erau reduse la punctul de a nu prezenta decât un caracter marginal și accesoriu. În cadrul cooperării instituite de procedura preliminară între judecătorul național și Curte, aparține primului să stabilească și să aprecieze faptele afacerii. Trebuie deci examinată chestiunea preliminară cu privire la aprecierea adusă de instanța națională.

13. Conform unei jurisprudențe stabilite de Curte, libera circulație a lucrătorilor face parte din fundamentele Comunității. Dispozițiile consacrand această libertate fundamentală și, în particular, noțiunile de „lucrători“ și de „activitate salariată“ definind câmpul lor de aplicare trebuie interpretate larg, în vreme ce excepțiile și derogările la principiul liberei circulații a lucrătorilor trebuie să fie, dimpotrivă, de interpretare strictă.

14. Rezultă că regulile în materie sunt de interpretat în sensul că nu ar putea fi exclusă din câmpul lor de aplicare o persoană exercitând cu ½ de normă o activitate salariată reală și efectivă, pentru simplul motiv că luată din această activitate, inferioară minimului de mijloace de existență, cu alte mijloace de existență permise. Sub acest raport, nu contează de știut dacă mijloacele de existență complementare provin din bunuri sau din munca unui membru al familiei împrișinatului, situație de fapt la baza hotărârii Levin, sau dacă sunt derivați, ca în speță, dintr-un ajutor financiar prelevat din fondurile publice ale statului membru de reședință, numai să fie stabilite realitatea și efectivitatea activității salariate.

15. Această concluzie este de altfel coroborată de faptul că, așa cum Curtea a judecat în ultimul rând în hotărârea Levin, termenii „lucrător“ și „activitate salariată“ în sensul dreptului comunitar nu pot fi definite prin respingere la legislațiile statelor membre, ci au o deschidere comunitară. Această deschidere ar fi compromisă dacă acordarea drepturilor conferite cu titlul liberei circulații a lucrătorilor ar fi exclusă de îndată ce împrișinatul face apel la prestări în sarcina fondurilor publice deschise în virtutea legislației naționale a statului de primire.

16. Pentru aceste motive, trebuie răspuns la întrebarea preliminară că faptul că un resortisant dintr-un stat membru exercitând pe teritoriul altui stat membru o activitate salariată putând fi considerată în sine ca o activitate reală și efectivă care să beneficieze de un ajutor financiar prelevat din fondurile publice ale acestui stat membru pentru a completa veniturile pe care le ia din activitatea sa nu permite să excludă în privința sa aplicarea dispozițiilor dreptului comunitar privitoare la libera circulație a lucrătorilor.

Decizii asupra cheltuielilor

17. Cheltuielile pretinse de guvernele olandez și danez, ca și de comisia comunităților europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări, Procedura având caracterul unui incident ridicat în fața jurisdicției naționale, îi revine acesteia sarcina de a statua asupra cheltuielilor de judecată.

Dispoziție

Pentru aceste motive,

CURTEA,

statuând asupra chestiunii supuse ei de Raad vabn State olandez, prin decizia interlocutorie din 23 aprilie 1985, hotărăște în drept:

Faptul că un resortisant dintr-un stat membru exercitând pe teritoriul altui stat membru o activitate salariată putând fi considerată în sine ca o activitate reală și efectivă cere să beneficieze de un ajutor financiar prelevat din fondurile publice ale acestui stat membru pentru a completa veniturile pe care le ia din activitatea sa nu permite să excludă în privința sa aplicarea dispozițiilor dreptului comunitare privitoare la libera circulație a lucrătorilor.

HOTĂRÂREA CURȚII DIN 31 MAI 1989

I. Bettray contra Staatssecretaris van Justitie

Cerere de decizie preliminară: Raad van State – Țările de Jos

Noțiunea de lucrător – Resortisant comunitar exercitând o activitate în cadrul unui serviciu sociale

Cauza 344/87

Sumar

1. *Noțiunea de lucrător, în sensul articolului 48 din trata, îmbracă o deschidere comunitară. Ea trebuie să fie conformă criteriilor obiective, care caracterizează relația de muncă, în considerare a drepturilor și datorii persoanelor în cauză, caracteristica esențială a relației de muncă este circumstanța că o persoană o îndeplinește, într-un anumit timp, în favoarea alteia și sub direcția acesteia, prestări în contrapartidă cărora ea încasează o remunerație. Numai să fie vorba de exercitarea de activități reale și efective, nici productivitatea mai mult sau mai puțin ridicată, nici originea resurselor permițând remunerarea, nici natura legăturii juridice care leagă lucrătorul de angajator nu pot avea consecințe în ceea ce privește recunoașterea sau nu a unei persoane ca lucrător.*

2. *Activitățile exercitate în cadrul unei reglementări naționale destinate să furnizeze de lucru în scopul de a menține, de a restabili sau de a promova aptitudinea la muncă a persoanelor care, pentru o durată nedeterminată, nu sunt în măsură, pe motiv de circumstanțe care țin de starea lor, să muncească în condiții normale nu pot fi considerate ca activități economice reale și efective, de vreme ce ele nu constituie decât un mijloc de reeducare sau de reinsertie a persoanelor care le exercită. Din aceste motiv, un resortisant dintr-un stat membru angajat într-un alt stat membru sub un astfel de regim nu poate să-și vadă recunoscută, cu acest titlu, calitatea de lucrător în sensul articolului 48, par. 1, al Tratatului.*

Părți

În Cauza 344/78,

având drept obiect o cerere adresată Curții în aplicarea art. 177 din Tratatul CEE de către Raad van State, secția de contencios, și tinzând să obțină, în litigiul pendinte în fața acestei jurisdicții între:

I. Bettray

și

Staatssecretaris van Justitie,

o decizie cu titlu preliminar asupra interpretării art. 48 din Tratatul CEE și art. 1, par. 1, din Regulamentul nr. 1612/68 din Consiliu, din 15 octombrie 1968 (JO L 257, p. 2),

Motivele hotărârii

1. Prin ordonanța din 20 octombrie 1987, ajunsă la Curte pe 6 noiembrie, Raad van State din Țările de Jos a pus, în virtutea art. 177 din Tratatul CEE, o chestiune preliminară privind interpretarea art. 48 din Tratatul CEE și a art. 1, par. 1, din Regulamentul nr. 1612/68 din Consiliu, din 15 octombrie 1968, privitor la libera circulație a lucrătorilor în interiorul Comunității (JO L 257, p. 2).
2. Această chestiune a fost ridicată în cadrul unui litigiu opunând pe domnul Bettray statului olandez, despre refuzul autorităților olandeze de a acorda domnului Bettray un permis de ședere.
3. Domnul Bettray, resortisant german, a intrat pe teritoriul olandez pe 15 iulie 1980. El a cerut de două ori un permis de ședere în Țările de Jos, indicând ca scop al șederii sale „ședere la logodnică și ulterior căsătorie”, și adăugând a doua oară „ședere într-un centru terapeutic pentru toxicomani”. Aceste cereri au fost repetate de autoritățile olandeze.
4. Pe motivul toxicomaniei sale, domnul Bettray a fost angajat, începând cu 18 aprilie 1983 pentru o durată nedeterminată, de întreprinderea Ergon Eindhoven sub regimul instaurat de „Wet Sociale Wervoorziening” (lege olandeză asupra slujbei sociale, în continuare „WSW”).
5. Rezultă din ordonanța de respingere că WSW constituie o reglementare destinată să furnizeze de lucru, în scopul de a menține, de a restabili sau de a promova aptitudinea la lucrul a persoanelor care, pe o durată nedeterminată, nu sunt în măsură, prin cauza circumstanțelor care țin la starea lor, să lucreze în condiții normale. În acest scop, comune olandeze creează, cu o susținere financiară de la stat, întreprinderi sau asociații de muncă al căror singur scop este să dea persoanelor în cauză posibilitatea de a exersa activități remunerate în condiții care țin cont, în măsura posibilului, de reguli și obiceiuri legal aplicabile în exercitarea unei activități salariate în condiții normale, chiar dacă aptitudinea fizică și mentală a lucrătorilor nu justifică o derogare în această privință.
6. Pe 4 noiembrie 1983, domnul Bettray a introdus o nouă cerere de permis de ședere, indicând drept scop al șederii „exercitarea unei activități salariate”. Acest permis i-a fost refuzat de decizia șefului de poliție locală. Împrecinatul a formulat apoi o cerere în revizuire a acestei decizii, pe lângă secretarul de Stat al Justiției, care a fost și ea respinsă. Atunci el a compărut în fața lui Raad van State, arătându-și condiția de lucrător în sensul Tratatului CEE.
7. Raad van State a considerat că, pentru a-și emite judecata, era necesar să pună Curții întrebarea preliminară următoare:
„Art. 1, par. 1, din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68, din 15 octombrie 1968 – în virtutea căruia orice resortisant dintr-un stat membru, oricare ar fi locul rezidenței sale, are dreptul de a accede la o activitate salariată și de a-l exercita pe teritoriul unui alt stat membru – trebuie interpretat în sensul că dreptul mai sus menționat este valabil și pentru resortisantul dintr-un alt stat membru, care exercită o activitate pe teritoriul olandez în cadrul „Wet Social Werkvoorziening”:
a) chiar dacă, înainte, acest resortisant nu trebuia considerat ca lucrător în sensul art. 48, par. 1, din Tratatul instituind CEE cu un alt titlu decât în cadrul unei astfel de slujbe, și
b) dacă nu face nici el parte din categoria persoanelor vizate la titlul III din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68, din 15 octombrie 1968.”
8. Pentru o mai amplă expunere a faptelor, din procedura și din observațiile scrise prezentate în fața Curții, el a trimis la raportul de audiență. Aceste elemente din doar nu sunt reluate mai jos decât în măsura necesară raționamentului Curții.
9. Întrebarea pusă de instanța națională vizează în substanță să știe dacă art. 48, par. 1, din Tratatul CEE trebuie interpretată în sensul că un resortisant dintr-un stat membru angajat în alt stat membru sub un regim ca cel al WSW poate să-și vadă recunoscută, cu acest titlu, calitatea de lucrător în sensul de drept comunitar.
10. Atunci când Comisia și reclamantul în principal estimează că un răspuns afirmativ la această întrebare se impune, ținând cont de jurisprudența Curții asupra noțiunii de lucrător, guvernul olandez susține că, date fiind particularitățile regimului WSW, persoanele care lucrează sub acest regim nu sunt de considerat ca lucrători în sensul dreptului comunitar. În această privință, el relevă, mai ales, natura juridică „sui generis” a relației de

slujbă în cadrul WSW, productivitatea foarte slabă a persoanelor angajate, a căror remunerație este finanțată în mare parte grație unor subvenții a puterilor publice, în fine caracterul eminent social și neeconomic al regimului în cauză.

11. Trebuie arătat cu titlul liminar că, conform unei jurisprudențe de acum stabilite, noțiunea de lucrător în sensul art. 48 din Tratat îmbracă o deschidere comunitară și că, așa cum ea definește câmpul de aplicare al uneia din libertățile fundamentale ale Comunității, această noțiune trebuie interpretată în mod larg (v., mai ales, hotărârea din 3 iulie 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Rec. p. 2121).

12. Rezultă din aceeași hotărâre că această noțiune trebuie definită după criteriile obiective, care caracterizează relația de muncă, în considerarea drepturilor și datoriilor personale în cauză, și că caracteristica esențială a relației de muncă este circumstanța că o persoană îndeplinește, într-un anumit timp, în favoarea unei alteia și sub direcția acesteia, prestații în schimbul cărora ea încasează o remunerație.

13. Mai trebuie amintit că reiese atât din enunțul principiului liberei circulații a lucrătorilor cât și din locul pe care îl ocupă regulile privitoare la asta în ansamblul sistemului din Tratat că aceste reguli nu garantează că libera circulație a persoanelor exersând sau dorind să exerseze o activitate economică și că, în consecință, ele nu acoperă decât exercitarea de activități reale și efective (v. hotărârea din 23 martie 1982, Levin, 53/81, Rec. p. 1035).

14. Reiese din ordonanța de respingere că persoanele angajate sub regimul WSW furnizează, în cadrul unui raport de subordonare, prestații în schimbul cărora ele încasează o remunerație. Caracteristica esențială a relației de muncă este deci prezentă.

15. Această constatare nu ar putea fi infirmată de circumstanța că productivitatea persoanelor angajate sub acest regim este slabă și că, în consecință, remunerația lor este în mare parte asigurată prin subvenții publice. Într-adevăr, nici productivitatea mai mult sau mai puțin ridicată, nici originea resurselor pentru remunerație nu pot avea consecințe oarecare în ceea ce privește recunoașterea sau nu a unei persoane ca lucrător.

16. Recunoașterea calității de lucrător nu ar putea, mai mult, fi exclusă din cauză că relația de slujbă stabilită în cadrul WSW are o natură juridică „sui generis” cu privire la dreptul național. Într-adevăr, așa cum rezultă din jurisprudența Curții (v., în primul rând, hotărârea din 12 februarie 1974, Sotgiu, 152/73, Rec. p. 153), natura legăturii juridice care leagă lucrătorul de angajator nu este determinată pentru aplicarea art. 48 din Tratat.

17. Trebuie constatat, în schimb, că activitățile exersate în cadrul WSW nu pot fi considerate ca activități economice reale și efective, de vreme ce ele nu constituie decât un mijloc de reeducare sau de reinsertie a persoanelor care le exersează și de vreme ce munca remunerată, concepută după posibilitățile fizice și mentale ale fiecăruia, are drept scop să permită celor în cauză să regăsească, într-un termen mai mult sau mai puțin lung, capacitatea de a ocupa o slujbă obișnuită sau de a le da acces la un mod de viață care să fie cel mai apropiat posibil de cea normală.

18. Într-adevăr, rezultă din ordonanța de respingere că slujbele în cauză sunt rezervate unor persoane care, din cauza circumstanțelor care țin de starea lor, nu sunt în măsură să ocupe o slujbă în condiții normale, și că slujba socială ia sfârșit, când comuna este anunțată, de biroul de angajare, astfel încât persoana în cauză poate găsi la scurt timp o slujbă în condiții normale.

19. Rezultă și din ordonanța de respingere că persoanele angajate în cadrul WSW nu sunt selecționate în funcție de capacitatea lor de a exersa o anumită activitate, ci că, dimpotrivă, activitățile de realizat sunt concepute în funcție de capacitățile persoanelor chemate să le exerseze, și asta în scopul de a menține, restabili sau promova aptitudinea lor la muncă. În fine, activitățile în cauză sunt realizate în cadrul întreprinderilor sau asociațiilor de muncă create doar pentru acest scop de către comune.

20. Trebuie deci răspuns la întrebarea pusă de instanța națională că art. 48, par. 1, din Tratatul CEE trebuie interpretată în sensul că un resortisant dintr-un stat membru angajat în alt stat membru sub un regim ca cel al WSW, în care activitățile exersate nu constituie decât un mijloc de reeducare sau de reinsertie, nu poate să-și vadă, cu acest titlu, recunoscută calitatea de lucrător în sensul dreptului comunitar.

Decizii asupra cheltuielilor

21. Cheltuielile pretinse de guvernul olandez și de Comisia Comunităților europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Procedura având, în ce privește părțile în acțiunea

principală, caracterul unui incident ridicat în fața jurisdicției naționale, îi revine acesteia să se pronunțe asupra cheltuielilor de judecată.

Dispoziție

Pentru aceste motive,

CURTEA,

Statuând asupra chestiunii supuse ei de Raad van State, prin ordonanța din 20 octombrie 1987, hotărăște în drept:

Art. 48, par. 1, din Tratatul CEE trebuie interpretată în sensul că un resortisant dintr-un stat membru angajat în alt stat membru sub un regim ca cel al WSW, în care activitățile exersate nu constituie decât un mijloc de reeducare sau de reinscriere, nu-și poate vedea recunoscută calitatea de lucrător în sensul dreptului comunitar.

HOTĂRÂREA CURȚII DIN 30 APRILIE 1996

Ingrid Boukhalfa contra Bundesrepublik Deutschland

Cerere de decizie preliminară: Bundesarbeitsgericht – Germania

Resortisant dintr-un stat membru stabilit într-o țară terță – Slujba, în calitate de agent local, în ambasada unui alt stat membru în această țară terță –Tratament diferit în raport cu agenții locali resortisanți din statul membru din care provine reprezentarea exterioară – Aplicabilitatea dreptului comunitar – Nediscriminarea pe motivul naționalității

Cauza C-214/94

Sumar

Interzicerea discriminării pe motiv de naționalitate, conținută în art. 48, par. 2, din Tratat și în art. 7, par. 1 și 4, din Regulamentul nr. 1612/68, privitor la libera circulație a lucrătorilor în interiorul Comunității, se aplică unui resortisant dintr-un stat membru care trăiește într-o țară terță în mod permanent, care este angajat de un alt stat membru în ambasada sa în această țară terță și al cărei contract de muncă a fost încheiat pe loc și este executat acolo în mod permanent, și asta pentru toate aspectele relației de muncă ce sunt guvernate de legislația acestui stat membru angajator.

Într-adevăr, art. 277 din Tratat, care definește câmpul de aplicare al acestuia, ca și, în principiu, cel al dreptului derivat, nu exclude ca regulile comunitare să poată avea efecte în afara teritoriului Comunității, mai ales asupra relațiilor de muncă, care, deși privitoare la o activitate exersată în afara numitului teritoriu, păstrează o legătură suficient de strânsă cu teritoriul Comunității, ceea ce trebuie să se înțeleagă ca vizând și cazurile în care relația de muncă este legată în mod suficient de dreptul unui stat membru și, în consecință, de regulile pertinente ale dreptului comunitar.

Părți

În Cauza C-214/94,

având drept obiect o cerere adresată Curții, în aplicarea art. 177 din Tratatul CE, de către Bundesarbeitsgericht (RFG) și tinzând să obțină, în litigiul pendinte în fața acestei jurisdicții între:

Ingrid Boukhalfa

și
Bundesrepublik Germania

o decizie cu titlu preliminar asupra interpretării art. 48, par. 2, din Tratatul CE și a art. 7, par. 1 și 4, din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 din Consiliu, din 15 octombrie 1968, privitor la libera circulație a lucrătorilor în interiorul Comunității (JO L 257, p. 2),

Curtea, emite prezenta

HOTĂRÂRE

Motivele hotărârii

1. Prin ordonanța din 23 iunie 1994, ajunsă la Curte pe 25 iulie, Bundesarbeitsgericht a pus, în virtutea art. 177 din Tratatul CE o chestiune preliminară despre interpretarea art. 48, par. 2, din același Tratat și a art. 7, par. 1 și 4, din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 din Consiliu, din 15 octombrie 1968, privitor la libera circulație a lucrătorilor în interiorul Comunității (JO L 257), p. 2, în continuare „Regulamentul nr. 1612/68”).
2. Această chestiune a fost ridicată în cadrul unui litigiu opunând pe doamna Boukhalfa Republicii FG.
3. Gesetz ueber den Answaertigen Dienst (lege germană privitoare la personalul angajat de ministerul Afacerilor Externe, BGBl, p. 1842, în continuare „GAD”) guvernează, mai ales, statutul personalului din reprezentările exterioare, care este compus din angajați detașați din minister și din angajați nedetașați (agenți locali). Pentru aceștia din urmă, el stabilește o distincție între agenții locali de naționalitate germană și cei care nu au această naționalitate.
4. Situația juridică a agenților locali de naționalitate germană este determinată, în virtutea art. 32 din GAD, de convențiile colective germane și de alte dispoziții ale dreptului german. Condițiile lor de muncă sunt guvernate de contractul colectiv german din 28 septembrie 1973.
5. Condițiile de muncă ale agenților locali care nu au naționalitate germană sunt determinate, în virtutea art. 33 din GAD, în funcție de dreptul țării de primire și ținând cont de obiceiurile locului. Conform aceleiași dispoziții, condiții sociale adecvate le sunt garantate ținând cont de situația locală.
6. Doamna Boukhalfa este de naționalitate belgiană. De la 1 aprilie 1982, ea este angajată, în calitate de agent local, la serviciul pașapoarte al ambasadei Germaniei la Alger. Contractul său de muncă a fost încheiat în Alger. Înainte de încheierea sa, doamna Boukhalfa era deja stabilită în Algeria, unde își are și domiciliul stabil. Conform art. 33 din GAD, acest contract este supus dreptului algerian.
7. Prin scrisoarea din 19 noiembrie 1991, doamna Boukhalfa a cerut să beneficieze de același tratament ca și agenții locali de naționalitate germană supus art. 32 din GA. RFG a refuzat să dea dreptate acestei cereri.
8. Doamna Boukhalfa a introdus atunci în fața Arbeitsgericht Bonn un recurs în cadrul căruia a invocat art. 48, par. 2, din Tratat, ca și art. 7, par. 1 și 4, din Regulamentul nr. 1612/68, dispoziții care interzic orice discriminare din cauza naționalității între lucrătorii resortisanți din statele membre.
9. RFG a susținut că dreptul comunitar nu era aplicabil în speță pentru că câmpul său de aplicare este limitat, în virtutea art. 227 din Tratatul CE, la teritoriul statelor membre ale Uniunii europene și că doamna Boukhalfa nu era în situația unui resortisant dintr-un stat membru angajat într-un alt stat membru, dar că ea lucrase mereu într-o țară terță.
10. Arbeitsgericht a dat dreptate recursului. În apel, Landesarbeitsgericht Köln a infirmat această judecată.
11. În cadrul procedurii în „Revizie”, Bundesarbeitsgericht a pus Curții chestiunea preliminară următoare: „Art. 48, par. 2, din Tratatul CE, ca și 7, par. 1 și 4, din Regulamentul 1612/68 trebuie interpretate în sensul că, fiind vorba de condițiile sale de muncă, o resortisantă belgiană, ce trăiește în Algeria cu domiciliul stabil, este angajată la serviciul pașapoarte al ambasadei Germaniei la Alger, al cărei contract de muncă a fost încheiat pe loc și este executat pe loc în mod permanent, nu trebuie să considere discriminare din cauza naționalității sale?”
12. Prin această chestiune, instanța națională întreabă dacă interdicția de discriminare pe motiv de naționalitate, conținută în art. 48, par. 2, din Tratat și în art. 7, par 1 și 4, din Regulamentul nr. 1612/68, se aplică unui resortisant dintr-un stat membru care trăiește într-o țară terță cu domiciliul stabil, care este angajat

de un alt stat membru în ambasada sa în această țară și al cărei contract de muncă a fost încheiat pe loc și este executat acolo în mod permanent.

13. Trebuie reamintit că nu numai art. 48 din Tratat, dar și Regulamentele, ca acte instituționale luate pe baza Tratatului, au, în principiu, același câmp de aplicare geografic ca și Tratatul însuși (hotărâre din 16 februarie 1978, Comisie/Irlanda, Rec. p. 417, punctul 46).

14. Câmpul de aplicare al Tratatului este definit de articolul său 227. Or, acest articol nu exclude ca regulile comunitare să poată avea efecte în afara teritoriului Comunității.

15. Într-adevăr, trebuie arătat în această privință că, conform jurisprudenței Curții, dispoziții de drept comunitar se pot aplica unor activități profesionale exercitate în afara teritoriului Comunității, de vreme ce relația de muncă păstrează o legătură suficient de strânsă cu teritoriul Comunității (v., în acest sens, mai ales, hotărârile din 12 iulie 1984, Prodest, 237/83, Rec. p. 3153, punctul 6, din 27 septembrie 1989, Lopes da Veiga, 9/88, Rec. p. 2989, punctul 15, și din 29 iunie 1994, Aldewereld, C-60/93, Rec. p. I-2991, punctul 14). Acest principiu trebuie să se înțeleagă ca vizând și cazurile în care relația de muncă este legată în mod suficient de dreptul unui stat membru și, în consecință, de regulile pertinente ale dreptului comunitar.

16. În speță, rezultă că mai multe aspecte ale situației reclamantei sunt supuse reglementării germane. În primul rând, contractul său de muncă a fost încheiat conform dreptului statului membru care îl angajează și doar prin aplicarea acestui drept a fost stipulat că aceste condiții de muncă ar fi determinate în funcție de dreptul algerian. În al doilea rând, acest contract conține o clauză dând competență, pentru orice diferend între părți privitor la acest contract, la jurisdicțiile din Bonn, și ulterior celor din Berlin. În al treilea rând, reclamanta este afiliată, în ceea ce privește asigurare de pensie, la regimul de securitate socială a statului german și ea este supusă, deși, în mod limitat, impozitului pe venitul acestui stat.

17. Trebuie arătat că, în cazuri precum cel al reclamantei, dreptul comunitar, și deci interzicerea de discriminare pe motiv de naționalitate conținută în dispozițiile comunitare mai sus menționate, este aplicabil tuturor relațiilor de muncă, guvernate de dreptul unui stat membru.

18. Guvernul german susține totuși că condițiile de muncă ale doamnei Boukhalfa sunt guvernate de dreptul algerian și că, în consecință, dispozițiile comunitare mai sus menționate privind interzicerea de discriminare pe motivul naționalității nu sunt aplicabile.

19. În această privință, trebuie observat că, așa cum a fost arătat deja la punctul 16 deasupra, dacă dreptul algerian determină condițiile de muncă ale doamnei Boukhalfa, este prin aplicarea art. 33 din GAD, a cărei compatibilitate cu dreptul comunitar este tocmai contestată în cadrul litigiului.

20. Guvernul german încă obiectează că reclamanta nu-și avea domiciliul într-unul din statele membre, ci în Algeria, și asta chiar înainte de încheierea contractului. De altfel, instanța națională remarcă cum contractul de muncă a fost încheiat în Algeria și este executat pe loc în mod permanent.

21. Aceste circumstanțe nu sunt, totuși, de natură să repună în cauză elementele de legătură cu dreptul comunitar arătate mai sus.

22. Având în vedere precedentele, trebuie răspuns la întrebarea pusă că interdicția de discriminare pe motiv de naționalitate, conținută în art. 48, par. 2, din Tratat și în art. 7, par. 1 și 4, din Regulamentul nr. 1612/68, se aplică unui resortisant dintr-un stat membru care trăiește într-o țară terță cu domiciliu fix, care este angajat de un alt stat membru în ambasada sa în această țară terță și al cărui contract de muncă a fost încheiat pe loc și este executat acolo în mod permanent, și asta pentru toate aspectele relației de muncă guvernate de legislația acestui stat membru angajator.

Decizii asupra cheltuielilor

23. Cheltuielile pretinse de guvernul german și de Comisia Comunităților europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Procedura având caracterul unui incident iscat în fața jurisdicției naționale, îi revine acesteia să se pronunțe asupra cheltuielilor de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA,

statuând asupra chestiunii supuse ei de Bundesarbeitsgericht prin ordonanța din 23 iunie 1994, hotărăște în drept:

Interdicția de discriminare pe baza naționalității, conținută în art. 48, par. 2, din Tratatul CE și în art. 7, par. 1 și 4, din Regulament (CEE) nr. 1612/68 din Consiliu, din 15 octombrie 1968, privitor la libera circulația a lucrătorilor în interiorul Comunității, se aplică unui resortisant dintr-un stat membru care trăiește într-o țară terță cu domiciliul stabil, care este angajat de un alt stat membru în ambasada sa în această țară terță și al cărui contract de muncă a fost încheiat pe loc și este executat acolo în mod permanent, și asta pentru toate aspectele relației de muncă guvernate de legislația acestui stat membru angajator.

HOTĂRÂREA CURȚII DIN 13 FEBR. 1985

Aissaton Diatto contra Land Berlin Cererea de decizie preliminară: Bundesverwaltungsgericht – Germania Lucrători migranți – Drept de ședere a familiei lucrătorilor

Cauza267/83

Sumar

1. Dreptul de ședere prevăzut în favoarea membrilor familiei lucrătorului migrant de art. 10 din Regulamentul nr. 1612/68, dacă el presupune, în virtutea par. 3 din numitul articol, că locuința de care dispune lucrătorul să poată fi considerată ca normală pentru primirea familiei sale, nu este dimpotrivă însoțită de nici o exigență ținând de unicitatea locuinței familiale permanente.

Art. 11 din același Regulament nu conferă membrilor familiei lucrătorului migrant un drept la exercitarea oricărei activități salariate pe tot teritoriul statului de primire și nu ar putea, de aceea, constitui baza juridică a unui drept de ședere autonom, independent de condițiile enunțate la art. 10.

2. În scopul aplicării art. 10 din Regulamentul nr. 1612/68, prevăzând dreptul soțului lucrătorului migrant de a se instala cu el, legătura conjugală nu poate fi considerată dizolvată câtă vreme nu i s-a pus un termen de către autoritatea competentă. Nu este cazul soților care trăiesc simplu în mod separat, chiar când ei au intenția de a divorța ulterior.

Părți

În Cauza267/83,

Având drept obiect o cerere adresată Curții, în aplicarea art. 177 din Tratatul CEE, de către Bundesverwaltungsgericht (Curtea administrativă supremă a RFG) și tinzând să obțină, în litigiul pendinte în fața acestei jurisdicții între:

Aissaton Diatta, resortisantă senegaleză cu domiciliul la Berlin-Vest,

și

Land Berlin, reprezentat de Polizeipräsident (Prefectul poliției) din Berlin

Obiectul litigiului

O decizie cu titlu preliminar asupra interpretării art. 10 și 11 din Regulamentul nr. 1612/68 din Consiliu, din 15 oct. 1968, privitor la libera circulație a lucrătorilor în interiorul Comunității,

Motivele hotărârii

1. Prin ordonanța din 18 oct. 1983, ajunsă la Curte pe 5 dec. 1983, Prima Cameră din Bundesverwaltungsgericht a pus, în virtutea art. 177 din Tratatul CEE, două chestiuni preliminare asupra interpretării art. 10 și 11 din Regulamentul nr. 1612/68 din Consiliu, din 15 oct. 1968, privitor la libera circulație a lucrătorilor în interiorul Comunității (JO L 257, p. 2).

2. Aceste chestiuni au fost ridicate în cadrul unui litigiu între d-na Diatta, de naționalitate senegaleză, și Land Berlin, în persoana prefectului său de poliție (Poliziepräsident).

3. D-na Diatta s-a căsătorit cu un resortisant francez care domiciliază și lucrează la Berlin. Ea își exercită profesia în mod continuu în acest oraș din febr. 1978.

4. După ce a coabitat un timp cu soțul ei, ea s-a despărțit de el pe 29 august 1978 cu intenția de a divorța, și locuiește de aceea într-o locuință diferită.

5. La expirarea autorizației sale de ședere, d-na Diatta a solicitat prorogarea ei și, prin decizia din 29 august 1980, prefectul de poliție din Berlin a respins această cerere pe motiv că d-na Diatta nu ar mai fi membra familiei unui resortisant dintr-un stat membru al CEE și că ea nu ar avea domiciliu comun cu soțul ei. Această decizie de refuz a fost confirmată de Verwaltungsgericht pe motivul lipsei de domiciliu comun al soților. Dimpotrivă, această jurisdicție a considerat că legătura familială încă exista. Reclamanta a făcut apel pentru această decizie în fața Oberverwaltungsgericht și, conform hotărârii care respingea acest apel, a făcut recurs în fața lui Bundesverwaltungsgericht.

6. În acest context Bundesverwaltungsgericht a pus Curții următoarele întrebări:

1) Art. 10, par. 1, din Regulamentul nr. 1612/68 trebuie interpretat în sensul că partenerul unui lucrător resortisant dintr-un stat membru și angajat pe teritoriul altui stat membru locuiește „cu lucrătorul” iar în cazul în care, fiind separat, locuiește totuși într-o locuință care îi este proprie, în același loc cu cel în care domiciliază lucrătorul?

2) Art. 11 din Regulamentul nr. 1612/68 instituie pentru parteneri (care nu au naționalitatea unui stat membru) de resortisanți din statele membre exercitând pe teritoriul altui stat membru o activitate remunerată și domiciliind acolo, un drept de ședere independent de condițiile enunțate la art. 10 din acest Regulament, când ei înțeleg să exercite o activitate salariată pe teritoriul acestui stat membru?”

7. Cele două chestiuni puse de Bundesverwaltungsgericht vizează în substanță să știe dacă membrii familiei unui lucrător migrant, în sensul art. 10 din Regulamentul nr. 1612/68, trebuie neapărat să locuiască cu el în permanență pentru a fi titulari ai unui drept de ședere în virtutea acestei dispoziții, și dacă art. 11 din acest Regulament deschide un drept de ședere autonom în raport cu cel prevăzut la art. 10.

8. În virtutea art. 10 din Regulamentul nr. 1612/68:

„1) Au dreptul de a se instala cu lucrătorul resortisant dintr-un stat membru angajat pe teritoriul altui stat membru, oricare ar fi naționalitatea lor:

A) Soțul său și descendenții lor de mai puțin de 21 ani sau în grijă;

B) Ascendenții acestui lucrător și ai partenerului său care sunt în grijă.

2) Statele membre furnizează admiterea oricărui membru al familiei care nu beneficiază de dispozițiile par. 1 dacă el se găsește în grija sau trăiește, în țara de proveniență, sub acoperișul lucrătorului vizat deasupra.

3) Pentru aplicarea par. 1 și 2, lucrătorul trebuie să dispună de o locuință pentru familia sa, considerată ca normală pentru lucrătorii naționali în regiunea în care el este angajat, fără ca aceasta dispoziție să poată antrena discriminarea între lucrătorii naționali și lucrătorii provenind din alte state membre.“

9. Art. 11 din acest Regulament precizează că:

„soțul și copiii de mai puțin de 21 de ani sau în grija unui resortisant dintr-un stat membru exercitând pe teritoriul unui stat membru o activitate salariată sau nu, au dreptul de a accede la orice activitate salariată pe tot teritoriul aceluiași stat, chiar dacă ei nu au naționalitatea unui stat membru“.

10. Conform reclamantei în principal, art. 10 nu s-ar referi expres la coabitare, ci ar cere doar de la lucrătorul migrant ca el să pună o locuință „considerată ca normală” la dispoziția membrilor familiei sale. Ar fi vorba, într-adevăr, de a salvarda ordinea și securitatea publice evitând imigrarea de persoane trăind în condiții de viață precare. Aceasta nu ar exclude un supliment de spațiu prin închirierea unei locuințe separate. De altfel, Regulamentul nr. 1612/68 nu ar putea fi interpretat ca pretinzând o comunitate de viață conjugală intactă. Într-adevăr nu ar aparține administrației însărcinate cu imigrația să judece dacă o reconciliere mai este posibilă. Mai mult, dacă coabitarea soților ar fi o condiție imperativă, lucrătorul ar putea, în orice moment, provoca

expulzarea partenerului privindu-l de acoperiș. În fine, art. 11 din Regulament ar deschide un drept de ședere mai larg decât art. 10 și s-ar baza neapărat pe posibilitatea de a alege un domiciliu diferit.

11. Conform Land Berlin, parte pârâtă în principal, art. 10 din Regulamentul nr. 1612/68 ar avea drept unic scop să protejeze lucrătorii migranți și să le asigure mobilitatea garantând menținerea legăturilor lor de familie. Nu ar fi, în consecință, nici un motiv de a recunoaște un drept de ședere al membrilor familiei lor, când acest drept nu se bazează pe o comunitate de viață. Cât despre art. 11, el nu ar prevedea un drept la ședere, ci doar un drept la muncă.

12. La fel, conform guvernelor RFG, Regatului Unit și Țărilor de Jos, ar rezulta și din formularea art. 10 din Regulament că dreptul de ședere al partenerului nu există decât dacă trăiește în căminul lucrătorului migrant. Al 5-lea considerent al Regulamentului nr. 1612/68 ar indica că acesta are drept scop să permită lucrătorului să trăiască cu familia sa. Or, nu ar fi reunirea familiei când partenerii abandonează comuniunea de viață conjugală. Regulamentul nr. 1612/68 ar ține cont, în art. sale 10 și 11, de dualitatea de situație juridică prevăzută de al 3-lea paragraf al art. 48 în materie de drept la muncă și de drept la ședere. Această interpretare ar fi coroborată de geneza art. 10 și 11 din Regulamentul nr. 38/64 din Consiliu, din 25 martie 1964, privitor la libera circulație a lucrătorilor în interiorul comunității (JO nr. 62, p. 965). Art. 18 din Regulamentul nr. 38/64 ar indica clar că în lipsa unui statut juridic rezultând din art. 17, un membru al familiei nu deține un drept de ședere autonom.

13. Comisia arată că ar fi în general admis ca dreptul fundamental la libera circulație prevăzut în art. 48 și urm. din Tratat este recunoscut și familiei lucrătorilor migranți. Conform Comisiei, nu ar fi, de aceea, admisibil a lega dreptul la libera circulație a persoanelor de modul în care partenerii doresc să-și ducă viața conjugală, pretinzând este la ei să trăiască sub un acoperiș comun. Toate statele membre și toți indivizii nu ar avea mai ales aceleași concepții ale relațiilor conjugale. De aceea art. 10 nu ar pune deloc o astfel de exigență. Art. 10 ar viza să asigure existența unei locuințe normale pentru migranți, pentru nevoile poliției străinilor în materie de igienă și de locuință. La fel, ar reieși din art. 4, par. 3 și 4, din Directiva 68/360 din Consiliu, din 15 oct. 1968, privitoare la suprimarea restricțiilor la deplasarea și la șederea lucrătorilor din statele membre și a familiei lor în interiorul Comunității (JO L 257, p. 13), că eliberarea unui permis de ședere este subordonată doar criteriului material al căsătoriei și nu criteriului suplimentar al locuinței comune. La audiență, Comisia a mers mai departe și a estimat că dreptul de ședere al membrilor familiei lucrătorului migrant, ca și dreptul lor de a exercita o activitate salariată pe tot teritoriul statului de primire nu ar dispărea în caz de ruptură a legăturii familiale după intrarea pe acest teritoriu.

14. Pentru a răspunde între puse, trebuie replasat Regulamentul nr. 1612/68 în contextul său.

15. Acest Regulament se situează în cadrul diverselor reglementări destinate să faciliteze realizarea obiectivelor art. 48 din Tratat și trebuie deci să permită, între altele, unui lucrător, să se deplaseze liber pe teritoriul altor state membre și de a șede acolo pentru a exercita o slujbă.

16. În acest scop, art. 10 din Regulamentul prevede că anumiți membri ai familiei lucrătorului migrant pot și ei intra pe teritoriul statului membru în care acesta este stabilit și să se instaleze acolo cu el.

17. Ținând cont de context și de finalitățile urmărite de acestei dispoziție, aceasta nu ar putea fi interpretată în mod restrictiv.

18. Art. 10 din Regulament, prevăzând că membrul familiei lucrătorului migrant are dreptul de a se instala cu lucrătorul, nu pretinde ca membrul familiei în cauză să locuiască acolo în permanență, ci, așa cum indică par. 3 din numitul Regulament, doar ca locuința de care lucrătorul dispune să poată fi considerată ca normală pentru primirea familiei sale. Cerința unicității locuinței familiale permanente nu ar putea deci fi admisă implicit.

19. În plus, o astfel de interpretare răspunde spiritului articolului 11 din Regulamentul care îi dă membrului familiei dreptul de a accede la orice activitate salariată pe tot teritoriul statului membru în cauză, și asta chiar dacă această activitate este exercitată într-un loc îndepărtat de locul de ședere al lucrătorului migrant.

20. Trebuie adăugat că legătura conjugală nu poate fi considerată ca dizolvată câtă vreme nu i s-a pus un termen de către autoritatea competentă. Nu este cazul soților care trăiesc simplu în mod separat, chiar când au intenția de a divorța ulterior.

21. Cât despre art. 11 din Regulamentul nr. 1612/68, rezultă chiar din termenii săi că el nu conferă membrilor familiilor lucrătorului migrant un drept de ședere autonom, ci doar un drept la exercitarea oricărei activități salariate pe tot teritoriul acestui stat. Art. 11 al numitului Regulament nu ar putea deci constitui baza juridică a unui drept de ședere independent de condițiile enunțate la art. 10.

22. În consecință, trebuie răspuns la întrebările puse de Bundesverwaltungsgericht că membrii familiei unui lucrător migrant, în sensul art. 10 din Regulamentul nr. 1612/68, nu trebuie neapărat să locuiască în permanență cu el pentru a fi titulari ai unui drept de ședere în virtutea acestei dispoziții și că art. 11 din acest Regulament nu deschide un drept de ședere autonom în raport cu el prevăzut la art. 10.

Decizii asupra cheltuielilor

23. Cheltuielile pretinse de guvernele interveniente și de Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Procedura având caracterul unui incident ridicat în fața jurisdicției naționale, îi revine acesteia să se pronunțe asupra cheltuielilor de judecată.

Dispoziție

Pentru aceste motive,

CURTEA,

statuând asupra chestiunilor supuse ei de Bundesverwaltungsgericht, prin ordonanța din 18 oct. 1983, hotărăște:

Membrii familiei unui lucrător migrant, în sensul art. 10 din Regulamentul nr. 1612/68, nu trebuie neapărat să locuiască în permanență cu el pentru a fi titularii unui drept de ședere în virtutea acestei dispoziții și art. 11 din acest Regulament nu deschide un drept de ședere autonom în raport cu cel prevăzut la art. 10.

HOTĂRÂREA CURȚII DIN 26 FEBRUARIE 1991

The Queen contra Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius Antonissen
Cerere de decizie preliminară: High Court of Justice, Queen's Bench Division – Regatul Unit
Libera circulație a lucrătorilor – Drept de ședere – Căutarea unei slujbe – Limitare în timp

Cauza C-292/89

Sumar

1. Libertatea de circulație a lucrătorilor pe care o instituie art. 48 din Tratat implică dreptul pentru resortisanții din statele membre de a circula liber pe teritoriul altor state membre și de a șede acolo în scopul căutării unei slujbe. Durata șederii celui care cere o slujbă poate fi limitată, dar, pentru ca efectul util al art. 48 să fie garantat, trebuie să fie acordat celui interesat un răstimp permițându-i să ia cunoștință, pe teritoriul statului membru unde s-a dus, de ofertele de lucru corespunzătoare calificării sale profesionale și să ia la nevoie, dispozițiile necesare pentru a fi angajat.

Dreptul comunitar, în loc să fixeze durata acestui răstimp, nu se opune ca legislația unui stat membru să prevadă ca un resortisant din alt stat membru, intrat pe teritoriul său pentru a căuta o slujbă, să poată fi constrâns, sub rezerva unui recurs, să părăsească acest teritoriu dacă el nu a găsit acolo o slujbă după 6 luni, doar dacă cel interesat nu aduce dovada că el continuă să caute o slujbă și că are șanse a fi angajat.

2. O declarație înscrisă la procesul-verbal de la reuniunea Consiliului în cursul căreia a fost adoptată o dispoziție de drept derivat nu ar putea fi reținută pentru interpretarea acesteia când conținutul acestei declarații nu găsește nici o expresie în textul dispoziției în cauză și nu are, de aceea, deschidere juridică.

Părți

În Cauza C-292/89,

având drept obiect o cerere adresată Curții, în aplicarea art. 177 din Tratatul CEE, de către High Court of Justice, Queen's Bench Division, Londra, și tinzând să obțină, în litigiul pendinte în fața acestei jurisdicții între:

The Queen

și

Immigration Appeal tribunal, ex parte: Gustaff Desiderius Antonissen,

o decizie cu titlu preliminar asupra interpretării dispozițiilor de drept comunitar dominând libera circulație a lucrătorilor și referindu-se la întinderea dreptului de ședere a resortisanților din statele membre în căutarea unor slujbe în alt stat membru,

Curtea,

văzând raportul de audiență,

ascultând observațiile orale ale părților reclamante, din Regatul Unit, din Consiliu și din Comisie, la audiența din 25 septembrie 1990,

ascultându-l pe avocatul general în concluziile sale la audiența din 8 noiembrie 1990,

emite prezenta

HOTĂRÂRE

Motivele hotărârii

1. Prin ordonanța din 14 iunie 1989, ajunsă la Curte pe 21 septembrie, High Court of Justice, Queen's Bench Division, a pus, în aplicarea articolului 177 din Tratatul CEE, două chestiuni preliminare privitoare la interpretarea dispozițiilor de drept comunitar dominând libera circulație a lucrătorilor și referindu-se la întinderea dreptului de ședere a resortisanților din statele membre în căutarea unei slujbe în alt stat membru.

2. Aceste chestiuni au fost ridicate în cadrul unui litigiu opunându-l pe domnul Gustaff Desiderius Antonissen, de naționalitate belgiană, lui Secretary of State for Home Affairs, care a decis, pe 27 noiembrie 1987, să-l expulzeze de pe teritoriul Regatului Unit.

3. Domnul Antonissen, ajuns în Regatul Unit, în octombrie 1984, nu găsisese încă de lucru când, pe 30 martie 1987, a fost condamnat de Crown Court de Liverpool la două pedepse în închisoarea pentru deținere ilegală de cocaină și deținerea acestui drog în intenția de a-l vinde. El a fost eliberat pe cuvânt pe 21 decembrie 1987.

4. Expulzarea a fost ordonată pe baza articolului 3, par. 5, lit. b), din Immigration Act 1971 (în continuare „legea din 1971”), care autorizează Secretary of State să expulzeze resortisanții străini când expulzarea lor „e în interesul public”.

5. Domnul Antonissen a formulat un recurs împotriva deciziei mai sus menționate a Secretary of State în fața Immigration Appeal Tribunal. În fața acestei jurisdicții, domnul Antonissen a arătat că fiind resortisant comunitar trebuia să beneficieze de protecția pe care o stabilește Directiva 64/221/CEE din Consiliu, din 25 februarie 1964, pentru coordonarea măsurilor speciale străinilor în materie de deplasare și de ședere justificate din rațiuni de ordin public, de securitate publică și de sănătate publică (JO 56, p. 850). Tribunalul a estimat că, de vreme ce el era în căutarea unei slujbe pe teritoriul britanic de mai mult de 6 luni, nu mai putea fi asimilat cu un lucrător comunitar și să aibă pretenții la aplicarea acestei Directive. Instanța națională s-a bazat în această privință pe art. 143 din Statement of Changes in Immigration Rules, luat în execuție de Immigration Act, care permite să expulzeze resortisantul unui stat membru care, 6 luni după admiterea sa pe teritoriul britanic, nu a găsit încă slujbă și nu exercită o altă activitate profesională.

6. Recursul său fiind respins, domnul Antonissen a sesizat atunci High Court of Justice, Queen's Bench Division, care a amânat să statueze pentru a pune Curții chestiunile preliminare următoare:

„1) În scopul de a determina dacă un resortisant dintr-un stat membru trebuie tratat ca un „lucrător” în sensul articolului 48 din Tratatul CEE când caută o slujbă pe teritoriul altui stat membru, astfel încât nu poate face obiectul unei expulzări cu excepția condițiilor prevăzute de Directiva 64/221 a Consiliului, din 25 februarie 1964, legislativul celui de-al doilea stat membru poate prevedea că un resortisant poate fi constrâns să părăsească teritoriul acestui stat (sub rezerva unui recurs) dacă, 6 luni după admiterea sa pe acest teritoriu, nu a găsit slujbă?

2) În cadrul răspunsului la întrebarea precedentă, care e, la nevoie, importanța pe care o jurisdicție a unui stat membru trebuie să o atașeze declarației figurând la procesul verbal al reuniunii Consiliului în cursul căreia Consiliul a adoptat Directiva 68/360?”

7. Pentru o mai amplă expunere a faptelor litigiului în principal, din reglementarea aplicabilă, ca și din observațiile scrise prezentate în fața Curții, el este retrimis la raportul de audiență. Aceste elemente de la dosar nu sunt reluate în continuare decât în măsura necesară raționamentului Curții.

8. Prin chestiunile preliminare, instanța națională vizează în substanță să știe dacă dispozițiile de drept Comunitar domină libera circulație a lucrătorilor se opun ca legislația unui stat membru să prevadă ca un resortisant din alt stat membru, intrat pe teritoriul său pentru a căuta acolo o slujbă, să poată fi constrâns, sub rezerva unui recurs, să părăsească acest teritoriu dacă nu a găsit acolo o slujbă după 6 luni.

9. În această privință, el a susținut că, după litera articolului 48 din Tratat, dreptul resortisanților comunitari de a se deplasa liber pe teritoriul statelor membre nu este acordat decât pentru a răspunde la slujbe efectiv oferite (par. 3, lit. a) și b)), în vreme ce acela de a ședea pe teritoriul acestor state este legat de exercitarea unei slujbe (par. 3, lit. c)).

10. O astfel de interpretare care ar exclude dreptul pentru un resortisant dintr-un stat membru de a se deplasa liber și de a ședea pe teritoriul altor state membre în scopul de a căuta acolo o slujbă nu ar putea fi reținută.

11. Într-adevăr, conform jurisprudenței constante a Curții, libera circulație a lucrătorilor face parte din fundamentele Comunității și, de aceea, dispozițiile care consacră această libertate trebuie interpretate larg (v., între altele, hotărârea din 3 iulie 1986, Kempf, punctul 13, 139/85, Cul. p. 1741).

12. În plus, o interpretare strictă a paragrafului 3 din art. 48 compromitea șansele reale ale unui resortisant dintr-un stat membru care este în căutarea unei slujbe de a găsi una în celelalte state membre și ar priva, de aceea, această dispoziție de efectul ei util.

13. Rezultă că paragraful 3 din art. 48 trebuie interpretat în sensul că el enunță în mod nelimitativ anumite drepturi de care beneficiază resortisanților din statele membre în cadrul liberei circulații a lucrătorilor și că această libertate implică și dreptul pentru resortisanții din statele membre de a circula liber pe teritoriul celorlalte state membre și de a ședea acolo în scopul de a căuta acolo o slujbă.

14. Această interpretare a Tratatului corespunde de altfel celei a legislativului comunitar, cum o indică dispozițiile luate pentru punerea în lucru a principiului de liberă circulație, mai ales articolele 1 și 5 din Regulament (CEE) nr. 1612/68 din Consiliu, din 15 octombrie, privitor la libera circulație a lucrătorilor în interiorul Comunității (JO L 257, p. 2), dispoziții care presupun dreptul pentru resortisanții comunitari de a se deplasa pentru a căuta o slujbă în alt stat membru și, în consecință, dreptul de a ședea acolo.

15. Trebuie de aceea verificat dacă dreptul de ședere exercitat în scopul de a căuta o slujbă, așa cum rezultă din art. 48 și din dispozițiile Regulamentului nr. 1612/68, citat mai sus, poate face obiectul unei limitări temporale.

16. În această privință, trebuie arătat, mai întâi, că efectul util al art. 48 este garantat în măsura în care legislația comunitară, sau, în lipsa acesteia, legislația unui stat membru, acordă celor interesați un răstimp rezonabil care să le permită să ia cunoștință, pe teritoriul statului membru în cauză, de ofertele de slujbe corespunzând calificărilor lor profesionale și să ia, la nevoie, măsurile necesare în scopul de a fi angajați.

17. Instanța națională a făcut caz de declarația înscrisă la procesul verbal al Consiliului cu ocazia adoptării Regulamentului nr. 1612/68, citat deja, și a Directivei 68/360/CEE, din aceeași zi, privitoare la suprimarea restricțiilor la deplasarea și la șederea lucrătorilor din statele membre și a familiei lor în interiorul Comunității (JO L 257, p. 13), și care este redactată așa:

„Resortisanților dintr-un stat membru vizați la art. 1 (din Directivă) care se duc în alt stat membru pentru a căuta acolo o slujbă dispun în acest scop de un răstimp minimal de 3 luni; în cazul în care ei nu ar fi găsit slujbă la expirarea acestui răstimp, ar putea fi pus capăt la șederea lor pe teritoriul acestui al doilea stat.

Totuși, dacă persoanele mai sus vizate trebuiau asumate de asistența publică (ajutor social) a celui de-al doilea stat în cursul perioadei citate deja, ele ar putea fi invitate să părăsească teritoriul acestui al doilea stat.”

18. Totuși, o astfel de declarație nu ar putea fi reținută pentru interpretarea unei dispoziții a dreptului derivat când, ca în prezenta afacere, conținutul declarației nu găsește nici o expresie în textul dispoziției în cauză și nu are, de aceea, deschidere juridică.

19. În ce le privește, guvernul britanic și Comisia observă că rezultă din art. 69, par. 1, din Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 din Consiliu privitor la aplicarea regimurilor de securitate socială a lucrătorilor salariați, lucrătorilor nesalariați și membrilor familiilor lor care se deplasează în interiorul Comunității (versiunea codificată a acestui Regulament prin Regulamentul (CEE) nr. 2001/83 din Consiliu, din 2 iunie 1983 (JO L 230, p. 6) că statele membre pot limita la 3 luni șederea pe teritoriul lor a resortisanților din alt stat membru în căutarea unei slujbe. Conform dispoziției mai sus menționate, un lucrător în șomaj care a achiziționat un drept la prestații într-un stat membru și care se duce în alt stat membru pentru a căuta acolo o slujbă conservă dreptul la aceste prestații pe o perioadă maximă de 3 luni.

20. Acest argument nu ar putea fi primit. Așa cum a observat avocatul general pe bună dreptate, nu există legătură necesară între dreptul la prestații de șomaj în statul membru de origine și dreptul de ședere în statul membru de primire.

21. În absența de dispoziție comunitară fixând un răstimp pentru șederea resortisanților comunitari în căutarea unei slujbe într-un stat membru, un răstimp de 6 luni, ca cel stabilit de legislația națională vizată în speță în principal, nu apare, în principiu, ca insuficient pentru a permite celor interesați să ia cunoștință, în statul membru de primire, de ofertele de slujbe corespunzând calificărilor lor profesionale și să ia, la nevoie, măsurile necesare în scopul de a fi angajate, și, de aceea, un răstimp nu pune în cauză efectul util al principiului de liberă circulație. Dacă, după scurgerea răstimpului în chestiune, cel interesat aduce dovada că el continuă să caute o slujbă și că are șanse adevărate de a fi angajat, nu ar putea totuși fi constrâns a părăsi teritoriul statului membru de primire.

22. De aceea trebuie răspuns la întrebările puse de instanța națională că dispozițiile de drept comunitar dominând libera circulație a lucrătorilor nu se opun ca legislația unui stat membru să prevadă ca un resortisant din alt stat membru intrat pe teritoriul său pentru a căuta acolo o slujbă să poată fi constrâns, sub rezerva unui recurs, de a părăsi acest teritoriu dacă el nu a găsit acolo o slujbă după 6 luni, cel puțin cel interesat să aducă dovada că el continuă să caute o slujbă și că are șanse adevărate de a fi angajat.

Decizii asupra cheltuielilor

23. Cheltuielile pretinse de guvernele britanic și german, ca și de Consiliu și Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Procedura având caracterul unui incident ridicat în fața jurisdicției naționale, îi revine acesteia să se pronunțe asupra cheltuielilor de judecată.

Dispoziție

Pentru aceste motive,

Curtea

statuând asupra chestiunilor supuse ei de High Court of Justice, Queen's Bench Division, prin ordonanța din 14 iunie 1989, hotărăște în drept:

Dispozițiile de drept comunitar dominând libera circulație a lucrătorilor nu se opun ca legislația unui stat membru să prevadă ca un resortisant din alt stat membru, intrat pe teritoriul său pentru a căuta acolo o slujbă, să poată fi constrâns, sub rezerva unui recurs, să părăsească acest teritoriu dacă el nu a găsit acolo o slujbă după 6 luni, doar dacă cel interesat aduce dovada că el continuă să caute o slujbă și că el are șanse adevărate de a fi angajat.

II. Dreptul de intrare și de ședere

HOTĂRÂREA CURȚII DIN 8 APRILIE 1976

Jean Noël Royer

**Cerere de decizie preliminară: Tribunal de primă instanță din Liège – Belgia.
Drept de ședere și ordine publică**

Afacere 48–75

Sumar

1. *Dreptul, pentru resortisanții dintr-un stat membru, de a intra pe teritoriul unui alt stat membru și de a șede acolo este direct conferit, oricărei persoane provenind din câmpul de aplicare al dreptului comunitar, prin Tratat – mai ales articolele sale 48, 52 și 59 – sau, după caz, dispozițiile luate pentru punere în aplicare a acestuia, independent de orice 1 – Limba de procedură: franceză.*

Titlu de ședere eliberat de statele de primire. Rezerva formulată de art. 48, par 3 și 56, par 1, din Tratat, privitoare la salvagardarea ordinii publice, a securității publice și a sănătății publice, trebuie înțeleasă nu ca o condiție prealabilă pusă achiziționării dreptului de intrare și de ședere, ci ca deschizând posibilitatea de a aduce, în cazuri individuale și în prezența unei justificări adecvate, restricții la exercitarea unui drept direct derivat din Tratat.

2. *Art. 4 din Directiva nr. 68/360 implică, pentru statele membre, obligația de a elibera titlul de ședere oricărei persoane care aduce dovada, prin documentele adecvate a faptului că ea aparține uneia din categoriile vizate de art. 1 din aceeași Directivă.*

3. *Simpla omitere, de către resortisantul dintr-un stat membru, a formalităților privitoare la acces, la deplasarea și la șederea străinilor nu este de natură să constituie, în ea însăși, un comportament amenințând ordinea și securitatea publică și nu ar putea, ea singură, să justifice nici o măsură de îndepărtare, nici o detenție provizorie în vederea unei astfel de măsuri.*

4. *O decizie de îndepărtare nu ar putea fi executată, cu excepția urgenței justificate, față de o persoană protejată de dreptul comunitar, înainte ca cel în cauză să fi fost în măsură să epuizeze resursele a căror exercitare îi este asigurată de art. 8 și 9 din Directiva nr. 64/221.*

5. *Art. 53 și 62 din Tratat interzic introducerea, de către un state membru, a noi restricții la stabilirea de resortisanți din alte state membre și la eliberarea efectiv atinsă în materie de prestări de servicii împiedicând statele membre să revină la dispoziții sau practici mai puțin liberale pentru ca măsurile de liberalizare luate să constituie executarea de obligații decurgând din dispoziții și obiective ale Tratatului.*

6. *Libertatea lăsată de art. 189 statelor membre cât privește alegerile formelor și mijloacelor, în materie de executare a Directivelor, lasă întreagă obligația de a alege formele și mijloacele cele mai adecvate în vederea asigurării efectului util al Directivelor.*

Părți

În Cauza 48–75

Având drept obiect cererea adresată Curții, în aplicarea art. 177 din Tratatul CEE, de către tribunalul de primă instanță din Liège și tinzând să obțină, în procedura penală pendinte în față acestei jurisdicții împotriva lui.

Jean Noël Royer, domiciliat la Lisieux (Franța)

Obiectul litigiului

O decizie cu titlu preliminar asupra interpretării mai multor dispoziții de drept comunitar privitoare la libera circulație a lucrătorilor, la dreptul de stabilire și la libera prestare a serviciilor, în particular art. 48, 53, 56 și 62 din Tratatul CEE ca și Directivele Consiliului nr. 64/221, din 25 februarie 1964, pentru coordonarea măsurilor speciale la străini în materie de deplasare și de sejur justificate prin rațiuni de ordine publică, de securitate publică și de sănătate publică, și nr. 68/360 din 15 octombrie 1968, privitoare la suprimarea restricțiilor la deplasare și la ședere lucrătorilor din statele membre și a familiei lor în interiorul comunității.

Motivele hotărârii

1. Dat fiind că, prin judecata din 6 mai 1975, ajunsă la grefa Curții pe 29 mai următor, confirmată de hotărârea Curții de apel din Liège din 22 decembrie 1975, ajunsă la grefa Curții pe 30 decembrie următor, tribunalul de primă instanță din Liège a pus, în virtutea art. 177 din Tratatul CEE, o serie de întrebări privitoare la interpretarea art. 48, 53, 56, 62 și 189 din Tratatul CEE și a Directivei Consiliului nr. 64/221, din 25 februarie 1964, pentru coordonarea măsurilor speciale la străini în materie de deplasare și de ședere justificate prin rațiuni de ordin public, de securitate publică și de sănătate publică (JO 1964, p. 850) și nr. 68/360, din 15 octombrie 1968, privitoare la suprimarea restricțiilor la deplasarea și la sejurul lucrătorilor din statele membre și a familiei lor în interiorul Comunității (JO 1968, NO L 257, p. 13);
2. Că aceste chestiuni au fost ridicate în cadrul unei urmăriri penale intentate împotriva unui resortisant francez sub prevenția de intrare ilegală și de ședere ilegală pe teritoriul belgian;
3. Că rezultă din dosar că inculpatul a fost condamnat, în țara sa de origine, pentru capul de acuzare de proxenetism și urmărit pentru diverse furturi cu mână armată, fără să fi fost condamnat, totuși, conform informațiilor disponibile, pentru capul său de acuzare;
4. Că soția inculpatului, și de naționalitate franceză, exploatând în regiunea Liège un café-dancing, în calitate de angajată a societății proprietare a stabilimentului, inculpatul mersese după ea acolo, neglijând totuși să îndeplinească formalitățile administrative de înscriere la registrul populației;
5. Că autoritățile competente, aflând de șederea sa, au luat, în ce-l privește, o măsură de îndepărtare a sa de pe teritoriul belgian și au început împotriva lui acțiuni penale, pe motiv de ședere ilegală care au reușit o primă condamnare judiciară;
6. Că, urmare a unei scurte șederi în Germania, inculpatul s-a întors pe teritoriul belgian pentru a se întâlni cu soția, neglijând, din nou, să se supună formalităților legale în materie de control al străinilor;
7. Că, fiind din nou interceptat de poliție, el a fost plasat sub mandat de arestare totuși nu a fost confirmat de autoritatea judiciară;
8. Că înainte de actul de eliberare, inculpatul a primit totuși o hotărâre ministerială de respingere, luată pe motiv că „comportamentul personal al lui Royer face să fie considerată prezența sa periculoasă pentru ordinea publică” și că împricinatul „nu a respectat condițiile puse la șederea străinilor și nu are permis de stabilire în Regat”;
9. Că urmare a acestei hotărâri de respingere, inculpatul pare să fi părăsit efectiv teritoriul belgian, urmărirea capului de intrare ilegală și de ședere ilegală urmându-și cursul în fața tribunalului de primă instanță;

Asupra dispozițiilor comunitare aplicabile

10. Dat fiind că instanța națională nu a calificat definitiv, în stadiul actual al procedurii, situația inculpatului în ce privește dispozițiile de drept comunitar care îi sunt aplicabile;
11. Că faptele reținute de instanța națională și alegerea textelor de drept comunitar a căror interpretare a cerut-o permit să aibă în vedere pe acest subiect diferite ipoteze, după cum inculpatul relevă dispoziții de drept comunitar pe motivul unei activități profesionale pe care ar fi exersat-o chiar el, sau de o slujbă pe care ar fi căutat-o el însuși, sau ca soț al unei persoane beneficiind de dispoziții de drept comunitar pe motivul activității sale profesionale, astfel încât situația sa ar putea releva alternativ

A) din capitolul din Tratat privind lucrătorii și, în particular, din art. 48, a căror punere în aplicare a fost asigurată de Regulamentul Consiliului nr. 1612/68 din 15 octombrie 1968 privind libera circulație a lucrătorilor în interiorul Comunității (JO L 257, p. 2) și Directiva Consiliului nr. 68/360, sau

B) din capitolele privitoare la dreptul de stabilire și la servicii, mai ales din art. 52, 53, 56, 62 și 66, puse în aplicare de Directiva Consiliului nr. 73/148, din 21 mai 1973, privitoare la suprimarea restricțiilor la deplasare și la ședere resortisanților din statele membre în interiorul Comunității în materie de stabilire și de prestare de servicii (JO 1973, NO L 172, p. 14);

12. Că pare totuși dintr-o apropiere între aceste diferite dispoziții că acestea sunt bazate pe aceleași principii în ceea ce privește atât intrarea și șederea pe teritoriul statelor membre, persoane relevând din dreptul comunitar, că interzicerea oricărei discriminări exersate în privința lor pe motiv de naționalitate;

13. Că în particular, art. 10 din Regulamentul nr. 1612/68, art. 1 din Directiva nr. 68/360 și art. 1 din Directiva nr. 73/148 întind, în termeni identici, aplicarea dreptului comunitar în materie de intrare și de ședere pe teritoriul statelor membre la soțul oricărei persoane relevând din aceste dispoziții;

14. Că, la rândul său, Directiva nr. 64/221 vizează, în termenii articolului său 1, resortisanții unui stat membru care stau sau se duc în alt stat membru al comunității, fie în vederea exersării unei activități salariate sau nesalariate, fie în calitate de destinatari de servicii, inclusiv soțul și membrii familiei;

15. Că apare din cele de mai sus că dispoziții din punct de vedere material identice ale dreptului comunitar se aplică într-un caz ca cel din speță, de vreme ce există fie direct în persoana împrișinatului, fie în persoana soțului lui, o legătură de atașare cu dreptul comunitar cu titlul uneia oarecare din dispozițiile citate;

16. Că în cadrul acestor considerații preliminare și fără prejudiciu de drept, pentru instanța națională, se califică cu privire la dispozițiile de drept comunitar situația supusă aprecierii sale se va răspunde întrebărilor puse de tribunalul de primă instanță;

Asupra întrebărilor 1, 2, 3 și 4 (sursa drepturilor conferite de Tratatul în materie de intrare și de ședere pe teritoriul statelor membre).

17. Dat fiind că, prin întrebările 1, 2, 3 și 4, este cerut, în substanță, să determine, mai ales cu privire la art. 48 din Tratat și din Directivele 64/221 și 68/360, sursa dreptului, pentru resortisanții unui stat membru, de a intra pe teritoriul altui stat membru și de a șede acolo, ca și efectul, asupra exercitării acestui drept, a puterilor exercitate de statele membre în materie de poliție a străinilor;

18. Că, în particular, este cerut să precizeze în această privință:

a) dacă acest drept este conferit direct de Tratat sau de alte dispoziții ale dreptului comunitar sau dacă nu ia naștere decât prin efectul unui titlu de ședere eliberat de autoritatea competentă a unui stat membru, recunoscând situația individuală a unui resortisant din alt stat membru cu privire la dispozițiile dreptului comunitar;

b) dacă, din termenii articolului 4, par. 1 și 2, din Directiva nr. 68/360 trebuie inserată o obligație, pentru statele membre, de a elibera un titlu de ședere când împrișinatul este în măsură să aducă dovada a ce el relevă din dispozițiile dreptului comunitar;

c) dacă omiterea, de către resortisantul dintr-un stat membru, de a îndeplini formalitățile legale privitoare la controlul străinilor constituie, în sine, un comportament amenințând ordinea și securitatea publice și dacă un astfel de comportament poate de aceea justifica o decizie de îndepărtare sau de privată provizorie de libertate;

d) dacă o măsură de îndepărtare luată ca urmare a unui astfel de omite reiese din „prevenția generală” sau din considerațiile de „prevenție specială”, legate de comportamentul personal al individului care îi face obiectul;

19. Dat fiind că, în termenii articolului 48, libera circulație a lucrătorilor este asigurată în interiorul comunității;

20. Că ea comportă dreptul, conform par. 3 din același articol, de a avea acces pe teritoriul statelor membre, de a se deplasa acolo liber, de a șede acolo pentru a exercita o slujbă și de a rămâne acolo după sfârșitul acesteia;

21. Că în termenii art. 52, restricțiile la libertatea de stabilire a resortisanților dintr-un stat membru în teritoriul altui stat membru sunt progresiv suprimate, această suprimare trebuie să fie completă în perioada de tranziție;

22. Că conform art. 59, sunt suprimate, în aceleași condiții, restricțiile la libera prestare de servicii în interiorul comunității;

23. Că aceste dispoziții, care se analizează în a interzice, pentru statele membre, de a opune restricții sau obstacole la intrarea și la șederea resortisanților din celelalte state membre pe teritoriul lor, are drept efect să confere direct drepturi oricărei persoane relevând din câmpul de aplicare personală a articolelor citate, așa cum au fost ulterior precizate de dispozițiile luate în aplicarea Tratatului pe cale de regulament sau de Directivă;
24. Că această interpretare a fost recunoscută de toate actele de drept derivat luat pentru punerea în aplicare a dispozițiilor citate din Tratat;
25. Că astfel, art. 1 din Regulamentul nr. 1612/68 dispune ca orice resortisant dintr-un stat membru, oricare ar fi locul reședinței sale, are „dreptul de a accede la o activitate și de a o exercita pe teritoriul altui stat membru”, pe când art. 10 din același Regulament cuprinde „dreptul de a se instala” la membrii familiei beneficiarului;
26. Că art. 4 din Directiva nr. 68/360 dispune că statele membre recunosc „dreptul de ședere pe teritoriul lor” a persoanelor vizate, adăugând că acest drept este „constatat” de eliberarea unui titlu de ședere particular;
27. Că la rândul său, Directiva nr. 73/148 constată în preambulul său că libertatea de stabilire nu poate fi deplin realizată decât „dacă un drept de ședere permanentă este recunoscut persoanelor chemate să beneficieze de ele și că libera prestare de servicii implică faptul ca prestatorul și destinatarul să fie asigurați” de un drept de ședere corespunzător duratei prestației”;
28. Că aceste dispoziții arată că autoritățile legislative din Comunitate aveau cunoștință de faptul că, prin Regulamentul și Directivele în cauză, fără a crea drepturi noi în favoarea persoanelor protejate de dreptul comunitar, ele au precizat câmpul de aplicare și modalitățile exercitării de drepturi conferite direct de Tratat;
29. Că apare astfel că rezerva formulată de articolele 48, par. 3 și 56, par. 1, din Tratat, privitoare la salvagardarea ordinii publice, a securității publice și a sănătății publice, trebuie înțeleasă nu ca o condiție prealabilă pusă la achiziționarea dreptului de intrare și de ședere, ci ca deschizând posibilitatea de a aduce, în cazuri individuale și în prezența unei justificări adecvate, restricții în exercitarea unui drept direct derivat din Tratat;
30. Că aceste considerații permit să dea răspunsurile următoare la întrebări specifice puse de instanța națională;
31. a) dat fiind că rezultă din precedentele, că dreptul resortisanților dintr-un stat membru de a intra pe teritoriul altui stat membru și de a șede acolo, în scopul urmărit de Tratat – mai ales pentru a cerceta sau a exercita acolo o activitate profesională, salariată sau independentă, sau pentru a-și urma soțul sau familia – constituie un drept direct conferit de Tratat sau, după caz, dispozițiile luate pentru punerea în practică a acestuia;
32. Că trebuie conchis de aici că acest drept este dobândit independent de eliberarea unui titlu de ședere de către autoritatea competentă a unui stat membru;
33. Că acordarea acestui titlu e, de aceea, de considerat nu ca un act constitutiv de drepturi, ci ca un act destinat să constate, din partea unui stat membru, situația individuală a unui resortisant din alt stat membru cu privire la dispozițiile dreptului comunitar;
34. b) Dat fiind că în termenii articolului 4, par. 1 și 2, din Directiva nr. 68/360, și fără prejudiciu a ceea ce prevede art. 10 din aceeași Directivă, statele membre „recunosc” dreptul de ședere pe teritoriul lor persoanelor care sunt în măsură să prezinte documentele indicate de aceeași Directivă, dreptul de ședere fiind „constatat” de eliberarea unei cărți de ședere specială;
35. Că dispozițiile citate din Directivă au drept obiect să determine modalitățile practice care domină exercitarea drepturilor conferite direct de Tratat;
36. Că rezultă de aici că dreptul de ședere trebuie deci recunoscut de autoritățile din statele membre oricărei persoane relevând din categoriile desemnate la art. 1 din Directivă și care este în măsură să dovedească, prin prezentarea documentelor specifice la par. 3 din art. 4, apartenența la una din aceste categorii;
37. Că trebuie răspuns la întrebarea pusă că art. 4 din Directiva nr. 68/360 implică, pentru statele membre, obligația de a elibera titlul de ședere oricărei persoane care aduce dovada, prin documentele necesare, a faptului că ea aparține uneia din categoriile determinate de art. 1 din aceeași Directivă;
38. c) Dat fiind că mai trebuie dedus din cele de mai sus că simpla omitere, de către resortisantul dintr-un stat membru, a formalităților legale privitoare la acces, la deplasare și la șederea străinilor, nu ar putea justifica o decizie de îndepărtare;
39. Că, fiind vorba de exercitarea unui drept dobândit chiar în virtutea Tratatului, un astfel de comportament nu ar putea fi considerat ca constituind, în sine, o atingere la ordinea sau la securitatea publice;

40. Că ar fi, de aceea, contrară dispozițiilor Tratatului orice decizie de îndepărtare luată de autoritățile unui stat membru, împotriva resortisantului dintr-un alt stat membru relevând din Tratat, dacă ea ar fi fondată exclusiv pe motivul luat din omiterea, de către împrișinat, de a se supune formalităților legale privitoare la controlul străinilor sau din absența unui titlu de ședere;
41. Că trebuie precizat în această privință, pe de o parte, că rămâne permis statelor membre de a îndepărta de pe teritoriul lor un resortisant din alt stat membru când nevoile de ordine și de securitate publice sunt puse în discuție din motive altele decât omiterea formalităților privitoare la controlul străinilor, fără prejudiciu de limite impuse puterii lor de apreciere de către dreptul comunitar, precizate de Curte în hotărârea sa din 26 octombrie 1975 (Cauza 36-75, Rutili);
42. Că, pe de altă parte, dreptul comunitar nu împiedică statele membre să lege de recunoașterea prescripțiilor naționale privitoare la controlul străinilor toate sancțiunile adecvate – altele decât o măsură de îndepărtare din teritoriu – care ar fi necesare pentru a asigura eficacitatea acestor dispoziții;
43. Că în ceea ce privește chestiunea de a ști dacă îi este permis unui stat membru să ia măsuri de privare provizorie de libertate în ceea ce privește un străin relevând din Tratat în vederea îndepărtării din teritoriu, constatarea se impune, în primul rând, că nici o măsură a acestui caracter nu ar putea intra la socoteală în cazurile în care o decizie de îndepărtare de pe teritoriu ar fi contrară Tratatului;
44. Că, pe de altă parte, legitimitatea unei măsuri de privare provizorie de libertate luată față de un străin care nu ar fi justificat pe dispozițiile din Tratat, sau care ar putea face obiectul unei îndepărtări din teritoriu din motive altele decât omiterea formalităților privitoare la controlul străinilor, depinde de dispozițiile dreptului național și de angajamentele internaționale asumate de statul membru în cauză, dreptul comunitar ca atare nu prevede în acest stadiu obligații specifice pentru statele membre cu acest subiect;
45. d) Dat fiind că în termenii art. 3, par. 1, din Directiva nr. 64/221 „măsurile de ordine publică sau de securitate publică trebuie bazate exclusiv pe comportamentul personal al individului care le face obiectul”;
46. Că această dispoziție impune statelor membre obligația de a avea aprecierile lor, în ce privește exigențele ordinii și securității publice, privitor la situația individuală a oricărei persoane protejate de dreptul comunitar și nu pe bază de aprecieri globale;
47. Că rezultă totuși din cele de mai sus că faptul de a fi omis să îndeplinească formalitățile legale privitoare la accesul, la deplasarea și la șederea străinilor nu ar putea, în el însuși, constitui o atingere la ordinea și la securitatea publică în sensul Tratatului;
48. Că un astfel de comportament nu poate deci da, în sine, naștere la aplicarea măsurilor avute în vedere la art. 3 din Directiva citată;
49. Că apare de aceea că această parte din întrebările puse a devenit fără obiect, în consecința a ceea ce precede;
50. Dat fiind că trebuie deci răspuns la întrebările puse că dreptul, pentru resortisanții dintr-un stat membru, de a intra pe teritoriul altui stat membru și de a șede acolo este direct conferit, oricărei persoane intrând în câmpul de aplicare al dreptului comunitar, prin Tratat – mai ales articolele sale 48, 52 și 59 – sau, după caz, dispozițiile luate pentru punerea în practică a acestuia, independent de orice titlu de ședere eliberat de statul de primire;
51. Că simpla omitere, de către resortisantul unui stat membru, a formalităților privitoare la accesul, la deplasarea și la șederea străinilor nu este de natură să constituie, în ea însăși, un comportament amenințând ordinea și securitatea publică și nu ar putea de aceea, ea singură, să justifice o măsură de îndepărtare, nici o detenție provizorie în vederea unei astfel de măsuri;

Asupra celei de-a 5-a întrebări (executarea măsurilor de îndepărtare și drept de recurs).

52. Dat fiind că, prin a 5-a chestiune, se întreabă, în substanță, dacă o decizie de îndepărtare sau refuzul de a elibera un titlu de ședere sau de stabilire poate da naștere, privitoare la exigențele dreptului comunitar, la niște măsuri de executare imediate, sau dacă o astfel de decizie nu își produce efectele decât după epuizarea recursurilor exercitate în fața jurisdicțiilor naționale;
53. Dat fiind că în termenii art. 8 din Directiva nr. 64/221 orice persoană vizată de o măsură de îndepărtare de pe teritoriu trebuie să poată introduce împotriva acestei decizii recursurile prevăzute pentru naționali împotriva actelor administrative;

54. Că în lipsă, împricinatul trebuie să aibă, cel puțin, în termenii art. 9, posibilitatea de a-și arăta mijloacele de apărare în fața unei autorități competente, diferită de cea care a luat măsura restrictivă a libertății sale;
55. Că trebuie precizat, în această privință, că toate dispozițiile trebuie luate de statele membre în vederea asigurării, oricărei persoane vizate de o măsură restrictivă de acest gen, exercițiul efectiv al salvagărdării pe care o constituie, pentru ea, exercitarea acestui drept de recurs;
56. Că această garanție ar deveni totuși iluzorie dacă statele membre ar putea, prin executarea imediată a unei decizii de îndepărtare, să-l priveze pe cel în cauză de posibilitatea de a uza de mijloacele de recurs al căuir exercițiu îi este garantat de Directiva nr. 64/221;
57. Că, în cazul recursurilor jurisdicționale vizate de art. 8 din Directiva nr. 64/221, cel în cauză trebuie să primească posibilitatea, dinaintea executării măsurii de îndepărtare, de a-și introduce recursul și de a obține astfel suspendarea executării măsurii luate;
58. Că această concluzie rezultă și din legătura stabilită de Directivă între art. 8 și art. 9, dat fiind că procedura vizată de această ultimă dispoziție este obligatorie, între altele, de fiecare dată când recursurile jurisdicționale despre care este vorba la art. 8 „nu au efect suspensiv”;
59. Că, conform art. 9, procedura de recurs în fața unei autorități competente trebuie, cu excepția cazului de urgență, să fie prealabilă la decizia de îndepărtare;
60. Că rezultă din cele de mai sus că, în cazurile în care recurs jurisdicțional în sensul art. 8 este deschis, decizia de îndepărtare nu ar putea fi executorie înaintea ca cel în cauză să fi fost în măsură să introducă un astfel de recurs;
61. Că, în cazul în care un astfel de recurs nu ar fi deschis sau, fiind deschis, nu ar avea efect suspensiv, decizia nu ar putea fi luată – cu excepția urgenței justificate – atât timp cât cel în cauză nu a avut ocazia de a se apăra în fața autorităților desemnate de art. 9 din Directiva nr. 64/221 și cât această autoritate nu s-a pronunțat;
62. Dat fiind că trebuie deci răspuns la întrebarea pusă că o decizie de îndepărtare nu ar putea fi executată, cu excepția urgenței bine justificate, privitor la o persoană protejată de dreptul comunitar înainte ca cel în cauză să fi fost în măsură să epuizeze recursurile a căror exercitare îi este asigurată de articole 8 și 9 din Directiva nr. 64/221;

Despre întrebările 6, 7 și 8 (interzicerea de noi restricții)

63. Dat fiind că, prin întrebările 6, 7 și 8, se cere să se pronunțe asupra faptului dacă, în virtutea articolelor 53 și 62 din Tratat, interzicând introducerea, de către un stat membru, a noi restricții la stabilirea resortisanților din celelalte state membre și la libertatea efectivă în materie de prestare de servicii, un stat membru poate reveni la dispoziții sau practici mai puțin liberale decât cele pe care el le aplicase mai înainte;
64. Că, în particular, este cerut să precizeze în această privință:
- dacă dispoziții naționale, al căror efect este să facă mai puțin liberale dispozițiile anterior aplicate, sunt justificate când ele au drept obiect să alinieze dreptul național la Directivele comunității în materie;
 - dacă interzicerea de noi restricții se aplică și dispozițiilor de caracter formal și procedural în ciuda faptului că, pentru punerea în practică a Directivelor, art. 189 din Tratatul CEE rezervă statelor membre „competența cât privește forma și mijloacele”;
65. a) Dat fiind că art. 53 și 62 implică interzicerea nu numai de a introduce noi restricții în raport cu situația existentă în momentul intrării în vigoare a Tratatului, ci și de a reveni asupra măsurilor de liberalizare luate de statele membre, care constituie executarea de obligații rezultând din dreptul comunitar;
66. Că în această privință, măsurile luate de comunitate, mai ales sub formă de Directive, pentru punerea în practică a dispozițiilor din Tratat pot furniza o indicație în ceea ce privește deschiderea obligațiilor asumate de statele membre;
67. Că așa este cazul, în particular, al Directivei nr. 64/221 care precizează un anumit număr de limite puse libertății de apreciere a statelor membre și de obligații revenind acestora în materie de salvagărdare a ordinii publice, a securității publice și a sănătății publice;
68. Că nu am putea, dimpotrivă, invoca regula art. 53 și 62 în cazuri în care ar fi stabilit că avantaje acordate de un stat membru resortisanților din alte state membre nu constituie executarea unei obligații definite de dreptul comunitar;

69. b) Dat fiind că nu am putea vedea o poziție între interzicerea de noi restricții, prin art. 53 și 62, și dispoziția art. 189 care rezervă statelor membre, în punerea în practică a Directivelor, „competența cât privește forma și mijloacele”;

70. Că într-adevăr, alegerea formelor și mijloacelor nu poate fi operată decât în respectul prescripțiilor și interzicerea rezultând din dreptul comunitar;

71. Că în ce privește Directivele destinate să pună în practică libera circulație a persoanelor, o importanță deosebită a fost legată de instituțiile competente ale comunității la un ansamblu de prescripții de caracter formal și procedural destinate să garanteze funcționarea practică a regimului instaurat de Tratat;

72. Că așa este cazul mai ales al Directivei nr. 64/221 privitoare la măsurile speciale justificate din rațiuni de ordin public, de securitate publică și de sănătate publică, în sensul că unele dintre garanțiile prevăzute de această Directivă în favoarea persoanelor protejate de dreptul comunitar – adică obligația de a comunica oricărei persoane lovite de o măsură restrictivă motivele deciziei luate în privința sa și de a-i da acces la o cale de recurs – sunt, precis, de caracter procedural;

73. Că rezultă de aici obligația, pentru statele membre, de a alege, în cadrul libertății care le este lăsată de art. 189, formele și mijloacele cele mai adecvate în vederea asigurării efectului util al Directivelor, ținând cont de obiectul acestora;

74. Dat fiind că trebuie deci răspuns întrebărilor puse că articolele 53 și 62 din Tratat interzic introducerea, de către un stat membru, de noi restricții în stabilirea resortisanților din alte state membre și în libertatea efectiv atinsă în materie de prestările de servicii, împiedicând statele membre să revină la dispoziții sau practici mai puțin liberale când măsurile de liberalizare luate constituie executarea de obligații decurgând din dispozițiile și obiectivele Tratatului;

75. Că libertatea lăsată de art. 189 statelor membre cât privește alegerea formelor și mijloacelor, în materie de executarea Directivelor, lasă întreagă lor obligație de a alege formele și mijloacelor mai adecvate în vederea asigurării efectului util al Directivelor;

Decizii asupra cheltuielilor

76. Dat fiind că cheltuielile pretinse de comisia comunităților europene, care a supus observații curții, nu poate face obiectul unei rambursări;

77. Că procedura având caracterul unui incident ridicat în cursul litigiului pendinte în fața tribunalului de primă instanță din Liège, îi revine acestuia să se pronunțe asupra cheltuielilor de judecată;

Pentru aceste motive,

Dispoziție

CURTEA,

Statuând asupra chestiunilor supuse ei de tribunalul de primă instanță din Liège, hotărăște în drept:

1) Dreptul, pentru resortisanții dintr-un stat membru, de a intra pe teritoriul altui stat membru și de a ședea acolo este direct conferit, oricărei persoane relevând din câmpul de aplicare al dreptului comunitar, de Tratat – mai ales, articolele sale 48, 52 și 59 – sau, după caz, dispozițiile luate pentru punerea în practică a acestuia, independent de orice titlu de ședere eliberat de statul de primire.

2) Articolul 4 din Directiva nr. 68/360 implică, pentru statele membre, obligația de a elibera titlu de ședere oricărei persoane care aduce dovada, prin documentele adecvate, a faptului că ea aparține uneia din categoriile vizate de art. 1 al aceleiași Directive.

3) Simpla omitere, de către resortisantul unui stat membru, a formalităților privitoare la accesul, la deplasarea și la șederea străinilor nu este de natură să constituie, în ea însăși, un comportament amenințând ordinea și securitatea publice și nu ar putea de aceea, ea singură, să justifice nici o măsură de îndepărtare, nici o deținere provizorie în vederea unei astfel de măsuri.

4) O decizie de îndepărtare nu ar putea fi executată, cu excepția urgenței bine justificată, în ce privește o persoană protejată de dreptul comunitar înainte ca împincinatul să fi fost în măsură să epuizeze recursurile a căror exercitare îi este asigurată de articolele 8 și 9 din Directiva nr. 64/221.

5) Articolele 53 și 62 din Tratat interzic introducerea, de către un stat membru, de noi restricții la stabilirea resortisanților din alte state membre și la libertatea efectivă atinsă în materie de prestări de servicii, împiedicând statele membre să revină la dispoziții sau practici mai puțin liberale dacă măsurile de liberalizare luate constituie executarea de obligații decurgând din dispozițiile și obiectivele Tratatului.

6) Libertatea lăsată de art. 189 statelor membre cât privește alegerile formelor și mijloacelor, în materie de execuție a Directivelor, lasă lor întregă obligație de a alege formele și mijloacele cele mai adecvate în vederea asigurării efectului util al Directivelor.

HOTĂRÂREA CURȚII DIN 14 IULIE 1977

Concetta Sagulo, Gennaro Brenca și Addelmadjid Bakhouche Cerere de decizie preliminară: Amtsgericht Reutlingen – Germania Drept de ședere a resortisanților comunitari

Cauza 8/77

Sumar

1. *Dreptul resortisanților din statelor membre de a intra pe teritoriul altui stat membru și de a șede acolo, în scopul vizat de Tratat, constituie un drept direct conferit de Tratat sau dispozițiile luate pentru punerea sa în practică.*

Eliberarea documentului special de ședere prevăzut la art. 4 din Directiva Consiliului nr. 68/360, din 15 octombrie 1968, privitoare la suprimarea restricțiilor la deplasarea și la șederea lucrătorilor din statele membre și a familiei lor în interiorul comunității nu are decât un efect declarativ; ea nu poate, pentru străini care iau drepturi din art. 48 din Tratatul CEE sau dispoziții paralele acestuia, să fie asimilată unei autorizații de ședere implicând o putere de apreciere a autorităților naționale, așa cum este ea prevăzută pentru majoritatea străinilor.

2. *Un stat membru nu ar putea pretinde de la o persoană protejată de dispozițiile dreptului comunitar deținere unei autorizații de ședere în locul documentului prevăzut de dispozițiile combinate ale art. 4, par. 2, și de anexa Directivei nr. 68/360, nici lovi cu sancțiuni lipsa unei astfel de autorizații.*

3. *Autoritatea lucrului judecat dintr-o condamnare anterioară, pronunțată pe baza dispozițiilor naționale neconforme cu exigențele dreptului comunitar, nu ar putea justifica o agravare a penalităților aplicabile în caz de violare a prescripțiilor luate de un stat membru pentru a asigura, pe teritoriul său, aplicarea Directivei nr. 68/360.*

4. *Revine autorităților naționale ale fiecărui stat membru să aplice, dacă este cazul, sancțiuni penale la omitere, de către o persoană provenind din prescrieri ale dreptului comunitar, de a obține unul din titlurile de identitate vizate la art. 3, par. 1, din Directiva nr. 68/360, fiind înțeles totuși că penalitățile aplicate nu ar putea depăși măsura a ce apare proporționat la natura infracțiunii comise.*

Părți

În Cauza 8–77

Având drept obiect cererea adresată Curții, în aplicarea articolului 177 din Tratatul CEE, de către Amtsgericht (Tribunal Cantonal) de Reutlingen (RFG) și tinzând să obțină, în procedurile penale pendinte în fața acestei jurisdicții contra Concetta Sagulo, Gennaro Brenca și Addelmadjid Bakhouche, locuind la Reutlingen

Obiectul litigiului

O decizie cu titlu preliminar asupra interpretării articolelor 7 și 48 din Tratatul CEE, privind respectiv interzicerea discriminărilor pe motivul naționalității și libera circulație a lucrătorilor, ca și din art. 4 din Directiva Consiliului nr. 68/360, din 15 octombrie 1968, privitoare la suprimarea restricțiilor la deplasarea și la șederea lucrătorilor din statele membre și a familiei lor în interiorul Comunității.

Motivele hotărârii

1. Dat fiind că, prin ordonanța din 13 ianuarie 1977, ajunsă la grefa Curții pe 18 ianuarie, Amtsgericht de Reutlingen a pus Curții, în virtutea art. 177 din Tratatul CEE, patru întrebări privitoare la interpretarea articolelor 7 și 48 din Tratatul CEE și din art. 4 din Directiva Consiliului nr. 68/360, din 15 octombrie 1968, privitoare la suprimarea restricțiilor la deplasarea și șederea lucrătorilor din statele membre și a familiei lor în interiorul Comunității (JO L 257, p. 13).

2. Că aceste probleme au fost ridicate în cadrul urmărilor penale dirijate, pe baza legii germane asupra străinilor din 28 aprilie 1965 (Bundesgesetzblatt I, 1965, p. 353), contra a doi resortisanți italieni și un resortisant francez.

Că reiese din dosar că cei doi resortisanți italieni au fost condamnați penal prin aplicarea unei amende pentru faptul de a rezida pe teritoriul RFG fără a fi în posesia unui pașaport sau a unei cărți de identitate valabil și, pe cale de consecință, fără autorizație de ședere valabilă.

Că resortisantul francez, deși având un pașaport valabil, refuzând să îndeplinească formalitățile cerute de autoritățile germane în vederea obținerii unei autorizații de ședere, a fost închis pentru o scurtă perioadă pentru a fi prezentat judecătorului penal și este urmărit pentru a fi omis să-și regularizeze situația.

3. Dat fiind că prima, a doua și a patra întrebare se referă, în substanță, la a ști dacă statele membre sunt încă în drept să aplice persoanelor protejate de dreptul comunitar dispozițiile legislației lor generale privitoare la intrarea și la șederea străinilor și, la nevoie, penalitățile prevăzute în caz de violare a acestor dispoziții.

Că se întrebă pe acest subiect, în particular,

– dacă documentul special de ședere, prevăzu la art. 4 din Directiva Consiliului nr. 68/360 și care are un efect declarativ, poate fi asimilat, pentru străinii care iau drepturi din art. 48 și urm. din Tratatul CEE, din punct de vedere administrativ și penal, autorizației generale de ședere prevăzută de legea germană asupra străinilor, cu consecință că în lipsă sau în caz de scadență a validității acestui document de ședere, acești străini pot fi condamnați, în aplicarea art. 47, par. 1, alineat 1 sau 2, din legea germană asupra străinilor, pe motiv de ședere sau de intrare pe teritoriu fără autorizare de ședere în stare de validitate în sensul articolului 5 din aceeași lege, sau dacă este în această privință violarea Tratatului CEE;

– dacă este violare a Tratatului CEE când un străin, care ia direct drepturi din art. 48 din Tratatul CEE și din Directiva mai sus menționată a Consiliului, își vede simplu eliberată o autorizație de ședere în sensul art. 5 din legea germană asupra străinilor, cu eventualele consecințe dezavantajoase decurgând din art. 47 al acestei legi;

– dacă ar fi violare a Tratatului CEE dacă un străin care ia drepturi din art. 48 din Tratatul CEE, care a fost deja condamnat anul trecut la o amendă pentru încălcarea voluntară a legii germane asupra străinilor pentru că el stătuse pe teritoriul federal fără autorizație de ședere, era acum, după data la care această judecată a dobândit forță de lucru judecat, condamnată pentru un comportament identic cu o pedeapsă de închisoare.

4. Dat fiind că dreptul resortisanților dintr-un stat membru de a intra pe teritoriul unui alt stat membru și de a șede acolo, în scopul vizat de Tratat, constituie – așa cum judecătorul național a făcut-o să reiasă cu motiv – un drept direct conferit de Tratat sau, după caz, dispozițiile luate pentru punerea sa în aplicare.

Că dreptul comunitar nu a îndepărtat totuși competența statelor membre în ce privește măsurile destinate să asigure cunoașterea exactă, de către autoritățile naționale, a mișcărilor de populație afectând teritoriul lor.

Că pentru a permite statelor membre de a culege aceste informații, dând în același timp persoanelor interesate mijlocul de a le stabili calitatea față de aplicarea dispozițiilor Tratatului, art. 2–4 din Directiva nr. 68/360 au prevăzut două formalități, adică posesia, de către persoanele în cauză, a unei cărți de identitate sau a unui pașaport național valabil și constatarea dreptului de ședere prin eliberarea unui document denumit „carte de ședere de resortisant dintr-un stat membru al CEE” și comportând mențiunea a cărei formulare este indicată în anexa numitei Directive.

Că revine statelor membre, în virtutea art. 189, alineat 3 sin Tratat, să aleagă formele și mijloacele adecvate pentru a produce efect, pe teritoriul lor, dispozițiilor Directivei, fie prin punerea în vigoare de măsuri legislative sau regulamentare specifice, fie prin aplicarea dispozițiilor apropiate ale legislației lor generale asupra poliției străinilor.

Că, în acest cadru, revine tot statelor membre să introducă sancțiuni penale sau să le aplice pe cele care sunt prevăzute în legislația lor generală, în vederea asigurării respectării, pe teritoriul lor, a formalităților prevăzute de Directiva nr. 68/360.

5. Că, totuși, în cazul în care un stat membru asigură executarea Directivei citate pe baza legislației sale generale privitoare la statutul străinilor, nu ar fi drept să ia măsuri, administrative sau judiciare, care ar avea drept efect să restrângă plina exercitare a drepturilor conferite de dreptul comunitar resortisanților din alte state membre.

Că în particular, ar fi incompatibilă cu dreptul comunitar cererea sau eliberarea unei autorizații de ședere având o interpretare diferită de constatarea dreptului de ședere prin eliberarea „cărții de ședere” specială prevăzută de art. 4, par. 2, din Directiva nr. 68/360.

6. Că, de aceea, aplicarea de sancțiuni penale sau de alte măsuri de constrângere este exclusă în măsura în care o persoană protejată de dispozițiile dreptului comunitar nu s-a conformat unor prescripții naționale pretinzând, în cazul unei astfel de persoane, posesia unei autorizații de ședere în locul documentului prevăzut de Directiva nr. 68/360, autoritățile naționale neavând dreptul de a sancționa necunoașterea unei reguli incompatibile cu dreptul comunitar.

Că în schimb, dreptul comunitar nu s-ar putea opune aplicării de măsuri de constrângere adecvate legându-se de neobservarea, de către persoana în cauză, de prescripții naționale adoptate în conformitate cu Directiva nr. 68/360.

7. Că aceleași considerații se aplică chestiunii de a ști dacă necunoașterea repetată de prescripții luate, de către un stat membru, pentru executarea Directivei nr. 68/360 poate justifica eventual agravarea penalităților aplicabile.

Că dacă, în sine, o astfel de agravare, conform cu principiile generale ale dreptului penal, nu ar putea ridica obiecții din punct de vedere al dreptului comunitar, această considerație nu aduce prejudiciu obligației judecătorului de a aprecia dacă condițiile unei astfel de agravări sunt îndeplinite în cazul în care o condamnare anterioară ar fi fost pronunțată în virtutea dispozițiilor legale a căror aplicare nu ar fi fost justificată de dreptul comunitar.

Că într-adevăr, chiar dacă autoritatea lucrului judecat nu permite să șteargă o astfel de condamnare anterioară, nu am putea totuși lărgi efectul acesteia încât să o considere ca circumstanță agravantă în vederea unei condamnări ulterioare, justificată față de dreptul comunitar.

8. Dat fiind că trebuie răspuns întrebărilor puse că eliberarea documentului special de ședere prevăzut la art. 4 din Directiva nr. 60/360 nu are decât un efect declarativ și că ea nu poate fi asimilată, pentru străini care iau drepturi din art. 48 din Tratat sau din dispoziții paralele ale acestuia, unei autorizații de ședere implicând o putere de apreciere a autorităților naționale, așa cum este ea prevăzută pentru majoritatea străinilor.

Că un stat membru nu ar putea pretinde de la o persoană protejată de dispozițiile dreptului comunitar deținerea unei autorizații de ședere în locul documentului prevăzut de dispozițiile combinate ale art. 4, par. 2 și al anexei din Directiva nr. 68/360, nici lovi cu sancțiuni defectul de a deține o astfel de autorizație.

Că autoritatea lucrului judecat de o condamnare anterioară, pronunțată pe bază de dispoziții naționale neconforme cu exigențele dreptului comunitar, nu ar putea justifica o agravare a penalităților aplicabile în caz de violare de prescripții luate de un stat membru pentru a asigura, pe teritoriul său, aplicarea Directivei nr. 68/360.

9. Dat fiind că, prin a treia chestiune, se întreabă dacă constituie violare a interzicerii de discriminare enunțată la art. 7 din Tratatul CEE sau vreo altă violare a conținutului și spiritului acestui Tratat – art. 5 din Tratatul CEE – în faptul că un străin care, în virtutea art. 48 din Tratatul CEE sau a uneia din dispozițiile luate pentru executarea sa, are sau a avut inițial dreptul de ședere sau de a intra în RFG în scopurile care sunt menționate în aceste texte și al căror pașaport național sau documentul care îi ține locul, cerut de art. 3 din legea germană asupra străinilor și de art. 10 din legea germană asupra intrării și șederea resortisanților din CEE, nu mai este valabil, poate fi condamnat, conform art. 47, par. 1, alineat 1 sau 2, din legea germană asupra străinilor, pe

teritoriul de aplicare a acestei legi, pentru cazul unui delict, la o pedeapsă de închisoare mergând până la un an sau la o amendă mergând până la 360 de nivele zilnice, în vreme ce un național, a cărui carte de identitate cerut de legile comparabile ale bund și lander asupra cărții de identitate nu mai este valabilă, nu poate fi condamnat, pentru cazul unei contravenții, decât la o amendă (art. 47 din legea germană despre contravenții dar nu este în general urmărită) care, în caz de neglijență, se poate ridica la 500 DM și, în caz de hotărâre deliberată, la 1000 DM.

10. Dat fiind că această chestiune vizează în special omiterea, de către o persoană având dreptul de a șede pe teritoriul național în virtutea dreptului comunitar, de a obține un titlu de identitate valabil.

Că această exigență fiind formulată expres în Directiva nr. 68/360, nu s-ar putea contesta, în principiul său, puterea statelor membre de a sancționa orice persoană care nu și-ar îndeplini această obligație.

Că instanța națională întrebă totuși, pe acest subiect, dacă este compatibil cu dreptul comunitar și mai ales regula de nediscriminare a art. 7 din Tratat, să supună o persoană beneficiind de dispozițiile dreptului comunitar la sancțiuni, relativ greoaie, prevăzute pentru o astfel de infracțiune în legislația generală privitoare la poliția străinilor, în vreme ce un resortisant național, în caz de încălcare a dispozițiilor comparabile ale legislației interne, nu ar fi posibilă decât din pedepsele, considerabil inferioare, prevăzute pentru simplele contravenții.

11. Dat fiind că în termenii art. 7, alineat 1, „în domeniul de aplicare al prezentului Tratat, și fără prejudiciul dispozițiilor particulare pe care el le prevede, este interzisă orice discriminare exercitată pe motivul naționalității.

Că față de chestiunea pusă de judecătorul național, trebuie atrasă atenția asupra faptului că principiul general al art. 7 nu se poate aplica decât sub rezerva dispozițiilor particulare prevăzute de Tratat.

Că printre aceste dispoziții particulare, trebuie numărate Regulamentele și Directivele prevăzute la art. 49 pentru realizarea progresivă a liberei circulații a lucrătorilor și, printre acestea, dispozițiile Directivei nr. 68/360.

Că, în măsura în care această Directivă prevede în sarcina resortisanților dintr-un stat membru, intrând sau locuind pe teritoriul altui stat membru, obligații specifice – precum posesia unui pașaport sau a unei cărți de identitate –, persoanele astfel vizate nu ar putea fi, pur și simplu, asimilate naționalilor din statul de ședere.

12. Că nu există de aceea obiecție la faptul că aceste persoane să fie supuse unor prescripții de caracter penal separate de acelea care se aplică naționalilor dintr-un stat care și-ar fi încălcat o eventuală obligație legală sau regulamentară de a obține anumite titluri de identitate.

Că această deducere se impune cu atât mai mult cu cât unele dintre statele membre nu cunosc nici o obligație legală de acest fel în sarcina propriilor lor resortisanți, astfel încât, în aceste state, ar lipsi orice criteriu de comparație.

Că în lipsa criteriului de referință putând fi, în ocurență, bazat pe principiul tratamentului național enunțat de art. 7 din Tratat, trebuie totuși spus că, dacă le revine statelor membre să sancționeze, în limite rezonabile, obligația impusă persoanelor provenind din dreptul comunitar de a deține o carte de identitate sau un pașaport valabil, în nici un caz astfel de sancțiuni nu ar putea avea o gravitate așa încât ele ar deveni o piedică la libertatea de intrare și de ședere prevăzută de Tratat.

Că în această privință, nu putea exclude ca penalitățile prevăzute de o legislație generală despre poliția străinilor, ținând cont de finalitățile unei astfel de legislații, să fie neadaptate exigențelor care se degajă din dreptul comunitar, bazat pe libera circulație a persoanelor și aplicarea generalizată, cu excepția derogărilor specifice, a principiului tratamentului național.

Că în locul, de către un stat membru, de a-și fi adaptat legislația la pretențiile decurgând în materia dreptului comunitar, îi revine judecătorului național să facă uz de libertatea de apreciere care îi este rezervată în vederea ajungerii la o penalizare apropiată caracterului și scopului prescripțiilor comunitare pe care este vorba să le sancționeze.

13. Că deci trebuie răspuns la întrebarea pusă că revine autorităților naționale ale fiecărui stat membru să aplice, dacă trebuie, sancțiuni penale la omiterea, de către o persoană provenind din prescripțiile dreptului comunitar, de a obține unul din titlurile de identitate vizate la art. 3, par. 1, din Directiva nr. 68/360, fiind înțeles totuși că penalitățile aplicate nu ar putea depăși măsura a ceea ce apare proporționat cu natura infracțiunii comise.

Decizii asupra cheltuielilor

14. Dat fiind că cheltuielile pretinse de Comisia Comunităților Europene, care a supus observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări.

Că procedura având caracterul unui incident ridicat în afacerile penale pendinte în fața lui Amtsgericht de Reutlingen îi revine acestuia să se pronunțe asupra cheltuielilor de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA,

statuând asupra chestiunilor supuse ei de Amtsgericht de Reutlingen prin ordonanța din 13 ianuarie 1977, hotărăște în drept:

1) Eliberarea documentului special de ședere prevăzut la art. 4 din Directiva Consiliului nr. 68/360, din 15 octombrie 1968, privitoare la suprimarea restricțiilor la deplasarea și la șederea lucrătorilor din statele membre și a familiei lor în interiorul Comunității nu are decât un efect declarativ și ea nu poate, pentru străini care iau drepturi din art. 48 din Tratatul CEE sau din dispoziții paralele ale acestuia, a fi asimilată cu o autorizație de ședere implicând o putere de apreciere a autorităților naționale, așa cum este ea prevăzută pentru majoritatea străinilor.

2) Un stat membru nu ar putea pretinde de la o persoană protejată de dispozițiile dreptului comunitar deținerea unei autorizații de ședere în locul documentului prevăzut de dispozițiile combinate ale art. 4, par. 2 și ale anexei Directivei nr. 68/360, nici lovi cu sancțiuni lipsa unei astfel de autorizații.

3) Autoritatea lucrului judecat al unei condamnări anterioare, pronunțată pe bază de dispoziții naționale neconforme cu exigențele dreptului comunitar, nu ar putea justifica o agravare a penalităților aplicabile în caz de violare de prescripții luate de un stat membru pentru a asigura, pe teritoriul său, aplicarea Directivei nr. 68/360.

4) Le revine autorităților naționale din fiecare stat membru să aplice, dacă este cazul, sancțiuni penale la omiterea, de către o persoană provenind din prescrierile dreptului comunitar, de a obține unul din titlurile de identitate vizate la art. 3, par. 1, din Directiva nr. 68/360, fiind înțeles totuși că penalitățile aplicate nu ar putea depăși măsura ce apare proporționat cu natura infracțiunii comise.

HOTĂRÂREA CURȚII DIN 7 IULIE 1976

Lynne Watson și Alessandro Belmann

Cerere de decizie preliminară: Pretura din Milano – Italia

Cauza 118–75

Sumar

1. Articolele 48–66 din Tratat și actele Comunității luate în aplicarea lor pun în lucru un principiu fundamental al Tratatului, conferă persoanelor din câmpul lor de aplicare, drepturi individuale pe care jurisdicțiile naționale trebuie să le salvgardeze cu prioritate și care primează asupra oricărei norme naționale care le-ar fi contrară.

2. O reglementare națională impunând resortisanților din alte state membre, care beneficiază de dispozițiile articolelor 48–66 din Tratatul CEE, obligația de a se prezenta autorităților din acest stat și ordonând rezidenților care găzduiesc astfel de resortisanți de a comunica identitatea acestora din urmă, numitelor autorități este compatibilă, în principiu, cu aceste dispoziții, fiind totuși înțeles că, pe de o parte, timpul în care trebuie îndeplinite numitele obligații trebuie fixate în limite rezonabile și, pe de altă parte, că sancțiunile legate de neobservarea acestor obligații nu trebuie să fie disproporționate cu gravitatea acesteia și nu pot include expulzarea.

În măsura în care o astfel de reglementare nu comportă restricții la libera circulație a persoanelor, ea nu constituie o discriminare interzisă în virtutea articolului 7 din Tratat.

Părți

În Cauza 118–75

având drept obiect o cerere adresată Curții, în aplicarea articolului 177 din Tratatul CEE, de către Pretore din Milano și tinzând să obțină, în procedura penală angajată în fața numitei jurisdicții, în sarcina lui:

Lynne Watson
și
Alessandro Belmann

Obiectul litigiului

O decizie cu titlul preliminar, mai ales asupra interpretării dispozițiilor dreptului comunitar privitoare la interzicerea discriminării între resortisanții din statele membre și la libera circulație a persoanelor, ca și asupra aplicabilității, în drept comunitar, a principiilor fundamentale enunțate la Convenția europeană a drepturilor omului.

Motivele hotărârii

1. Dat fiind că, prin ordonanța din 18 noiembrie 1975, ajunsă la grefa Curții pe 1 decembrie 1975, Pretore din Milano a pus, în virtutea articolului 177 din Tratatul CEE, o serie de chestiuni privind, pentru esențial, interpretarea articolelor 7 și 48–66 din numitul Tratat.
2. Că aceste chestiuni au fost ridicate în cadrul unei urmăriri penale angajate, pe de o parte, contra unei resortisante britanice care se dusese în Italia pentru o ședere de câteva luni și, pe de altă parte, contra unui resortisant italian care o găzduise.
3. Că se reproșează numitei resortisante britanice că nu a satisfăcut obligația de a se prezenta în cele 3 zile începând de la intrarea sa pe teritoriul Republicii Italiene la autoritatea de poliție a locului în care se găsea ea, „pentru a se face cunoscut și a efectua declarația de ședere”, obligația impusă de legislația italiană tuturor străinilor cu excepția anumitor categorii de lucrători salariați din alte state membre și a căror neobservare este sancționată, pe de o parte, prin pedepse comportând o amendă de 80.000 lire maxim sau o închisoare de 3 luni maxim și, pe de altă parte, prin expulzarea eventuală din teritoriul național implicând interzicere de a se întoarce acolo fără autorizarea ministrului de interne.
4. Că în ce privește resortisantul italian, el este acuzat că nu a comunicat numitei autorități, în cele 24 ore, identitatea resortisantei britanice în cauză, obligație impusă de legislația italiană „oricui, cu orice titlu ar fi, a găzduit un resortisant străin sau un apatrid... sau pentru orice cauză ar fi îl ia în serviciul său” și a căror neobservare îl face pe cel în cauză posibil de o amendă de 240.000 lire maxim și de o închisoare de 6 luni maxim.
5. Că, în principal, chestiunile ridicate tind să afle dacă o astfel de reglementare este contrară dispozițiilor articolului 7 și articolelor 18–66 din Tratat ca stabilind o discriminare pe motivul naționalității și o restricție la libera circulație a persoanelor în interiorul comunității.
6. Că se întrebă în plus dacă normele comunitare vizate mai sus constituie principii fundamentale dând naștere la drepturi în favoarea particularilor și având prioritate asupra normelor naționale contrare.
7. Dat fiind că trebuie tratate aceste chestiuni în ansamblul lor.
8. 1. Că instanța națională, fără a indica motivul șederii în principal în Italia și fără a califica situația acesteia față de dispozițiile dreptului comunitar care ar putea să fie aplicabile, a avut în vedere indistinct primele trei capitole ale titlului III, din partea a doua a Tratatului, capitole privind respectiv lucrătorii, dreptul de stabilire și serviciile.
9. Că apare totuși dintr-o apropiere între aceste diferite dispoziții că, în măsura în care acestea sunt susceptibile de a fi de aplicare în cazuri ca cel din speță, ele sunt bazate pe aceleași principii în ce privește atât intrarea și șederea, pe teritoriul statelor membre, a persoanelor relevând din dreptul comunitar, că interzicerea oricărei discriminări exersate în privința lor pe motivul naționalității.

10. Că îi revine jurisdicției naționale să judece dacă, și la nevoie în ce calitate, inculpata beneficiază de dispozițiile unuia sau altuia din capitolele mai sus indicate.

11. 2. Dat fiind că, în termenii articolului 48, libera circulație a lucrătorilor este asigurată în interiorul Comunității. Că ea comportă dreptul, conform celui de-al treilea paragraf din același articol, de a avea acces la teritoriul statelor membre, de a se deplasa acolo liber, de a ședea acolo pentru a exercita acolo o slujbă și de a rămâne acolo după sfârșitul acesteia.

Că în termenii articolelor 52 și 59, restricțiile la libertatea de stabilire și la libera prestare de servicii în interiorul comunității sunt progresiv suprimate, această suprimare trebuind să fie completă în termenul perioadei de tranziție.

12. Că aceste dispoziții, care se constituie într-o prohibiție, pentru statele membre, de a opune restricții la intrarea resortisanților din alte state membre pe teritoriul lor, au drept efect să acorde direct drepturi oricărei persoane intrând în câmpul de aplicare personal din articole citate, așa cum au fost ulterior precizate de anumite dispoziții de consiliu în aplicarea Tratatului.

13. Că astfel, art. 1 din Regulamentul nr. 1612/68, din 15 octombrie 1968, privitor la libera circulație a lucrătorilor în interiorul comunității (JO NO L 257, p. 2) dispune că orice resortisant dintr-un stat membru, oricare ar fi locul reședinței sale, are „dreptul de a accede la activitate salariată și de a-l exercita pe teritoriul unui alt stat membru”.

14. Că art. 4 din Directiva 68/360, din 15 octombrie 1968, privitoare la suprimarea restricțiilor la deplasare și la ședere lucrătorilor din statele membre și din familia lor în interiorul Comunității (loc. cit., p. 13), dispune ca statele membre recunosc „dreptul de ședere pe teritoriul lor” persoanelor vizate, adăugând că acest drept este „constatat” de eliberarea unui titlu de ședere particular.

15. Că la rândul său, Directiva 73/148 din 21 mai 1973, privitoare la suprimarea restricțiilor la deplasarea și la ședere resortisanților din statele membre în interiorul comunității în materie de stabiliment și de prestare de servicii (JO NO L 172, p. 14), constată în preambulul său că libertatea de stabilire nu poate fi deplin realizată decât „dacă un drept de ședere permanent este recunoscut persoanelor chemate să beneficieze de asta” și că libera prestare de servicii implică ca prestatorul și destinatarul să fie asigurați „de un drept de ședere corespunzător duratei prestației”.

16. Că dispozițiile Tratatului și dreptului comunitar derivat care tocmai au fost citate pun în lucru un principiu fundamental consacrat de art. 3, lit. c), din Tratatul în care se spune că în scopurile enunțate la art. 2, acțiunea comunității comportă abolirea, între statele membre, a obstacolelor la libera circulație a persoanelor și a serviciilor.

Că aceste dispoziții primează orice normă națională care le-ar fi contrară.

17. Dat fiind că dreptul comunitar, stabilind libera circulație a persoanelor și conferind oricărei persoane intrând în câmpul său de aplicare, dreptul de a avea acces pe teritoriul statelor membre, în scopurile vizate de Tratat, nu a îndepărtat competența statelor membre în ce privește măsurile destinate să asigure cunoașterea exactă, de către autoritățile naționale, a mișcărilor de populație afectând teritoriul lor.

18. Că, conform articolelor 8, par. 2, din Directiva 68/360 și 4, par. 2, din Directiva 73/148, autoritățile competente ale statelor membre pot impune resortisanților din alte state membre obligația de a semnala prezența lor autorităților statului în cauză.

Că o astfel de obligație nu ar putea fi considerată ca aducând în sine atingere regulilor privitoare la libera circulație a persoanelor.

Că o astfel de atingere ar putea totuși rezulta din formalitățile legale în chestiune dacă modalitățile controlului pe care le vizează erau concepute pentru a restrânge libertatea de circulație vizată de Tratat sau pentru a limita dreptul conferit de Tratat resortisanților din statele membre de a intra și de a ședea pe teritoriul oricărui alt stat membru în scopurile vizate de dreptul comunitar.

19. Că în ce privește în particular răstimpul pus la declarația de sosire a străinilor, el nu ar fi adus atingere dispozițiilor Tratatului decât în cazul în care răstimpul nu ar fi fixat în limite rezonabile.

20. Că, printre sancțiunile legate de neobservarea formalităților de declarare și de înregistrare prescrise, expulzarea ar fi desigur incompatibilă, pentru persoanele protejate de dreptul comunitar, cu dispozițiile

Tratatului, dat fiind că o astfel de măsură constituie negarea dreptului chiar conferit și garantat de Tratat așa cum Curtea a afirmat deja în alte circumstanțe.

21. Că, în ceea ce privește celelalte sancțiuni, precum amenda și închisoarea, dacă autoritățile naționale pot supune nerespectul dispozițiilor privitoare la declarația de prezență a străinilor unor sancțiuni comparabile celor care se aplică unor infracțiuni naționale de aceeași importanță, nu ar fi totuși justificat să îi lege o sancțiune atât de disproporționată cu infracțiunea încât ea ar deveni o piedică la libera circulație a persoanelor.

22. Că, în măsura în care o reglementare națională privitoare la controlul străinilor nu comportă restricții la libera circulație a persoanelor și la dreptul, conferit de Tratat persoanelor protejate de dreptul comunitar, de a intra și de a șede pe teritoriul statelor membre, aplicarea unei astfel de legislații, bazată pe elemente obiective, nu ar putea constitui o „discriminare exercitată pe motivul naționalității” interzisă în virtutea articolului 7 din Tratat.

23. Dat fiind, în ceea ce privește obligația impusă rezidenților din statul membru de primire de a comunica autorităților publice identitatea străinilor pe care îi găzduiesc, că astfel de dispoziții, care țin de ordinea internă a statului, nu ar putea fi prinse în dreptul comunitar decât în măsura în care ele ar aduce indirect o restricție la libera circulație a persoanelor.

Că, de aceea, constatările expuse mai sus referitor la obligațiile lovind resortisanților din alte state membre valorează și față de obligația mai sus vizată.

Decizii asupra cheltuielilor

24. Dat fiind că cheltuielile pretinse de guvernul britanic și italian ca și Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări și că, procedura având caracterul unui incident ridicat în fața jurisdicției naționale, îi revine acestuia să se pronunțe asupra cheltuielilor de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA,

Statuând asupra chestiunilor supuse ei de Pretore din Milano, hotărăște în drept:

1) Articolele 48–66 din Tratat și actele Comunității luate în aplicarea lor pun în lucru un principiu fundamental al Tratatului, conferă persoanelor pe care ele le privesc drepturi individuale pe care jurisdicțiile naționale trebuie să le salveze și primează orice normă națională care le-ar fi contrară.

2) O reglementare națională

– impunând resortisanților din alte state membre care beneficiază de dispoziții ale art. 48–66 din Tratatul CEE obligația de a se prezenta autorităților din acest stat, și

– ordonând rezidenților care găzduiesc astfel de resortisanți de a comunica identitatea acestora din urmă numitelor autorități este compatibilă în principiu cu această dispoziție, fiind totuși înțeles, pe de o parte, răstimpurile în care trebuie îndeplinite anumite obligații trebuie fixate în limite rezonabile și, pe de altă parte, că sancțiunile legate de neobservarea acestor obligații nu trebuie să fie disproporționate cu gravitatea acesteia și nu pot include expulzarea.

3) În măsura în care o astfel de reglementare nu comportă restricții la libera circulație a persoanelor, ea nu constituie o discriminare interzisă în virtutea articolului 7 din Tratat.

HOTĂRÂREA CURȚII (PRIMA CAMERĂ) DIN 3 IULIE 1980

Regina contra Stanislaus Pieck Cerere de decizie preliminară: Pontypridd Magistratei Court (Wales) – Regatul Unit Drept de ședere a resortisanților comunitari

Cauza 157/79

Sumar

1. *Dreptul lucrătorilor comunitari de a intra pe teritoriul unui stat membru, care este conferit de dreptul comunitar, nu ar putea fi condiționat de eliberarea unei autorități în acest scop din partea administrației acestui stat membru.*

Rezerva că art. 48 din Tratatul CEE prevede în ceea ce privește libera deplasare pe teritoriul statelor membre, adică limitări justificate prin rațiuni de ordine publică, de securitate publică și de sănătate publică, trebuie înțeleasă nu ca o condiție prealabilă pusă achiziționării dreptului de intrare și de ședere, ci ca deschizând posibilitatea de a aduce, în cazuri individuale și în prezența unei justificări adecvate, restricții la exercitarea unui drept direct derivat din Tratat. De aceea, ea nu justifică măsuri administrative pretinzând în general alte formalități la frontieră decât simpla prezentare a unei cărți de identitate sau a unui pașaport valid.

2. *Art. 3, par. 2, din Directiva Consiliului 68/360, interzicând statelor membre să impună o viză de intrare sau obligație echivalentă lucrătorilor comunitari deplasându-se în interiorul comunității, trebuie interpretată în sensul că termenii „viză de intrare sau obligație echivalentă se referă la orice formalitate care vizează să autorizeze intrarea pe teritoriul unui stat membru și care se adaugă controlului unui pașaport sau al unei cărți de identitate la frontieră, oricare ar fi locul sau momentul eliberării acestei autorizații și oricare i-ar fi forma.*

3. *Eliberarea documentului special de ședere prevăzut la art. 4 în Directiva 68/360 nu are decât un efect declarativ și ea nu poate, pentru străinii care iau drepturi din art. 48 din Tratatul CEE sau din dispoziții paralele ale acestuia, fi asimilată unei autorizații de ședere implicând o putere de apreciere a autorităților naționale, așa cum este ea prevăzută pentru majoritatea străinilor. Un stat membru nu ar putea deci pretinde de la o persoană protejată de dispozițiile dreptului comunitar deținerea unei autorizații de ședere în locul documentului prevăzut de dispozițiile combinate ale art. 4 și ale anexei Directivei 68/360, nici a lor cu sancțiuni defectul unei astfel de autorizații.*

4. *Omiterea, de către un resortisant comunitar căruia i se aplică regimul de liberă circulație a lucrătorilor, de a obține titlul de ședere special prevăzut la art. 4 din Directiva 68/360.*

Părți

În Cauza 157/79

având drept obiect cererea adresată Curții, în aplicarea art. 177 din Tratatul CEE, de către Pontypridd Magistrates 'Court a Mid Glamorgan, Wales, și tinzând să obțină, în litigiul pendinte în fața acestei jurisdicții între:

The Queen
și
Stanislaus Pieck

Obiectul litigiului

O decizie cu titlul preliminar asupra interpretării articolelor 7 și 48 din Tratatul CEE, ca și a Directivelor Consiliului 68/360, din 15 octombrie 1968 (JO 1968, N L 257, p. 13), privitoare la suprimarea restricțiilor la deplasarea și la șederea lucrătorilor din statele membre și a familiei lor în interiorul Comunității, și 64/221, din

25 februarie 1964 (JO 1964, p. 850), pentru coordonarea măsurilor speciale străinilor în materie de deplasare și de ședere justificate prin rațiuni de ordin public, de securitate publică și de sănătate publică.

Motivele hotărârii

1. Prin ordonanța din 5 septembrie 1979, ajunsă la Curte pe 10 octombrie, Pontypridd Magistrates' Court a pus, în aplicarea art. 177 din Tratatul CEE, trei chestiuni privitoare la interpretarea art. 7 și 48 din Tratat, ca și a Directivelor Consiliului 64/221, din 25 februarie 1964, pentru coordonarea măsurilor speciale la străini în materie de deplasare și de ședere justificate prin rațiuni de ordin public, de securitate publică și de sănătate publică (JO 1964, p. 850), și 68/360, din 15 octombrie 1968, privitoare la suprimarea restricțiilor la deplasare și la ședere a lucrătorilor din statele membre și a familiei lor în interiorul comunității (JO N L 257, p. 13).
2. Instanța națională a fost sesizată de o urmărire penală dirijată împotriva unui resortisant olandez cu domiciliul la Cardiff, în Țara Galilor, și care exercită acolo o activitate salariată, care este prevenit să fie, nefiind „patrial” (resortisant britanic având dreptul de reședință în Regatul Unit) și fiind doar autorizată să intre în regatul Unit sau să șadă pentru o perioadă limitată, cu bună știință rămâne dincolo de amânarea autorizată. Inculpatul nu dispunea de o carte de ședere; la ultima sa intrare pe teritoriu britanic, pe 29 iulie 1978, o ștampilă cu „autorizat să intre în regatul Unit pe o perioadă de 6 luni” a fost pusă pe pașaportul său.

Asupra primei întrebări

3. Prin prima sa întrebare, tribunalul întreabă care este sensul termenilor „viză de intrare sau obligație echivalentă” conținute la art. 3, par. 2, din Directiva 68/360.
4. Curtea a constatat deja de mai multe ori că dreptul resortisanților dintr-un stat membru de a intra pe teritoriul altui stat membru și de ședere acolo, în scopurile vizate de Tratat, constituie un drept direct conferit de Tratat sau, după caz, de dispozițiile luate pentru punerea sa în practică.
5. Directiva 68/360 are drept scop, cum o indică considerenții săi, de a opri, în ce privește suprimarea restricțiilor existente încă în materie de deplasare și de ședere în interiorul Comunității, măsuri conforme cu drepturile și facultățile recunoscute resortisanților din statele membre prin Regulamentul nr. 1612/68 al Consiliului, din 15 octombrie 1968, asupra liberei circulații a lucrătorilor în interiorul Comunității (JO N L 257, p. 2). În acest scop, Directiva prevede condițiile în care resortisanții din statele membre își exercită dreptul de a părăsi teritoriul din statul lor de origine în vederea accederii la o activitate salariată pe teritoriul unui alt stat membru, ca și dreptul lor de a fi admiși pe teritoriul acestui ultim stat și de a șede acolo.
6. Art. 3, par. 1, din Directivă dispune în această privință că statele membre admit pe teritoriul lor persoanele cărora li se aplică Regulamentul nr. 1612/68, prin simpla prezentare a unei cărți de identitate sau a unui pașaport valabil. Paragraful 2 adaugă că nici o viză de intrare, nici obligația echivalentă nu poate fi impusă lucrătorilor în cauză.
7. În timpul procedurii în fața Curții, guvernul britanic a susținut că expresia „viză de intrare” se referă exclusiv la o autorizație de intrare eliberată înainte de sosirea călătorului la frontieră, sub forma unei indicații în pașaportul său sau a unui document separat. Dimpotrivă, o ștampilă pusă pe un pașaport în momentul sosirii și purtând autorizația de a intra pe teritoriu, nu ar putea fi considerată o viză de intrare sau document echivalent.
8. Această teză nu poate fi reținută. Pentru aplicarea Directivei, care vizează să suprimă restricțiile la deplasare ale lucrătorilor comunitari în interiorul oricărei comunități, momentul sau o autorizație de a intra pe teritoriul unui stat membru a fost dată, și pusă pe un pașaport sau alt document, este fără importanță. În plus, dreptul lucrătorilor comunitari de a intra pe teritoriul unui stat membru, care este conferit de dreptul comunitar, nu ar putea fi condiționat de eliberarea unei autorizații în acest scop din partea administrației acestui stat membru.
9. Este adevărat că dreptul de intrare al lucrătorilor în cauză nu este fără limite. Totuși, singura rezervă pe care art. 48 din Tratat o prevede în ce privește libera deplasare pe teritoriul statelor membre, este aceea a limitărilor justificate de rațiuni de ordin public, de securitate publică și de sănătate publică. Această rezervă trebuie înțeleasă nu ca o condiție prealabilă pusă achiziționării dreptului de intrare și de ședere, ci ca deschizând posibilitatea de a aduce, în cazuri individuale și în prezența unei justificări adecvate, restricții în exercitarea unui drept direct derivat din Tratat. De aceea, ea nu justifică măsuri administrative pretinzând în mod general

alte formalități la frontieră decât simpla prezentare a unei cărți de identitate sau a unui pașaport în curs de validitate.

10. Trebuie răspuns la prima întrebare că art. 3, par. 2, din Directiva 68/360, interzicând statelor membre să impună o viză de intrare sau obligație lucrătorilor comunitari deplasându-se în interiorul comunității, trebuie interpretată în sensul că termenii „viză de intrare sau obligație echivalentă” se referă la orice formalitate care vizează să autorizeze intrarea pe teritoriul unui stat membru și care se adaugă controlului unui pașaport sau al unei cărți de identitate la frontieră, oricare ar fi locul sau momentul eliberării acestei autorizații și oricare i-ar fi forma.

Asupra celei de-a doua întrebări

11. Prin a doua sa întrebare, instanța națională ar vrea să știe dacă acordarea de către un stat membru, la intrarea unui resortisant comunitar pe teritoriul său, a unei prime autorizații de ședere pe o perioadă limitată la 6 luni este compatibilă cu art. 7 și 48 din Tratat ca și cu Directivele 64/221 și 68/360.

12. Art. 4 din Directiva 68/360 dispune ca statele membre să recunoască dreptul de ședere pe teritoriul lor persoanelor vizate de Directivă, și adaugă că acest drept este „constatat” de eliberarea unui titlul de ședere particular. Această dispoziție trebuie interpretată în lumina considerentelor Directivei, conform cărora reglementarea aplicabilă în materie de ședere trebuie, în măsura posibilului, să apropie situația lucrătorilor din alte state membre de cea a naționalilor.

13. Curtea a precizat deja, în hotărârea sa din 14 iulie 1977 în Cauza 8/77 (Sagulo, Brenca și Bakhouch, Recueil p. 1495) că eliberarea documentului special de ședere prevăzut la art. 4, citat deja, nu are decât un efect declarativ și că nu poate, pentru străini care iau drepturi din art. 48 din Tratat sau din dispoziții paralele ale acestuia, fi asimilată cu o autorizație de ședere implicând o putere de apreciere a autorităților naționale, așa cum este ea prevăzută pentru majoritatea străinilor. Curtea a dedus de aici că un stat membru nu ar putea deci pretinde, de la o persoană protejată de dispozițiile dreptului comunitar, deținerea unei autorizații de ședere în locul documentului prevăzut de dispozițiile articolului 4 din Directiva 68/360.

14. Rezultă că răspunsul la a doua întrebare a fost deja dat de Curte în hotărârea sa citată deja.

Asupra celei de-a treia întrebări

15. A treia chestiune vizează dacă un resortisant comunitar care a rămas pe teritoriul unui stat membru dincolo de răstimpul prevăzut în autorizația de ședere, poate fi pedepsit în această stare cu pedepse incluzând închisoarea sau o propunere de expulzare.

16. În hotărârea sa citată deja din 14 iulie 1977, Curtea a considerat deja că aplicarea de sancțiuni penale sau de alte măsuri de constrângere este exclusă în măsura în care o persoană protejată de dispozițiile dreptului comunitar nu s-a conformat unor prescripții naționale pretinzând, pentru o persoană, posedarea unei autorizații de ședere în locul documentului prevăzut de Directiva 68/360, autoritățile naționale neavând dreptul de a sancționa necunoașterea unei reguli incompatibile cu dreptul comunitar.

17. Totuși, ținând cont de circumstanțele speței constatate de instanța națională, și în lumina răspunsului care tocmai a fost dat celei de a doua întrebări, a treia întrebare poate fi înțeleasă și în sensul că ea pune problema de a ști dacă omiterea, de către un resortisant comunitar căruia i se aplică regimul de liberă circulație a lucrătorilor, de a obține titlul de ședere special prevăzut la art. 4 din Directiva 68/360 poate fi sancționată de pedepse incluzând închisoarea sau o propunere de expulzare.

18. Printre sancțiunile legate de neobservarea formalităților cerute pentru constatarea dreptului de ședere al unui lucrător protejat de dreptul comunitar, expulzarea ar fi desigur incompatibilă cu dispozițiile Tratatului, dat fiind că o astfel de măsură constituie negația dreptului conferit și garantat de Tratat, așa cum Curtea a afirmat deja în alte cazuri.

19. Cât despre celelalte sancțiuni, precum amenda și închisoarea, dacă autoritățile naționale pot supune nerespectarea dispozițiilor privitoare la titlurile de ședere, la sancțiuni comparabile cu cele care se aplică unor infracțiuni naționale de mai mică importanță, nu ar fi totuși justificat să le atașezi o sancțiune atât de

disproporționată cu gravitatea infracțiunii încât ar deveni o piedică la libera circulație a lucrătorilor. Așa ar fi cazul mai ales dacă această sancțiune ar include pedepse cu închisoare.

20. Rezultă de aici că omiterea, de către un resortisant comunitar căruia i se aplică regimul de liberă circulație a lucrătorilor, de a obține titlul de ședere special prevăzut la art. 4 din Directiva 68/360 nu poate fi sancționată de o propunere de expulzare sau de pedepse mergând până la închisoare.

Decizii asupra cheltuielilor

21. Cheltuielile pretinse de guvernul Regatului Unit și de Comisia Comunităților europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul rambursării. Procedura având caracterul unui incident ridicat în fața jurisdicției naționale, îi revine acesteia să se pronunțe asupra cheltuielilor de judecată.

Pentru aceste motive

Dispoziție

CURTEA,

statuând asupra chestiunilor prezentate ei de Pontypridd Magistrates' Court a Mid Glamorgan, Wales, prin ordonanța din 5 septembrie 1979, hotărăște în drept:

1) Art. 3, par. 2, din Directiva Consiliului 68/360, din 15 octombrie 1968, interzicând statelor membre să impună o viză de intrare sau o obligație echivalentă lucrătorilor comunitari deplasându-se în interiorul comunității, trebuie interpretat în sensul că termenii „viză de intrare sau obligație echivalentă” se referă la orice formalitate care vizează să autorizeze intrarea pe teritoriul unui stat membru și care se adaugă controlului unui pașaport sau al unei cărți de identitate la frontieră, oricare ar fi locul sau momentul eliberării acestei autorizații și oricare i-ar fi forma.

2) a) Eliberarea documentului special de ședere prevăzut la art. 4 din Directiva Consiliului 68/360, din 15 octombrie 1968, nu are decât un efect declarativ și ea nu poate, pentru străini care iau drepturi din art. 48 din Tratatul CEE sau din dispozițiile paralele acestuia, fi asimilată cu o autorizație de ședere implicând o putere de apreciere a autorității naționale, așa cum este ea prevăzută pentru majoritatea străinilor.

b) Un stat membru nu ar putea cere de la o persoană protejată de dispozițiile dreptului comunitar deținerea unei autorizații de ședere în locul documentului prevăzut de dispozițiile combinate ale art. 4, par. 2 și de anexa Directivei 68/360.

3) Omiterea, de către un resortisant comunitar, căruia i se aplică regimul de liberă circulație a lucrătorilor, de a obține titlul de ședere special prevăzut la art. 4 din Directiva 68/360 nu poate fi sancționată de o propunere de expulzare sau de pedepse mergând până la închisoare.

V. DREPT INTERNAȚIONAL

Organizația Internațională a Muncii

C187 Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 31 mai 2006, en sa quatre-vingt-quinzième session;

Reconnaissant l'ampleur à l'échelle mondiale des lésions et maladies professionnelles et des décès imputables au travail et la nécessité de poursuivre l'action pour les réduire;

Rappelant que la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail figure parmi les buts de l'Organisation internationale du Travail tels qu'énoncés dans sa Constitution;

Reconnaissant que les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail nuisent à la productivité et au développement économique et social;

Notant le paragraphe III g) de la Déclaration de Philadelphie, qui prévoit que l'Organisation internationale du Travail a l'obligation solennelle de seconder la mise en uvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations;

Gardant à l'esprit la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998;

Notant la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et les autres instruments de l'Organisation internationale du Travail pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail;

Rappelant que la promotion de la sécurité et de la santé au travail est un élément du programme de l'Organisation internationale du Travail pour un travail décent pour tous;

Rappelant les conclusions concernant les activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail - une stratégie globale, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 91e session (2003), en particulier en ce qui concerne le but de veiller à ce que la sécurité et la santé au travail bénéficient d'une priorité au niveau national;

Soulignant l'importance de promouvoir de façon continue une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité et la santé au travail, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce quinzième jour de juin deux mille six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

I. DÉFINITIONS

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression politique nationale désigne la politique nationale relative à la sécurité et la santé au travail et au milieu de travail définie conformément aux principes de l'article 4 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;
- b) l'expression système national de sécurité et de santé au travail ou système national désigne l'infrastructure qui constitue le cadre principal pour la mise en œuvre de la politique nationale et des programmes nationaux de sécurité et de santé au travail;
- c) l'expression programme national de sécurité et de santé au travail ou programme national désigne tout programme national qui inclut des objectifs à réaliser selon un calendrier prédéterminé, des priorités et des moyens d'action établis en vue d'améliorer la sécurité et la santé au travail ainsi que des moyens permettant d'évaluer les progrès;
- d) l'expression culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité.

II. OBJECTIF

Article 2

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit promouvoir l'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail pour prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail par le développement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, d'une politique nationale, d'un système national et d'un programme national.
2. Tout Membre doit prendre des mesures actives en vue de réaliser progressivement un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système national et de programmes nationaux de sécurité et de santé au travail, en tenant compte des principes énoncés dans les instruments de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.
3. Tout Membre doit, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, considérer périodiquement quelles mesures pourraient être prises pour ratifier les conventions pertinentes de l'OIT relatives à la sécurité et à la santé au travail.

III. POLITIQUE NATIONALE

Article 3

1. Tout Membre doit promouvoir un milieu de travail sûr et salubre, en élaborant à cette fin une politique nationale.
2. Tout Membre doit promouvoir et faire progresser, à tous les niveaux concernés, le droit des travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre.
3. Lors de l'élaboration de sa politique nationale, tout Membre doit promouvoir, à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, des principes de base tels que les suivants: évaluer les risques ou les dangers imputables au travail; combattre à la source les risques ou les dangers imputables au travail; et développer une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé, qui comprenne l'information, la consultation et la formation.

IV. SYSTÈME NATIONAL

Article 4

1. Tout Membre doit établir, maintenir, développer progressivement et réexaminer périodiquement un système national de sécurité et de santé au travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

2. Le système national de sécurité et de santé au travail doit inclure, entre autres:

- a) la législation, les accords collectifs le cas échéant, et tout autre instrument pertinent en matière de sécurité et de santé au travail;
- b) une autorité ou un organisme, ou des autorités ou des organismes, responsables aux fins de la sécurité et de la santé au travail, désignés conformément à la législation et à la pratique nationales;
- c) des mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale, y compris des systèmes d'inspection;
- d) des mesures pour promouvoir, au niveau de l'établissement, la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants, en tant qu'élément essentiel de prévention en milieu de travail.

3. Le système national de sécurité et de santé au travail doit inclure, s'il y a lieu:

- a) un organe tripartite consultatif national ou des organes tripartites consultatifs nationaux compétents en matière de sécurité et de santé au travail;
- b) des services d'information et des services consultatifs en matière de sécurité et de santé au travail;
- c) l'offre d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail;
- d) des services de santé au travail conformément à la législation et à la pratique nationales;
- e) la recherche en matière de sécurité et de santé au travail;
- f) un mécanisme de collecte et d'analyse des données sur les lésions et maladies professionnelles tenant compte des instruments pertinents de l'OIT;
- g) des dispositions en vue d'une collaboration avec les régimes d'assurance ou de sécurité sociale couvrant les lésions et maladies professionnelles;
- h) des mécanismes de soutien pour l'amélioration progressive des conditions de sécurité et de santé au travail dans les micro-entreprises, les petites et moyennes entreprises et l'économie informelle.

V. PROGRAMME NATIONAL

Article 5

1. Tout Membre doit élaborer, mettre en œuvre, contrôler, évaluer et réexaminer périodiquement un programme national de sécurité et de santé au travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

2. Le programme national doit:

- a) promouvoir le développement d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé;
- b) contribuer à la protection des travailleurs en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les dangers et les risques liés au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales, en vue de prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail et de promouvoir la sécurité et la santé sur le lieu de travail;
- c) être élaboré et réexaminé sur la base d'une analyse de la situation nationale en matière de sécurité et de santé au travail comportant une analyse du système national de sécurité et de santé au travail;
- d) comporter des objectifs, des cibles et des indicateurs de progrès;
- e) être soutenu, si possible, par d'autres programmes et plans nationaux complémentaires qui aideront à atteindre progressivement l'objectif d'un milieu de travail sûr et salubre.

3. Le programme national doit être largement diffusé et, dans la mesure du possible, appuyé et lancé par les plus hautes autorités nationales.

VI. DISPOSITIONS FINALES

Article 6

La présente convention ne porte révision d'aucune convention ou recommandation internationale du travail.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 8

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation ne prend effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, notwithstanding l'article 9 ci-dessus, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Legislația altor state

Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (c. 52) **1992 CHAPTER 52** **ARRANGEMENT OF SECTIONS** **Go to Preamble**

PART I TRADE UNIONS **CHAPTER I INTRODUCTORY** *Meaning of "trade union"* **1 Meaning of "trade union"**

In this Act a "trade union" means an organisation (whether temporary or permanent)—

(a) which consists wholly or mainly of workers of one or more descriptions and whose principal purposes include the regulation of relations between workers of that description or those descriptions and employers or employers' associations; or

(b) which consists wholly or mainly of—

(i) constituent or affiliated organisations which fulfil the conditions in paragraph (a) (or themselves consist wholly or mainly of constituent or affiliated organisations which fulfil those conditions), or

(ii) representatives of such constituent or affiliated organisations,

and whose principal purposes include the regulation of relations between workers and employers or between workers and employers' associations, or the regulation of relations between its constituent or affiliated organisations.

The list of trade unions

2 The list of trade unions

(1) The Certification Officer shall keep a list of trade unions containing the names of—

(a) the organisations whose names were, immediately before the commencement of this Act, duly entered in the list of trade unions kept by him under section 8 of the [1974 c. 52.] Trade Union and Labour Relations Act 1974, and

(b) the names of the organisations entitled to have their names entered in the list in accordance with this Part.

(2) The Certification Officer shall keep copies of the list of trade unions, as for the time being in force, available for public inspection at all reasonable hours free of charge.

(3) A copy of the list shall be included in his annual report.

(4) The fact that the name of an organisation is included in the list of trade unions is evidence (in Scotland, sufficient evidence) that the organisation is a trade union.

(5) On the application of an organisation whose name is included in the list, the Certification Officer shall issue it with a certificate to that effect.

(6) A document purporting to be such a certificate is evidence (in Scotland, sufficient evidence) that the name of the organisation is entered in the list.

3 Application to have name entered in the list

(1) An organisation of workers, whenever formed, whose name is not entered in the list of trade unions may apply to the Certification Officer to have its name entered in the list.

(2) The application shall be made in such form and manner as the Certification Officer may require and shall be accompanied by—

- (a) a copy of the rules of the organisation,
 - (b) a list of its officers,
 - (c) the address of its head or main office, and
 - (d) the name under which it is or is to be known,
- and by the prescribed fee.

(3) If the Certification Officer is satisfied—

- (a) that the organisation is a trade union,
 - (b) that subsection (2) has been complied with, and
 - (c) that entry of the name in the list is not prohibited by subsection (4),
- he shall enter the name of the organisation in the list of trade unions.

(4) The Certification Officer shall not enter the name of an organisation in the list of trade unions if the name is the same as that under which another organisation—

- (a) was on 30th September 1971 registered as a trade union under the Trade Union Acts 1871 to 1964,
- (b) was at any time registered as a trade union or employers' association under the [1971 c. 72.] Industrial Relations Act 1971, or
- (c) is for the time being entered in the list of trade unions or in the list of employers' associations kept under Part II of this Act,

or if the name is one so nearly resembling any such name as to be likely to deceive the public.

4 Removal of name from the list

(1) If it appears to the Certification Officer, on application made to him or otherwise, that an organisation whose name is entered in the list of trade unions is not a trade union, he may remove its name from the list.

(2) He shall not do so without giving the organisation notice of his intention and considering any representations made to him by the organisation within such period (of not less than 28 days beginning with the date of the notice) as may be specified in the notice.

(3) The Certification Officer shall remove the name of an organisation from the list of trade unions if—

- (a) he is requested by the organisation to do so, or
- (b) he is satisfied that the organisation has ceased to exist.

Certification as independent trade union

5 Meaning of "independent trade union"

In this Act an "independent trade union" means a trade union which—

- (a) is not under the domination or control of an employer or group of employers or of one or more employers' associations, and
 - (b) is not liable to interference by an employer or any such group or association (arising out of the provision of financial or material support or by any other means whatsoever) tending towards such control;
- and references to "independence", in relation to a trade union, shall be construed accordingly.

6 Application for certificate of independence

(1) A trade union whose name is entered on the list of trade unions may apply to the Certification Officer for a certificate that it is independent.

The application shall be made in such form and manner as the Certification Officer may require and shall be accompanied by the prescribed fee.

(2) The Certification Officer shall maintain a record showing details of all applications made to him under this section and shall keep it available for public inspection (free of charge) at all reasonable hours.

(3) If an application is made by a trade union whose name is not entered on the list of trade unions, the Certification Officer shall refuse a certificate of independence and shall enter that refusal on the record.

(4) In any other case, he shall not come to a decision on the application before the end of the period of one month after it has been entered on the record; and before coming to his decision he shall make such enquiries as he thinks fit and shall take into account any relevant information submitted to him by any person.

(5) He shall then decide whether the applicant trade union is independent and shall enter his decision and the date of his decision on the record.

(6) If he decides that the trade union is independent he shall issue a certificate accordingly; and if he decides that it is not, he shall give reasons for his decision.

7 Withdrawal or cancellation of certificate

(1) The Certification Officer may withdraw a trade union's certificate of independence if he is of the opinion that the union is no longer independent.

(2) Where he proposes to do so he shall notify the trade union and enter notice of the proposal in the record.

(3) He shall not come to a decision on the proposal before the end of the period of one month after notice of it was entered on the record; and before coming to his decision he shall make such enquiries as he thinks fit and shall take into account any relevant information submitted to him by any person.

(4) He shall then decide whether the trade union is independent and shall enter his decision and the date of his decision on the record.

(5) He shall confirm or withdraw the certificate accordingly; and if he decides to withdraw it, he shall give reasons for his decision.

(6) Where the name of an organisation is removed from the list of trade unions, the Certification Officer shall cancel any certificate of independence in force in respect of that organisation by entering on the record the fact that the organisation's name has been removed from that list and that the certificate is accordingly cancelled.

8 Conclusive effect of Certification Officer's decision

(1) A certificate of independence which is in force is conclusive evidence for all purposes that a trade union is independent; and a refusal, withdrawal or cancellation of a certificate of independence, entered on the record, is conclusive evidence for all purposes that a trade union is not independent.

(2) A document purporting to be a certificate of independence and to be signed by the Certification Officer, or by a person authorised to act on his behalf, shall be taken to be such a certificate unless the contrary is proved.

(3) A document purporting to be a certified copy of an entry on the record and to be signed by the Certification Officer, or by a person authorised to act on his behalf, shall be taken to be a true copy of such an entry unless the contrary is proved.

(4) If in any proceedings before a court, the Employment Appeal Tribunal, the Central Arbitration Committee, ACAS or an industrial tribunal a question arises whether a trade union is independent and there is no certificate of independence in force and no refusal, withdrawal or cancellation of a certificate recorded in relation to that trade union—

(a) that question shall not be decided in those proceedings, and

(b) the proceedings shall instead be stayed or sisted until a certificate of independence has been issued or refused by the Certification Officer.

(5) The body before whom the proceedings are stayed or sisted may refer the question of the independence of the trade union to the Certification Officer who shall proceed in accordance with section 6 as on an application by that trade union.

Supplementary

9 Appeal against decision of Certification Officer

(1) An organisation aggrieved by the refusal of the Certification Officer to enter its name in the list of trade unions, or by a decision of his to remove its name from the list, may appeal to the Employment Appeal Tribunal.

(2) A trade union aggrieved by the refusal of the Certification Officer to issue it with a certificate of independence, or by a decision of his to withdraw its certificate, may appeal to the Employment Appeal Tribunal.

(3) If on appeal the Tribunal is satisfied that the organisation's name should be or remain entered in the list or, as the case may be, that the certificate should be issued or should not be withdrawn, it shall declare that fact and give directions to the Certification Officer accordingly.

(4) The rights of appeal conferred by this section extend to any question of fact or law arising in the proceedings before, or arising from the decision of, the Certification Officer.

CHAPTER II STATUS AND PROPERTY OF TRADE UNIONS

General

10 Quasi-corporate status of trade unions

(1) A trade union is not a body corporate but—

(a) it is capable of making contracts;

(b) it is capable of suing and being sued in its own name, whether in proceedings relating to property or founded on contract or tort or any other cause of action; and

(c) proceedings for an offence alleged to have been committed by it or on its behalf may be brought against it in its own name.

(2) A trade union shall not be treated as if it were a body corporate except to the extent authorised by the provisions of this Part.

(3) A trade union shall not be registered—

(a) as a company under the [1985 c. 9.] Companies Act 1985, or

(b) under the [1974 c. 46.] Friendly Societies Act 1974 or the [1965 c. 12.] Industrial and Provident Societies Act 1965;

and any such registration of a trade union (whenever effected) is void.

11 Exclusion of common law rules as to restraint of trade

(1) The purposes of a trade union are not, by reason only that they are in restraint of trade, unlawful so as—

(a) to make any member of the trade union liable to criminal proceedings for conspiracy or otherwise, or

(b) to make any agreement or trust void or voidable.

(2) No rule of a trade union is unlawful or unenforceable by reason only that it is in restraint of trade.

Property of trade union

12 Property to be vested in trustees

(1) All property belonging to a trade union shall be vested in trustees in trust for it.

(2) A judgment, order or award made in proceedings of any description brought against a trade union is enforceable, by way of execution, diligence, punishment for contempt or otherwise, against any property held in trust for it to the same extent and in the same manner as if it were a body corporate.

(3) Subsection (2) has effect subject to section 23 (restriction on enforcement of awards against certain property).

13 Vesting of property in new trustees

(1) The provisions of this section apply in relation to the appointment or discharge of trustees in whom any property is vested in trust for a trade union whose name is entered in the list of trade unions.

(2) In the following sections as they apply to such trustees references to a deed shall be construed as references to an instrument in writing—

(a) section 39 of the [1925 c. 19.] Trustee Act 1925 and section 38 of the [1958 c. 23 (N.I.)] Trustee Act (Northern Ireland) 1958 (retirement of trustee without a new appointment), and

(b) section 40 of the Trustee Act 1925 and section 39 of the Trustee Act (Northern Ireland) 1958 (vesting of trust property in new or continuing trustees).

(3) Where such a trustee is appointed or discharged by a resolution taken by or on behalf of the union, the written record of the resolution shall be treated for the purposes of those sections as an instrument in writing appointing or discharging the trustee.

(4) In section 40 of the Trustee Act 1925 and section 39 of the Trustee Act (Northern Ireland) 1958 as they apply to such trustees, paragraphs (a) and (c) of subsection (4) (which exclude certain property from the section) shall be omitted.

14 Transfer of securities held in trust for trade union

(1) In this section—

- “instrument of appointment” means an instrument in writing appointing a new trustee of a trade union whose name is entered in the list of trade unions, and
- “instrument of discharge” means an instrument in writing discharging a trustee of such a trade union;

and for the purposes of this section where a trustee is appointed or discharged by a resolution taken by or on behalf of such a trade union, the written record of the resolution shall be treated as an instrument in writing appointing or discharging the trustee.

(2) Where by any enactment or instrument the transfer of securities of any description is required to be effected or recorded by means of entries in a register, then if—

(a) there is produced to the person authorised or required to keep the register a copy of an instrument of appointment or discharge which contains or has attached to it a list identifying the securities of that description held in trust for the union at the date of the appointment or discharge, and

(b) it appears to that person that any of the securities so identified are included in the register kept by him, he shall make such entries as may be necessary to give effect to the instrument of appointment or discharge.

This subsection has effect notwithstanding anything in any enactment or instrument regulating the keeping of the register.

(3) A document which purports to be a copy of an instrument of appointment or discharge containing or having attached to it such a list, and to be certified in accordance with the following subsection to be a copy of such an instrument, shall be taken to be a copy of such an instrument unless the contrary is proved.

(4) The certificate shall be given by the president and general secretary of the union and, in the case of an instrument to which a list of securities is attached, shall appear both on the instrument and on the list.

(5) Nothing done for the purposes of or in pursuance of this section shall be taken to affect any person with notice of any trust or to impose on any person a duty to inquire into any matter.

(6) In relation to a Scottish trust, references in this section to the appointment and discharge of a trustee shall be construed as including references to, respectively, the assumption and resignation of a trustee; and references to an instrument appointing or discharging a trustee shall be construed accordingly.

15 Prohibition on use of funds to indemnify unlawful conduct

(1) It is unlawful for property of a trade union to be applied in or towards—

(a) the payment for an individual of a penalty which has been or may be imposed on him for an offence or for contempt of court,

(b) the securing of any such payment, or

(c) the provision of anything for indemnifying an individual in respect of such a penalty.

(2) Where any property of a trade union is so applied for the benefit of an individual on whom a penalty has been or may be imposed, then—

(a) in the case of a payment, an amount equal to the payment is recoverable by the union from him, and

(b) in any other case, he is liable to account to the union for the value of the property applied.

(3) If a trade union fails to bring or continue proceedings which it is entitled to bring by virtue of subsection (2), a member of the union who claims that the failure is unreasonable may apply to the court on that ground for an order authorising him to bring or continue the proceedings on the union's behalf and at the union's expense.

(4) In this section “penalty”, in relation to an offence, includes an order to pay compensation and an order for the forfeiture of any property; and references to the imposition of a penalty for an offence shall be construed accordingly.

(5) The Secretary of State may by order designate offences in relation to which the provisions of this section do not apply.

Any such order shall be made by statutory instrument which shall be subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

(6) This section does not affect—

(a) any other enactment, any rule of law or any provision of the rules of a trade union which makes it unlawful for the property of a trade union to be applied in a particular way; or

(b) any other remedy available to a trade union, the trustees of its property or any of its members in respect of an unlawful application of the union's property.

(7) In this section “member”, in relation to a trade union consisting wholly or partly of, or of representatives of, constituent or affiliated organisations, includes a member of any of the constituent or affiliated organisations.

16 Remedy against trustees for unlawful use of union property

(1) A member of a trade union who claims that the trustees of the union’s property—

(a) have so carried out their functions, or are proposing so to carry out their functions, as to cause or permit an unlawful application of the union’s property, or

(b) have complied, or are proposing to comply, with an unlawful direction which has been or may be given, or purportedly given, to them under the rules of the union,
may apply to the court for an order under this section.

(2) In a case relating to property which has already been unlawfully applied, or to an unlawful direction that has already been complied with, an application under this section may be made only by a person who was a member of the union at the time when the property was applied or, as the case may be, the direction complied with.

(3) Where the court is satisfied that the claim is well-founded, it shall make such order as it considers appropriate.

The court may in particular—

(a) require the trustees (if necessary, on behalf of the union) to take all such steps as may be specified in the order for protecting or recovering the property of the union;

(b) appoint a receiver of, or in Scotland a judicial factor on, the property of the union;

(c) remove one or more of the trustees.

(4) Where the court makes an order under this section in a case in which—

(a) property of the union has been applied in contravention of an order of any court, or in compliance with a direction given in contravention of such an order, or

(b) the trustees were proposing to apply property in contravention of such an order or to comply with any such direction,

the court shall by its order remove all the trustees except any trustee who satisfies the court that there is a good reason for allowing him to remain a trustee.

(5) Without prejudice to any other power of the court, the court may on an application for an order under this section grant such interlocutory relief (in Scotland, such interim order) as it considers appropriate.

(6) This section does not affect any other remedy available in respect of a breach of trust by the trustees of a trade union’s property.

(7) In this section “member”, in relation to a trade union consisting wholly or partly of, or of representatives of, constituent or affiliated organisations, includes a member of any of the constituent or affiliated organisations.

17 Nominations by members of trade unions

(1) The Secretary of State may make provision by regulations for enabling members of trade unions who are not under 16 years of age to nominate a person or persons to become entitled, on the death of the person making the nomination, to the whole or part of any money payable on his death out of the funds of the trade union.

(2) The regulations may include provision as to the manner in which nominations may be made and as to the manner in which nominations may be varied or revoked.

(3) The regulations may provide that, subject to such exceptions as may be prescribed, no nomination made by a member of a trade union shall be valid if at the date of the nomination the person nominated is an officer or employee of the trade union or is otherwise connected with the trade union in such manner as may be prescribed by the regulations.

(4) The regulations may include such incidental, transitional or supplementary provisions as the Secretary of State may consider appropriate.

(5) They may, in particular, include provision for securing, to such extent and subject to such conditions as may be prescribed in the regulations, that nominations made under the [1876 c. 22.] Trade Union Act 1871 Amendment Act 1876 have effect as if made under the regulations and may be varied or revoked accordingly.

(6) Regulations under this section shall be made by statutory instrument which shall be subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

18 Payments out of union funds on death of member

(1) The Secretary of State may make provision by regulations for enabling money payable out of the funds of a trade union on the death of a member, to an amount not exceeding £5,000, to be paid or distributed on his death without letters of administration, probate of any will or confirmation.

(2) The regulations may include such incidental, transitional and supplementary provisions as the Secretary of State may consider appropriate.

(3) Regulations under this section shall be made by statutory instrument which shall be subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

(4) The Treasury may by order under section 6(1) of the [1965 c. 32.] Administration of Estates (Small Payments) Act 1965 direct that subsection (1) above shall have effect with the substitution for the reference to £5,000 of a reference to such higher amount as may be specified in the order.

19 Application of certain provisions relating to industrial assurance or friendly societies

(1) The following provisions apply to a trade union as to an industrial assurance company—

(a) section 6(1) of the [1948 c. 39.] Industrial Assurance and Friendly Societies Act 1948 (prohibition on insuring money to be paid on death of child under ten);

(b) sections 63 to 66 of the [1896 c. 25.] Friendly Societies Act 1896 and section 4(2) of the [1923 c. 8.] Industrial Assurance Act 1923 (conditions on which payments to be made), so far as they apply to cases excepted from that prohibition by paragraph (c) of the proviso to section 6(1) (children not ordinarily resident in United Kingdom or the Isle of Man).

(2) A trade union which contravenes section 6(1) of the Industrial Assurance and Friendly Societies Act 1948 commits an offence and is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 3 on the standard scale.

The provisions of the [1974 c. 46.] Friendly Societies Act 1974 as to offences under that Act apply to an offence under this subsection.

(3) Section 52 of the Friendly Societies Act 1974 (charitable subscriptions and contributions to other registered societies) extends to a trade union, or branch of a trade union, as regards contributing to the funds and taking part in the government of a medical society, that is, a society for the purpose of relief in sickness by providing medical attendance and medicine.

A trade union, or branch of a trade union, shall not withdraw from contributing to the funds of such a society except on three months notice to the society and on payment of all contributions accrued or accruing due to the date of the expiry of the notice.

Liability of trade unions in proceedings in tort

20 Liability of trade union in certain proceedings in tort

(1) Where proceedings in tort are brought against a trade union—

(a) on the ground that an act—

(i) induces another person to break a contract or interferes or induces another person to interfere with its performance, or

(ii) consists in threatening that a contract (whether one to which the union is a party or not) will be broken or its performance interfered with, or that the union will induce another person to break a contract or interfere with its performance, or

(b) in respect of an agreement or combination by two or more persons to do or to procure the doing of an act which, if it were done without any such agreement or combination, would be actionable in tort on such a ground,

then, for the purpose of determining in those proceedings whether the union is liable in respect of the act in question, that act shall be taken to have been done by the union if, but only if, it is to be taken to have been authorised or endorsed by the trade union in accordance with the following provisions.

(2) An act shall be taken to have been authorised or endorsed by a trade union if it was done, or was authorised or endorsed—

(a) by any person empowered by the rules to do, authorise or endorse acts of the kind in question, or

(b) by the principal executive committee or the president or general secretary, or

(c) by any other committee of the union or any other official of the union (whether employed by it or not).

(3) For the purposes of paragraph (c) of subsection (2)—

(a) any group of persons constituted in accordance with the rules of the union is a committee of the union; and

(b) an act shall be taken to have been done, authorised or endorsed by an official if it was done, authorised or endorsed by, or by any member of, any group of persons of which he was at the material time a member, the purposes of which included organising or co-ordinating industrial action.

(4) The provisions of paragraphs (b) and (c) of subsection (2) apply notwithstanding anything in the rules of the union, or in any contract or rule of law, but subject to the provisions of section 21 (repudiation by union of certain acts).

(5) Where for the purposes of any proceedings an act is by virtue of this section taken to have been done by a trade union, nothing in this section shall affect the liability of any other person, in those or any other proceedings, in respect of that act.

(6) In proceedings arising out of an act which is by virtue of this section taken to have been done by a trade union, the power of the court to grant an injunction or interdict includes power to require the union to take such steps as the court considers appropriate for ensuring—

(a) that there is no, or no further, inducement of persons to take part or to continue to take part in industrial action, and

(b) that no person engages in any conduct after the granting of the injunction or interdict by virtue of having been induced before it was granted to take part or to continue to take part in industrial action.

The provisions of subsections (2) to (4) above apply in relation to proceedings for failure to comply with any such injunction or interdict as they apply in relation to the original proceedings.

(7) In this section “rules”, in relation to a trade union, means the written rules of the union and any other written provision forming part of the contract between a member and the other members.

21 Repudiation by union of certain acts

(1) An act shall not be taken to have been authorised or endorsed by a trade union by virtue only of paragraph (c) of section 20(2) if it was repudiated by the executive, president or general secretary as soon as reasonably practicable after coming to the knowledge of any of them.

(2) Where an act is repudiated—

(a) written notice of the repudiation must be given to the committee or official in question, without delay, and

(b) the union must do its best to give individual written notice of the fact and date of repudiation, without delay—

(i) to every member of the union who the union has reason to believe is taking part, or might otherwise take part, in industrial action as a result of the act, and

(ii) to the employer of every such member.

(3) The notice given to members in accordance with paragraph (b)(i) of subsection (2) must contain the following statement— “Your union has repudiated the call (or calls) for industrial action to which this notice relates and will give no support to unofficial industrial action taken in response to it (or them). If you are dismissed while taking unofficial industrial action, you will have no right to complain of unfair dismissal.”

(4) If subsection (2) or (3) is not complied with, the repudiation shall be treated as ineffective.

(5) An act shall not be treated as repudiated if at any time after the union concerned purported to repudiate it the executive, president or general secretary has behaved in a manner which is inconsistent with the purported repudiation.

(6) The executive, president or general secretary shall be treated as so behaving if, on a request made to any of them within six months of the purported repudiation by a person who—

(a) is a party to a commercial contract whose performance has been or may be interfered with as a result of the act in question, and

(b) has not been given written notice by the union of the repudiation, it is not forthwith confirmed in writing that the act has been repudiated.

(7) In this section “commercial contract” means any contract other than—

(a) a contract of employment, or

(b) any other contract under which a person agrees personally to do work or perform services for another.

22 Limit on damages awarded against trade unions in actions in tort

(1) This section applies to any proceedings in tort brought against a trade union, except—

(a) proceedings for personal injury as a result of negligence, nuisance or breach of duty;

(b) proceedings for breach of duty in connection with the ownership, occupation, possession, control or use of property;

(c) proceedings brought by virtue of Part I of the [1987 c. 43.] Consumer Protection Act 1987 (product liability).

(2) In any proceedings in tort to which this section applies the amount which may awarded against the union by way of damages shall not exceed the following limit—

<i>Number of members of union</i>	<i>Maximum award of damages</i>
Less than 5,000	£10,000
5,000 or more but less than 25,000	£50,000
25,000 or more but less than 100,000	£125,000
100,000 or more	£250,000

(3) The Secretary of State may by order amend subsection (2) so as to vary any of the sums specified; and the order may make such transitional provision as the Secretary of State considers appropriate.

(4) Any such order shall be made by statutory instrument which shall be subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

(5) In this section—

- “breach of duty” means breach of a duty imposed by any rule of law or by or under any enactment;
- “personal injury” includes any disease and any impairment of a person’s physical or mental condition; and
- “property” means any property, whether real or personal (or in Scotland, heritable or moveable).

Restriction on enforcement against certain property

23 Restriction on enforcement of awards against certain property

(1) Where in any proceedings an amount is awarded by way of damages, costs or expenses—

(a) against a trade union,

(b) against trustees in whom property is vested in trust for a trade union, in their capacity as such (and otherwise than in respect of a breach of trust on their part), or

(c) against members or officials of a trade union on behalf of themselves and all of the members of the union, no part of that amount is recoverable by enforcement against any protected property.

(2) The following is protected property—

(a) property belonging to the trustees otherwise than in their capacity as such;

(b) property belonging to any member of the union otherwise than jointly or in common with the other members;

(c) property belonging to an official of the union who is neither a member nor a trustee;

(d) property comprised in the union’s political fund where that fund—

(i) is subject to rules of the union which prevent property which is or has been comprised in the fund from being used for financing strikes or other industrial action, and

(ii) was so subject at the time when the act in respect of which the proceedings are brought was done;

(e) property comprised in a separate fund maintained in accordance with the rules of the union for the purpose only of providing provident benefits.

(3) For this purpose “provident benefits” includes—

(a) any payment expressly authorised by the rules of the union which is made—

(i) to a member during sickness or incapacity from personal injury or while out of work, or

(ii) to an aged member by way of superannuation, or

(iii) to a member who has met with an accident or has lost his tools by fire or theft;

(b) a payment in discharge or aid of funeral expenses on the death of a member or the wife of a member or as provision for the children of a deceased member.

CHAPTER III TRADE UNION ADMINISTRATION

Register of members' names and addresses

24 Duty to maintain register of members' names and addresses

(1) A trade union shall compile and maintain a register of the names and addresses of its members, and shall secure, so far as is reasonably practicable, that the entries in the register are accurate and are kept up-to-date.

(2) The register may be kept by means of a computer.

(3) A trade union shall—

(a) allow any member, upon reasonable notice, to ascertain from the register, free of charge and at any reasonable time, whether there is an entry on it relating to him; and

(b) if requested to do so by any member, supply him as soon as reasonably practicable, either free of charge or on payment of a reasonable fee, with a copy of any entry on the register relating to him.

(4) Any duty falling upon a branch under this section by reason of its being a trade union shall be treated as having been discharged to the extent to which the union of which it is a branch has discharged the duty instead.

(5) For the purposes of this section a member's address means either his home address or another address which he has requested the union in writing to treat as his postal address.

(6) The remedy for failure to comply with the requirements of this section is by way of application under section 25 (to the Certification Officer) or section 26 (to the court).

The making of an application to the Certification Officer does not prevent the applicant, or any other person, from making an application to the court in respect of the same matter.

25 Remedy for failure: application to Certification Officer

(1) A member of a trade union who claims that the union has failed to comply with any of the requirements of section 24 (duties with respect to register of members' names and addresses) may apply to the Certification Officer for a declaration to that effect.

(2) On an application being made to him, the Certification Officer shall—

(a) make such enquiries as he thinks fit, and

(b) where he considers it appropriate, give the applicant and the trade union an opportunity to be heard, and may make or refuse the declaration asked for.

(3) If he makes a declaration he shall specify in it the provisions with which the trade union has failed to comply.

(4) Where he makes a declaration and is satisfied that steps have been taken by the union with a view to remedying the declared failure, or securing that a failure of the same or any similar kind does not occur in future, or that the union has agreed to take such steps, he shall specify those steps in the declaration.

(5) Whether he makes or refuses a declaration, he shall give reasons for his decision in writing; and the reasons may be accompanied by written observations on any matter arising from, or connected with, the proceedings.

(6) In exercising his functions under this section the Certification Officer shall ensure that, so far as is reasonably practicable, an application made to him is determined within six months of being made.

(7) Where he requests a person to furnish information to him in connection with enquiries made by him under this section, he shall specify the date by which that information is to be furnished and, unless he considers that it would be inappropriate to do so, shall proceed with his determination of the application notwithstanding that the information has not been furnished to him by the specified date.

26 Remedy for failure: application to court

(1) A member of a trade union who claims that the union has failed to comply with any of the requirements of section 24 (duties with respect to register of members' names and addresses) may apply to the court for a declaration to that effect.

(2) If an application in respect of the same matter has been made to the Certification Officer, the court shall have due regard to any declaration, reasons or observations of his which are brought to its notice.

(3) If the court makes a declaration it shall specify in it the provisions with which the trade union has failed to comply.

(4) Where the court makes a declaration it shall also, unless it considers that to do so would be inappropriate, make an enforcement order, that is, an order imposing on the union one or both of the following requirements—

(a) to take such steps to remedy the declared failure, within such period, as may be specified in the order;

(b) to abstain from such acts as may be so specified with a view to securing that a failure of the same or a similar kind does not occur in future.

(5) Where an enforcement order has been made, any person who is a member of the union and was a member at the time it was made, is entitled to enforce obedience to the order as if he had made the application on which the order was made.

(6) Without prejudice to any other power of the court, the court may on an application under this section grant such interlocutory relief (in Scotland, such interim order) as it considers appropriate.

Duty to supply copy of rules

27 Duty to supply copy of rules

A trade union shall at the request of any person supply him with a copy of its rules either free of charge or on payment of a reasonable charge.

Accounting records

28 Duty to keep accounting records

(1) A trade union shall—

(a) cause to be kept proper accounting records with respect to its transactions and its assets and liabilities, and
(b) establish and maintain a satisfactory system of control of its accounting records, its cash holdings and all its receipts and remittances.

(2) Proper accounting records shall not be taken to be kept with respect to the matters mentioned in subsection (1)(a) unless there are kept such records as are necessary to give a true and fair view of the state of the affairs of the trade union and to explain its transactions.

29 Duty to keep records available for inspection

(1) A trade union shall keep available for inspection from their creation until the end of the period of six years beginning with the 1st January following the end of the period to which they relate such of the records of the union, or of any branch or section of the union, as are, or purport to be, records required to be kept by the union under section 28.

This does not apply to records relating to periods before 1st January 1988.

(2) In section 30 (right of member to access to accounting records)—

(a) references to a union's accounting records are to any such records as are mentioned in subsection (1) above, and

(b) references to records available for inspection are to records which the union is required by that subsection to keep available for inspection.

(3) The expiry of the period mentioned in subsection (1) above does not affect the duty of a trade union to comply with a request for access made under section 30 before the end of that period.

30 Right of access to accounting records

(1) A member of a trade union has a right to request access to any accounting records of the union which are available for inspection and relate to periods including a time when he was a member of the union.

In the case of records relating to a branch or section of the union, it is immaterial whether he was a member of that branch or section.

(2) Where such access is requested the union shall—

(a) make arrangements with the member for him to be allowed to inspect the records requested before the end of the period of twenty-eight days beginning with the day the request was made,

(b) allow him and any accountant accompanying him for the purpose to inspect the records at the time and place arranged, and

(c) secure that at the time of the inspection he is allowed to take, or is supplied with, any copies of, or of extracts from, records inspected by him which he requires.

(3) The inspection shall be at a reasonable hour and at the place where the records are normally kept, unless the parties to the arrangements agree otherwise.

(4) An "accountant" means a person who is eligible for appointment as a company auditor under section 25 of the [1989 c. 40.] Companies Act 1989.

(5) The union need not allow the member to be accompanied by an accountant if the accountant fails to enter into such agreement as the union may reasonably require for protecting the confidentiality of the records.

(6) Where a member who makes a request for access to a union's accounting records is informed by the union, before any arrangements are made in pursuance of the request—

(a) of the union's intention to charge for allowing him to inspect the records to which the request relates, for allowing him to take copies of, or extracts from, those records or for supplying any such copies, and

(b) of the principles in accordance with which its charges will be determined,

then, where the union complies with the request, he is liable to pay the union on demand such amount, not exceeding the reasonable administrative expenses incurred by the union in complying with the request, as is determined in accordance with those principles.

(7) In this section “member”, in relation to a trade union consisting wholly or partly of, or of representatives of, constituent or affiliated organisations, includes a member of any of the constituent or affiliated organisations.

31 Remedy for failure to comply with request for access

(1) A person who claims that a trade union has failed in any respect to comply with a request made by him under section 30 may apply to the court.

(2) Where the court is satisfied that the claim is well-founded, it shall make such order as it considers appropriate for ensuring that that person—

(a) is allowed to inspect the records requested,

(b) is allowed to be accompanied by an accountant when making the inspection of those records, and

(c) is allowed to take, or is supplied with, such copies of, or of extracts from, the records as he may require.

(3) Without prejudice to any other power of the court, the court may on an application under this section grant such interlocutory relief (in Scotland, such interim order) as it considers appropriate.

Annual return, accounts and audit

32 Annual return

(1) A trade union shall send to the Certification Officer as respects each calendar year a return relating to its affairs.

(2) The annual return shall be in such form and be signed by such persons as the Certification Officer may require and shall be sent to him before 1st June in the calendar year following that to which it relates.

(3) The annual return shall contain—

(a) the following accounts—

(i) revenue accounts indicating the income and expenditure of the trade union for the period to which the return relates,

(ii) a balance sheet as at the end of that period, and

(iii) such other accounts as the Certification Officer may require,

each of which must give a true and fair view of the matters to which it relates,

(b) a copy of the report made by the auditor or auditors of the trade union on those accounts and such other documents relating to those accounts and such further particulars as the Certification Officer may require, and

(c) a copy of the rules of the trade union as in force at the end of the period to which the return relates;

and shall have attached to it a note of all the changes in the officers of the union and of any change in the address of the head or main office of the union during the period to which the return relates.

(4) The Certification Officer may, if in any particular case he considers it appropriate to do so—

(a) direct that the period for which a return is to be sent to him shall be a period other than the calendar year last preceding the date on which the return is sent;

(b) direct that the date before which a return is to be sent to him shall be such date (whether before or after 1st June) as may be specified in the direction.

(5) A trade union shall at the request of any person supply him with a copy of its most recent return either free of charge or on payment of a reasonable charge.

(6) The Certification Officer shall at all reasonable hours keep available for public inspection either free of charge or on payment of a reasonable charge, copies of all annual returns sent to him under this section.

33 Duty to appoint auditors

(1) A trade union shall in respect of each accounting period appoint an auditor or auditors to audit the accounts contained in its annual return.

(2) An “accounting period” means any period in relation to which it is required to send a return to the Certification Officer.

34 Eligibility for appointment as auditor

(1) A person is not qualified to be the auditor or one of the auditors of a trade union unless he is eligible for appointment as a company auditor under section 25 of the [1989 c. 40.] Companies Act 1989.

(2) Two or more persons who are not so qualified may act as auditors of a trade union in respect of an accounting period if—

(a) the receipts and payments in respect of the union's last preceding accounting period did not in the aggregate exceed £5,000,

(b) the number of its members at the end of that period did not exceed 500, and

(c) the value of its assets at the end of that period did not in the aggregate exceed £5,000.

(3) Where by virtue of subsection (2) persons who are not qualified as mentioned in subsection (1) act as auditors of a trade union in respect of an accounting period, the Certification Officer may (during that period or after it comes to an end) direct the union to appoint a person who is so qualified to audit its accounts for that period.

(4) The Secretary of State may by regulations—

(a) substitute for any sum or number specified in subsection (2) such sum or number as may be specified in the regulations; and

(b) prescribe what receipts and payments are to be taken into account for the purposes of that subsection.

Any such regulations shall be made by statutory instrument which shall be subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

(5) None of the following shall act as auditor of a trade union—

(a) an officer or employee of the trade union or of any of its branches or sections;

(b) a person who is a partner of, or in the employment of, or who employs, such an officer or employee;

(c) a body corporate.

References in this subsection to an officer shall be construed as not including an auditor.

35 Appointment and removal of auditors

(1) The rules of every trade union shall contain provision for the appointment and removal of auditors.

But the following provisions have effect notwithstanding anything in the rules.

(2) An auditor of a trade union shall not be removed from office except by resolution passed at a general meeting of its members or of delegates of its members.

(3) An auditor duly appointed to audit the accounts of a trade union shall be re-appointed as auditor for the following accounting period, unless—

(a) a resolution has been passed at a general meeting of the trade union appointing somebody instead of him or providing expressly that he shall not be re-appointed, or

(b) he has given notice to the trade union in writing of his unwillingness to be re-appointed, or

(c) he is ineligible for re-appointment, or

(d) he has ceased to act as auditor by reason of incapacity.

(4) Where notice has been given of an intended resolution to appoint somebody in place of a retiring auditor but the resolution cannot be proceeded with at the meeting because of the death or incapacity of that person, or because he is ineligible for the appointment, the retiring auditor need not automatically be re-appointed.

(5) The references above to a person being ineligible for appointment as auditor of a trade union are to his not being qualified for the appointment in accordance with subsections (1) to (6) of section 34 or being precluded by subsection (7) of that section from acting as its auditor.

(6) The Secretary of State may make provision by regulations as to the procedure to be followed when it is intended to move a resolution—

(a) appointing another auditor in place of a retiring auditor, or

(b) providing expressly that a retiring auditor shall not be re-appointed,

and as to the rights of auditors and members of the trade union in relation to such a motion.

Any such regulations shall be made by statutory instrument which shall be subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

(7) Where regulations under subsection (6)—

(a) require copies of any representations made by a retiring auditor to be sent out, or

(b) require any such representations to be read out at a meeting,

the court, on the application of the trade union or of any other person, may dispense with the requirement if satisfied that the rights conferred on the retiring auditor by the regulations are being abused to secure needless publicity for defamatory matter.

(8) On such an application the court may order the costs or expenses of the trade union to be paid, in whole or in part, by the retiring auditor, whether he is a party to the application or not.

36 Auditors' report

(1) The auditor or auditors of a trade union shall make a report to it on the accounts audited by him or them and contained in its annual return.

(2) The report shall state whether, in the opinion of the auditor or auditors, the accounts give a true and fair view of the matters to which they relate.

(3) It is the duty of the auditor or auditors in preparing their report to carry out such investigations as will enable them to form an opinion as to—

(a) whether the trade union has kept proper accounting records in accordance with the requirements of section 28,

(b) whether it has maintained a satisfactory system of control over its transactions in accordance with the requirements of that section, and

(c) whether the accounts to which the report relates agree with the accounting records.

(4) If in the opinion of the auditor or auditors the trade union has failed to comply with section 28, or if the accounts do not agree with the accounting records, the auditor or auditors shall state that fact in the report.

37 Rights of auditors

(1) Every auditor of a trade union—

(a) has a right of access at all times to its accounting records and to all other documents relating to its affairs, and

(b) is entitled to require from its officers, or the officers of any of its branches or sections, such information and explanations as he thinks necessary for the performance of his duties as auditor.

(2) If an auditor fails to obtain all the information and explanations which, to the best of his knowledge and belief, are necessary for the purposes of an audit, he shall state that fact in his report.

(3) Every auditor of a trade union is entitled—

(a) to attend any general meeting of its members, or of delegates of its members, and to receive all notices of and other communications relating to any general meeting which any such member or delegate is entitled to receive, and

(b) to be heard at any meeting which he attends on any part of the business of the meeting which concerns him as auditor.

Members' superannuation schemes

38 Members' superannuation schemes: separate fund to be maintained

(1) In the following provisions a "members' superannuation scheme" means any scheme or arrangement made by or on behalf of a trade union (including a scheme or arrangement shown in the rules of the union) in so far as it provides—

(a) for benefits to be paid by way of pension (including any widows' or children's pensions or dependants' pensions) to or in respect of members or former members of the trade union, and

(b) for those benefits to be so paid either out of the funds of the union or under an insurance scheme maintained out of those funds.

(2) A trade union shall not maintain a members' superannuation scheme unless it maintains a separate fund for the payment of benefits in accordance with the scheme.

A "separate fund" means a fund separate from the general funds of the trade union.

39 Examination of proposals for new scheme

(1) A trade union shall not begin to maintain a members' superannuation scheme unless, before the date on which the scheme begins to be maintained—

(a) the proposals for the scheme have been examined by an appropriately qualified actuary, and

(b) a copy of a report made to the trade union by the actuary on the results of his examination of the proposals, signed by the actuary, has been sent to the Certification Officer.

(2) The actuary's report shall state—

(a) whether in his opinion the premium or contribution rates will be adequate,

(b) whether the accounting or funding arrangements are suitable, and

(c) whether in his opinion the fund for the payment of benefits will be adequate.

(3) A copy of the actuary's report shall, on the application of any of the union's members, be supplied to him free of charge.

40 Periodical re-examination of existing schemes

(1) Where a trade union maintains a members' superannuation scheme, it shall arrange for the scheme to be examined periodically by an appropriately qualified actuary and for a report to be made to it by the actuary on the result of his examination.

(2) The examination shall be of the scheme as it has effect at such date as the trade union may determine, not being more than five years after the date by reference to which the last examination or, as the case may be, the examination of the proposals for the scheme was carried out.

(3) The examination shall include a valuation (as at the date by reference to which the examination is carried out) of the assets comprised in the fund maintained for the payment of benefits and of the liabilities falling to be discharged out of it.

(4) The actuary's report shall state—

(a) whether in his opinion the premium or contribution rates are adequate,

(b) whether the accounting or funding arrangements are suitable, and

(c) whether in his opinion the fund for the payment of benefits is adequate.

(5) A copy of the report, signed by the actuary, shall be sent to the Certification Officer.

(6) The trade union shall make such arrangements as will enable the report to be sent to the Certification Officer within a year of the date by reference to which the examination was carried out.

(7) A copy of the actuary's report shall, on the application of any of the union's members, be supplied to him free of charge.

41 Powers of the Certification Officer

(1) The Certification Officer may, on the application of a trade union—

(a) exempt a members' superannuation scheme which the union proposes to maintain from the requirements of section 39 (examination of proposals for new scheme), or

(b) exempt a members' superannuation scheme which the union maintains from the requirements of section 40 (periodical re-examination of scheme),

if he is satisfied that, by reason of the small number of members to which the scheme is applicable or for any other special reasons, it is unnecessary for the scheme to be examined in accordance with those provisions.

(2) An exemption may be revoked if it appears to the Certification Officer that the circumstances by reason of which it was granted have ceased to exist.

(3) Where an exemption is revoked under subsection (1)(b), the date as at which the next periodical examination is to be carried out under section 40 shall be such as the Certification Officer may direct.

(4) The Certification Officer may in any case direct that section 40 (periodical re-examination of schemes) shall apply to a trade union with the substitution for the reference to five years of a reference to such shorter period as may be specified in the direction.

42 Meaning of "appropriately qualified actuary"

In sections 39 and 40 an "appropriately qualified actuary" means a person who is either—

(a) a Fellow of the Institute of Actuaries, or

(b) a Fellow of the Faculty of Actuaries,

or is approved by the Certification Officer on the application of the trade union as a person having actuarial knowledge.

Supplementary

43 Newly-formed trade unions

(1) The following provisions of this Chapter do not apply to a trade union which has been in existence for less than twelve months—

(a) section 27 (duty to supply copy of rules),

(b) sections 32 to 37 (annual return, accounts and audit), and

(c) sections 38 to 42 (members' superannuation schemes).

(2) Sections 24 to 26 (register of members' names and addresses) do not apply to a trade union until more than one year has elapsed since its formation (by amalgamation or otherwise).

For this purpose the date of formation of a trade union formed otherwise than by amalgamation shall be taken to be the date on which the first members of the executive of the union are first appointed or elected.

44 Discharge of duties in case of union having branches or sections

(1) The following provisions apply where a trade union consists of or includes branches or sections.

(2) Any duty falling upon the union in relation to a branch or section under the provisions of—

- section 28 (duty to keep accounting records),
- sections 32 to 37 (annual return, accounts and audit), or
- sections 38 to 42 (members' superannuation schemes),

shall be treated as discharged to the extent to which a branch or section discharges it instead of the union.

(3) In sections 29 to 31 (right of member to access to accounting records) references to a branch or section do not include a branch or section which is itself a trade union.

(4) Any duty falling upon a branch or section by reason of its being a trade union under—

- section 24 (register of members' names and addresses),
- section 28 (duty to keep accounting records),
- sections 32 to 37 (annual return, accounts and audit), or
- section 38 to 42 (members' superannuation schemes),

shall be treated as discharged to the extent to which the union of which it is a branch or section discharges the duty instead of it.

45 Offences

(1) If a trade union refuses or wilfully neglects to perform a duty imposed on it by or under any of the provisions of—

- section 27 (duty to supply copy of rules),
- sections 28 to 30 (accounting records),
- sections 32 to 37 (annual return, accounts and audit), or
- sections 38 to 42 (members' superannuation schemes),

it commits an offence.

(2) The offence shall be deemed to have been also committed by—

(a) every officer of the trade union who is bound by the rules of the union to discharge on its behalf the duty breach of which constitutes the offence, or

(b) if there is no such officer, every member of the general committee of management of the union.

(3) In any proceedings brought against an officer or member by virtue of subsection (2) in respect of a breach of duty, it is a defence for him to prove that he had reasonable cause to believe, and did believe, that some other person who was competent to discharge that duty was authorised to discharge it instead of him and had discharged it or would do so.

(4) A person who wilfully alters or causes to be altered a document which is required for the purposes of any of the provisions mentioned in subsection (1), with intent to falsify the document or to enable a trade union to evade any of those provisions, commits an offence.

(5) A person guilty of an offence under this section is liable on summary conviction—

(a) in the case of an offence under subsection (1), to a fine not exceeding level 3 on the standard scale;

(b) in the case of an offence under subsection (4), to a fine not exceeding level 5 on the standard scale.

CHAPTER IV ELECTIONS FOR CERTAIN POSITIONS

Duty to hold elections

46 Duty to hold elections for certain positions

(1) A trade union shall secure—

(a) that every person who holds a position in the union to which this Chapter applies does so by virtue of having been elected to it at an election satisfying the requirements of this Chapter, and

(b) that no person continues to hold such a position for more than five years without being re-elected at such an election.

(2) The positions to which this Chapter applies (subject as mentioned below) are—

(a) member of the executive,

(b) any position by virtue of which a person is a member of the executive,

(c) president, and

(d) general secretary;

and the requirements referred to above are those set out in sections 47 to 52 below.

(3) In this Chapter “member of the executive” includes any person who, under the rules or practice of the union, may attend and speak at some or all of the meetings of the executive, otherwise than for the purpose of providing the committee with factual information or with technical or professional advice with respect to matters taken into account by the executive in carrying out its functions.

(4) This Chapter does not apply to the position of president or general secretary if the holder of that position—

(a) is not, in respect of that position, either a voting member of the executive or an employee of the union,

(b) holds that position for a period which under the rules of the union cannot end more than 13 months after he took it up, and

(c) has not held either position at any time in the period of twelve months ending with the day before he took up that position.

(5) A “voting member of the executive” means a person entitled in his own right to attend meetings of the executive and to vote on matters on which votes are taken by the executive (whether or not he is entitled to attend all such meetings or to vote on all such matters or in all circumstances).

(6) The provisions of this Chapter apply notwithstanding anything in the rules or practice of the union; and the terms and conditions on which a person is employed by the union shall be disregarded in so far as they would prevent the union from complying with the provisions of this Chapter.

Requirements to be satisfied with respect to elections

47 Candidates

(1) No member of the trade union shall be unreasonably excluded from standing as a candidate.

(2) No candidate shall be required, directly or indirectly, to be a member of a political party.

(3) A member of a trade union shall not be taken to be unreasonably excluded from standing as a candidate if he is excluded on the ground that he belongs to a class of which all the members are excluded by the rules of the union.

But a rule which provides for such a class to be determined by reference to whom the union chooses to exclude shall be disregarded.

48 Election addresses

(1) The trade union shall—

(a) provide every candidate with an opportunity of preparing an election address in his own words and of submitting it to the union to be distributed to the persons accorded entitlement to vote in the election; and

(b) secure that, so far as reasonably practicable, copies of every election address submitted to it in time are distributed to each of those persons by post along with the voting papers for the election.

(2) The trade union may determine the time by which an election address must be submitted to it for distribution; but the time so determined must not be earlier than the latest time at which a person may become a candidate in the election.

(3) The trade union may provide that election addresses submitted to it for distribution—

(a) must not exceed such length, not being less than one hundred words, as may be determined by the union, and

(b) may, as regards photographs and other matter not in words, incorporate only such matter as the union may determine.

(4) The trade union shall secure that no modification of an election address submitted to it is made by any person in any copy of the address to be distributed except—

(a) at the request or with the consent of the candidate, or

(b) where the modification is necessarily incidental to the method adopted for producing that copy.

(5) The trade union shall secure that the same method of producing copies is applied in the same way to every election address submitted and, so far as reasonably practicable, that no such facility or information as would enable a candidate to gain any benefit from—

(a) the method by which copies of the election addresses are produced, or

(b) the modifications which are necessarily incidental to that method,

is provided to any candidate without being provided equally to all the others.

(6) The trade union shall, so far as reasonably practicable, secure that the same facilities and restrictions with respect to the preparation, submission, length or modification of an election address, and with respect to the

incorporation of photographs or other matter not in words, are provided or applied equally to each of the candidates.

(7) The arrangements made by the trade union for the production of the copies to be so distributed must be such as to secure that none of the candidates is required to bear any of the expense of producing the copies.

(8) No-one other than the candidate himself shall incur any civil or criminal liability in respect of the publication of a candidate's election address or of any copy required to be made for the purposes of this section.

49 Appointment of independent scrutineer

(1) The trade union shall, before the election is held, appoint a qualified independent person ("the scrutineer") to carry out—

(a) the functions in relation to the election which are required under this section to be contained in his appointment; and

(b) such additional functions in relation to the election as may be specified in his appointment.

(2) A person is a qualified independent person in relation to an election if—

(a) he satisfies such conditions as may be specified for the purposes of this section by order of the Secretary of State or is himself so specified; and

(b) the trade union has no grounds for believing either that he will carry out any functions conferred on him in relation to the election otherwise than competently or that his independence in relation to the union, or in relation to the election, might reasonably be called into question.

An order under paragraph (a) shall be made by statutory instrument which shall be subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

(3) The scrutineer's appointment shall require him—

(a) to be the person who supervises the production and distribution of the voting papers and to whom the voting papers are returned by those voting;

(b) to take such steps as appear to him to be appropriate for the purpose of enabling him to make his report (see section 52);

(c) to make his report to the trade union as soon as reasonably practicable after the last date for the return of voting papers; and

(d) to retain custody of all voting papers returned for the purposes of the election—

(i) until the end of the period of one year beginning with the announcement by the union of the result of the election; and

(ii) if within that period an application is made under section 54 (complaint of failure to comply with election requirements), until the Certification Officer or the court authorises him to dispose of the papers.

(4) The trade union shall ensure that nothing in the terms of the scrutineer's appointment (including any additional functions specified in the appointment) is such as to make it reasonable for any person to call the scrutineer's independence in relation to the union into question.

(5) The trade union shall, before the scrutineer begins to carry out his functions, either—

(a) send a notice stating the name of the scrutineer to every member of the union to whom it is reasonably practicable to send such a notice, or

(b) take all such other steps for notifying members of the name of the scrutineer as it is the practice of the union to take when matters of general interest to all its members need to be brought to their attention.

(6) The trade union shall ensure that the scrutineer duly carries out his functions and that there is no interference with his carrying out of those functions which would make it reasonable for any person to call the scrutineer's independence in relation to the union into question.

(7) The trade union shall comply with all reasonable requests made by the scrutineer for the purposes of, or in connection with, the carrying out of his functions.

50 Entitlement to vote

(1) Subject to the provisions of this section, entitlement to vote shall be accorded equally to all members of the trade union.

(2) The rules of the union may exclude entitlement to vote in the case of all members belonging to one of the following classes, or to a class falling within one of the following—

(a) members who are not in employment;

(b) members who are in arrears in respect of any subscription or contribution due to the union;

(c) members who are apprentices, trainees or students or new members of the union.

(3) The rules of the union may restrict entitlement to vote to members who fall within—

(a) a class determined by reference to a trade or occupation,

(b) a class determined by reference to a geographical area, or

(c) a class which is by virtue of the rules of the union treated as a separate section within the union,

or to members who fall within a class determined by reference to any combination of the factors mentioned in paragraphs (a), (b) and (c).

The reference in paragraph (c) to a section of a trade union includes a part of the union which is itself a trade union.

(4) Entitlement may not be restricted in accordance with subsection (3) if the effect is that any member of the union is denied entitlement to vote at all elections held for the purposes of this Chapter otherwise than by virtue of belonging to a class excluded in accordance with subsection (2).

51 Voting

(1) The method of voting must be by the marking of a voting paper by the person voting.

(2) Each voting paper must—

(a) state the name of the independent scrutineer and clearly specify the address to which, and the date by which, it is to be returned,

(b) be given one of a series of consecutive whole numbers every one of which is used in giving a different number in that series to each voting paper printed or otherwise produced for the purposes of the election, and

(c) be marked with its number.

(3) Every person who is entitled to vote at the election must—

(a) be allowed to vote without interference from, or constraint imposed by, the union or any of its members, officials or employees, and

(b) so far as is reasonably practicable, be enabled to do so without incurring any direct cost to himself.

(4) So far as is reasonably practicable, every person who is entitled to vote at the election must—

(a) have sent to him by post, at his home address or another address which he has requested the trade union in writing to treat as his postal address, a voting paper which either lists the candidates at the election or is accompanied by a separate list of those candidates; and

(b) be given a convenient opportunity to vote by post.

(5) The ballot shall be conducted so as to secure that—

(a) so far as is reasonably practicable, those voting do so in secret, and

(b) the votes given at the election are fairly and accurately counted.

For the purposes of paragraph (b) an inaccuracy in counting shall be disregarded if it is accidental and on a scale which could not affect the result of the election.

(6) The ballot shall be so conducted as to secure that the result of the election is determined solely by counting the number of votes cast directly for each candidate.

(7) Nothing in subsection (6) shall be taken to prevent the system of voting used for the election being the single transferable vote, that is, a vote capable of being given so as to indicate the voter's order of preference for the candidates and of being transferred to the next choice—

(a) when it is not required to give a prior choice the necessary quota of votes, or

(b) when, owing to the deficiency in the number of votes given for a prior choice, that choice is eliminated from the list of candidates.

52 Scrutineer's report

(1) The scrutineer's report on the election shall state—

(a) the number of voting papers distributed for the purposes of the election,

(b) the number of voting papers returned to the scrutineer,

(c) the number of valid votes cast in the election for each candidate, and

(d) the number of spoiled or otherwise invalid voting papers returned.

(2) The report shall also state whether the scrutineer is satisfied—

(a) that there are no reasonable grounds for believing that there was any contravention of a requirement imposed by or under any enactment in relation to the election,

(b) that the arrangements made with respect to the production, storage, distribution, return or other handling of the voting papers used in the election, and the arrangements for the counting of the votes, included all such security arrangements as were reasonably practicable for the purpose of minimising the risk that any unfairness or malpractice might occur, and

(c) that he has been able to carry out his functions without such interference as would make it reasonable for any person to call his independence in relation to the union into question;

and if he is not satisfied as to any of those matters, the report shall give particulars of his reasons for not being satisfied as to that matter.

(3) The trade union shall not publish the result of the election until it has received the scrutineer's report.

(4) The trade union shall within the period of three months after it receives the report either—

(a) send a copy of the report to every member of the union to whom it is reasonably practicable to send such a copy; or

(b) take all such other steps for notifying the contents of the report to the members of the union (whether by publishing the report or otherwise) as it is the practice of the union to take when matters of general interest to all its members need to be brought to their attention.

(5) Any such copy or notification shall be accompanied by a statement that the union will, on request, supply any member of the union with a copy of the report, either free of charge or on payment of such reasonable fee as may be specified in the notification.

(6) The trade union shall so supply any member of the union who makes such a request and pays the fee (if any) notified to him.

53 Uncontested elections

Nothing in this Chapter shall be taken to require a ballot to be held at an uncontested election.

Remedy for failure to comply with requirements

54 Remedy for failure to comply with requirements: general

(1) The remedy for a failure on the part of a trade union to comply with the requirements of this Chapter is by way of application under section 55 (to the Certification Officer) or section 56 (to the court).

The making of an application to the Certification Officer does not prevent the applicant, or any other person, from making an application to the court in respect of the same matter.

(2) An application under those sections may be made—

(a) by a person who is a member of the trade union (provided, where the election has been held, he was also a member at the time when it was held), or

(b) by a person who is or was a candidate at the election;

and the references in those sections to a person having a sufficient interest are to such a person.

(3) No such application may be made after the end of the period of one year beginning with the day on which the union announced the result of the election.

55 Application to Certification Officer

(1) A person having a sufficient interest (see section 54(2)) who claims that a trade union has failed to comply with any of the requirements of this Chapter may apply to the Certification Officer for a declaration to that effect.

(2) On an application being made to him, the Certification Officer shall—

(a) make such enquiries as he thinks fit, and

(b) where he considers it appropriate, give the applicant and the trade union an opportunity to be heard, and may make or refuse the declaration asked for.

(3) If he makes a declaration he shall specify in it the provisions with which the trade union has failed to comply.

(4) Where he makes a declaration and is satisfied that steps have been taken by the union with a view to remedying the declared failure, or securing that a failure of the same or any similar kind does not occur in future, or that the union has agreed to take such steps, he shall specify those steps in the declaration.

(5) Whether he makes or refuses a declaration, he shall give reasons for his decision in writing; and the reasons may be accompanied by written observations on any matter arising from, or connected with, the proceedings.

(6) In exercising his functions under this section the Certification Officer shall ensure that, so far as is reasonably practicable, an application made to him is determined within six months of being made.

(7) Where he requests a person to furnish information to him in connection with enquiries made by him under this section, he shall specify the date by which that information is to be furnished and, unless he considers that it would be inappropriate to do so, shall proceed with his determination of the application notwithstanding that the information has not been furnished to him by the specified date.

56 Application to court

(1) A person having a sufficient interest (see section 54(2)) who claims that a trade union has failed to comply with any of the requirements of this Chapter may apply to the court for a declaration to that effect.

(2) If an application in respect of the same matter has been made to the Certification Officer, the court shall have due regard to any declaration, reasons or observations of his which are brought to its notice.

(3) If the court makes the declaration asked for, it shall specify in the declaration the provisions with which the trade union has failed to comply.

(4) Where the court makes a declaration it shall also, unless it considers that to do so would be inappropriate, make an enforcement order, that is, an order imposing on the union one or more of the following requirements—

(a) to secure the holding of an election in accordance with the order;

(b) to take such other steps to remedy the declared failure as may be specified in the order;

(c) to abstain from such acts as may be so specified with a view to securing that a failure of the same or a similar kind does not occur in future.

The court shall in an order imposing any such requirement as is mentioned in paragraph (a) or (b) specify the period within which the union is to comply with the requirements of the order.

(5) Where the court makes an order requiring the union to hold a fresh election, the court shall (unless it considers that it would be inappropriate to do so in the particular circumstances of the case) require the election to be conducted in accordance with the requirements of this Chapter and such other provisions as may be made by the order.

(6) Where an enforcement order has been made—

(a) any person who is a member of the union and was a member at the time the order was made, or

(b) any person who is or was a candidate in the election in question,

is entitled to enforce obedience to the order as if he had made the application on which the order was made.

(7) Without prejudice to any other power of the court, the court may on an application under this section grant such interlocutory relief (in Scotland, such interim order) as it considers appropriate.

Supplementary

57 Exemption of newly-formed trade unions, &c

(1) The provisions of this Chapter do not apply to a trade union until more than one year has elapsed since its formation (by amalgamation or otherwise).

For this purpose the date of formation of a trade union formed otherwise than by amalgamation shall be taken to be the date on which the first members of the executive of the union are first appointed or elected.

(2) Where a trade union is formed by amalgamation, the provisions of this Chapter do not apply in relation to a person who—

(a) by virtue of an election held a position to which this Chapter applies in one of the amalgamating unions immediately before the amalgamation, and

(b) becomes the holder of a position to which this Chapter applies in the amalgamated union in accordance with the instrument of transfer,

until after the end of the period for which he would have been entitled in accordance with this Chapter to continue to hold the first-mentioned position without being re-elected.

(3) Where a trade union transfers its engagements to another trade union, the provisions of this Chapter do not apply in relation to a person who—

(a) held a position to which this Chapter applies in the transferring union immediately before the transfer, and

(b) becomes the holder of a position to which this Chapter applies in the transferee union in accordance with the instrument of transfer,

until after the end of the period of one year beginning with the date of the transfer or, if he held the first-mentioned position by virtue of an election, any longer period for which he would have been entitled in accordance with this Chapter to continue to hold that position without being re-elected.

58 Exemption of certain persons nearing retirement

(1) Section 46(1)(b) (requirement of re-election) does not apply to a person holding a position to which this Chapter applies if the following conditions are satisfied.

(2) The conditions are that—

(a) he holds the position by virtue of having been elected at an election in relation to which the requirements of this Chapter were satisfied,

(b) he is a full-time employee of the union by virtue of the position,

(c) he will reach retirement age within five years,

(d) he is entitled under the rules of the union to continue as the holder of the position until retirement age without standing for re-election,

(e) he has been a full-time employee of the union for a period (which need not be continuous) of at least ten years, and

(f) the period between the day on which the election referred to in paragraph (a) took place and the day immediately preceding that on which paragraph (c) is first satisfied does not exceed five years.

(3) For the purposes of this section “retirement age”, in relation to any person, means the earlier of—

(a) the age fixed by, or in accordance with, the rules of the union for him to retire from the position in question, or

(b) the age which is for the time being pensionable age for the purpose of Parts I to VI of the [1992 c. 4.] Social Security (Contributions and Benefits) Act 1992.

59 Period for giving effect to election

Where a person holds a position to which this Chapter applies immediately before an election at which he is not re-elected to that position, nothing in this Chapter shall be taken to require the union to prevent him from continuing to hold that position for such period (not exceeding six months) as may reasonably be required for effect to be given to the result of the election.

60 Overseas members

(1) A trade union which has overseas members may choose whether or not to accord any of those members entitlement to vote at an election for a position to which this Chapter applies.

(2) An “overseas member” means a member of the union (other than a merchant seaman or offshore worker) who is outside Great Britain throughout the period during which votes may be cast.

For this purpose—

- “merchant seaman” means a person whose employment, or the greater part of it, is carried out on board sea-going ships; and
- “offshore worker” means a person in offshore employment, other than one who is in such employment in an area where the law of Northern Ireland applies.

(3) Where the union chooses to accord an overseas member entitlement to vote, section 51 (requirements as to voting) applies in relation to him; but nothing in section 47 (candidates) or section 50 (entitlement to vote) applies in relation to an overseas member or in relation to a vote cast by such a member.

61 Other supplementary provisions

(1) For the purposes of this Chapter the date on which a contested election is held shall be taken, in the case of an election in which votes may be cast on more than one day, to be the last of those days.

(2) Nothing in this Chapter affects the validity of anything done by a person holding a position to which this Chapter applies.

CHAPTER V RIGHTS OF TRADE UNION MEMBERS

Right to a ballot before industrial action

62 Right to a ballot before industrial action

(1) A member of a trade union who claims that members of the union, including himself, are likely to be or have been induced by the union to take part or to continue to take part in industrial action which does not have the support of a ballot may apply to the court for an order under this section.

(2) For this purpose industrial action shall be regarded as having the support of a ballot only if—

(a) the union has held a ballot in respect of the action in relation to which the requirements of sections 227 to 232 were satisfied and in which the applicant was accorded entitlement to vote,

(b) the majority voting in the ballot answered “Yes” to the question applicable in accordance with section 229(2) to industrial action of the kind which the applicant has been or is likely to be induced to take part in, and
(c) the requirements of section 233 (calling of industrial action with support of ballot) are satisfied.

(3) Where on an application under this section the court is satisfied that the claim is well-founded, it shall make such order as it considers appropriate for requiring the union to take steps for ensuring—

(a) that there is no, or no further, inducement of members of the union to take part or to continue to take part in the industrial action to which the application relates, and

(b) that no member engages in conduct after the making of the order by virtue of having been induced before the making of the order to take part or continue to take part in the action.

(4) Without prejudice to any other power of the court, the court may on an application under this section grant such interlocutory relief (in Scotland, such interim order) as it considers appropriate.

(5) For the purposes of this section an act shall be taken to be done by a trade union if it is authorised or endorsed by the union; and the provisions of section 20(2) to (4) apply for the purpose of determining whether an act is to be taken to be so authorised or endorsed.

Those provisions also apply in relation to proceedings for failure to comply with an order under this section as they apply in relation to the original proceedings.

(6) In this section—

- “inducement” includes an inducement which is or would be ineffective, whether because of the member’s unwillingness to be influenced by it or for any other reason; and
- “industrial action” means a strike or other industrial action by persons employed under contracts of employment.

(7) Where a person holds any office or employment under the Crown on terms which do not constitute a contract of employment between that person and the Crown, those terms shall nevertheless be deemed to constitute such a contract for the purposes of this section.

(8) References in this section to a contract of employment include any contract under which one person personally does work or performs services for another; and related expressions shall be construed accordingly.

(9) Nothing in this section shall be construed as requiring a trade union to hold separate ballots for the purposes of this section and sections 226 to 234 (requirement of ballot before action by trade union).

Right not to be denied access to the courts

63 Right not to be denied access to the courts

(1) This section applies where a matter is under the rules of a trade union required or allowed to be submitted for determination or conciliation in accordance with the rules of the union, but a provision of the rules purporting to provide for that to be a person’s only remedy has no effect (or would have no effect if there were one).

(2) Notwithstanding anything in the rules of the union or in the practice of any court, if a member or former member of the union begins proceedings in a court with respect to a matter to which this section applies, then if—

(a) he has previously made a valid application to the union for the matter to be submitted for determination or conciliation in accordance with the union’s rules, and

(b) the court proceedings are begun after the end of the period of six months beginning with the day on which the union received the application,

the rules requiring or allowing the matter to be so submitted, and the fact that any relevant steps remain to be taken under the rules, shall be regarded for all purposes as irrelevant to any question whether the court proceedings should be dismissed, stayed or sisted, or adjourned.

(3) An application shall be deemed to be valid for the purposes of subsection (2)(a) unless the union informed the applicant, before the end of the period of 28 days beginning with the date on which the union received the application, of the respects in which the application contravened the requirements of the rules.

(4) If the court is satisfied that any delay in the taking of relevant steps under the rules is attributable to unreasonable conduct of the person who commenced the proceedings, it may treat the period specified in subsection (2)(b) as extended by such further period as it considers appropriate.

(5) In this section—

(a) references to the rules of a trade union include any arbitration or other agreement entered into in pursuance of a requirement imposed by or under the rules; and

(b) references to the relevant steps under the rules, in relation to any matter, include any steps falling to be taken in accordance with the rules for the purposes of or in connection with the determination or conciliation of the matter, or any appeal, review or reconsideration of any determination or award.

(6) This section does not affect any enactment or rule of law by virtue of which a court would apart from this section disregard any such rules of a trade union or any such fact as is mentioned in subsection (2).

Right not to be unjustifiably disciplined

64 Right not to be unjustifiably disciplined

(1) An individual who is or has been a member of a trade union has the right not to be unjustifiably disciplined by the union.

(2) For this purpose an individual is “disciplined” by a trade union if a determination is made, or purportedly made, under the rules of the union or by an official of the union or a number of persons including an official that—

(a) he should be expelled from the union or a branch or section of the union,

(b) he should pay a sum to the union, to a branch or section of the union or to any other person;

(c) sums tendered by him in respect of an obligation to pay subscriptions or other sums to the union, or to a branch or section of the union, should be treated as unpaid or paid for a different purpose,

(d) he should be deprived to any extent of, or of access to, any benefits, services or facilities which would otherwise be provided or made available to him by virtue of his membership of the union, or a branch or section of the union,

(e) another trade union, or a branch or section of it, should be encouraged or advised not to accept him as a member, or

(f) he should be subjected to some other detriment;

and whether an individual is “unjustifiably disciplined” shall be determined in accordance with section 65.

(3) Where a determination made in infringement of an individual’s right under this section requires the payment of a sum or the performance of an obligation, no person is entitled in any proceedings to rely on that determination for the purpose of recovering the sum or enforcing the obligation.

(4) Subject to that, the remedies for infringement of the right conferred by this section are as provided by sections 66 and 67, and not otherwise.

(5) The right not to be unjustifiably disciplined is in addition to (and not in substitution for) any right which exists apart from this section; and nothing in this section or sections 65 to 67 affects any remedy for infringement of any such right.

65 Meaning of “unjustifiably disciplined”

(1) An individual is unjustifiably disciplined by a trade union if the actual or supposed conduct which constitutes the reason, or one of the reasons, for disciplining him is—

(a) conduct to which this section applies, or

(b) something which is believed by the union to amount to such conduct;

but subject to subsection (6) (cases of bad faith in relation to assertion of wrongdoing).

(2) This section applies to conduct which consists in—

(a) failing to participate in or support a strike or other industrial action (whether by members of the union or by others), or indicating opposition to or a lack of support for such action;

(b) failing to contravene, for a purpose connected with such a strike or other industrial action, a requirement imposed on him by or under a contract of employment;

(c) asserting (whether by bringing proceedings or otherwise) that the union, any official or representative of it or a trustee of its property has contravened, or is proposing to contravene, a requirement which is, or is thought to be, imposed by or under the rules of the union or any other agreement or by or under any enactment (whenever passed) or any rule of law;

(d) encouraging or assisting a person—

(i) to perform an obligation imposed on him by a contract of employment, or

(ii) to make or attempt to vindicate any such assertion as is mentioned in paragraph (c); or

(e) contravening a requirement imposed by or in consequence of a determination which infringes the individual’s or another individual’s right not to be unjustifiably disciplined.

(3) This section applies to conduct which involves the Commissioner for the Rights of Trade Union Members or the Certification Officer being consulted or asked to provide advice or assistance with respect to any matter whatever, or which involves any person being consulted or asked to provide advice or assistance with respect to a matter which forms, or might form, the subject-matter of any such assertion as is mentioned in subsection (2)(c) above.

(4) This section also applies to conduct which consists in proposing to engage in, or doing anything preparatory or incidental to, conduct falling within subsection (2) or (3).

(5) This section does not apply to an act, omission or statement comprised in conduct falling within subsection (2), (3) or (4) above if it is shown that the act, omission or statement is one in respect of which individuals would be disciplined by the union irrespective of whether their acts, omissions or statements were in connection with conduct within subsection (2) or (3) above.

(6) An individual is not unjustifiably disciplined if it is shown—

(a) that the reason for disciplining him, or one of them, is that he made such an assertion as is mentioned in subsection (2)(c), or encouraged or assisted another person to make or attempt to vindicate such an assertion,

(b) that the assertion was false, and

(c) that he made the assertion, or encouraged or assisted another person to make or attempt to vindicate it, in the belief that it was false or otherwise in bad faith,

and that there was no other reason for disciplining him or that the only other reasons were reasons in respect of which he does not fall to be treated as unjustifiably disciplined.

(7) In this section—

- “conduct” includes statements, acts and omissions;
- “contract of employment”, in relation to an individual, includes any agreement between that individual and a person for whom he works or normally works; and
- “representative”, in relation to a union, means a person acting or purporting to act—
 - (a) in his capacity as a member of the union, or
 - (b) on the instructions or advice of a person acting or purporting to act in that capacity or in the capacity of an official of the union.

(8) Where a person holds any office or employment under the Crown on terms which do not constitute a contract of employment between him and the Crown, those terms shall nevertheless be deemed to constitute such a contract for the purposes of this section.

66 Complaint of infringement of right

(1) An individual who claims that he has been unjustifiably disciplined by a trade union may present a complaint against the union to an industrial tribunal.

(2) The tribunal shall not entertain such a complaint unless it is presented—

(a) before the end of the period of three months beginning with the date of the making of the determination claimed to infringe the right, or

(b) where the tribunal is satisfied—

(i) that it was not reasonably practicable for the complaint to be presented before the end of that period, or

(ii) that any delay in making the complaint is wholly or partly attributable to a reasonable attempt to appeal against the determination or to have it reconsidered or reviewed,

within such further period as the tribunal considers reasonable.

(3) Where the tribunal finds the complaint well-founded, it shall make a declaration to that effect.

(4) Where an individual who is, or is seeking to be, in employment to which section 174 applies (employment subject to union membership agreement) is refused membership of, or is expelled from, a union in pursuance of a determination which infringes his right not to be unjustifiably disciplined, he may not present a complaint under this section but the refusal or expulsion shall be regarded as unreasonable for the purposes of that section.

67 Further remedies for infringement of right

(1) An individual whose complaint under section 66 has been declared to be well-founded may make an application for one or both of the following—

(a) an award of compensation to be paid to him by the union;
 (b) an order that the union pay him an amount equal to any sum which he has paid in pursuance of any such determination as is mentioned in section 64(2)(b).

(2) An application under this section shall be made to the Employment Appeal Tribunal if, when it is made—
 (a) the determination infringing the applicant's right not to be unjustifiably disciplined has not been revoked, or
 (b) the union has failed to take all the steps necessary for securing the reversal of anything done for the purpose of giving effect to the determination;
 and in any other case it shall be made to an industrial tribunal.

(3) An application under this section shall not be entertained if made before the end of the period of four weeks beginning with the date of the declaration or after the end of the period of six months beginning with that date.

(4) Where the Employment Appeal Tribunal or industrial tribunal is satisfied that it would be required by virtue of subsection (2) to dismiss the application, it may instead transfer it to the tribunal to which it should have been made; and an application so transferred shall be proceeded with as if it had been made in accordance with that subsection when originally made.

(5) The amount of compensation awarded shall, subject to the following provisions, be such as the Employment Appeal Tribunal or industrial tribunal considers just and equitable in all the circumstances.

(6) In determining the amount of compensation to be awarded, the same rule shall be applied concerning the duty of a person to mitigate his loss as applies to damages recoverable under the common law in England and Wales or Scotland.

(7) Where the Employment Appeal Tribunal or industrial tribunal finds that the infringement complained of was to any extent caused or contributed to by the action of the applicant, it shall reduce the amount of the compensation by such proportion as it considers just and equitable having regard to that finding.

(8) The amount of compensation awarded against a trade union on an application under this section shall not exceed the aggregate of—

(a) an amount equal to 30 times the limit for the time being imposed by paragraph 8(1)(b) of Schedule 14 to the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (maximum amount of a week's pay for basic award in unfair dismissal cases), and

(b) an amount equal to the limit for the time being imposed by section 75 of that Act (maximum compensatory award in such cases);

and, in the case of an award by the Employment Appeal Tribunal, shall not be less than the amount for the time being specified in section 156(1) of this Act (minimum basic award in certain cases of unfair dismissal).

(9) A reduction or increase required to be made by virtue of the limits in subsection (8) shall be made before a reduction made—

(a) by virtue of subsection (6) or (7), or

(b) on account of sums already paid by the union by way of compensation in respect of the determination to which the application relates or in respect of anything done for the purpose of giving effect to the determination; and, accordingly, where the case so requires, the reductions mentioned in paragraphs (a) and (b) shall be applied to the maximum or minimum award under subsection (8).

Right to require employer to stop deduction of union dues

68 Right to require employer to stop deductions of union dues

(1) If a person certifies to his employer—

(a) that notice given by him to a trade union for the purpose of terminating his membership has expired or will expire on a particular date, or

(b) that his membership of a trade union to the knowledge of the union has been or will be terminated from a particular date,

the employer shall ensure that no amount representing a payment to the union in respect of his membership of the union after that date is deducted from emoluments payable to him.

(2) The employer's duty under subsection (1) applies from the first day, following the giving of the certificate, on which it is reasonably practicable for him to comply with that subsection.

(3) If a person who has given a certificate under subsection (1) notifies his employer that the certificate is withdrawn, the employer's duty under that subsection does not apply in relation to emoluments paid after the notification.

(4) A deduction made in contravention of this section shall be treated for the purposes of Part I of the [1986 c. 48.] Wages Act 1986 as a deduction in contravention of section 1(1) of that Act notwithstanding anything in any contract between the employee and employer, or in any agreement or consent signified by the employee.

Right to terminate membership of union

69 Right to terminate membership of union

In every contract of membership of a trade union, whether made before or after the passing of this Act, a term conferring a right on the member, on giving reasonable notice and complying with any reasonable conditions, to terminate his membership of the union shall be implied.

Supplementary

70 Membership of constituent or affiliated organisation

In this Chapter “member”, in relation to a trade union consisting wholly or partly of, or of representatives of, constituent or affiliated organisations, includes a member of any of the constituent or affiliated organisations.

CHAPTER VI APPLICATION OF FUNDS FOR POLITICAL OBJECTS

Restriction on use of funds for certain political objects

71 Restriction on use of funds for political objects

(1) The funds of a trade union shall not be applied in the furtherance of the political objects to which this Chapter applies unless—

(a) there is in force in accordance with this Chapter a resolution (a “political resolution”) approving the furtherance of those objects as an object of the union (see sections 73 to 81), and

(b) there are in force rules of the union as to—

(i) the making of payments in furtherance of those objects out of a separate fund, and

(ii) the exemption of any member of the union objecting to contribute to that fund,

which comply with this Chapter (see sections 82, 84 and 85) and have been approved by the Certification Officer.

(2) This applies whether the funds are so applied directly, or in conjunction with another trade union, association or body, or otherwise indirectly.

72 Political objects to which restriction applies

(1) The political objects to which this Chapter applies are the expenditure of money—

(a) on any contribution to the funds of, or on the payment of expenses incurred directly or indirectly by, a political party;

(b) on the provision of any service or property for use by or on behalf of any political party;

(c) in connection with the registration of electors, the candidature of any person, the selection of any candidate or the holding of any ballot by the union in connection with any election to a political office;

(d) on the maintenance of any holder of a political office;

(e) on the holding of any conference or meeting by or on behalf of a political party or of any other meeting the main purpose of which is the transaction of business in connection with a political party;

(f) on the production, publication or distribution of any literature, document, film, sound recording or advertisement the main purpose of which is to persuade people to vote for a political party or candidate or to persuade them not to vote for a political party or candidate.

(2) Where a person attends a conference or meeting as a delegate or otherwise as a participator in the proceedings, any expenditure incurred in connection with his attendance as such shall, for the purposes of subsection (1)(e), be taken to be expenditure incurred on the holding of the conference or meeting.

(3) In determining for the purposes of subsection (1) whether a trade union has incurred expenditure of a kind mentioned in that subsection, no account shall be taken of the ordinary administrative expenses of the union.

(4) In this section—

- “candidate” means a candidate for election to a political office and includes a prospective candidate;
- “contribution”, in relation to the funds of a political party, includes any fee payable for affiliation to, or membership of, the party and any loan made to the party;
- “electors” means electors at an election to a political office;
- “film” includes any record, however made, of a sequence of visual images, which is capable of being used as a means of showing that sequence as a moving picture;

- “local authority” means a local authority within the meaning of section 270 of the [1972. c.70] Local Government Act 1972 or section 235 of the [1973 c. 65] Local Government (Scotland) Act 1973; and
- “political office” means the office of member of Parliament, member of the European Parliament or member of a local authority or any position within a political party.

Political resolution

73 Passing and effect of political resolution

(1) A political resolution must be passed by a majority of those voting on a ballot of the members of the trade union held in accordance with this Chapter.

(2) A political resolution so passed shall take effect as if it were a rule of the union and may be rescinded in the same manner and subject to the same provisions as such a rule.

(3) If not previously rescinded, a political resolution shall cease to have effect at the end of the period of ten years beginning with the date of the ballot on which it was passed.

(4) Where before the end of that period a ballot is held on a new political resolution, then—

(a) if the new resolution is passed, the old resolution shall be treated as rescinded, and

(b) if it is not passed, the old resolution shall cease to have effect at the end of the period of two weeks beginning with the date of the ballot.

74 Approval of political ballot rules

(1) A ballot on a political resolution must be held in accordance with rules of the trade union (its “political ballot rules”) approved by the Certification Officer.

(2) Fresh approval is required for the purposes of each ballot which it is proposed to hold, notwithstanding that the rules have been approved for the purposes of an earlier ballot.

(3) The Certification Officer shall not approve a union’s political ballot rules unless he is satisfied that the requirements set out in—

- section 75 (appointment of independent scrutineer),
- section 76 (entitlement to vote),
- section 77 (voting), and
- section 78 (scrutineer’s report),

would be satisfied in relation to a ballot held by the union in accordance with the rules.

75 Appointment of independent scrutineer

(1) The trade union shall, before the ballot is held, appoint a qualified independent person (“the scrutineer”) to carry out—

(a) the functions in relation to the ballot which are required under this section to be contained in his appointment; and

(b) such additional functions in relation to the ballot as may be specified in his appointment.

(2) A person is a qualified independent person in relation to a ballot if—

(a) he satisfies such conditions as may be specified for the purposes of this section by order of the Secretary of State or is himself so specified; and

(b) the trade union has no grounds for believing either that he will carry out any functions conferred on him in relation to the ballot otherwise than competently or that his independence in relation to the union, or in relation to the ballot, might reasonably be called into question.

An order under paragraph (a) shall be made by statutory instrument which shall be subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

(3) The scrutineer’s appointment shall require him—

(a) to be the person who supervises the production and distribution of the voting papers and to whom the voting papers are returned by those voting;

(b) to take such steps as appear to him to be appropriate for the purpose of enabling him to make his report (see section 78);

(c) to make his report to the trade union as soon as reasonably practicable after the last date for the return of voting papers; and

(d) to retain custody of all voting papers returned for the purposes of the ballot—

- (i) until the end of the period of one year beginning with the announcement by the union of the result of the ballot; and
 - (ii) if within that period an application is made under section 79 (complaint of failure to comply with ballot rules), until the Certification Officer or the court authorises him to dispose of the papers.
- (4) The trade union shall ensure that nothing in the terms of the scrutineer's appointment (including any additional functions specified in the appointment) is such as to make it reasonable for any person to call the scrutineer's independence in relation to the union into question.
- (5) The trade union shall, before the scrutineer begins to carry out his functions, either—
- (a) send a notice stating the name of the scrutineer to every member of the union to whom it is reasonably practicable to send such a notice, or
 - (b) take all such other steps for notifying members of the name of the scrutineer as it is the practice of the union to take when matters of general interest to all its members need to be brought to their attention.
- (6) The trade union shall ensure that the scrutineer duly carries out his functions and that there is no interference with his carrying out of those functions which would make it reasonable for any person to call the scrutineer's independence in relation to the union into question.
- (7) The trade union shall comply with all reasonable requests made by the scrutineer for the purposes of, or in connection with, the carrying out of his functions.

76 Entitlement to vote

Entitlement to vote in the ballot shall be accorded equally to all members of the trade union.

77 Voting

- (1) The method of voting must be by the marking of a voting paper by the person voting.
- (2) Each voting paper must—
 - (a) state the name of the independent scrutineer and clearly specify the address to which, and the date by which, it is to be returned, and
 - (b) be given one of a series of consecutive whole numbers every one of which is used in giving a different number in that series to each voting paper printed or otherwise produced for the purposes of the ballot, and
 - (c) be marked with its number.
- (3) Every person who is entitled to vote in the ballot must—
 - (a) be allowed to vote without interference from, or constraint imposed by, the union or any of its members, officials or employees, and
 - (b) so far as is reasonably practicable, be enabled to do so without incurring any direct cost to himself.
- (4) So far as is reasonably practicable, every person who is entitled to vote in the ballot must—
 - (a) have a voting paper sent to him by post at his home address or another address which he has requested the trade union in writing to treat as his postal address, and
 - (b) be given a convenient opportunity to vote by post.
- (5) The ballot shall be conducted so as to secure that—
 - (a) so far as is reasonably practicable, those voting do so in secret, and
 - (b) the votes given in the ballot are fairly and accurately counted.

For the purposes of paragraph (b) an inaccuracy in counting shall be disregarded if it is accidental and on a scale which could not affect the result of the ballot.

78 Scrutineer's report

- (1) The scrutineer's report on the ballot shall state—
 - (a) the number of voting papers distributed for the purposes of the ballot,
 - (b) the number of voting papers returned to the scrutineer,
 - (c) the number of valid votes cast in the ballot for and against the resolution, and
 - (d) the number of spoiled or otherwise invalid voting papers returned.
- (2) The report shall also state whether the scrutineer is satisfied—
 - (a) that there are no reasonable grounds for believing that there was any contravention of a requirement imposed by or under any enactment in relation to the ballot,
 - (b) that the arrangements made with respect to the production, storage, distribution, return or other handling of the voting papers used in the ballot, and the arrangements for the counting of the votes, included all such

security arrangements as were reasonably practicable for the purpose of minimising the risk that any unfairness or malpractice might occur, and
 (c) that he has been able to carry out his functions without such interference as would make it reasonable for any person to call his independence in relation to the union into question;
 and if he is not satisfied as to any of those matters, the report shall give particulars of his reasons for not being satisfied as to that matter.

(3) The trade union shall not publish the result of the ballot until it has received the scrutineer's report.

(4) The trade union shall within the period of three months after it receives the report—

(a) send a copy of the report to every member of the union to whom it is reasonably practicable to send such a copy; or

(b) take all such other steps for notifying the contents of the report to the members of the union (whether by publishing the report or otherwise) as it is the practice of the union to take when matters of general interest to all its members need to be brought to their attention.

(5) Any such copy or notification shall be accompanied by a statement that the union will, on request, supply any member of the union with a copy of the report, either free of charge or on payment of such reasonable fee as may be specified in the notification.

(6) The trade union shall so supply any member of the union who makes such a request and pays the fee (if any) notified to him.

79 Remedy for failure to comply with ballot rules: general

(1) The remedy for—

(a) the taking by a trade union of a ballot on a political resolution otherwise than in accordance with political ballot rules approved by the Certification Officer, or

(b) the failure of a trade union, in relation to a proposed ballot on a political resolution, to comply with the political ballot rules so approved,

is by way of application under section 80 (to the Certification Officer) or 81 (to the court).

The making of an application to the Certification Officer does not prevent the applicant, or any other person, from making an application to the court in respect of the same matter.

(2) An application under those sections may be made only by a person who is a member of the trade union and, where the ballot has been held, was a member at the time when it was held.

References in those sections to a person having a sufficient interest are to such a person.

(3) No such application may be made after the end of the period of one year beginning with the day on which the union announced the result of the ballot.

80 Application to Certification Officer

(1) A person having a sufficient interest (see section 79(2)) who claims that a trade union—

(a) has held a ballot on a political resolution otherwise than in accordance with political ballot rules approved by the Certification Officer, or

(b) has failed in relation to a proposed ballot on a political resolution to comply with political ballot rules so approved,

may apply to the Certification Officer for a declaration to that effect.

(2) On an application being made to him, the Certification Officer shall—

(a) make such enquiries as he thinks fit, and

(b) where he considers it appropriate, give the applicant and the trade union an opportunity to be heard, and may make or refuse the declaration asked for.

(3) If he makes a declaration he shall specify in it the provisions with which the trade union has failed to comply.

(4) Where he makes a declaration and is satisfied that steps have been taken by the union with a view to remedying the declared failure, or securing that a failure of the same or any similar kind does not occur in future, or that the union has agreed to take such steps, he shall in making the declaration specify those steps.

(5) Whether he makes or refuses a declaration, he shall give reasons for his decision in writing; and the reasons may be accompanied by written observations on any matter arising from, or connected with, the proceedings.

(6) In exercising his functions under this section the Certification Officer shall ensure that, so far as is reasonably practicable, an application made to him is determined within six months of being made.

(7) Where he requests a person to furnish information to him in connection with enquiries made by him under this section, he shall specify the date by which that information is to be furnished and shall, unless he considers that it would be inappropriate to do so, proceed with his determination of the application notwithstanding that the information has not been furnished to him by the specified date.

81 Application to court

(1) A person having a sufficient interest (see section 79(2)) who claims that a trade union—

(a) has held a ballot on a political resolution otherwise than in accordance with political ballot rules approved by the Certification Officer, or

(b) has failed in relation to a proposed ballot on a political resolution to comply with political ballot rules so approved,

may apply to the court for a declaration to that effect.

(2) If an application in respect of the same matter has been made to the Certification Officer, the court shall have due regard to any declaration, reasons or observations of his which are brought to its notice.

(3) If the court makes the declaration asked for, it shall specify in the declaration the provisions with which the trade union has failed to comply.

(4) Where the court makes a declaration it shall also, unless it considers that to do so would be inappropriate, make an enforcement order, that is, an order imposing on the union one or more of the following requirements—

(a) to secure the holding of a ballot in accordance with the order;

(b) to take such other steps to remedy the declared failure as may be specified in the order;

(c) to abstain from such acts as may be so specified with a view to securing that a failure of the same or a similar kind does not occur in future.

The court shall in an order imposing any such requirement as is mentioned in paragraph (a) or (b) specify the period within which the union must comply with the requirements of the order.

(5) Where the court makes an order requiring the union to hold a fresh ballot, the court shall (unless it considers that it would be inappropriate to do so in the particular circumstances of the case) require the ballot to be conducted in accordance with the union's political ballot rules and such other provisions as may be made by the order.

(6) Where an enforcement order has been made, any person who is a member of the union and was a member at the time the order was made is entitled to enforce obedience to the order as if he had made the application on which the order was made.

(7) Without prejudice to any other power of the court, the court may on an application under this section grant such interlocutory relief (in Scotland, such interim order) as it considers appropriate.

The political fund

82 Rules as to political fund

(1) The trade union's rules must provide—

(a) that payments in the furtherance of the political objects to which this Chapter applies shall be made out of a separate fund (the "political fund" of the union);

(b) that a member of the union who gives notice in accordance with section 84 that he objects to contributing to the political fund shall be exempt from any obligation to contribute to it;

(c) that a member shall not by reason of being so exempt—

(i) be excluded from any benefits of the union, or

(ii) be placed in any respect either directly or indirectly under a disability or at a disadvantage as compared with other members of the union (except in relation to the control or management of the political fund); and

(d) that contribution to the political fund shall not be made a condition for admission to the union.

(2) A member of a trade union who claims that he is aggrieved by a breach of any rule made in pursuance of this section may complain to the Certification Officer.

(3) Where, after giving the member and a representative of the union an opportunity of being heard, the Certification Officer considers that a breach has been committed, he may make such order for remedying the breach as he thinks just under the circumstances.

(4) Any such order, on being recorded in the county court or, in Scotland, the sheriff court, may be enforced in the same way as an order of that court.

83 Assets and liabilities of political fund

(1) There may be added to a union's political fund only—

(a) sums representing contributions made to the fund by members of the union or by any person other than the union itself, and

(b) property which accrues to the fund in the course of administering the assets of the fund.

(2) The rules of the union shall not be taken to require any member to contribute to the political fund at a time when there is no political resolution in force in relation to the union.

(3) No liability of a union's political fund shall be discharged out of any other fund of the union.

This subsection applies notwithstanding any term or condition on which the liability was incurred or that an asset of the other fund has been charged in connection with the liability.

84 Notice of objection to contributing to political fund

(1) A member of a trade union may give notice in the following form, or in a form to the like effect, that he objects to contribute to the political fund:—

(2) On the adoption of a political resolution, notice shall be given to members of the union acquainting them—

(a) that each member has a right to be exempted from contributing to the union's political fund, and

(b) that a form of exemption notice can be obtained by or on behalf of a member either by application at or by post from—

(i) the head office or any branch office of the union, or

(ii) the office of the Certification Officer.

(3) The notice to members shall be given in accordance with rules of the union approved for the purpose by the Certification Officer, who shall have regard in each case to the existing practice and character of the union.

(4) On giving an exemption notice in accordance with this section, a member shall be exempt from contributing to the union's political fund—

(a) where the notice is given within one month of the giving of notice to members under subsection (2) following the passing of a political resolution on a ballot held at a time when no such resolution is in force, as from the date on which the exemption notice is given;

(b) in any other case, as from the 1st January next after the exemption notice is given.

(5) An exemption notice continues to have effect until it is withdrawn.

85 Manner of giving effect to exemptions

(1) Effect may be given to the exemption of members from contributing to the political fund of a union either—

(a) by a separate levy of contributions to that fund from the members who are not exempt, or

(b) by relieving members who are exempt from the payment of the whole or part of any periodical contribution required from members towards the expenses of the union.

(2) In the latter case, the rules shall provide—

(a) that relief shall be given as far as possible to all members who are exempt on the occasion of the same periodical payment, and

(b) for enabling each member of the union to know what portion (if any) of any periodical contribution payable by him is a contribution to the political fund.

Duties of employer who deducts union contributions

86 Certificate of exemption or objection to contributing to political fund

(1) If a member of a trade union which has a political fund certifies in writing to his employer that, or to the effect that—

(a) he is exempt from the obligation to contribute to the fund, or

(b) he has, in accordance with section 84, notified the union in writing of his objection to contributing to the fund,

the employer shall ensure that no amount representing a contribution to the political fund is deducted by him from emoluments payable to the member.

(2) The employer's duty under subsection (1) applies from the first day, following the giving of the certificate, on which it is reasonably practicable for him to comply with that subsection, until the certificate is withdrawn.

(3) An employer may not refuse to deduct any union dues from emoluments payable to a person who has given a certificate under this section if he continues to deduct union dues from emoluments payable to other members of the union, unless his refusal is not attributable to the giving of the certificate or otherwise connected with the duty imposed by subsection (1).

87 Application to court in respect of employer's failure

(1) A person who claims his employer has failed to comply with section 86 in deducting or refusing to deduct any amount from emoluments payable to him may apply to the county court or, in Scotland, the sheriff court.

(2) If the court is satisfied that there has been such a failure it shall make a declaration to that effect.

(3) The court may, if it considers it appropriate to do so in order to prevent a repetition of the failure, make an order requiring the employer to take, within a specified time, the steps specified in the order in relation to emoluments payable by him to the applicant.

(4) Where in proceedings arising out of section 86(3) (refusal to deduct union dues) the question arises whether the employer's refusal to deduct an amount was attributable to the certificate having been given or was otherwise connected with the duty under section 86(1), it is for the employer to satisfy the court that it was not.

88 Application of provisions of Wages Act 1986

(1) The following provisions apply where a certificate has been given by a worker to his employer for the purposes of section 86.

(2) Nothing in the worker's contract, or in any agreement or consent signified by him, shall be taken for the purposes of section 1 of the [1986 c. 48.] Wages Act 1986 (general restriction on deductions from wages) as authorising the making of deductions in contravention of the obligation imposed on the employer in consequence of the giving of the certificate.

(3) No complaint under section 5 of the Wages Act 1986 (complaint to industrial tribunal in respect of unauthorised deduction) shall be presented in respect of a deduction made in contravention of the obligation imposed on the employer in consequence of the giving of the certificate unless a declaration has been made under section 87(2), either before or after the date of payment of the wages from which the deduction was made, that the employer has failed to comply with that obligation.

(4) Section 5(2) of the Wages Act 1986 (time limit for presenting complaint) shall be read in relation to a complaint in respect of such a deduction, or of a series of deductions of which such a deduction is the last, as referring, if it is later, to the date of the declaration instead of to the date of payment of the wages from which the deduction was made.

Position where political resolution ceases to have effect

89 Administration of political fund where no resolution in force

(1) The following provisions have effect with respect to the political fund of a trade union where there ceases to be any political resolution in force in relation to the union.

(2) If the resolution ceases to have effect by reason of a ballot being held on which a new political resolution is not passed, the union may continue to make payments out of the fund as if the resolution had continued in force for six months beginning with the date of the ballot.

But no payment shall be made which causes the fund to be in deficit or increases a deficit in it.

(3) There may be added to the fund only—

(a) contributions to the fund paid to the union (or to a person on its behalf) before the resolution ceased to have effect, and

(b) property which accrues to the fund in the course of administering the assets of the fund.

(4) The union may, notwithstanding any of its rules or any trusts on which the fund is held, transfer the whole or part of the fund to such other fund of the union as it thinks fit.

(5) If a new political resolution is subsequently passed, no property held immediately before the date of the ballot by or on behalf of the union otherwise than in its political fund, and no sums representing such property, may be added to the fund.

90 Discontinuance of contributions to political fund

(1) Where there ceases to be any political resolution in force in relation to a trade union, the union shall take such steps as are necessary to ensure that the collection of contributions to its political fund is discontinued as soon as is reasonably practicable.

(2) The union may, notwithstanding any of its rules, pay into any of its other funds any such contribution which is received by it after the resolution ceases to have effect.

(3) If the union continues to collect contributions, it shall refund to a member who applies for a refund the contributions made by him collected after the resolution ceased to have effect.

(4) A member of a trade union who claims that the union has failed to comply with subsection (1) may apply to the court for a declaration to that effect.

(5) Where the court is satisfied that the complaint is well-founded, it may, if it considers it appropriate to do so in order to secure that the collection of contributions to the political fund is discontinued, make an order requiring the union to take, within such time as may be specified in the order, such steps as may be so specified.

Such an order may be enforced by a person who is a member of the union and was a member at the time the order was made as if he had made the application.

(6) The remedy for failure to comply with subsection (1) is in accordance with subsections (4) and (5), and not otherwise; but this does not affect any right to recover sums payable to a person under subsection (3).

91 Rules to cease to have effect

(1) If there ceases to be any political resolution in force in relation to a trade union, the rules of the union made for the purpose of complying with this Chapter also cease to have effect, except so far as they are required to enable the political fund to be administered at a time when there is no such resolution in force.

(2) If the resolution ceases to have effect by reason of a ballot being held on which a new political resolution is not passed, the rules cease to have effect at the end of the period of six months beginning with the date of the ballot.

In any other case the rules cease to have effect when the resolution ceases to have effect.

(3) Nothing in this section affects the operation of section 82(2) (complaint to Certification Officer in respect of breach of rules) in relation to a breach of a rule occurring before the rule in question ceased to have effect.

(4) No member of a trade union who has at any time been exempt from the obligation to contribute to its political fund shall by reason of his having been exempt—

(a) be excluded from any benefits of the union, or

(b) be placed in any respect either directly or indirectly under a disability or at a disadvantage as compared with other members (except in relation to the control or management of the political fund).

Supplementary

92 Manner of making union rules

If the Certification Officer is satisfied, and certifies, that rules of a trade union made for any of the purposes of this Chapter and requiring approval by him have been approved—

(a) by a majority of the members of the union voting for the purpose, or

(b) by a majority of delegates of the union at a meeting called for the purpose,

the rules shall have effect as rules of the union notwithstanding that the rules of the union as to the alteration of rules or the making of new rules have not been complied with.

93 Effect of amalgamation

(1) Where on an amalgamation of two or more trade unions—

(a) there is in force in relation to each of the amalgamating unions a political resolution and such rules as are required by this Chapter, and

(b) the rules of the amalgamated union in force immediately after the amalgamation include such rules as are required by this Chapter,

the amalgamated union shall be treated for the purposes of this Chapter as having passed a political resolution.

(2) That resolution shall be treated as having been passed on the date of the earliest of the ballots on which the resolutions in force immediately before the amalgamation with respect to the amalgamating unions were passed.

(3) Where one of the amalgamating unions is a Northern Ireland union, the references above to the requirements of this Chapter shall be construed as references to the requirements of the corresponding provisions of the law of Northern Ireland.

94 Overseas members of trade union

(1) Where a political resolution is in force in relation to the union—

(a) rules made by the union for the purpose of complying with section 74 (political ballot rules) in relation to a proposed ballot may provide for overseas members of the union not to be accorded entitlement to vote in the ballot, and

(b) rules made by the union for the purpose of complying with section 84 (notice of right to object to contribute to political fund to be given where resolution passed) may provide for notice not to be given by the union to its overseas members.

(2) Accordingly, where provision is made in accordance with subsection (1)(a), the Certification Officer shall not on that ground withhold his approval of the rules; and where provision is made in accordance with subsection (1)(b), section 84(2) (duty to give notice) shall not be taken to require notice to be given to overseas members.

(3) An “overseas member” means a member of the trade union (other than a merchant seaman or offshore worker) who is outside Great Britain throughout the period during which votes may be cast.

For this purpose—

- “merchant seaman” means a person whose employment, or the greater part of it, is carried out on board sea-going ships; and
- “offshore worker” means a person in offshore employment, other than one who is in such employment in an area where the law of Northern Ireland applies.

95 Appeals from Certification Officer

An appeal lies to the Employment Appeal Tribunal on any question of law arising in proceedings before or arising from any decision of the Certification Officer under this Chapter.

96 Meaning of “date of the ballot”

In this Chapter the “date of the ballot” means, in the case of a ballot in which votes may be cast on more than one day, the last of those days.

CHAPTER VII AMALGAMATIONS AND SIMILAR MATTERS

Amalgamation or transfer of engagements

97 Amalgamation or transfer of engagements

(1) Two or more trade unions may amalgamate and become one trade union, with or without a division or dissolution of the funds of any one or more of the amalgamating unions, but shall not do so unless—

(a) the instrument of amalgamation is approved in accordance with section 98, and

(b) the requirements of sections 99 and 100 (notice to members and passing of resolution) are complied with in respect of each of the amalgamating unions.

(2) A trade union may transfer its engagements to another trade union which undertakes to fulfil those engagements, but shall not do so unless—

(a) the instrument of transfer is approved in accordance with section 98, and

(b) the requirements of sections 99 and 100 (notice to members and passing of resolution) are complied with in respect of the transferor union.

(3) An amalgamation or transfer of engagements does not prejudice any right of any creditor of any trade union party to the amalgamation or transfer.

(4) The above provisions apply to every amalgamation or transfer of engagements notwithstanding anything in the rules of any of the trade unions concerned.

98 Approval of instrument of amalgamation or transfer

(1) The instrument of amalgamation or transfer must be approved by the Certification Officer and shall be submitted to him for approval before the resolution to approve it is voted on by members of any amalgamating union or, as the case may be, of the transferor union.

(2) The instrument must comply with the requirements of any regulations in force under this Chapter and the Certification Officer shall approve it if he is satisfied that it does so.

99 Notice to be given to members

(1) The trade union shall take all reasonable steps to secure that, not less than seven days before voting begins on the resolution to approve the instrument of amalgamation or transfer, every member of the union is supplied with a notice in writing approved for the purpose by the Certification Officer.

(2) The notice shall be in writing and shall either—

(a) set out in full the instrument of amalgamation or transfer to which the resolution relates, or

(b) give an account of it sufficient to enable those receiving the notice to form a reasonable judgment of the main effects of the proposed amalgamation or transfer.

(3) If the notice does not set out the instrument in full it shall state where copies of the instrument may be inspected by those receiving the notice.

(4) The notice shall also comply with the requirements of any regulations in force under this Chapter.

(5) The notice proposed to be supplied to members of the union under this section shall be submitted to the Certification Officer for approval; and he shall approve it if he is satisfied that it meets the requirements of this section.

100 Resolution approving instrument of amalgamation or transfer

(1) A resolution approving the instrument of amalgamation or transfer must be passed on a vote taken in a manner which satisfies the following conditions—

(a) every member of the union must be entitled to vote on the resolution;

(b) every member of the union must be allowed to vote without interference or constraint and must, so far as is reasonably possible, be given a fair opportunity of voting;

(c) the method of voting must involve the marking of a voting paper by the person voting.

(2) The committee of management or other governing body of the union may arrange for the vote to be taken in any manner which that body thinks fit.

This subsection does not apply if the rules of the trade union expressly provide that it is not to apply in relation to that union.

(3) A simple majority of the votes recorded is sufficient to pass the resolution, whether the vote is taken under arrangements made under subsection (2) or under the rules of the union.

This subsection does not apply if the rules of the trade union expressly provide that it is not to apply in relation to that union.

(4) The provisions of subsections (2) and (3) have effect, where they apply, notwithstanding anything in the rules of the trade union and, in particular, notwithstanding anything in those rules which would require the resolution—

(a) to be passed by a majority greater than a simple majority, or

(b) to be voted on by not less than a specified proportion of the members of the union.

101 Registration of instrument of amalgamation or transfer

(1) An instrument of amalgamation or transfer shall not take effect before it has been registered by the Certification Officer under this Chapter.

(2) It shall not be so registered before the end of the period of six weeks beginning with the date on which an application for its registration is sent to the Certification Officer.

102 Power to alter rules of transferee union for purposes of transfer

(1) Where a trade union proposes to transfer its engagements to another trade union and an alteration of the rules of the transferee union is necessary to give effect to provisions in the instrument of transfer, the committee of management or other governing body of that union may by memorandum in writing alter the rules of that union so far as is necessary to give effect to those provisions.

This subsection does not apply if the rules of the trade union expressly provide that this section is not to apply to that union.

(2) An alteration of the rules of a trade union under subsection (1) shall not take effect unless or until the instrument of transfer takes effect.

(3) The provisions of subsection (1) have effect, where they apply, notwithstanding anything in the rules of the union.

103 Complaints as regards passing of resolution

(1) A member of a trade union which passes or purports to pass a resolution approving an instrument of amalgamation or transfer may complain to the Certification Officer on one or more of the following grounds—

(a) that section 99 (notice to be given to members) was not complied with;

(b) that the manner in which the vote on the resolution was taken did not satisfy the conditions specified in section 100(1);

(c) where that vote was taken under arrangements made under section 100(2), that the manner in which it was taken was not in accordance with the arrangements;

(d) where that vote was taken under provisions in the rules of the union, that the manner in which it was taken was not in accordance with those rules;

(e) that the votes recorded did not have the effect of passing the resolution.

(2) Any complaint must be made before the end of the period of six weeks beginning with the date on which an application for registration of the instrument of amalgamation or transfer is sent to the Certification Officer.

Where a complaint is made, the Certification Officer shall not register the instrument before the complaint is finally determined or is withdrawn.

(3) If the Certification Officer, after giving the complainant and the trade union an opportunity of being heard, finds the complaint to be justified—

(a) he shall make a declaration to that effect, and

(b) he may make an order specifying the steps which must be taken before he will entertain any application to register the instrument of amalgamation or transfer;

and where he makes such an order, he shall not entertain any application to register the instrument unless he is satisfied that the steps specified in the order have been taken.

An order under this subsection may be varied by the Certification Officer by a further order.

(4) The Certification Officer shall furnish a statement, orally or in writing, of the reasons for his decision on a complaint under this section.

(5) The validity of a resolution approving an instrument of amalgamation or transfer shall not be questioned in any legal proceedings whatsoever (except proceedings before the Certification Officer under this section or proceedings arising out of such proceedings) on any ground on which a complaint could be, or could have been, made to the Certification Officer under this section.

104 Appeal from decision of Certification Officer

An appeal lies to the Employment Appeal Tribunal, at the instance of the complainant or the trade union, on any question of law arising in any proceedings before, or arising from any decision of, the Certification Officer under section 103.

105 Transfer of property on amalgamation or transfer

(1) Where an instrument of amalgamation or transfer takes effect, the property held—

(a) for the benefit of any of the amalgamating unions, or for the benefit of a branch of any of those unions, by the trustees of the union or branch, or

(b) for the benefit of the transferor trade union, or for the benefit of a branch of the transferor trade union, by the trustees of the union or branch,

shall without any conveyance, assignment or assignation vest, on the instrument taking effect, or on the appointment of the appropriate trustees, whichever is the later, in the appropriate trustees.

(2) In the case of property to be held for the benefit of a branch of the amalgamated union, or of the transferee union, “the appropriate trustees” means the trustees of that branch, unless the rules of the amalgamated or transferee union provide that the property to be so held is to be held by the trustees of the union.

(3) In any other case “the appropriate trustees” means the trustees of the amalgamated or transferee union.

(4) This section does not apply—

(a) to property excepted from the operation of this section by the instrument of amalgamation or transfer, or

(b) to stocks and securities in the public funds of the United Kingdom or Northern Ireland.

106 Amalgamation or transfer involving Northern Ireland union

(1) This Chapter has effect subject to the following modifications in the case of an amalgamation or transfer of engagements to which a trade union and a Northern Ireland union are party.

(2) The requirements of sections 98 to 100 (approval of instrument; notice to members; passing of resolution) do not apply in relation to the Northern Ireland union; but the Certification Officer shall not register the instrument under section 101 unless he is satisfied that it will be effective under the law of Northern Ireland.

(3) The instrument of amalgamation or transfer submitted to the Certification Officer for his approval under section 98 shall state which of the bodies concerned is a Northern Ireland union and, in the case of an amalgamation, whether the amalgamated body is to be a Northern Ireland union; and the Certification Officer shall withhold his approval if the instrument does not contain that information.

(4) Nothing in section 102 (alteration of rules) or section 103 (complaint as to passing of resolution) applies in relation to the Northern Ireland union.

(5) Subject to the exceptions specified above, the provisions of this Chapter as to amalgamations or transfers of engagements apply in relation to the Northern Ireland union.

Change of name

107 Change of name of trade union

(1) A trade union may change its name by any method expressly provided for by its rules or, if its rules do not expressly provide for a method of doing so, by adopting in accordance with its rules an alteration of the provision in them which gives the union its name.

(2) If the name of the trade union is entered in the list of trade unions a change of name shall not take effect until approved by the Certification Officer.

(3) The Certification Officer shall not approve a change of name if it appears to him that the proposed new name—

(a) is the same as one entered in the list as the name of another trade union, or

(b) is the same as one entered in the list of employers' associations kept under Part II of this Act,

or is a name so nearly resembling such a name as to be likely to deceive the public.

(4) A change of name by a trade union does not affect any right or obligation of the union or any of its members; and any pending legal proceedings may be continued by or against the union, the trustees of the union or any other officer of the union who can sue or be sued on its behalf notwithstanding its change of name.

Supplementary

108 General power to make regulations

(1) The Secretary of State may make regulations as respects—

(a) applications to the Certification Officer under this Chapter,

(b) the registration under this Chapter of any document or matter,

(c) the inspection of documents kept by the Certification Officer under this Chapter,

(d) the charging of fees in respect of such matters, and of such amounts, as may with the approval of the Treasury be prescribed by the regulations, and generally for carrying this Chapter into effect.

(2) Provision may in particular be made—

(a) requiring an application for the registration of an instrument of amalgamation or transfer, or of a change of name, to be accompanied by such statutory declarations or other documents as may be specified in the regulations;

(b) as to the form or content of any document required by this Chapter, or by the regulations, to be sent or submitted to the Certification Officer and as to the manner in which any such document is to be signed or authenticated;

(c) authorising the Certification Officer to require notice to be given or published in such manner as he may direct of the fact that an application for registration of an instrument of amalgamation or transfer has been or is to be made to him.

(3) Regulations under this section may make different provision for different circumstances.

(4) Regulations under this section shall be made by statutory instrument which shall be subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

CHAPTER VIII ASSISTANCE FOR CERTAIN LEGAL PROCEEDINGS

109 Proceedings in relation to which assistance may be provided

(1) This Chapter applies to proceedings or prospective proceedings to the extent that they consist in, or arise out of—

(a) an application to the court under section 15(3) (application for order authorising member to take or continue proceedings on behalf of trade union) or any other proceedings brought by virtue of that section;

(b) an application to the court under section 16 (remedy against trustees for unlawful use of trade union property);

(c) an application to the court under section 26 (remedy for failure to maintain register of members);

(d) an application to the court under section 31 (remedy for failure to comply with request for access to trade union's accounting records);

- (e) an application to the court under section 56 (remedy for failure to comply with requirements as to election for office);
- (f) an application to the court under section 62 (application for order where industrial action does not have support of ballot);
- (g) proceedings brought by virtue of section 71 (restriction on use of funds for political objects) with respect to the unlawful application of the funds of a trade union;
- (h) an application to the court under section 81 (remedy for failure to comply with requirements as to political ballot).

(2) This Chapter applies to proceedings or prospective proceedings in the High Court or the Court of Session (or on an appeal therefrom to the Court of Appeal or the House of Lords) to the extent that they arise out of an alleged breach or threatened breach of the rules of a trade union relating to any of the following matters—

- (a) the appointment or election of a person to, or the removal of a person from, any office;
- (b) disciplinary proceedings by the union (including expulsion);
- (c) the authorising or endorsing of industrial action;
- (d) the balloting of members;
- (e) the application of the union's funds or property;
- (f) the imposition, collection or distribution of any levy for the purposes of industrial action;
- (g) the constitution or proceedings of any committee, conference or other body.

The reference above to the rules of a trade union includes the rules of any branch or section of the trade union; and in paragraph (a) "office" includes any position by virtue of which a person is an official in relation to the trade union or is entitled to attend as a representative any meeting concerned with union business.

(3) This Chapter also applies to proceedings or prospective proceedings to the extent that they consist in, or arise out of such other proceedings against a trade union, an official of a trade union or the trustees of the property of a trade union as may be specified in an order made by the Secretary of State.

Any order shall be made by statutory instrument; and no such order shall be made unless a draft of it has been laid before and approved by resolution of each House of Parliament.

110 Application for assistance: its consideration

(1) An individual who is an actual or prospective party to proceedings to which this Chapter applies may apply to the Commissioner for assistance in relation to the proceedings, and the Commissioner shall, as soon as reasonably practicable after receiving the application, consider it and decide whether and to what extent to grant it.

(2) The matters to which the Commissioner may have regard in determining whether, and to what extent, to grant an application include—

- (a) whether the case raises a question of principle,
- (b) whether it is unreasonable, having regard to the complexity of the case, to expect the applicant to deal with it unaided, and
- (c) whether, in the Commissioner's opinion, the case involves a matter of substantial public interest.

(3) In the case of an application made by virtue of section 109(1)(c), (f) or (h) (failure to maintain register of members or to comply with requirements as to election or ballot), if—

- (a) the Certification Officer has already made a declaration with respect to the subject-matter of the proceedings or prospective proceedings, and
- (b) it appears to the Commissioner that the applicant would (if assisted) have a reasonable prospect of securing the making of an enforcement order in the proceedings,

the Commissioner shall grant the application to the extent he considers necessary for securing that, so far as reasonably practicable, all the steps he considers appropriate (including, where appropriate, the holding of another ballot or election) are taken by the trade union for the purpose of remedying the declared failure and of ensuring that a failure of the same or a similar kind does not occur in future.

(4) The Commissioner shall not grant an application made by virtue of section 109(2) (proceedings arising out of breach of rules) unless it appears to him—

- (a) that the breach of rules in question affects, or may affect, members of the union other than the applicant, or
- (b) that similar breaches of the rules have been or may be committed in relation to other members of the union.

(5) If the Commissioner decides not to provide assistance, he shall, as soon as reasonably practicable after making the decision, notify the applicant of his decision and, if he thinks fit, of the reasons for it.

111 Provision of assistance

(1) If the Commissioner decides to provide assistance, he shall, as soon as reasonably practicable after making the decision—

(a) notify the applicant, stating the extent of the assistance to be provided, and

(b) give him a choice, subject to any restrictions specified in the notification, as to the financial arrangements to be made in connection with the provision of the assistance.

(2) The assistance provided may include the making of arrangements for, or for the Commissioner to bear the costs of—

(a) the giving of advice or assistance by a solicitor or counsel, and

(b) the representation of the applicant, or the provision to him of such assistance as is usually given by a solicitor or counsel—

(i) in steps preliminary or incidental to the proceedings, or

(ii) in arriving at or giving effect to a compromise to avoid or bring an end to the proceedings.

(3) Where assistance is provided with respect to the conduct of proceedings, it shall include an agreement by the Commissioner to indemnify the applicant (subject only to any exceptions specified in the notification) in respect of liability to pay costs or expenses arising by virtue of any judgment or order of the court in the proceedings.

(4) Where the Commissioner provides assistance in relation to any proceedings, he shall do so on such terms, or make such other arrangements, as will secure that a person against whom the proceedings have been or are commenced is informed that assistance has been or is being provided by the Commissioner in relation to them.

(5) In England and Wales, the recovery of expenses incurred by the Commissioner in providing an applicant with assistance (as taxed or assessed in such manner as may be prescribed by rules of court) shall constitute a first charge for the benefit of the Commissioner—

(a) on any costs which, by virtue of any judgment or order of the court, are payable to the applicant by any other person in respect of the matter in connection with which the assistance is provided, and

(b) on any sum payable to the applicant under a compromise or settlement arrived at in connection with that matter to avoid or bring proceedings to an end.

(6) In Scotland, the recovery of such expenses (as taxed or assessed in such manner as may be prescribed by rules of court) shall be paid to the Commissioner, in priority to other debts—

(a) out of any expenses which, by virtue of any judgment or order of the court, are payable to the applicant by any other person in respect of the matter in connection with which the assistance is provided, and

(b) out of any sum payable to the applicant under a compromise or settlement arrived at in connection with that matter to avoid or bring proceedings to an end.

112 Title of proceedings where assistance provided

(1) Where a person is receiving assistance in relation to proceedings, there shall, if he so wishes, be added after his name in the title of the proceedings the words “(assisted by the Commissioner for the Rights of Trade Union Members)”.

(2) The addition of those words shall not be construed as making the Commissioner a party to the proceedings or as liable to be treated as a party for any purpose; and the omission of those words shall be treated as an irregularity only and shall not nullify the proceedings, any step taken in the proceedings or any document, judgment or order therein.

113 Recovery of sums paid in case of fraud

(1) Where the Commissioner grants an application to a person who for the purposes of the application—

(a) has made a statement which he knew to be false in a material particular, or

(b) has recklessly made a statement which was false in a material particular,

he is entitled to recover from that person any sums paid by him to that person, or to any other person, by way of assistance.

(2) This does not affect the power of the Commissioner to enter into any agreement he thinks fit as to the terms on which assistance is provided.

114 Supplementary provisions

(1) Nothing in this Chapter affects the law and practice regulating the descriptions of persons who may appear in, conduct, defend and address the court in any proceedings.

(2) The power of the Commissioner to provide assistance to a prospective applicant to the court under section 26, 56 or 81 (under which applications may be made either to the court or to the Certification Officer, and in certain cases to both) does not entitle the Commissioner to provide assistance with the making of an application to the Certification Officer.

(3) In this Chapter “applicant”, in relation to assistance under this Chapter, means the individual on whose application the assistance is provided.

CHAPTER IX MISCELLANEOUS AND GENERAL PROVISIONS

Further provisions with respect to ballots

115 Payments towards expenditure in connection with secret ballots

(1) The Secretary of State may by regulations make a scheme providing for payments by the Certification Officer towards expenditure incurred by independent trade unions in respect of such ballots to which this section applies as may be prescribed by the scheme.

(2) This section applies to a ballot if the purpose of the question to be asked (or if there is more than one such question, the purpose of any of them) is—

(a) to obtain a decision or ascertain the views of members of a trade union—

(i) as to the acceptance or rejection of a proposal made by an employer in relation to the contractual terms and conditions upon which, or the other incidents of the relationship whereby, a person works or provides services for the employer, or

(ii) as to the calling or ending of a strike or other industrial action;

(b) to carry out an election—

(i) provided for by the rules of a trade union, or

(ii) required by section 46 (duty to hold elections for certain offices),

or to elect a worker who is a member of a trade union to be a representative of other members also employed by his employer;

(c) to amend the rules of a trade union;

(d) to obtain a decision in accordance with Chapter VI on a political resolution within the meaning of that Chapter at a time when there is such a resolution in force in relation to the union;

(e) to obtain a decision in accordance with Chapter VII on a resolution to approve an instrument of amalgamation or transfer;

(f) any other purpose specified by order of the Secretary of State.

(3) The scheme may include provision for payments to be made towards expenditure incurred in respect of arrangements to hold a ballot which is not proceeded with but which would have been a ballot to which this section applies if it had been held.

(4) The circumstances in which and the conditions subject to which payments may be made under the scheme, and the amounts of the payments, shall be such as may be prescribed by the scheme; and the scheme shall include provision for restricting the cases in which payments are made to cases in which the ballot is so conducted as to secure, so far as reasonably practicable, that those voting do so in secret.

(5) Regulations or an order under this section shall be made by statutory instrument; and—

(a) a statutory instrument containing regulations shall be subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament; and

(b) no order shall be made unless a draft of it has been laid before and approved by a resolution of each House of Parliament.

116 Use of employer’s premises for secret ballot

(1) Where an independent trade union which is recognised by an employer to any extent for the purposes of collective bargaining—

(a) proposes to hold a ballot to which this section applies, and

(b) requests the employer to permit premises of his to be used for the purpose of giving workers employed by him who are members of the union a convenient opportunity of voting, the employer shall, so far as reasonably practicable, comply with that request.

- (2) This section applies to a ballot if—
- (a) as respects the purposes of the question (or one of the questions) to be voted upon, the ballot satisfies the requirements of a scheme under section 115, and
 - (b) the proposals for the conduct of the ballot are such as to secure, so far as reasonably practicable, that those voting do so in secret.
- (3) Subsection (1) does not apply where—
- (a) the ballot is one in which every person who is entitled to vote must be given a convenient opportunity to vote by post; or
 - (b) at the time the request is made the number of workers employed by the employer, added to the number employed by any associated employer, does not exceed 20.
- (4) A trade union which claims that an employer has failed to comply with a request made by the union in accordance with subsection (1), which it was reasonably practicable for him to comply with, may present a complaint to an industrial tribunal.
- (5) The tribunal shall not entertain a complaint unless it is presented to the tribunal—
- (a) before the end of the period of three months beginning with the date of the failure, or
 - (b) where the tribunal is satisfied that it was not reasonably practicable for the complaint to be presented before the end of that period, within such further period as the tribunal considers reasonable.
- (6) Where the tribunal finds that the complaint is well-founded, it shall make a declaration to that effect and may make an award of compensation to be paid by the employer to the union of such amount as it considers just and equitable in all the circumstances having regard to the employer's failure and to any expenses incurred by the union in consequence of the failure.
- (7) The remedy of a union for failure to comply with a request under subsection (1) is by way of complaint to an industrial tribunal in accordance with this section, and not otherwise.

Exceptions and adaptations for certain bodies

117 Special register bodies

- (1) In this section a "special register body" means an organisation whose name appeared in the special register maintained under section 84 of the [1971 c. 72.] Industrial Relations Act 1971 immediately before 16 September 1974, and which is a company registered under the [1985 c. 6.] Companies Act 1985 or is incorporated by charter or letters patent.
- (2) The provisions of this Part apply to special register bodies as to other trade unions, subject to the following exceptions and adaptations.
- (3) In Chapter II (status and property of trade unions)—
- (a) in section 10 (quasi-corporate status of trade unions)—
 - (i) subsections (1) and (2) (prohibition on trade union being incorporated) do not apply, and
 - (ii) subsection (3) (prohibition on registration under certain Acts) does not apply so far as it relates to registration as a company under the [1985 c. 6.] Companies Act 1985;
 - (b) section 11 (exclusion of common law rules as to restraint of trade) applies to the purposes or rules of a special register body only so far as they relate to the regulation of relations between employers or employers' associations and workers;
 - (c) sections 12 to 14 (vesting of property in trustees; transfer of securities) do not apply; and
 - (d) in section 20 (liability of trade union in certain proceedings in tort) in subsection (7) the reference to the contract between a member and the other members shall be construed as a reference to the contract between a member and the body.
- (4) Sections 33 to 35 (appointment and removal of auditors) do not apply to a special register body which is registered as a company under the Companies Act 1985; and sections 36 and 37 (rights and duties of auditors) apply to the auditors appointed by such a body under Chapter V of Part XI of that Act.
- (5) Chapter IV (elections for certain union position) only applies to—
- (a) the position of voting member of the executive, and
 - (b) any position by virtue of which a person is a voting member of the executive.
- In this subsection "voting member of the executive" has the meaning given by section 46(5).

118 Federated trade unions

(1) In this section a “federated trade union” means a trade union which consists wholly or mainly of constituent or affiliated organisations, or representatives or such organisations, as described in paragraph (b) of the definition of “trade union” in section 1.

(2) The provisions of this Part apply to federated trade unions subject to the following exceptions and adaptations.

(3) For the purposes of section 22 (limit on amount of damages) as it applies to a federated trade union, the members of such of its constituent or affiliated organisations as have their head or main office in Great Britain shall be treated as members of the union.

(4) The following provisions of Chapter III (trade union administration) do not apply to a federated trade union which consists wholly or mainly of representatives of constituent or affiliated organisations—

- (a) section 27 (duty to supply copy of rules),
- (b) section 28 (duty to keep accounting records),
- (c) sections 32 to 37 (annual return, accounts and audit), and
- (d) sections 38 to 42 (members' superannuation schemes).

(5) Sections 29 to 31 (right of member to access to accounting records) do not apply to a federated trade union which has no members other than constituent or affiliated organisations or representatives of such organisations.

(6) Sections 24 to 26 (register of members' names and addresses) and Chapter IV (elections for certain trade union positions) do not apply to a federated trade union—

- (a) if it has no individual members other than representatives of constituent or affiliated organisations, or
- (b) if its individual members (other than such representatives) are all merchant seamen and a majority of them are ordinarily resident outside the United Kingdom.

For this purpose “merchant seaman” means a person whose employment, or the greater part of it, is carried out on board sea-going ships.

(7) The provisions of Chapter VI (application of funds for political objects) apply to a trade union which is in whole or part an association or combination of other unions as if the individual members of the component unions were members of that union and not of the component unions.

But nothing in that Chapter prevents a component union from collecting contributions on behalf of the association or combination from such of its members as are not exempt from the obligation to contribute to the political fund of the association or combination.

Interpretation

119 Expressions relating to trade unions

In this Act, in relation to a trade union—

- “branch or section”, except where the context otherwise requires, includes a branch or section which is itself a trade union;
- “executive” means the principal committee of the union exercising executive functions, by whatever name it is called;
- “general secretary” means the official of the union who holds the office of general secretary or, where there is no such office, holds an office which is equivalent, or (except in section 14(4)) the nearest equivalent, to that of general secretary;
- “officer” includes—
 - (a) any member of the governing body of the union, and
 - (b) any trustee of any fund applicable for the purposes of the union;
- “official” means—
 - (a) an officer of the union or of a branch or section of the union, or
 - (b) a person elected or appointed in accordance with the rules of the union to be a representative of its members or of some of them,

and includes a person so elected or appointed who is an employee of the same employer as the members or one or more of the members whom he is to represent;

- “president” means the official of the union who holds the office of president or, where there is no such office, who holds an office which is equivalent, or (except in section 14(4) or Chapter IV) the nearest equivalent, to that of president; and
- “rules”, except where the context otherwise requires, includes the rules of any branch or section of the union.

120 Northern Ireland unions

In this Part a “Northern Ireland union” means a trade union whose principal office is situated in Northern Ireland.

121 Meaning of “the court”

In this Part “the court” (except where the reference is expressed to be to the county court or sheriff court) means the High Court or the Court of Session.

PART II EMPLOYERS' ASSOCIATIONS

Introductory

122 Meaning of “employers' association”

(1) In this Act an “employers' association” means an organisation (whether temporary or permanent)—

(a) which consists wholly or mainly of employers or individual owners of undertakings of one or more descriptions and whose principal purposes include the regulation of relations between employers of that description or those descriptions and workers or trade unions; or

(b) which consists wholly or mainly of—

(i) constituent or affiliated organisations which fulfil the conditions in paragraph (a) (or themselves consist wholly or mainly of constituent or affiliated organisations which fulfil those conditions), or

(ii) representatives of such constituent or affiliated organisations,

and whose principal purposes include the regulation of relations between employers and workers or between employers and trade unions, or the regulation of relations between its constituent or affiliated organisations.

(2) References in this Act to employers' associations include combinations of employers and employers' associations.

The list of employers' associations

123 The list of employers' associations

(1) The Certification Officer shall keep a list of employers' associations containing the names of—

(a) the organisations whose names were, immediately before the commencement of this Act, duly entered in the list of employers' associations kept by him under section 8 of the [1974 c. 52.] Trade Union and Labour Relations Act 1974, and

(b) the names of the organisations entitled to have their names entered in the list in accordance with this Part.

(2) The Certification Officer shall keep copies of the list of employers' associations, as for the time being in force, available for public inspection at all reasonable hours free of charge.

(3) A copy of the list shall be included in his annual report.

(4) The fact that the name of an organisation is included in the list of employers' associations is evidence (in Scotland, sufficient evidence) that the organisation is an employers' association.

(5) On the application of an organisation whose name is included in the list, the Certification Officer shall issue it with a certificate to that effect.

(6) A document purporting to be such a certificate is evidence (in Scotland, sufficient evidence) that the name of the organisation is entered in the list.

124 Application to have name entered in the list

(1) An organisation of employers, whenever formed, whose name is not entered in the list of employers' associations may apply to the Certification Officer to have its name entered in the list.

(2) The application shall be made in such form and manner as the Certification Officer may require and shall be accompanied by—

(a) a copy of the rules of the organisation,

(b) a list of its officers,

(c) the address of its head or main office, and

(d) the name under which it is or is to be known,
and by the prescribed fee.

(3) If the Certification Officer is satisfied—

(a) that the organisation is an employers' association,

(b) that subsection (2) has been complied with, and

(c) that entry of the name in the list is not prohibited by subsection (4),

he shall enter the name of the organisation in the list of employers' associations.

(4) The Certification Officer shall not enter the name of an organisation in the list of employers' associations if the name is the same as that under which another organisation—

(a) was on 30th September 1971 registered as a trade union under the Trade Union Acts 1871 to 1964,

(b) was at any time registered as an employers' association or trade union under the [1971 c. 72.] Industrial Relations Act 1971, or

(c) is for the time being entered in the list of employers' associations or in the list of trade unions kept under Chapter I of Part I of this Act,

or if the name is one so nearly resembling any such name as to be likely to deceive the public.

125 Removal of name from the list

(1) If it appears to the Certification Officer, on application made to him or otherwise, that an organisation whose name is entered in the list of employers' associations is not an employers' association, he may remove its name from the list.

(2) He shall not do so without giving the organisation notice of his intention and considering any representations made to him by the organisation within such period (of not less than 28 days beginning with the date of the notice) as may be specified in the notice.

(3) The Certification Officer shall remove the name of an organisation from the list of employers' associations if—

(a) he is requested by the organisation to do so, or

(b) he is satisfied that the organisation has ceased to exist.

126 Appeal against decision of Certification Officer

(1) An organisation aggrieved by the refusal of the Certification Officer to enter its name in the list of employers' associations, or by a decision of his to remove its name from the list, may appeal to the Employment Appeal Tribunal.

(2) If on appeal the Tribunal is satisfied that the organisation's name should be or remain entered in the list, it shall declare that fact and give directions to the Certification Officer accordingly.

(3) The right of appeal conferred by this section extend to any question of fact or law arising in the proceedings before, or arising from the decision of, the Certification Officer.

Status and property of employers' associations

127 Corporate or quasi-corporate status of employers' associations

(1) An employers' association may be either a body corporate or an unincorporated association.

(2) Where an employers' association is unincorporated—

(a) it is capable of making contracts;

(b) it is capable of suing and being sued in its own name, whether in proceedings relating to property or founded on contract or tort or any other cause of action; and

(c) proceedings for an offence alleged to have been committed by it or on its behalf may be brought against it in its own name.

(3) Nothing in section 716 of the [1985 c. 6.] Companies Act 1985 (associations of over 20 members to be incorporated or otherwise formed in special ways) shall be taken to prevent the formation of an employers' association which is neither registered as a company under that Act nor otherwise incorporated.

128 Exclusion of common law rules as to restraint of trade

(1) The purposes of an unincorporated employers' association and, so far as they relate to the regulation of relations between employers and workers or trade unions, the purposes of an employers' association which is a body corporate are not, by reason only that they are in restraint of trade, unlawful so as—

(a) to make any member of the association liable to criminal proceedings for conspiracy or otherwise, or

(b) to make any agreement or trust void or voidable.

(2) No rule of an unincorporated employers' association or, so far as it relates to the regulation of relations between employers and workers or trade unions, of an employers' association which is a body corporate, is unlawful or unenforceable by reason only that it is in restraint of trade.

129 Property of unincorporated employers' associations, &c

(1) The following provisions of Chapter II of Part I of this Act apply to an unincorporated employers' association as in relation to a trade union—

- (a) section 12(1) and (2) (property to be vested in trustees),
- (b) section 13 (vesting of property in new trustees), and
- (c) section 14 (transfer of securities held in trust for trade union).

(2) In sections 13 and 14 as they apply by virtue of subsection (1) the reference to entry in the list of trade unions shall be construed as a reference to entry in the list of employers' associations.

(3) Section 19 (application of certain provisions relating to industrial assurance or friendly societies) applies to any employers' association as in relation to a trade union.

130 Restriction on enforcement of awards against certain property

(1) Where in any proceedings an amount is awarded by way of damages, costs or expenses—

- (a) against an employers' association,
- (b) against trustees in whom property is vested in trust for an employers' association, in their capacity as such (and otherwise than in respect of a breach of trust on their part), or
- (c) against members or officials of an employers' association on behalf of themselves and all of the members of the association,

no part of that amount is recoverable by enforcement against any protected property.

(2) The following is protected property—

- (a) property belonging to the trustees otherwise than in their capacity as such;
- (b) property belonging to any member of the association otherwise than jointly or in common with the other members;
- (c) property belonging to an official of the association who is neither a member nor a trustee.

Administration of employers' associations

131 Administrative provisions applying to employers' associations

(1) The following provisions of Chapter III of Part I of this Act apply to an employers' association as in relation to a trade union—

- section 27 (duty to supply copy of rules),
- section 28 (duty to keep accounting records),
- sections 32 to 37 (annual return, accounts and audit),
- sections 38 to 42 (members' superannuation schemes),
- section 43(1) (exemption for newly-formed organisations),
- section 44(1),(2) and (4) (discharge of duties in case of organisation having branches or sections), and
- section 45 (offences).

(2) Sections 33 to 35 (appointment and removal of auditors) do not apply to an employers' association which is registered as a company under the [1985 c. 6.] Companies Act 1985; and sections 36 and 37 (rights and duties of auditors) apply to the auditors appointed by such an association under Chapter V of Part XI of that Act.

Application of funds for political objects

132 Application of funds for political objects

The provisions of Chapter VI of Part I of this Act (application of funds for political objects) apply to an unincorporated employers' association as in relation to a trade union.

Amalgamations and similar matters

133 Amalgamations and transfers of engagements

The provisions of Chapter VII of Part I of this Act (amalgamations and similar matters), with the exception of section 107 (change of name: see section 134 below), apply to unincorporated employers' associations as in relation to trade unions.

134 Change of name of employers' association

(1) An unincorporated employers' association may change its name by any method expressly provided for by its rules or, if its rules do not expressly provide for a method of doing so, by adopting in accordance with its rules an alteration of the provision in them which gives the association its name.

(2) If the name of an employers' association, whether incorporated or unincorporated, is entered in the list of employers' associations a change of name shall not take effect until approved by the Certification Officer.

(3) The Certification Officer shall not approve a change of name if it appears to him that the proposed new name—

(a) is the same as one entered in the list as the name of another employers' association, or

(b) is the same as one entered in the list of trade unions kept under Part I of this Act,

or is a name so nearly resembling such a name as to be likely to deceive the public.

(4) A change of name by an unincorporated employers' association does not affect any right or obligation of the association or any of its members; and any pending legal proceedings may be continued by or against the association, the trustees of the association or any other officer of the association who can sue or be sued on its behalf notwithstanding its change of name.

(5) The power conferred by section 108 (power to make regulations for carrying provisions into effect) applies in relation to this section as in relation to a provision of Chapter VII of Part I.

General

135 Federated employers' associations

(1) In this section a "federated employers' association" means a employers' association which consists wholly or mainly of constituent or affiliated organisations, or representatives or such organisations, as described in paragraph (b) of the definition of "employers' association" in section 122.

(2) The provisions of Part I applied by this Part to employers' associations apply to federated employers' associations subject to the following exceptions and adaptations.

(3) The following provisions of Chapter III of Part I (administration) do not apply to a federated employers' association which consists wholly or mainly of representatives of constituent or affiliated organisations—

(a) section 27 (duty to supply copy of rules),

(b) section 28 (duty to keep accounting records),

(c) sections 32 to 37 (annual return, accounts and audit), and

(d) sections 38 to 42 (members' superannuation schemes).

(4) The provisions of Chapter VI of Part I (application of funds for political objects) apply to a employers' association which is in whole or part an association or combination of other associations as if the individual members of the component associations were members of that association and not of the component associations.

But nothing in that Chapter prevents a component association from collecting contributions on behalf of the association or combination from such of its members as are not exempt from the obligation to contribute to the political fund of the association or combination.

136 Meaning of "officer" of employers' association

In this Act "officer", in relation to an employers' association, includes—

(a) any member of the governing body of the association, and

(b) any trustee of any fund applicable for the purposes of the association.

PART III RIGHTS IN RELATION TO UNION MEMBERSHIP AND ACTIVITIES

Access to employment

137 Refusal of employment on grounds related to union membership

(1) It is unlawful to refuse a person employment—

(a) because he is, or is not, a member of a trade union, or

(b) because he is unwilling to accept a requirement—

(i) to take steps to become or cease to be, or to remain or not to become, a member of a trade union, or

(ii) to make payments or suffer deductions in the event of his not being a member of a trade union.

(2) A person who is thus unlawfully refused employment has a right of complaint to an industrial tribunal.

(3) Where an advertisement is published which indicates, or might reasonably be understood as indicating—

(a) that employment to which the advertisement relates is open only to a person who is, or is not, a member of a trade union, or

(b) that any such requirement as is mentioned in subsection (1)(b) will be imposed in relation to employment to which the advertisement relates,

a person who does not satisfy that condition or, as the case may be, is unwilling to accept that requirement, and who seeks and is refused employment to which the advertisement relates, shall be conclusively presumed to have been refused employment for that reason.

(4) Where there is an arrangement or practice under which employment is offered only to persons put forward or approved by a trade union, and the trade union puts forward or approves only persons who are members of the union, a person who is not a member of the union and who is refused employment in pursuance of the arrangement or practice shall be taken to have been refused employment because he is not a member of the trade union.

(5) A person shall be taken to be refused employment if he seeks employment of any description with a person and that person—

(a) refuses or deliberately omits to entertain and process his application or enquiry, or

(b) causes him to withdraw or cease to pursue his application or enquiry, or

(c) refuses or deliberately omits to offer him employment of that description, or

(d) makes him an offer of such employment the terms of which are such as no reasonable employer who wished to fill the post would offer and which is not accepted, or

(e) makes him an offer of such employment but withdraws it or causes him not to accept it.

(6) Where a person is offered employment on terms which include a requirement that he is, or is not, a member of a trade union, or any such requirement as is mentioned in subsection (1)(b), and he does not accept the offer because he does not satisfy or, as the case may be, is unwilling to accept that requirement, he shall be treated as having been refused employment for that reason.

(7) Where a person may not be considered for appointment or election to an office in a trade union unless he is a member of the union, or of a particular branch or section of the union or of one of a number of particular branches or sections of the union, nothing in this section applies to anything done for the purpose of securing compliance with that condition although as holder of the office he would be employed by the union.

For this purpose an “office” means any position—

(a) by virtue of which the holder is an official of the union, or

(b) to which Chapter IV of Part I applies (duty to hold elections).

(8) The provisions of this section apply in relation to an employment agency acting, or purporting to act, on behalf of an employer as in relation to an employer.

138 Refusal of service of employment agency on grounds related to union membership

(1) It is unlawful for an employment agency to refuse a person any of its services—

(a) because he is, or is not, a member of a trade union, or

(b) because he is unwilling to accept a requirement to take steps to become or cease to be, or to remain or not to become, a member of a trade union.

(2) A person who is thus unlawfully refused any service of an employment agency has a right of complaint to an industrial tribunal.

(3) Where an advertisement is published which indicates, or might reasonably be understood as indicating—

(a) that any service of an employment agency is available only to a person who is, or is not, a member of a trade union, or

(b) that any such requirement as is mentioned in subsection (1)(b) will be imposed in relation to a service to which the advertisement relates,

a person who does not satisfy that condition or, as the case may be, is unwilling to accept that requirement, and who seeks to avail himself of and is refused that service, shall be conclusively presumed to have been refused it for that reason.

(4) A person shall be taken to be refused a service if he seeks to avail himself of it and the agency—

(a) refuses or deliberately omits to make the service available to him, or

(b) causes him not to avail himself of the service or to cease to avail himself of it, or

(c) does not provide the same service, on the same terms, as is provided to others.

(5) Where a person is offered a service on terms which include a requirement that he is, or is not, a member of a trade union, or any such requirement as is mentioned in subsection (1)(b), and he does not accept the offer

because he does not satisfy or, as the case may be, is unwilling to accept that requirement, he shall be treated as having been refused the service for that reason.

139 Time limit for proceedings

(1) An industrial tribunal shall not consider a complaint under section 137 or 138 unless it is presented to the tribunal—

(a) before the end of the period of three months beginning with the date of the conduct to which the complaint relates, or

(b) where the tribunal is satisfied that it was not reasonably practicable for the complaint to be presented before the end of that period, within such further period as the tribunal considers reasonable.

(2) The date of the conduct to which a complaint under section 137 relates shall be taken to be—

(a) in the case of an actual refusal, the date of the refusal;

(b) in the case of a deliberate omission—

(i) to entertain and process the complainant's application or enquiry, or

(ii) to offer employment,

the end of the period within which it was reasonable to expect the employer to act;

(c) in the case of conduct causing the complainant to withdraw or cease to pursue his application or enquiry, the date of that conduct;

(d) in a case where an offer was made but withdrawn, the date when it was withdrawn;

(e) in any other case where an offer was made but not accepted, the date on which it was made.

(3) The date of the conduct to which a complaint under section 138 relates shall be taken to be—

(a) in the case of an actual refusal, the date of the refusal;

(b) in the case of a deliberate omission to make a service available, the end of the period within which it was reasonable to expect the employment agency to act;

(c) in the case of conduct causing the complainant not to avail himself of a service or to cease to avail himself of it, the date of that conduct;

(d) in the case of failure to provide the same service, on the same terms, as is provided to others, the date or last date on which the service in fact provided was provided.

140 Remedies

(1) Where the industrial tribunal finds that a complaint under section 137 or 138 is well-founded, it shall make a declaration to that effect and may make such of the following as it considers just and equitable—

(a) an order requiring the respondent to pay compensation to the complainant of such amount as the tribunal may determine;

(b) a recommendation that the respondent take within a specified period action appearing to the tribunal to be practicable for the purpose of obviating or reducing the adverse effect on the complainant of any conduct to which the complaint relates.

(2) Compensation shall be assessed on the same basis as damages for breach of statutory duty and may include compensation for injury to feelings.

(3) If the respondent fails without reasonable justification to comply with a recommendation to take action, the tribunal may increase its award of compensation or, if it has not made such an award, make one.

(4) The total amount of compensation shall not exceed the limit for the time being imposed by section 75 of the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (limit on compensation for unfair dismissal).

141 Complaint against employer and employment agency

(1) Where a person has a right of complaint against a prospective employer and against an employment agency arising out of the same facts, he may present a complaint against either of them or against them jointly.

(2) If a complaint is brought against one only, he or the complainant may request the tribunal to join or sist the other as a party to the proceedings.

The request shall be granted if it is made before the hearing of the complaint begins, but may be refused if it is made after that time; and no such request may be made after the tribunal has made its decision as to whether the complaint is well-founded.

(3) Where a complaint is brought against an employer and an employment agency jointly, or where it is brought against one and the other is joined or sisted as a party to the proceedings, and the tribunal—

(a) finds that the complaint is well-founded as against the employer and the agency, and

(b) makes an award of compensation, it may order that the compensation shall be paid by the one or the other, or partly by one and partly by the other, as the tribunal may consider just and equitable in the circumstances.

142 Awards against third parties

(1) If in proceedings on a complaint under section 137 or 138 either the complainant or the respondent claims that the respondent was induced to act in the manner complained of by pressure which a trade union or other person exercised on him by calling, organising, procuring or financing a strike or other industrial action, or by threatening to do so, the complainant or the respondent may request the industrial tribunal to direct that the person who he claims exercised the pressure be joined or sisted as a party to the proceedings.

(2) The request shall be granted if it is made before the hearing of the complaint begins, but may be refused if it is made after that time; and no such request may be made after the tribunal has made its decision as to whether the complaint is well-founded.

(3) Where a person has been so joined or sisted as a party to the proceedings and the tribunal—

(a) finds that the complaint is well-founded,

(b) makes an award of compensation, and

(c) also finds that the claim in subsection (1) above is well-founded,

it may order that the compensation shall be paid by the person joined instead of by the respondent, or partly by that person and partly by the respondent, as the tribunal may consider just and equitable in the circumstances.

(4) Where by virtue of section 141 (complaint against employer and employment agency) there is more than one respondent, the above provisions apply to either or both of them.

143 Interpretation and other supplementary provisions

(1) In sections 137 to 143—

- “advertisement” includes every form of advertisement or notice, whether to the public or not, and references to publishing an advertisement shall be construed accordingly;
- “employment” means employment under a contract of employment, and related expressions shall be construed accordingly; and
- “employment agency” means a person who, for profit or not, provides services for the purpose of finding employment for workers or supplying employers with workers, but subject to subsection (2) below.

(2) For the purposes of sections 137 to 143 as they apply to employment agencies—

(a) services other than those mentioned in the definition of “employment agency” above shall be disregarded, and

(b) a trade union shall not be regarded as an employment agency by reason of services provided by it only for, or in relation to, its members.

(3) References in sections 137 to 143 to being or not being a member of a trade union are to being or not being a member of any trade union, of a particular trade union or of one of a number of particular trade unions.

Any such reference includes a reference to being or not being a member of a particular branch or section of a trade union or of one of a number of particular branches or sections of a trade union.

(4) The remedy of a person for conduct which is unlawful by virtue of section 137 or 138 is by way of a complaint to an industrial tribunal in accordance with this Part, and not otherwise.

No other legal liability arises by reason that conduct is unlawful by virtue of either of those sections.

Contracts for supply of goods or services

144 Union membership requirement in contract for goods or services void

A term or condition of a contract for the supply of goods or services is void in so far as it purports to require that the whole, or some part, of the work done for the purposes of the contract is done only by persons who are, or are not, members of trade unions or of a particular trade union.

145 Refusal to deal on union membership grounds prohibited

(1) A person shall not refuse to deal with a supplier or prospective supplier of goods or services on union membership grounds. “Refuse to deal” and “union membership grounds” shall be construed as follows.

(2) A person refuses to deal with a person if, where he maintains (in whatever form) a list of approved suppliers of goods or services, or of persons from whom tenders for the supply of goods or services may be invited, he fails to include the name of that person in that list.

He does so on union membership grounds if the ground, or one of the grounds, for failing to include his name is that if that person were to enter into a contract with him for the supply of goods or services, work to be done for the purposes of the contract would, or would be likely to, be done by persons who were, or who were not, members of trade unions or of a particular trade union.

(3) A person refuses to deal with a person if, in relation to a proposed contract for the supply of goods or services—

(a) he excludes that person from the group of persons from whom tenders for the supply of the goods or services are invited, or

(b) he fails to permit that person to submit such a tender, or

(c) he otherwise determines not to enter into a contract with that person for the supply of the goods or services.

He does so on union membership grounds if the ground, or one of the grounds, on which he does so is that if the proposed contract were entered into with that person, work to be done for the purposes of the contract would, or would be likely to, be done by persons who were, or who were not, members of trade unions or of a particular trade union.

(4) A person refuses to deal with a person if he terminates a contract with him for the supply of goods or services.

He does so on union membership grounds if the ground, or one of the grounds, on which he does so is that work done, or to be done, for the purposes of the contract has been, or is likely to be, done by persons who are or are not members of trade unions or of a particular trade union.

(5) The obligation to comply with this section is a duty owed to the person with whom there is a refusal to deal and to any other person who may be adversely affected by its contravention; and a breach of the duty is actionable accordingly (subject to the defences and other incidents applying to actions for breach of statutory duty”.

Action short of dismissal

146 Action short of dismissal on grounds related to union membership or activities

(1) An employee has the right not to have action short of dismissal taken against him as an individual by his employer for the purpose of—

(a) preventing or deterring him from being or seeking to become a member of an independent trade union, or penalising him for doing so,

(b) preventing or deterring him from taking part in the activities of an independent trade union at an appropriate time, or penalising him for doing so, or

(c) compelling him to be or become a member of any trade union or of a particular trade union or of one of a number of particular trade unions.

(2) In subsection (1)(b) “an appropriate time” means—

(a) a time outside the employee’s working hours, or

(b) a time within his working hours at which, in accordance with arrangements agreed with or consent given by his employer, it is permissible for him to take part in the activities of a trade union;

and for this purpose “working hours”, in relation to an employee, means any time when, in accordance with his contract of employment, he is required to be at work.

(3) An employee also has the right not to have action short of dismissal taken against him for the purpose of enforcing a requirement (whether or not imposed by his contract of employment or in writing) that, in the event of his not being a member of any trade union or of a particular trade union or of one of a number of particular trade unions, he must make one or more payments.

(4) For the purposes of subsection (3) any deduction made by an employer from the remuneration payable to an employee in respect of his employment shall, if it is attributable to his not being a member of any trade union or of a particular trade union or of one of a number of particular trade unions, be treated as action short of dismissal taken against him for the purpose of enforcing a requirement of a kind mentioned in that subsection.

(5) An employee may present a complaint to an industrial tribunal on the ground that action has been taken against him by his employer in contravention of this section.

147 Time limit for proceedings

An industrial tribunal shall not consider a complaint under section 146 unless it is presented—

- (a) before the end of the period of three months beginning with the date of the action to which the complaint relates or, where that action is part of a series of similar actions, the last of those actions, or
- (b) where the tribunal is satisfied that it was not reasonably practicable for the complaint to be presented before the end of that period, within such further period as it considers reasonable.

148 Consideration of complaint

(1) On a complaint under section 146 it shall be for the employer to show the purpose for which action was taken against the complainant.

(2) In determining any question whether action was taken by the employer or the purpose for which it was taken, no account shall be taken of any pressure which was exercised on him by calling, organising, procuring or financing a strike or other industrial action, or by threatening to do so; and that question shall be determined as if no such pressure had been exercised.

149 Remedies

(1) Where the industrial tribunal finds that a complaint under section 146 is well-founded, it shall make a declaration to that effect and may make an award of compensation to be paid by the employer to the complainant in respect of the action complained of.

(2) The amount of the compensation awarded shall be such as the tribunal considers just and equitable in all the circumstances having regard to the infringement complained of and to any loss sustained by the complainant which is attributable to the action which infringed his right.

(3) The loss shall be taken to include—

- (a) any expenses reasonably incurred by the complainant in consequence of the action complained of, and
- (b) loss of any benefit which he might reasonably be expected to have had but for that action.

(4) In ascertaining the loss, the tribunal shall apply the same rule concerning the duty of a person to mitigate his loss as applies to damages recoverable under the common law of England and Wales or Scotland.

(5) In determining the amount of compensation to be awarded no account shall be taken of any pressure which was exercised on the employer by calling, organising, procuring or financing a strike or other industrial action, or by threatening to do so; and that question shall be determined as if no such pressure had been exercised.

(6) Where the tribunal finds that the action complained of was to any extent caused or contributed to by action of the complainant, it shall reduce the amount of the compensation by such proportion as it considers just and equitable having regard to that finding.

150 Awards against third parties

(1) If in proceedings on a complaint under section 146—

(a) the complaint is made on the ground that action has been taken against the complainant by his employer for the purpose of compelling him to be or become a member of any trade union or of a particular trade union or of one of a number of particular trade unions, and

(b) either the complainant or the employer claims in proceedings before the tribunal that the employer was induced to take the action complained of by pressure which a trade union or other person exercised on him by calling, organising, procuring or financing a strike or other industrial action, or by threatening to do so, the complainant or the employer may request the tribunal to direct that the person who he claims exercised the pressure be joined or sisted as a party to the proceedings.

(2) The request shall be granted if it is made before the hearing of the complaint begins, but may be refused if it is made after that time; and no such request may be made after the tribunal has made a declaration that the complaint is well-founded.

(3) Where a person has been so joined or sisted as a party to proceedings and the tribunal—

(a) makes an award of compensation, and

(b) finds that the claim mentioned in subsection (1)(b) is well-founded,

it may order that the compensation shall be paid by the person joined instead of by the employer, or partly by that person and partly by the employer, as the tribunal may consider just and equitable in the circumstances.

151 Interpretation and other supplementary provisions

(1) References in sections 146 to 150 to being, becoming or ceasing to remain a member of a trade union include references to being, becoming or ceasing to remain a member of a particular branch or section of that union and to being, becoming or ceasing to remain a member of one of a number of particular branches or

sections of that union; and references to taking part in the activities of a trade union shall be similarly construed.

(2) The remedy of an employee for infringement of the right conferred on him by section 146 is by way of a complaint to an industrial tribunal in accordance with this Part, and not otherwise.

Dismissal

152 Dismissal on grounds related to union membership or activities

(1) For purposes of Part V of the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (unfair dismissal) the dismissal of an employee shall be regarded as unfair if the reason for it (or, if more than one, the principal reason) was that the employee—

(a) was, or proposed to become, a member of an independent trade union, or

(b) had taken part, or proposed to take part, in the activities of an independent trade union at an appropriate time, or

(c) was not a member of any trade union, or of a particular trade union, or of one of a number of particular trade unions, or had refused, or proposed to refuse, to become or remain a member.

(2) In subsection (1)(b) “an appropriate time” means—

(a) a time outside the employee’s working hours, or

(b) a time within his working hours at which, in accordance with arrangements agreed with or consent given by his employer, it is permissible for him to take part in the activities of a trade union;

and for this purpose “working hours”, in relation to an employee, means any time when, in accordance with his contract of employment, he is required to be at work.

(3) Where the reason, or one of the reasons, for the dismissal was—

(a) the employee’s refusal, or proposed refusal, to comply with a requirement (whether or not imposed by his contract of employment or in writing) that, in the event of his not being a member of any trade union, or of a particular trade union, or of one of a number of particular trade unions, he must make one or more payments, or

(b) his objection, or proposed objection, (however expressed) to the operation of a provision (whether or not forming part of his contract of employment or in writing) under which, in the event mentioned in paragraph (a), his employer is entitled to deduct one or more sums from the remuneration payable to him in respect of his employment,

the reason shall be treated as falling within subsection (1)(c).

(4) References in this section to being, becoming or ceasing to remain a member of a trade union include references to being, becoming or ceasing to remain a member of a particular branch or section of that union or of one of a number of particular branches or sections of that trade union; and references to taking part in the activities of a trade union shall be similarly construed.

153 Selection for redundancy on grounds related to union membership or activities

Where the reason or principal reason for the dismissal of an employee was that he was redundant, but it is shown—

(a) that the circumstances constituting the redundancy applied equally to one or more other employees in the same undertaking who held positions similar to that held by him and who have not been dismissed by the employer, and

(b) that the reason (or, if more than one, the principal reason) why he was selected for dismissal was one of those specified in section 152(1),

the dismissal shall be regarded as unfair for the purposes of Part V of the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (unfair dismissal).

154 Exclusion of requirement as to qualifying period, &c

Sections 64 and 64A of the Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (qualifying period and upper age limit for unfair dismissal protection) do not apply to the dismissal of an employee if it is shown that the reason or principal reason for the dismissal was one of those specified in section 152(1).

155 Matters to be disregarded in assessing contributory fault

(1) Where an industrial tribunal makes an award of compensation for unfair dismissal in a case where the dismissal is unfair by virtue of section 152 or 153, the tribunal shall disregard, in considering whether it would

be just and equitable to reduce, or further reduce, the amount of any part of the award, any such conduct or action of the complainant as is specified below.

(2) Conduct or action of the complainant shall be disregarded in so far as it constitutes a breach or proposed breach of a requirement—

(a) to be or become a member of any trade union or of a particular trade union or of one of a number of particular trade unions,

(b) to cease to be, or refrain from becoming, a member of any trade union or of a particular trade union or of one of a number of particular trade unions, or

(c) not to take part in the activities of any trade union or of a particular trade union or of one of a number of particular trade unions.

For the purposes of this subsection a requirement means a requirement imposed on the complainant by or under an arrangement or contract of employment or other agreement.

(3) Conduct or action of the complainant shall be disregarded in so far as it constitutes a refusal, or proposed refusal, to comply with a requirement of a kind mentioned in section 152(3)(a) (payments in lieu of membership) or an objection, or proposed, objection, (however expressed) to the operation of a provision of a kind mentioned in section 152(3)(b) (deductions in lieu of membership).

156 Minimum basic award

(1) Where a dismissal is unfair by virtue of section 152(1) or 153, the amount of the basic award of compensation, before any reduction is made under subsection (7A), (7B) or (9) of section 73 of the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978, shall be not less than £2,700.

(2) But where the dismissal is unfair by virtue of section 153, subsection (7B) of that section (reduction for contributory fault) applies in relation to so much of the basic award as is payable because of subsection (1) above.

157 Special award of compensation

(1) Where an industrial tribunal makes an award of compensation for unfair dismissal in a case where the dismissal is unfair by virtue of section 152(1) or 153, then, unless—

(a) the complainant does not request the tribunal to make an order for reinstatement or re-engagement, or

(b) the case falls within section 73(2) of the Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (cases where employer takes requisite steps to renew employment or re-engage employee),

the award shall include a special award calculated in accordance with section 158.

(2) Section 71(2)(b) of the Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (additional award of compensation in case of failure to comply with an order for reinstatement or re-engagement) does not apply in a case where the dismissal is unfair by virtue of section 152(1) or 153.

158 Amount of special award

(1) Subject to the following provisions of this section, the amount of the special award shall be one week's pay multiplied by 104, or £13,400, whichever is the greater, but shall not exceed £26,800.

(2) Where the award of compensation is made under section 71(2)(a) of the Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (compensation where employee not reinstated or re-engaged in accordance with order) then, unless the employer satisfies the tribunal that it was not practicable to comply with the order for reinstatement or re-engagement, the amount of the special award shall be increased to one week's pay multiplied by 156, or £20,100 whichever is the greater.

(3) In a case where the amount of the basic award is reduced under section 73(5) of the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (reduction where complainant aged over 64), the amount of the special award shall be reduced by the same fraction.

(4) Where the tribunal considers that any conduct of the complainant before the dismissal (or, where the dismissal was with notice, before the notice was given) was such that it would be just and equitable to reduce or further reduce the amount of the special award to any extent, the tribunal shall reduce or further reduce that amount accordingly.

(5) Where the tribunal finds that the complainant has unreasonably—

(a) prevented an order for reinstatement or re-engagement from being complied with, or

(b) refused an offer by the employer (made otherwise than in compliance with such an order) which if accepted would have the effect of reinstating the complainant in his employment in all respects as if he had not been dismissed,

the tribunal shall reduce or further reduce the amount of the special award to such extent as it considers just and equitable having regard to that finding.

(6) Where the employer has engaged a permanent replacement for the complainant, the tribunal shall not take that fact into account in determining for the purposes of subsection (2) whether it was practicable to comply with an order for reinstatement or re-engagement unless the employer shows that it was not practicable for him to arrange for the complainant's work to be done without engaging a permanent replacement.

159 Power to increase sums by order

(1) The Secretary of State may by order made by statutory instrument increase—

(a) the sum mentioned in section 156(1) (minimum basic award), or

(b) any of the sums specified in section 158(1) or (2) (limits on amount of special award).

(2) The order may contain such incidental, supplementary or transitional provisions as appear to the Secretary of State to be necessary or expedient.

(3) No order under this section shall be made unless a draft of the order has been laid before Parliament and approved by a resolution of each House of Parliament.

160 Awards against third parties

(1) If in proceedings before an industrial tribunal on a complaint of unfair dismissal either the employer or the complainant claims—

(a) that the employer was induced to dismiss the complainant by pressure which a trade union or other person exercised on the employer by calling, organising, procuring or financing a strike or other industrial action, or by threatening to do so, and

(b) that the pressure was exercised because the complainant was not a member of any trade union or of a particular trade union or of one of a number of particular trade unions,

the employer or the complainant may request the tribunal to direct that the person who he claims exercised the pressure be joined or sisted as a party to the proceedings.

(2) The request shall be granted if it is made before the hearing of the complaint begins, but may be refused after that time; and no such request may be made after the tribunal has made an award of compensation for unfair dismissal or an order for reinstatement or re-engagement.

(3) Where a person has been so joined or sisted as a party to the proceedings and the tribunal—

(a) makes an award of compensation for unfair dismissal, and

(b) finds that the claim mentioned in subsection (1) is well-founded,

the tribunal may order that the compensation shall be paid by that person instead of the employer, or partly by that person and partly by the employer, as the tribunal may consider just and equitable.

161 Application for interim relief

(1) An employee who presents a complaint of unfair dismissal alleging that the dismissal is unfair by virtue of section 152 may apply to the tribunal for interim relief.

(2) The tribunal shall not entertain an application for interim relief unless it is presented to the tribunal before the end of the period of seven days immediately following the effective date of termination (whether before, on or after that date).

(3) In a case where the employee relies on section 152(1)(a) or (b) the tribunal shall not entertain an application for interim relief unless before the end of that period there is also so presented a certificate in writing signed by an authorised official of the independent trade union of which the employee was or proposed to become a member stating—

(a) that on the date of the dismissal the employee was or proposed to become a member of the union, and

(b) that there appear to be reasonable grounds for supposing that the reason for his dismissal (or, if more than one, the principal reason) was one alleged in the complaint.

(4) An "authorised official" means an official of the trade union authorised by it to act for the purposes of this section.

(5) A document purporting to be an authorisation of an official by a trade union to act for the purposes of this section and to be signed on behalf of the union shall be taken to be such an authorisation unless the contrary is

proved; and a document purporting to be a certificate signed by such an official shall be taken to be signed by him unless the contrary is proved.

(6) For the purposes of subsection (3) the date of dismissal shall be taken to be—

(a) where the employee's contract of employment was terminated by notice (whether given by his employer or by him), the date on which the employer's notice was given, and

(b) in any other case, the effective date of termination.

162 Application to be promptly determined

(1) An industrial tribunal shall determine an application for interim relief as soon as practicable after receiving the application and, where appropriate, the requisite certificate.

(2) The tribunal shall give to the employer, not later than seven days before the hearing, a copy of the application and of any certificate, together with notice of the date, time and place of the hearing.

(3) If a request under section 160 (awards against third parties) is made three days or more before the date of the hearing, the tribunal shall also give to the person to whom the request relates, as soon as reasonably practicable, a copy of the application and of any certificate, together with notice of the date, time and place of the hearing.

(4) The tribunal shall not exercise any power it has of postponing the hearing of an application for interim relief except where it is satisfied that special circumstances exist which justify it in doing so.

163 Procedure on hearing of application and making of order

(1) If on hearing an application for interim relief it appears to the tribunal that it is likely that on determining the complaint to which the application relates that it will find that, by virtue of section 152, the complainant has been unfairly dismissed, the following provisions apply.

(2) The tribunal shall announce its findings and explain to both parties (if present) what powers the tribunal may exercise on the application and in what circumstances it will exercise them, and shall ask the employer (if present) whether he is willing, pending the determination or settlement of the complaint—

(a) to reinstate the employee, that is to say, to treat him in all respects as if he had not been dismissed, or

(b) if not, to re-engage him in another job on terms and conditions not less favourable than those which would have been applicable to him if he had not been dismissed.

(3) For this purpose "terms and conditions not less favourable than those which would have been applicable to him if he had not been dismissed" means as regards seniority, pension rights and other similar rights that the period prior to the dismissal shall be regarded as continuous with his employment following the dismissal.

(4) If the employer states that he is willing to reinstate the employee, the tribunal shall make an order to that effect.

(5) If the employer states that he is willing to re-engage the employee in another job, and specifies the terms and conditions on which he is willing to do so, the tribunal shall ask the employee whether he is willing to accept the job on those terms and conditions; and—

(a) if the employee is willing to accept the job on those terms and conditions, the tribunal shall make an order to that effect, and

(b) if he is not, then, if the tribunal is of the opinion that the refusal is reasonable, the tribunal shall make an order for the continuation of his contract of employment, and otherwise the tribunal shall make no order.

(6) If on the hearing of an application for interim relief the employer fails to attend before the tribunal, or states that he is unwilling either to reinstate the employee or re-engage him as mentioned in subsection (2), the tribunal shall make an order for the continuation of the employee's contract of employment.

164 Order for continuation of contract of employment

(1) An order under section 163 for the continuation of a contract of employment is an order that the contract of employment continue in force—

(a) for the purposes of pay or any benefit derived from the employment, seniority, pension rights and other similar matters, and

(b) for the purpose of determining for any purpose the period for which the employee has been continuously employed,

from the date of its termination (whether before or after the making of the order) until the determination or settlement of the complaint.

(2) Where the tribunal makes such an order it shall specify in the order the amount which is to be paid by the employer to the employee by way of pay in respect of each normal pay period, or part of any such period, falling between the date of dismissal and the determination or settlement of the complaint.

(3) Subject as follows, the amount so specified shall be that which the employee could reasonably have been expected to earn during that period, or part, and shall be paid—

(a) in the case of payment for any such period falling wholly or partly after the making of the order, on the normal pay day for that period, and

(b) in the case of a payment for any past period, within such time as may be specified in the order.

(4) If an amount is payable in respect only of part of a normal pay period, the amount shall be calculated by reference to the whole period and reduced proportionately.

(5) Any payment made to an employee by an employer under his contract of employment, or by way of damages for breach of that contract, in respect of a normal pay period or part of any such period shall go towards discharging the employer's liability in respect of that period under subsection (2); and conversely any payment under that subsection in respect of a period shall go towards discharging any liability of the employer under, or in respect of the breach of, the contract of employment in respect of that period.

(6) If an employee, on or after being dismissed by his employer, receives a lump sum which, or part of which, is in lieu of wages but is not referable to any normal pay period, the tribunal shall take the payment into account in determining the amount of pay to be payable in pursuance of any such order.

(7) For the purposes of this section the amount which an employee could reasonably have been expected to earn, his normal pay period and the normal pay day for each such period shall be determined as if he had not been dismissed.

165 Application for variation or revocation of order

(1) At any time between the making of an order under section 163 and the determination or settlement of the complaint, the employer or the employee may apply to an industrial tribunal for the revocation or variation of the order on the ground of a relevant change of circumstances since the making of the order.

(2) Sections 161 to 163 apply in relation to such an application as in relation to an original application for interim relief, except that—

(a) no certificate need be presented to the tribunal under section 161(3), and

(b) in the case of an application by the employer, section 162(2) (service of copy of application and notice of hearing) has effect with the substitution of a reference to the employee for the reference to the employer.

166 Consequences of failure to comply with order

(1) If on the application of an employee an industrial tribunal is satisfied that the employer has not complied with the terms of an order for the reinstatement or re-engagement of the employee under section 163(4) or (5)(a), the tribunal shall—

(a) make an order for the continuation of the employee's contract of employment, and

(b) order the employer to pay the employee such compensation as the tribunal considers just and equitable in all the circumstances having regard—

(i) to the infringement of the employee's right to be reinstated or re-engaged in pursuance of the order, and

(ii) to any loss suffered by the employee in consequence of the non-compliance.

(2) Section 164 applies to an order under subsection (1)(a) as in relation to an order under section 163.

(3) If on the application of an employee an industrial tribunal is satisfied that the employer has not complied with the terms of an order for the continuation of a contract of employment, the following provisions apply.

(4) If the non-compliance consists of a failure to pay an amount by way of pay specified in the order, the tribunal shall determine the amount owed by the employer on the date of the determination.

If on that date the tribunal also determines the employee's complaint that he has been unfairly dismissed, it shall specify that amount separately from any other sum awarded to the employee.

(5) In any other case, the tribunal shall order the employer to pay the employee such compensation as the tribunal considers just and equitable in all the circumstances having regard to any loss suffered by the employee in consequence of the non-compliance.

167 Interpretation and other supplementary provisions

(1) Part V of the Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (unfair dismissal) has effect subject to the provisions of sections 152 to 166 above.

- (2) Those sections shall be construed as one with that Part; and in those sections—
- “complaint of unfair dismissal” means a complaint under section 67 of the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978;
 - “award of compensation for unfair dismissal” means an award of compensation for unfair dismissal under section 68(2) or 71(2)(a) of that Act; and
 - “order for reinstatement or re-engagement” means an order for reinstatement or re-engagement under section 69 of that Act.

(3) Nothing in those sections shall be construed as conferring a right to complain of unfair dismissal from employment of a description to which that Part does not otherwise apply.

Time off for trade union duties and activities

168 Time off for carrying out trade union duties

(1) An employer shall permit an employee of his who is an official of an independent trade union recognised by the employer to take time off during his working hours for the purpose of carrying out any duties of his, as such an official, concerned with—

(a) negotiations with the employer related to or connected with matters falling within section 178(2) (collective bargaining) in relation to which the trade union is recognised by the employer, or

(b) the performance on behalf of employees of the employer of functions related to or connected with matters falling within that provision which the employer has agreed may be so performed by the trade union.

(2) He shall also permit such an employee to take time off during his working hours for the purpose of undergoing training in aspects of industrial relations—

(a) relevant to the carrying out of such duties as are mentioned in subsection (1), and

(b) approved by the Trades Union Congress or by the independent trade union of which he is an official.

(3) The amount of time off which an employee is to be permitted to take under this section and the purposes for which, the occasions on which and any conditions subject to which time off may be so taken are those that are reasonable in all the circumstances having regard to any relevant provisions of a Code of Practice issued by ACAS.

(4) An employee may present a complaint to an industrial tribunal that his employer has failed to permit him to take time off as required by this section.

169 Payment for time off under section 168

(1) An employer who permits an employee to take time off under section 168 shall pay him for the time taken off pursuant to the permission.

(2) Where the employee’s remuneration for the work he would ordinarily have been doing during that time does not vary with the amount of work done, he shall be paid as if he had worked at that work for the whole of that time.

(3) Where the employee’s remuneration for the work he would ordinarily have been doing during that time varies with the amount of work done, he shall be paid an amount calculated by reference to the average hourly earnings for that work.

The average hourly earnings shall be those of the employee concerned or, if no fair estimate can be made of those earnings, the average hourly earnings for work of that description of persons in comparable employment with the same employer or, if there are no such persons, a figure of average hourly earnings which is reasonable in the circumstances.

(4) A right to be paid an amount under this section does not affect any right of an employee in relation to remuneration under his contract of employment, but—

(a) any contractual remuneration paid to an employee in respect of a period of time off to which this section applies shall go towards discharging any liability of the employer under this section in respect of that period, and

(b) any payment under this section in respect of a period shall go towards discharging any liability of the employer to pay contractual remuneration in respect of that period.

(5) An employee may present a complaint to an industrial tribunal that his employer has failed to pay him in accordance with this section.

170 Time off for trade union activities

(1) An employer shall permit an employee of his who is a member of an independent trade union recognised by the employer in respect of that description of employee to take time off during his working hours for the purpose of taking part in—

(a) any activities of the union, and

(b) any activities in relation to which the employee is acting as a representative of the union.

(2) The right conferred by subsection (1) does not extend to activities which themselves consist of industrial action, whether or not in contemplation or furtherance of a trade dispute.

(3) The amount of time off which an employee is to be permitted to take under this section and the purposes for which, the occasions on which and any conditions subject to which time off may be so taken are those that are reasonable in all the circumstances having regard to any relevant provisions of a Code of Practice issued by ACAS.

(4) An employee may present a complaint to an industrial tribunal that his employer has failed to permit him to take time off as required by this section.

171 Time limit for proceedings

An industrial tribunal shall not consider a complaint under section 168, 169 or 170 unless it is presented to the tribunal—

(a) within three months of the date when the failure occurred, or

(b) where the tribunal is satisfied that it was not reasonably practicable for the complaint to be presented within that period, within such further period as the tribunal considers reasonable.

172 Remedies

(1) Where the tribunal finds a complaint under section 168 or 170 is well-founded, it shall make a declaration to that effect and may make an award of compensation to be paid by the employer to the employee.

(2) The amount of the compensation shall be such as the tribunal considers just and equitable in all the circumstances having regard to the employer's default in failing to permit time off to be taken by the employee and to any loss sustained by the employee which is attributable to the matters complained of.

(3) Where on a complaint under section 169 the tribunal finds that the employer has failed to pay the employee in accordance with that section, it shall order him to pay the amount which it finds to be due.

173 Interpretation and other supplementary provisions

(1) For the purposes of sections 168 and 170 the working hours of an employee shall be taken to be any time when in accordance with his contract of employment he is required to be at work.

(2) The remedy of an employee for infringement of the rights conferred on him by section 168, 169 or 170 is by way of complaint to an industrial tribunal in accordance with this Part, and not otherwise.

Exclusion or expulsion from trade union where employment subject to union membership agreement

174 Right not to be unreasonably excluded or expelled from union

(1) A person who is, or is seeking to be, in employment with respect to which it is the practice, in accordance with a union membership agreement, for the employee to belong to a specified trade union, or one of a number of specified trade unions, has the right—

(a) not to have an application for membership of a specified trade union unreasonably refused, and

(b) not to be unreasonably expelled from a specified union.

(2) A "union membership agreement" means an agreement or arrangement relating to employees of an identifiable class which—

(a) is made by or on behalf of, or otherwise exists between one or more independent trade unions and one or more employers or employers' associations, and

(b) has the effect in practice of requiring the employees of the class to which it relates (whether or not there is a condition to that effect in their contract of employment) to be or become members of the union or one of the unions which is or are parties to the agreement or arrangement or of another specified independent trade union.

Employees shall be treated as belonging to the same class if they have been identified as such by the parties to the agreement, and they may be so identified by reference to any characteristics or circumstances whatever.

(3) A trade union shall be treated as "specified" for the purposes of, or in relation to, a union membership agreement if it is specified in the agreement or is accepted by the parties to the agreement as being the equivalent of a union so specified.

(4) For the purposes of this section—

(a) an application for membership of a trade union which is neither granted nor rejected before the end of the period within which it might reasonably have been expected to be granted if it was to be granted, shall be treated as having been refused on the last day of that period, and

(b) a person who under the rules of a trade union ceases to be a member of the union on the happening of an event specified in the rules shall be treated as having been expelled from the union.

(5) A person who claims that an application by him for membership of a trade union has been unreasonably refused, or that he has been unreasonably expelled from a trade union, in contravention of this section, may present a complaint to an industrial tribunal.

(6) The question whether the trade union acted reasonably or unreasonably shall be determined in accordance with equity and the substantial merits of the case.

In particular, a union shall not be regarded as having acted reasonably only because it has acted in accordance with the requirements of its rules or unreasonably only because it has acted in contravention of them.

175 Time limit for proceedings

An industrial tribunal shall not entertain a complaint under section 174 unless it is presented to the tribunal—

(a) before the end of the period of six months beginning with the date of the refusal or expulsion, or

(b) where the tribunal is satisfied that it was not reasonably practicable for the complaint to be presented before the end of that period, within such further period as the tribunal considers reasonable.

176 Remedies

(1) Where the industrial tribunal finds a complaint under section 174 is well-founded, it shall make a declaration to that effect.

(2) A person whose complaint has been declared to be well-founded may make an application for an award of compensation to be paid to him by the union.

The application shall be made to an industrial tribunal if when it is made the applicant has been admitted or re-admitted to membership of the union, and otherwise to the Employment Appeal Tribunal.

(3) The application shall not be entertained if made—

(a) before the end of the period of four weeks beginning with the date of the declaration, or

(b) after the end of the period of six months beginning with that date.

(4) The amount of compensation awarded by an industrial tribunal shall be such as it considers appropriate to compensate the applicant for the loss sustained by him in consequence of the refusal or expulsion complained of.

The amount of the compensation shall not exceed the aggregate of—

(a) an amount equal to thirty times the limit for the time being imposed by paragraph 8(1)(b) of Schedule 14 to the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (maximum amount of a week's pay for basic award in unfair dismissal cases), and

(b) an amount equal to the limit for the time being imposed by section 75 of that Act (maximum compensatory award in such cases).

(5) The amount of compensation awarded by the Employment Appeal Tribunal shall be such as it considers just and equitable in all the circumstances.

The amount of the compensation shall not exceed the aggregate of—

(a) the aggregate amount mentioned in subsection (4), and

(b) an amount equal to fifty-two times the limit for the time being imposed by paragraph 8(1)(a) of Schedule 14 to the Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (maximum amount of a week's pay for additional award of compensation in unfair dismissal cases),

and shall not be less than the amount for the time being specified in section 156(1) (minimum basic award).

(6) In determining the amount of compensation to be awarded, the industrial tribunal or Employment Appeal Tribunal shall apply the same rule concerning the duty of a person to mitigate his loss as applies to damages recoverable under the common law of England and Wales or Scotland.

(7) Where the industrial tribunal or Employment Appeal Tribunal finds that the refusal or expulsion complained of was to any extent caused or contributed to by action of the applicant, it shall reduce the amount of compensation by such proportion as it considers just and equitable having regard to that finding.

(8) In determining the amount of compensation to be awarded, any reduction or increase under subsection (4) or (5) shall be made before—

- (a) any reduction by virtue of subsection (6) or (7), or
- (b) any reduction on account of sums already paid by the union by way of compensation in respect of the subject matter of the application;

and accordingly, where the case so required the reductions mentioned in paragraphs (a) and (b) shall be made to the maximum or, as the case may be, minimum award under subsection (4) or (5).

177 Interpretation and other supplementary provisions

(1) References in section 174 to a trade union include a branch or section of a trade union.

(2) The remedy of a person for infringement of the rights conferred by section 174 is by way of a complaint to an industrial tribunal in accordance with this Part, and not otherwise.

(3) Those rights are in addition to, and not in substitution for, any right existing apart from that section.

PART IV INDUSTRIAL RELATIONS

CHAPTER I COLLECTIVE BARGAINING

Introductory

178 Collective agreements and collective bargaining

(1) In this Act “collective agreement” means any agreement or arrangement made by or on behalf of one or more trade unions and one or more employers or employers' associations and relating to one or more of the matters specified below; and “collective bargaining” means negotiations relating to or connected with one or more of those matters.

(2) The matters referred to above are—

- (a) terms and conditions of employment, or the physical conditions in which any workers are required to work;
- (b) engagement or non-engagement, or termination or suspension of employment or the duties of employment, of one or more workers;
- (c) allocation of work or the duties of employment between workers or groups of workers;
- (d) matters of discipline;
- (e) a worker's membership or non-membership of a trade union;
- (f) facilities for officials of trade unions; and
- (g) machinery for negotiation or consultation, and other procedures, relating to any of the above matters, including the recognition by employers or employers' associations of the right of a trade union to represent workers in such negotiation or consultation or in the carrying out of such procedures.

(3) In this Act “recognition”, in relation to a trade union, means the recognition of the union by an employer, or two or more associated employers, to any extent, for the purpose of collective bargaining; and “recognised” and other related expressions shall be construed accordingly.

Enforceability of collective agreements

179 Whether agreement intended to be a legally enforceable contract

(1) A collective agreement shall be conclusively presumed not to have been intended by the parties to be a legally enforceable contract unless the agreement—

- (a) is in writing, and
- (b) contains a provision which (however expressed) states that the parties intend that the agreement shall be a legally enforceable contract.

(2) A collective agreement which does satisfy those conditions shall be conclusively presumed to have been intended by the parties to be a legally enforceable contract.

(3) If a collective agreement is in writing and contains a provision which (however expressed) states that the parties intend that one or more parts of the agreement specified in that provision, but not the whole of the agreement, shall be a legally enforceable contract, then—

- (a) the specified part or parts shall be conclusively presumed to have been intended by the parties to be a legally enforceable contract, and
- (b) the remainder of the agreement shall be conclusively presumed not to have been intended by the parties to be such a contract.

(4) A part of a collective agreement which by virtue of subsection (3)(b) is not a legally enforceable contract may be referred to for the purpose of interpreting a part of the agreement which is such a contract.

180 Effect of provisions restricting right to take industrial action

(1) Any terms of a collective agreement which prohibit or restrict the right of workers to engage in a strike or other industrial action, or have the effect of prohibiting or restricting that right, shall not form part of any contract between a worker and the person for whom he works unless the following conditions are met.

(2) The conditions are that the collective agreement—

(a) is in writing,

(b) contains a provision expressly stating that those terms shall or may be incorporated in such a contract,

(c) is reasonably accessible at his place of work to the worker to whom it applies and is available for him to consult during working hours, and

(d) is one where each trade union which is a party to the agreement is an independent trade union; and that the contract with the worker expressly or impliedly incorporates those terms in the contract.

(3) The above provisions have effect notwithstanding anything in section 179 and notwithstanding any provision to the contrary in any agreement (including a collective agreement or a contract with any worker).

Disclosure of information for purposes of collective bargaining

181 General duty of employers to disclose information

(1) An employer who recognises an independent trade union shall, for the purposes of all stages of collective bargaining about matters, and in relation to descriptions of workers, in respect of which the union is recognised by him, disclose to representatives of the union, on request, the information required by this section.

In this section and sections 182 to 185 “representative”, in relation to a trade union, means an official or other person authorised by the union to carry on such collective bargaining.

(2) The information to be disclosed is all information relating to the employer’s undertaking which is in his possession, or that of an associated employer, and is information—

(a) without which the trade union representatives would be to a material extent impeded in carrying on collective bargaining with him, and

(b) which it would be in accordance with good industrial relations practice that he should disclose to them for the purposes of collective bargaining.

(3) A request by trade union representatives for information under this section shall, if the employer so requests, be in writing or be confirmed in writing.

(4) In determining what would be in accordance with good industrial relations practice, regard shall be had to the relevant provisions of any Code of Practice issued by ACAS, but not so as to exclude any other evidence of what that practice is.

(5) Information which an employer is required by virtue of this section to disclose to trade union representatives shall, if they so request, be disclosed or confirmed in writing.

182 Restrictions on general duty

(1) An employer is not required by section 181 to disclose information—

(a) the disclosure of which would be against the interests of national security, or

(b) which he could not disclose without contravening a prohibition imposed by or under an enactment, or

(c) which has been communicated to him in confidence, or which he has otherwise obtained in consequence of the confidence reposed in him by another person, or

(d) which relates specifically to an individual (unless that individual has consented to its being disclosed), or

(e) the disclosure of which would cause substantial injury to his undertaking for reasons other than its effect on collective bargaining, or

(f) obtained by him for the purpose of bringing, prosecuting or defending any legal proceedings.

In formulating the provisions of any Code of Practice relating to the disclosure of information, ACAS shall have regard to the provisions of this subsection.

(2) In the performance of his duty under section 181 an employer is not required—

(a) to produce, or allow inspection of, any document (other than a document prepared for the purpose of conveying or confirming the information) or to make a copy of or extracts from any document, or

(b) to compile or assemble any information where the compilation or assembly would involve an amount of work or expenditure out of reasonable proportion to the value of the information in the conduct of collective bargaining.

183 Complaint of failure to disclose information

(1) A trade union may present a complaint to the Central Arbitration Committee that an employer has failed—
 (a) to disclose to representatives of the union information which he was required to disclose to them by section 181, or

(b) to confirm such information in writing in accordance with that section.

The complaint must be in writing and in such form as the Committee may require.

(2) If on receipt of a complaint the Committee is of the opinion that it is reasonably likely to be settled by conciliation, it shall refer the complaint to ACAS and shall notify the trade union and employer accordingly, whereupon ACAS shall seek to promote a settlement of the matter.

If a complaint so referred is not settled or withdrawn and ACAS is of the opinion that further attempts at conciliation are unlikely to result in a settlement, it shall inform the Committee of its opinion.

(3) If the complaint is not referred to ACAS or, if it is so referred, on ACAS informing the Committee of its opinion that further attempts at conciliation are unlikely to result in a settlement, the Committee shall proceed to hear and determine the complaint and shall make a declaration stating whether it finds the complaint well-founded, wholly or in part, and stating the reasons for its findings.

(4) On the hearing of a complaint any person who the Committee considers has a proper interest in the complaint is entitled to be heard by the Committee, but a failure to accord a hearing to a person other than the trade union and employer directly concerned does not affect the validity of any decision of the Committee in those proceedings.

(5) If the Committee finds the complaint wholly or partly well-founded, the declaration shall specify—

(a) the information in respect of which the Committee finds that the complaint is well founded,

(b) the date (or, if more than one, the earliest date) on which the employer refused or failed to disclose or, as the case may be, to confirm in writing, any of the information in question, and

(c) a period (not being less than one week from the date of the declaration) within which the employer ought to disclose that information, or, as the case may be, to confirm it in writing.

(6) On a hearing of a complaint under this section a certificate signed by or on behalf of a Minister of the Crown and certifying that a particular request for information could not be complied with except by disclosing information the disclosure of which would have been against the interests of national security shall be conclusive evidence of that fact.

A document which purports to be such a certificate shall be taken to be such a certificate unless the contrary is proved.

184 Further complaint of failure to comply with declaration

(1) After the expiration of the period specified in a declaration under section 183(5)(c) the trade union may present a further complaint to the Central Arbitration Committee that the employer has failed to disclose or, as the case may be, to confirm in writing to representatives of the union information specified in the declaration.

The complaint must be in writing and in such form as the Committee may require.

(2) On receipt of a further complaint the Committee shall proceed to hear and determine the complaint and shall make a declaration stating whether they find the complaint well-founded, wholly or in part, and stating the reasons for their finding.

(3) On the hearing of a further complaint any person who the Committee consider has a proper interest in that complaint shall be entitled to be heard by the Committee, but a failure to accord a hearing to a person other than the trade union and employer directly concerned shall not affect the validity of any decision of the Committee in those proceedings.

(4) If the Committee find the further complaint wholly or partly well-founded the declaration shall specify the information in respect of which the Committee find that that complaint is well-founded.

185 Determination of claim and award

(1) On or after presenting a further complaint under section 184 the trade union may present to the Central Arbitration Committee a claim, in writing, in respect of one or more descriptions of employees (but not workers who are not employees) specified in the claim that their contracts should include the terms and conditions specified in the claim.

(2) The right to present a claim expires if the employer discloses or, as the case may be, confirms in writing, to representatives of the trade union the information specified in the declaration under section 183(5) or 184(4);

and a claim presented shall be treated as withdrawn if the employer does so before the Committee make an award on the claim.

(3) If the Committee find, or have found, the further complaint wholly or partly well-founded, they may, after hearing the parties, make an award that in respect of any description of employees specified in the claim the employer shall, from a specified date, observe either—

- (a) the terms and conditions specified in the claim; or
- (b) other terms and conditions which the Committee consider appropriate.

The date specified may be earlier than that on which the award is made but not earlier than the date specified in accordance with section 183(5)(b) in the declaration made by the Committee on the original complaint.

(4) An award shall be made only in respect of a description of employees, and shall comprise only terms and conditions relating to matters in respect of which the trade union making the claim is recognised by the employer.

(5) Terms and conditions which by an award under this section an employer is required to observe in respect of an employee have effect as part of the employee's contract of employment as from the date specified in the award, except in so far as they are superseded or varied—

- (a) by a subsequent award under this section,
- (b) by a collective agreement between the employer and the union for the time being representing that employee, or
- (c) by express or implied agreement between the employee and the employer so far as that agreement effects an improvement in terms and conditions having effect by virtue of the award.

(6) Where—

(a) by virtue of any enactment, other than one contained in this section, providing for minimum remuneration or terms and conditions, a contract of employment is to have effect as modified by an award, order or other instrument under that enactment, and

(b) by virtue of an award under this section any terms and conditions are to have effect as part of that contract, that contract shall have effect in accordance with that award, order or other instrument or in accordance with the award under this section, whichever is the more favourable, in respect of any terms and conditions of that contract, to the employee.

(7) No award may be made under this section in respect of terms and conditions of employment which are fixed by virtue of any enactment.

Prohibition of union recognition requirements

186 Recognition requirement in contract for goods or services void

A term or condition of a contract for the supply of goods or services is void in so far as it purports to require a party to the contract—

- (a) to recognise one or more trade unions (whether or not named in the contract) for the purpose of negotiating on behalf of workers, or any class of worker, employed by him, or
- (b) to negotiate or consult with, or with an official of, one or more trade unions (whether or not so named).

187 Refusal to deal on grounds of union exclusion prohibited

(1) A person shall not refuse to deal with a supplier or prospective supplier of goods or services if the ground or one of the grounds for his action is that the person against whom it is taken does not, or is not likely to—

- (a) recognise one or more trade unions for the purpose of negotiating on behalf of workers, or any class of worker, employed by him, or
- (b) negotiate or consult with, or with an official of, one or more trade unions.

(2) A person refuses to deal with a person if—

(a) where he maintains (in whatever form) a list of approved suppliers of goods or services, or of persons from whom tenders for the supply of goods or services may be invited, he fails to include the name of that person in that list; or

(b) in relation to a proposed contract for the supply of goods or services—

(i) he excludes that person from the group of persons from whom tenders for the supply of the goods or services are invited, or

(ii) he fails to permit that person to submit such a tender; or

(c) he otherwise determines not to enter into a contract with that person for the supply of the goods or services.

(3) The obligation to comply with this section is a duty owed to the person with whom there is a refusal to deal and to any other person who may be adversely affected by its contravention; and a breach of the duty is actionable accordingly (subject to the defences and other incidents applying to actions for breach of statutory duty).

CHAPTER II PROCEDURE FOR HANDLING REDUNDANCIES

Duty of employer to consult trade union representatives

188 Duty of employer to consult trade union representatives

(1) An employer proposing to dismiss as redundant an employee of a description in respect of which an independent trade union is recognised by him shall consult representatives of the union about the dismissal in accordance with this section.

(2) The consultation must begin at the earliest opportunity, and in any event—

(a) where the employer is proposing to dismiss as redundant 100 or more employees at one establishment within a period of 90 days or less, at least 90 days before the first of those dismissals takes effect;

(b) where the employer is proposing to dismiss as redundant at least 10 but less than 100 employees at one establishment within a period of 30 days or less, at least 30 days before the first of those dismissals takes effect.

(3) In determining how many employees an employer is proposing to dismiss as redundant no account shall be taken of employees in respect of whose proposed dismissals consultation has already begun.

(4) For the purposes of the consultation the employer shall disclose in writing to the trade union representatives—

(a) the reasons for his proposals,

(b) the numbers and descriptions of employees whom it is proposed to dismiss as redundant,

(c) the total number of employees of any such description employed by the employer at the establishment in question,

(d) the proposed method of selecting the employees who may be dismissed, and

(e) the proposed method of carrying out the dismissals, with due regard to any agreed procedure, including the period over which the dismissals are to take effect.

(5) That information shall be delivered to the trade union representatives, or sent by post to an address notified by them to the employer, or sent by post to the union at the address of its head or main office.

(6) In the course of the consultation the employer shall—

(a) consider any representations made by the trade union representatives, and

(b) reply to those representations and, if he rejects any of those representations, state his reasons.

(7) If in any case there are special circumstances which render it not reasonably practicable for the employer to comply with a requirement of subsection (2), (4) or (6), the employer shall take all such steps towards compliance with that requirement as are reasonably practicable in those circumstances.

(8) This section does not confer any rights on a trade union or an employee except as provided by sections 189 to 192 below.

189 Complaint by trade union and protective award

(1) Where an employer has dismissed as redundant, or is proposing to dismiss as redundant, one or more employees of a description in respect of which an independent trade union is recognised by him, and has not complied with the requirements of section 188, the union may present a complaint to an industrial tribunal on that ground.

(2) If the tribunal finds the complaint well-founded it shall make a declaration to that effect and may also make a protective award.

(3) A protective award is an award in respect of one or more descriptions of employees—

(a) who have been dismissed as redundant, or whom it is proposed to dismiss as redundant, and

(b) in respect of whose dismissal or proposed dismissal the employer has failed to comply with a requirement of section 188,

ordering the employer to pay remuneration for the protected period.

(4) The protected period—

(a) begins with the date on which the first of the dismissals to which the complaint relates takes effect, or the date of the award, whichever is the earlier, and

(b) is of such length as the tribunal determines to be just and equitable in all the circumstances having regard to the seriousness of the employer's default in complying with any requirement of section 188; but shall not exceed 90 days in a case falling within section 188(2)(a), 30 days in a case falling within section 188(2)(b), or 28 days in any other case.

(5) An industrial tribunal shall not consider a complaint under this section unless it is presented to the tribunal—

(a) before the proposed dismissal takes effect, or

(b) before the end of the period of three months beginning with the date on which the dismissal takes effect, or

(c) where the tribunal is satisfied that it was not reasonably practicable for the complaint to be presented within the period of three months, within such further period as it considers reasonable.

(6) If on a complaint under this section a question arises—

(a) whether there were special circumstances which rendered it not reasonably practicable for the employer to comply with any requirement of section 188, or

(b) whether he took all such steps towards compliance with that requirement as were reasonably practicable in those circumstances,

it is for the employer to show that there were and that he did.

190 Entitlement under protective award

(1) Where an industrial tribunal has made a protective award, every employee of a description to which the award relates is entitled, subject to the following provisions and to section 191, to be paid remuneration by his employer for the protected period.

(2) The rate of remuneration payable is a week's pay for each week of the period; and remuneration in respect of a period less than one week shall be calculated by reducing proportionately the amount of a week's pay.

(3) Any payment made to an employee by an employer in respect of a period falling within a protected period—

(a) under the employee's contract of employment, or

(b) by way of damages for breach of that contract,

shall go towards discharging the employer's liability to pay remuneration under the protective award in respect of that first mentioned period.

Conversely, any payment of remuneration under a protective award in respect of any period shall go towards discharging any liability of the employer under, or in respect of any breach of, the contract of employment in respect of that period.

(4) An employee is not entitled to remuneration under a protective award in respect of a period during which he is employed by the employer unless he would be entitled to be paid by the employer in respect of that period—

(a) by virtue of his contract of employment, or

(b) by virtue of Schedule 3 to the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (rights of employee in period of notice),

if that period fell within the period of notice required to be given by section 49(1) of that Act.

(5) Schedule 14 to the Employment Protection (Consolidation) Act 1978 applies with respect to the calculation of a week's pay for the purposes of this section.

The calculation date for the purposes of Part II of that Schedule is the date on which the protective award was made or, in the case of an employee who was dismissed before the date on which the protective award was made, the date which by virtue of paragraph 7(1)(k) or (l) of that Schedule is the calculation date for the purpose of computing the amount of a redundancy payment in relation to that dismissal (whether or not the employee concerned is entitled to any such payment).

(6) If an employee of a description to which a protective award relates dies during the protected period, the award has effect in his case as if the protected period ended on his death.

191 Termination of employment during protected period

(1) Where the employee is employed by the employer during the protected period and—

(a) he is fairly dismissed by his employer for a reason other than redundancy, or

(b) he unreasonably terminates the contract of employment,

then, subject to the following provisions, he is not entitled to remuneration under the protective award in respect of any period during which but for that dismissal or termination he would have been employed.

(2) If an employer makes an employee an offer (whether in writing or not and whether before or after the ending of his employment under the previous contract) to renew his contract of employment, or to re-engage him

under a new contract, so that the renewal or re-engagement would take effect before or during the protected period, and either—

(a) the provisions of the contract as renewed, or of the new contract, as to the capacity and place in which he would be employed, and as to the other terms and conditions of his employment, would not differ from the corresponding provisions of the previous contract, or

(b) the offer constitutes an offer of suitable employment in relation to the employee,
the following subsections have effect.

(3) If the employee unreasonably refuses the offer, he is not entitled to remuneration under the protective award in respect of a period during which but for that refusal he would have been employed.

(4) If the employee's contract of employment is renewed, or he is re-engaged under a new contract of employment, in pursuance of such an offer as is referred to in subsection (2)(b), there shall be a trial period in relation to the contract as renewed, or the new contract (whether or not there has been a previous trial period under this section).

(5) The trial period begins with the ending of his employment under the previous contract and ends with the expiration of the period of four weeks beginning with the date on which he starts work under the contract as renewed, or the new contract, or such longer period as may be agreed in accordance with subsection (6) for the purpose of retraining the employee for employment under that contract.

(6) Any such agreement—

(a) shall be made between the employer and the employee or his representative before the employee starts work under the contract as renewed or, as the case may be, the new contract,

(b) shall be in writing,

(c) shall specify the date of the end of the trial period, and

(d) shall specify the terms and conditions of employment which will apply in the employee's case after the end of that period.

(7) If during the trial period—

(a) the employee, for whatever reason, terminates the contract, or gives notice to terminate it and the contract is thereafter, in consequence, terminated, or

(b) the employer, for a reason connected with or arising out of the change to the renewed, or new, employment, terminates the contract, or gives notice to terminate it and the contract is thereafter, in consequence, terminated,

the employee remains entitled under the protective award unless, in a case falling within paragraph (a), he acted unreasonably in terminating or giving notice to terminate the contract.

192 Complaint by employee to industrial tribunal

(1) An employee may present a complaint to an industrial tribunal on the ground that he is an employee of a description to which a protective award relates and that his employer has failed, wholly or in part, to pay him remuneration under the award.

(2) An industrial tribunal shall not entertain a complaint under this section unless it is presented to the tribunal—

(a) before the end of the period of three months beginning with the day (or, if the complaint relates to more than one day, the last of the days) in respect of which the complaint is made of failure to pay remuneration, or

(b) where the tribunal is satisfied that it was not reasonably practicable for the complaint to be presented within the period of three months, within such further period as it may consider reasonable.

(3) Where the tribunal finds a complaint under this section well-founded it shall order the employer to pay the complainant the amount of remuneration which it finds is due to him.

(4) The remedy of an employee for infringement of his right to remuneration under a protective award is by way of complaint under this section, and not otherwise.

Duty of employer to notify Secretary of State

193 Duty of employer to notify Secretary of State of certain redundancies

(1) An employer proposing to dismiss as redundant 100 or more employees at one establishment within a period of 90 days or less shall notify the Secretary of State, in writing, of his proposal at least 90 days before the first of those dismissals takes effect.

(2) An employer proposing to dismiss as redundant 10 or more employees at one establishment within a period of 30 days or less shall notify the Secretary of State, in writing, of his proposal at least 30 days before the first of those dismissals takes effect.

(3) In determining how many employees an employer is proposing to dismiss as redundant within the period mentioned in subsection (1) or (2), no account shall be taken of employees in respect of whose proposed dismissal notice has already been given to the Secretary of State.

(4) A notice under this section shall—

(a) be given to the Secretary of State by delivery to him or by sending it by post to him, at such address as the Secretary of State may direct in relation to the establishment where the employees proposed to be dismissed are employed,

(b) in a case where consultation with trade union representatives is required by section 188, identify the trade union concerned and state the date when consultation began, and

(c) be in such form and contain such particulars, in addition to those required by paragraph (b), as the Secretary of State may direct.

(5) After receiving a notice under this section from an employer the Secretary of State may by written notice require the employer to give him such further information as may be specified in the notice.

(6) Where a notice given under subsection (1) or subsection (2) relates to employees of a description in respect of which an independent trade union is recognised by the employer, the employer shall give a copy of the notice to representatives of that union.

The copy shall be delivered to them or sent by post to an address notified by them to the employer, or sent by post to the union at the address of its head or main office.

(7) If in any case there are special circumstances rendering it not reasonably practicable for the employer to comply with any of the requirements of subsections (1) to (6), he shall take all such steps towards compliance with that requirement as are reasonably practicable in the circumstances.

194 Offence of failure to notify

(1) An employer who fails to give notice to the Secretary of State in accordance with section 193 commits an offence and is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 5 on the standard scale.

(2) Proceedings in England or Wales for such an offence shall be instituted only by or with the consent of the Secretary of State or by an officer authorised for that purpose by special or general directions of the Secretary of State.

An officer so authorised may, although not of counsel or a solicitor, prosecute or conduct proceedings for such an offence before a magistrates' court.

(3) Where an offence under this section committed by a body corporate is proved to have been committed with the consent or connivance of, or to be attributable to neglect on the part of, any director, manager, secretary or other similar officer of the body corporate, or any person purporting to act in any such capacity, he as well as the body corporate is guilty of the offence and liable to be proceeded against and punished accordingly.

(4) Where the affairs of a body corporate are managed by its members, subsection (3) applies in relation to the acts and defaults of a member in connection with his functions of management as if he were a director of the body corporate.

Supplementary provisions

195 Meaning of "redundancy"

(1) In this Chapter, references to redundancy or to being redundant, in relation to an employee, are references to—

(a) the fact that the employer has ceased, or intends to cease, to carry on the business for the purposes of which the employee is or was employed by him, or has ceased, or intends to cease, to carry on that business in the place where the employee is or was so employed, or

(b) the fact that the requirements of that business for employees to carry out work of a particular kind, or for employees to carry out work of a particular kind in the place where he is or was so employed, have ceased or diminished or are expected to cease or diminish.

(2) In subsection (1)—

- "business" includes a trade or profession and includes any activity carried on by a body of persons, whether corporate or unincorporate; and

- “cease” means cease either permanently or temporarily and from whatever cause, and “diminish” has a corresponding meaning.

(3) For the purposes of any proceedings under this Chapter, the dismissal or proposed dismissal of an employee shall be presumed, unless the contrary is proved, to be by reason of redundancy.

196 Meaning of “trade union representative”

References in this Chapter to a trade union representative, in relation to an employer, are to an official or other person authorised by the trade union to carry on collective bargaining with that employer.

197 Power to vary provisions

(1) The Secretary of State may by order made by statutory instrument vary—

- (a) the provisions of sections 188(2) and 193(1) (requirements as to consultation and notification), and
- (b) the periods referred to at the end of section 189(4) (maximum protected period);

but no such order shall be made which has the effect of reducing to less than 30 days the periods referred to in sections 188(2) and 193(1) as the periods which must elapse before the first of the dismissals takes effect.

(2) No such order shall be made unless a draft of the order has been laid before Parliament and approved by a resolution of each House of Parliament.

198 Power to adapt provisions in case of collective agreement

(1) This section applies where there is in force a collective agreement which establishes—

- (a) arrangements for providing alternative employment for employees to whom the agreement relates if they are dismissed as redundant by an employer to whom it relates, or
- (b) arrangements for the handling of redundancies.

(2) On the application of all the parties to the agreement the Secretary of State may, if he is satisfied having regard to the provisions of the agreement that the arrangements are on the whole at least as favourable to those employees as the foregoing provisions of this Chapter, by order made by statutory instrument adapt, modify or exclude any of those provisions both in their application to all or any of those employees and in their application to any other employees of any such employer.

(3) The Secretary of State shall not make such an order unless the agreement—

- (a) provides for procedures to be followed (whether by arbitration or otherwise) in cases where an employee to whom the agreement relates claims that any employer or other person to whom it relates has not complied with the provisions of the agreement, and
- (b) provides that those procedures include a right to arbitration or adjudication by an independent referee or body in cases where (by reason of an equality of votes or otherwise) a decision cannot otherwise be reached, or indicates that any such employee may present a complaint to an industrial tribunal that any such employer or other person has not complied with those provisions.

(4) An order under this section may confer on an industrial tribunal to whom a complaint is presented as mentioned in subsection (3) such powers and duties as the Secretary of State considers appropriate.

(5) An order under this section may be varied or revoked by a subsequent order thereunder either in pursuance of an application made by all or any of the parties to the agreement in question or without any such application.

CHAPTER III CODES OF PRACTICE

Codes of Practice issued by ACAS

199 Issue of Codes of Practice by ACAS

(1) ACAS may issue Codes of Practice containing such practical guidance as it thinks fit for the purpose of promoting the improvement of industrial relations.

(2) In particular, ACAS shall in one or more Codes of Practice provide practical guidance on the following matters—

- (a) the time off to be permitted by an employer to a trade union official in accordance with section 168 (time off for carrying out trade union duties);
- (b) the time off to be permitted by an employer to a trade union member in accordance with section 170 (time off for trade union activities); and
- (c) the information to be disclosed by employers to trade union representatives in accordance with sections 181 and 182 (disclosure of information for purposes of collective bargaining).

(3) The guidance mentioned in subsection (2)(a) shall include guidance on the circumstances in which a trade union official is to be permitted to take time off under section 168 in respect of duties connected with industrial

action; and the guidance mentioned in subsection (2)(b) shall include guidance on the question whether, and the circumstances in which, a trade union member is to be permitted to take time off under section 170 for trade union activities connected with industrial action.

(4) ACAS may from time to time revise the whole or any part of a Code of Practice issued by it and issue that revised Code.

200 Procedure for issue of Code by ACAS

(1) Where ACAS proposes to issue a Code of Practice, or a revised Code, it shall prepare and publish a draft of the Code, shall consider any representations made to it about the draft and may modify the draft accordingly.

(2) If ACAS determines to proceed with the draft, it shall transmit the draft to the Secretary of State who—

(a) if he approves of it, shall lay it before both Houses of Parliament, and

(b) if he does not approve of it, shall publish details of his reasons for withholding approval.

(3) A Code containing practical guidance on any of the matters referred to in section 199(2) shall not be issued unless the draft has been approved by a resolution of each House of Parliament; and if it is so approved, ACAS shall issue the Code in the form of the draft.

(4) In any other case the following procedure applies—

(a) if, within the period of 40 days beginning with the day on which the draft is laid before Parliament, (or, if copies are laid before the two Houses on different days, with the later of the two days) either House so resolves, no further proceedings shall be taken thereon, but without prejudice to the laying before Parliament of a new draft;

(b) if no such resolution is passed, ACAS shall issue the Code in the form of the draft.

In reckoning the period of 40 days no account shall be taken of any period during which Parliament is dissolved or prorogued or during which both Houses are adjourned for more than four days.

(5) A Code issued in accordance with this section shall come into effect on such day as the Secretary of State may appoint by order made by statutory instrument.

The order may contain such transitional provisions or savings as appear to him to be necessary or expedient.

201 Consequential revision of Code issued by ACAS

(1) A Code of Practice issued by ACAS may be revised by it in accordance with this section for the purpose of bringing it into conformity with subsequent statutory provisions by the making of consequential amendments and the omission of obsolete passages.

“Subsequent statutory provisions” means provisions made by or under an Act of Parliament and coming into force after the Code was issued (whether before or after the commencement of this Act).

(2) Where ACAS proposes to revise a Code under this section, it shall transmit a draft of the revised Code to the Secretary of State who—

(a) if he approves of it, shall lay the draft before each House of Parliament, and

(b) if he does not approve of it, shall publish details of his reasons for withholding approval.

(3) If, within the period of 40 days beginning with the day on which the draft is laid before Parliament, (or, if copies are laid before the two Houses on different days, with the later of the two days) either House so resolves, no further proceedings shall be taken thereon, but without prejudice to the laying before Parliament of a new draft.

In reckoning the period of 40 days no account shall be taken of any period during which Parliament is dissolved or prorogued or during which both Houses are adjourned for more than four days.

(4) If no such resolution is passed ACAS shall issue the Code in the form of the draft and it shall come into effect on such day as the Secretary of State may appoint by order made by statutory instrument.

The order may contain such transitional provisions or savings as appear to the Secretary of State to be necessary or expedient.

202 Revocation of Code issued by ACAS

(1) A Code of Practice issued by ACAS may, at the request of ACAS, be revoked by the Secretary of State by order made by statutory instrument.

The order may contain such transitional provisions and savings as appear to him to be appropriate.

(2) If ACAS requests the Secretary of State to revoke a Code and he decides not to do so, he shall publish details of his reasons for his decision.

(3) An order shall not be made under this section unless a draft of it has been laid before and approved by resolution of each House of Parliament.

Codes of Practice issued by the Secretary of State

203 Issue of Codes of Practice by the Secretary of State

(1) The Secretary of State may issue Codes of Practice containing such practical guidance as he thinks fit for the purpose—

(a) of promoting the improvement of industrial relations, or

(b) of promoting what appear to him to be to be desirable practices in relation to the conduct by trade unions of ballots and elections.

(2) The Secretary of State may from time to time revise the whole or any part of a Code of Practice issued by him and issue that revised Code.

204 Procedure for issue of Code by Secretary of State

(1) When the Secretary of State proposes to issue a Code of Practice, or a revised Code, he shall after consultation with ACAS prepare and publish a draft of the Code, shall consider any representations made to him about the draft and may modify the draft accordingly.

(2) If he determines to proceed with the draft, he shall lay it before both Houses of Parliament and, if it is approved by resolution of each House, shall issue the Code in the form of the draft.

(3) A Code issued under this section shall come into effect on such day as the Secretary of State may by order appoint.

The order may contain such transitional provisions or savings as appear to him to be necessary or expedient.

(4) An order under subsection (3) shall be made by statutory instrument, which shall be subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

205 Consequential revision of Code issued by Secretary of State

(1) A Code of Practice issued by the Secretary of State may be revised by him in accordance with this section for the purpose of bringing it into conformity with subsequent statutory provisions by the making of consequential amendments and the omission of obsolete passages.

“Subsequent statutory provisions” means provisions made by or under an Act of Parliament and coming into force after the Code was issued (whether before or after the commencement of this Act).

(2) Where the Secretary of State proposes to revise a Code under this section, he shall lay a draft of the revised Code before each House of Parliament.

(3) If within the period of 40 days beginning with the day on which the draft is laid before Parliament, or, if copies are laid before the two Houses on different days, with the later of the two days, either House so resolves, no further proceedings shall be taken thereon, but without prejudice to the laying before Parliament of a new draft.

In reckoning the period of 40 days no account shall be taken of any period during which Parliament is dissolved or prorogued or during which both Houses are adjourned for more than four days.

(4) If no such resolution is passed the Secretary of State shall issue the Code in the form of the draft and it shall come into effect on such day as he may appoint by order made by statutory instrument.

The order may contain such transitional provisions and savings as appear to him to be appropriate.

206 Revocation of Code issued by Secretary of State

(1) A Code of Practice issued by the Secretary of State may be revoked by him by order made by statutory instrument.

The order may contain such transitional provisions and savings as appear to him to be appropriate.

(2) An order shall not be made under this section unless a draft of it has been laid before and approved by resolution of each House of Parliament.

Supplementary provisions

207 Effect of failure to comply with Code

(1) A failure on the part of any person to observe any provision of a Code of Practice issued under this Chapter shall not of itself render him liable to any proceedings.

(2) In any proceedings before an industrial tribunal or the Central Arbitration Committee any Code of Practice issued under this Chapter by ACAS shall be admissible in evidence, and any provision of the Code which

appears to the tribunal or Committee to be relevant to any question arising in the proceedings shall be taken into account in determining that question.

(3) In any proceedings before a court or industrial tribunal or the Central Arbitration Committee any Code of Practice issued under this Chapter by the Secretary of State shall be admissible in evidence, and any provision of the Code which appears to the court, tribunal or Committee to be relevant to any question arising in the proceedings shall be taken into account in determining that question.

208 Provisions of earlier Code superseded by later

(1) If ACAS is of the opinion that the provisions of a Code of Practice to be issued by it under this Chapter will supersede the whole or part of a Code previously issued under this Chapter, by it or by the Secretary of State, it shall in the new Code state that on the day on which the new Code comes into effect the old Code or a specified part of it shall cease to have effect.

(2) If the Secretary of State is of the opinion that the provisions of a Code of Practice to be issued by him under this Chapter will supersede the whole or part of a Code previously issued under this Chapter by him or by ACAS, he shall in the new Code state that on the day on which the new Code comes into effect the old Code or a specified part of it shall cease to have effect.

(3) The above provisions do not affect any transitional provisions or savings made by the order bringing the new Code into effect.

CHAPTER IV GENERAL

Functions of ACAS

209 General duty to promote improvement of industrial relations

It is the general duty of ACAS to promote the improvement of industrial relations, and in particular to encourage the extension of collective bargaining and the development and, where necessary, reform of collective bargaining machinery.

210 Conciliation

(1) Where a trade dispute exists or is apprehended ACAS may, at the request of one or more parties to the dispute or otherwise, offer the parties to the dispute its assistance with a view to bringing about a settlement.

(2) The assistance may be by way of conciliation or by other means, and may include the appointment of a person other than an officer or servant of ACAS to offer assistance to the parties to the dispute with a view to bringing about a settlement.

(3) In exercising its functions under this section ACAS shall have regard to the desirability of encouraging the parties to a dispute to use any appropriate agreed procedures for negotiation or the settlement of disputes.

211 Conciliation officers

(1) ACAS shall designate some of its officers to perform the functions of conciliation officers under any enactment (whenever passed) relating to matters which are or could be the subject of proceedings before an industrial tribunal.

(2) References in any such enactment to a conciliation officer are to an officer designated under this section.

212 Arbitration

(1) Where a trade dispute exists or is apprehended ACAS may, at the request of one or more of the parties to the dispute and with the consent of all the parties to the dispute, refer all or any of the matters to which the dispute relates for settlement to the arbitration of—

- (a) one or more persons appointed by ACAS for that purpose (not being officers or employees of ACAS), or
- (b) the Central Arbitration Committee.

(2) In exercising its functions under this section ACAS shall consider the likelihood of the dispute being settled by conciliation.

(3) Where there exist appropriate agreed procedures for negotiation or the settlement of disputes, ACAS shall not refer a matter for settlement to arbitration under this section unless—

- (a) those procedures have been used and have failed to result in a settlement, or
- (b) there is, in ACAS's opinion, a special reason which justifies arbitration under this section as an alternative to those procedures.

(4) Where a matter is referred to arbitration under subsection (1)(a)—

- (a) if more than one arbitrator or arbiter is appointed, ACAS shall appoint one of them to act as chairman; and
- (b) the award may be published if ACAS so decides and all the parties consent.

(5) Part I of the [1950 c. 27.] Arbitration Act 1950 (general provisions as to arbitration) does not apply to an arbitration under this section.

213 Advice

(1) ACAS may give employers, employers' associations, workers and trade unions such advice as it thinks appropriate on matters concerned with industrial relations or employment policies.

The advice may be given on request or otherwise, and shall be without charge.

(2) The matters on which advice may be given include the following—

- (a) the organisation of workers or employers for the purpose of collective bargaining;
- (b) the recognition of trade unions by employers;
- (c) machinery for the negotiation of terms and conditions of employment, and for joint consultation;
- (d) procedures for avoiding and settling disputes and workers' grievances;
- (e) questions relating to communication between employers and workers;
- (f) facilities for officials of trade unions;
- (g) procedures relating to the termination of employment;
- (h) disciplinary matters;
- (i) manpower planning, labour turnover and absenteeism;
- (j) recruitment, retention, promotion and vocational training of workers;
- (k) payment systems, including job evaluation and equal pay.

(3) ACAS may also publish general advice on matters concerned with industrial relations or employment policies, including any of the matters referred to above.

214 Inquiry

(1) ACAS may, if it thinks fit, inquire into any question relating to industrial relations generally or to industrial relations in any particular industry or in any particular undertaking or part of an undertaking.

(2) The findings of an inquiry under this section, together with any advice given by ACAS in connection with those findings, may be published by ACAS if—

- (a) it appears to ACAS that publication is desirable for the improvement of industrial relations, either generally or in relation to the specific question inquired into, and
- (b) after sending a draft of the findings to all parties appearing to to be concerned and taking account of their views, it thinks fit.

Courts of inquiry

215 Inquiry and report by court of inquiry

(1) Where a trade dispute exists or is apprehended, the Secretary of State may inquire into the causes and circumstances of the dispute, and, if he thinks fit, appoint a court of inquiry and refer to it any matters appearing to him to be connected with or relevant to the dispute.

(2) The court shall inquire into the matters referred to it and report on them to the Secretary of State; and it may make interim reports if it thinks fit.

(3) Any report of the court, and any minority report, shall be laid before both Houses of Parliament as soon as possible.

(4) The Secretary of State may, before or after the report has been laid before Parliament, publish or cause to be published from time to time, in such manner as he thinks fit, any information obtained or conclusions arrived at by the court as the result or in the course of its inquiry.

(5) No report or publication made or authorised by the court or the Secretary of State shall include any information obtained by the court of inquiry in the course of its inquiry—

- (a) as to any trade union, or
 - (b) as to any individual business (whether carried on by a person, firm, or company),
- which is not available otherwise than through evidence given at the inquiry, except with the consent of the secretary of the trade union or of the person, firm, or company in question.

Nor shall any individual member of the court or any person concerned in the inquiry disclose such information without such consent.

(6) The Secretary of State shall from time to time present to Parliament a report of his proceedings under this section.

216 Constitution and proceedings of court of inquiry

- (1) A court of inquiry shall consist of—
 - (a) a chairman and such other persons as the Secretary of State thinks fit to appoint, or
 - (b) one person appointed by the Secretary of State,
 as the Secretary of State thinks fit.
- (2) A court may act notwithstanding any vacancy in its number.
- (3) A court may conduct its inquiry in public or in private, at its discretion.
- (4) The Secretary of State may make rules regulating the procedure of a court of inquiry, including rules as to summoning of witnesses, quorum, and the appointment of committees and enabling the court to call for such documents as the court may determine to be relevant to the subject-matter of the inquiry.
- (5) A court of inquiry may, if and to such extent as may be authorised by rules under this section, by order require any person who appears to the court to have knowledge of the subject-matter of the inquiry—
 - (a) to supply (in writing or otherwise) such particulars in relation thereto as the court may require, and
 - (b) where necessary, to attend before the court and give evidence on oath;
 and the court may administer or authorise any person to administer an oath for that purpose.
- (6) Provision shall be made by rules under this section with respect to the cases in which persons may appear by counsel or solicitor in proceedings before a court of inquiry, and except as provided by those rules no person shall be entitled to appear in any such proceedings by counsel or solicitor.

Supplementary provisions

217 Exclusion of power of arbiter to state case to Court of Session

Section 3 of the [1972 c. 59.] Administration of Justice (Scotland) Act 1972 (power of arbiter to state case for opinion of Court of Session) does not apply to—

- (a) any form of arbitration relating to a trade dispute, or
- (b) any other arbitration arising from a collective agreement.

218 Meaning of “trade dispute” in Part IV

- (1) In this Part “trade dispute” means a dispute between employers and workers, or between workers and workers, which is connected with one or more of the following matters—
 - (a) terms and conditions of employment, or the physical conditions in which any workers are required to work;
 - (b) engagement or non-engagement, or termination or suspension of employment or the duties of employment, of one or more workers;
 - (c) allocation of work or the duties of employment as between workers or groups of workers;
 - (d) matters of discipline;
 - (e) the membership or non-membership of a trade union on the part of a worker;
 - (f) facilities for officials of trade unions; and
 - (g) machinery for negotiation or consultation, and other procedures, relating to any of the foregoing matters, including the recognition by employers or employers' associations of the right of a trade union to represent workers in any such negotiation or consultation or in the carrying out of such procedures.
- (2) A dispute between a Minister of the Crown and any workers shall, notwithstanding that he is not the employer of those workers, be treated for the purposes of this Part as a dispute between an employer and those workers if the dispute relates—
 - (a) to matters which have been referred for consideration by a joint body on which, by virtue of any provision made by or under any enactment, that Minister is represented, or
 - (b) to matters which cannot be settled without that Minister exercising a power conferred on him by or under an enactment.
- (3) There is a trade dispute for the purpose of this Part even though it relates to matters occurring outside Great Britain.
- (4) A dispute to which a trade union or employer's association is a party shall be treated for the purposes of this Part as a dispute to which workers or, as the case may be, employers are parties.
- (5) In this section—
 - “employment” includes any relationship whereby one person personally does work or performs services for another; and
 - “worker”, in relation to a dispute to which an employer is a party, includes any worker even if not employed by that employer.

PART V INDUSTRIAL ACTION

Protection of acts in contemplation or furtherance of trade dispute

219 Protection from certain tort liabilities

(1) An act done by a person in contemplation or furtherance of a trade dispute is not actionable in tort on the ground only—

(a) that it induces another person to break a contract or interferes or induces another person to interfere with its performance, or

(b) that it consists in his threatening that a contract (whether one to which he is a party or not) will be broken or its performance interfered with, or that he will induce another person to break a contract or interfere with its performance.

(2) An agreement or combination by two or more persons to do or procure the doing of an act in contemplation or furtherance of a trade dispute is not actionable in tort if the act is one which if done without any such agreement or combination would not be actionable in tort.

(3) Nothing in subsections (1) and (2) prevents an act done in the course of picketing from being actionable in tort unless it is done in the course of attendance declared lawful by section 220 (peaceful picketing)

(4) Subsections (1) and (2) have effect subject to sections 222 to 225 (action excluded from protection) and to section 226 (requirement of ballot before action by trade union); and in those sections “not protected” means excluded from the protection afforded by this section.

220 Peaceful picketing

(1) It is lawful for a person in contemplation or furtherance of a trade dispute to attend—

(a) at or near his own place of work, or

(b) if he is an official of a trade union, at or near the place of work of a member of the union whom he is accompanying and whom he represents,

for the purpose only of peacefully obtaining or communicating information, or peacefully persuading any person to work or abstain from working.

(2) If a person works or normally works—

(a) otherwise than at any one place, or

(b) at a place the location of which is such that attendance there for a purpose mentioned in subsection (1) is impracticable,

his place of work for the purposes of that subsection shall be any premises of his employer from which he works or from which his work is administered.

(3) In the case of a worker not in employment where—

(a) his last employment was terminated in connection with a trade dispute, or

(b) the termination of his employment was one of the circumstances giving rise to a trade dispute,

in relation to that dispute his former place of work shall be treated for the purposes of subsection (1) as being his place of work.

(4) A person who is an official of a trade union by virtue only of having been elected or appointed to be a representative of some of the members of the union shall be regarded for the purposes of subsection (1) as representing only those members; but otherwise an official of a union shall be regarded for those purposes as representing all its members.

221 Restrictions on grant of injunctions and interdicts

(1) Where—

(a) an application for an injunction or interdict is made to a court in the absence of the party against whom it is sought or any representative of his, and

(b) he claims, or in the opinion of the court would be likely to claim, that he acted in contemplation or furtherance of a trade dispute,

the court shall not grant the injunction or interdict unless satisfied that all steps which in the circumstances were reasonable have been taken with a view to securing that notice of the application and an opportunity of being heard with respect to the application have been given to him.

(2) Where—

(a) an application for an interlocutory injunction is made to a court pending the trial of an action, and

(b) the party against whom it is sought claims that he acted in contemplation or furtherance of a trade dispute,

the court shall, in exercising its discretion whether or not to grant the injunction, have regard to the likelihood of that party's succeeding at the trial of the action in establishing any matter which would afford a defence to the action under section 219 (protection from certain tort liabilities) or section 220 (peaceful picketing).

This subsection does not extend to Scotland.

Action excluded from protection

222 Action to enforce trade union membership

(1) An act is not protected if the reason, or one of the reasons, for which it is done is the fact or belief that a particular employer—

(a) is employing, has employed or might employ a person who is not a member of a trade union, or

(b) is failing, has failed or might fail to discriminate against such a person.

(2) For the purposes of subsection (1)(b) an employer discriminates against a person if, but only if, he ensures that his conduct in relation to—

(a) persons, or persons of any description, employed by him, or who apply to be, or are, considered by him for employment, or

(b) the provision of employment for such persons,

is different, in some or all cases, according to whether or not they are members of a trade union, and is more favourable to those who are.

(3) An act is not protected if it constitutes, or is one of a number of acts which together constitute, an inducement or attempted inducement of a person—

(a) to incorporate in a contract to which that person is a party, or a proposed contract to which he intends to be a party, a term or condition which is or would be void by virtue of section 144 (union membership requirement in contract for goods or services), or

(b) to contravene section 145 (refusal to deal with person on grounds relating to union membership).

(4) References in this section to an employer employing a person are to a person acting in the capacity of the person for whom a worker works or normally works.

(5) References in this section to not being a member of a trade union are to not being a member of any trade union, of a particular trade union or of one of a number of particular trade unions.

Any such reference includes a reference to not being a member of a particular branch or section of a trade union or of one of a number of particular branches or sections of a trade union.

223 Action taken because of dismissal for taking unofficial action

An act is not protected if the reason, or one of the reasons, for doing it is the fact or belief that an employer has dismissed one or more employees in circumstances such that by virtue of section 237 (dismissal in connection with unofficial action) they have no right to complain of unfair dismissal.

224 Secondary action

(1) An act is not protected if one of the facts relied on for the purpose of establishing liability is that there has been secondary action which is not lawful picketing.

(2) There is secondary action in relation to a trade dispute when, and only when, a person—

(a) induces another to break a contract of employment or interferes or induces another to interfere with its performance, or

(b) threatens that a contract of employment under which he or another is employed will be broken or its performance interfered with, or that he will induce another to break a contract of employment or to interfere with its performance,

and the employer under the contract of employment is not the employer party to the dispute.

(3) Lawful picketing means acts done in the course of such attendance as is declared lawful by section 220 (peaceful picketing)—

(a) by a worker employed (or, in the case of a worker not in employment, last employed) by the employer party to the dispute, or

(b) by a trade union official whose attendance is lawful by virtue of subsection (1)(b) of that section.

(4) For the purposes of this section an employer shall not be treated as party to a dispute between another employer and workers of that employer; and where more than one employer is in dispute with his workers, the dispute between each employer and his workers shall be treated as a separate dispute.

In this subsection "worker" has the same meaning as in section 244 (meaning of "trade dispute").

(5) An act in contemplation or furtherance of a trade dispute which is primary action in relation to that dispute may not be relied on as secondary action in relation to another trade dispute.

Primary action means such action as is mentioned in paragraph (a) or (b) of subsection (2) where the employer under the contract of employment is the employer party to the dispute.

(6) In this section “contract of employment” includes any contract under which one person personally does work or performs services for another, and related expressions shall be construed accordingly.

225 Pressure to impose union recognition requirement

(1) An act is not protected if it constitutes, or is one of a number of acts which together constitute, an inducement or attempted inducement of a person—

(a) to incorporate in a contract to which that person is a party, or a proposed contract to which he intends to be a party, a term or condition which is or would be void by virtue of section 186 (recognition requirement in contract for goods or services), or

(b) to contravene section 187 (refusal to deal with person on grounds of union exclusion).

(2) An act is not protected if—

(a) it interferes with the supply (whether or not under a contract) of goods or services, or can reasonably be expected to have that effect, and

(b) one of the facts relied upon for the purpose of establishing liability is that a person has—

(i) induced another to break a contract of employment or interfered or induced another to interfere with its performance, or

(ii) threatened that a contract of employment under which he or another is employed will be broken or its performance interfered with, or that he will induce another to break a contract of employment or to interfere with its performance, and

(c) the reason, or one of the reasons, for doing the act is the fact or belief that the supplier (not being the employer under the contract of employment mentioned in paragraph (b)) does not, or might not—

(i) recognise one or more trade unions for the purpose of negotiating on behalf of workers, or any class of worker, employed by him, or

(ii) negotiate or consult with, or with an official of, one or more trade unions.

Requirement of ballot before action by trade union

226 Requirement of ballot before action by trade union

(1) An act done by a trade union to induce a person to take part, or continue to take part, in industrial action is not protected unless the industrial action has the support of a ballot.

(2) Industrial action shall be regarded as having the support of a ballot only if—

(a) the union has held a ballot in respect of the action in relation to which the requirements of sections 227 to 232 were satisfied,

(b) the majority voting in that ballot answered “Yes” to the question applicable in accordance with section 229(2) to industrial action of the kind to which the act of inducement relates, and

(c) the requirements of section 233 (calling of industrial action with support of ballot) are satisfied.

(3) Where separate workplace ballots are held by virtue of section 228(1), industrial action shall be regarded as having the support of a ballot if the above conditions are satisfied in relation to the ballot for the place of work of the person induced to take part, or continue to take part, in the industrial action.

(4) For the purposes of this section an inducement, in relation to a person, includes an inducement which is or would be ineffective, whether because of his unwillingness to be influenced by it or for any other reason.

227 Entitlement to vote in ballot

(1) Entitlement to vote in the ballot must be accorded equally to all the members of the trade union who it is reasonable at the time of the ballot for the union to believe will be induced to take part or, as the case may be, to continue to take part in the industrial action in question, and to no others.

(2) The requirement in subsection (1) shall be taken not to have been satisfied if any person who was a member of the trade union at the time when the ballot was held and was denied entitlement to vote in the ballot is induced by the union to take part or, as the case may be, to continue to take part in the industrial action.

228 Separate workplace ballots

(1) Subject to the following provisions, where the members who it is reasonable at the time of the ballot for the union to believe will be induced to take part, or continue to take part, in the industrial action in question have different places of work, separate ballots shall be held for each place of work.

In such a case entitlement to vote in the ballot for each place of work shall be accorded only to such of those members as the union reasonably believes to have that as their place of work.

(2) Subsection (1) does not apply if at the time of the ballot it is reasonable for the union to believe, and it does believe, that all the members who are accorded entitlement to vote in the ballot have the same place of work.

(3) Subsection (1) does not apply if at the time of the ballot it is reasonable for the union to believe, and it does believe, that there is in relation to each of the members of the union who is accorded entitlement to vote in the ballot some factor (whether or not the same factor) which—

(a) relates to the terms or conditions of his employment or to the occupational description which is applicable to him in his employment,

(b) is a factor which he has in common with one or more of the other members of the union who are accorded that entitlement, and

(c) in a case where there are individuals employed by the same employer as he is who are members of the union but are not accorded that entitlement, is not a factor—

(i) which he has in common with any of those individuals, or

(ii) which individuals employed by that employer have in common as a consequence of having the same place of work;

nor does that subsection apply if at the time of the ballot it is reasonable for the union to believe, and it does believe, that the above conditions would be satisfied if any overseas members accorded entitlement to vote in the ballot were disregarded.

229 Voting paper

(1) The method of voting in a ballot must be by the marking of a voting paper by the person voting.

(2) The voting paper must contain at least one of the following questions—

(a) a question (however framed) which requires the person answering it to say, by answering “Yes” or “No”, whether he is prepared to take part or, as the case may be, to continue to take part in a strike;

(b) a question (however framed) which requires the person answering it to say, by answering “Yes” or “No”, whether he is prepared to take part or, as the case may be, to continue to take part in industrial action short of a strike.

(3) The voting paper must specify who, in the event of a vote in favour of industrial action, is authorised for the purposes of section 233 to call upon members to take part or continue to take part in the industrial action.

The person or description of persons so specified need not be authorised under the rules of the union but must be within section 20(3) (persons for whose acts the union is taken to be responsible).

(4) The following statement must (without being qualified or commented upon by anything else on the voting paper) appear on every voting paper—

“If you take part in a strike or other industrial action, you may be in breach of your contract of employment.”.

230 Conduct of ballot

(1) Every person who is entitled to vote in the ballot must—

(a) be allowed to vote without interference from, or constraint imposed by, the union or any of its members, officials or employees, and

(b) so far as is reasonably practicable, be enabled to do so without incurring any direct cost to himself.

(2) So far as is reasonably practicable, every person who is entitled to vote in the ballot must—

(a) be supplied with a voting paper, or

(b) have one made available to him immediately before, immediately after, or during his working hours, at his place of work or at a place which is more convenient for him.

(3) So far as reasonably practicable, every person who is entitled to vote in the ballot must be given either—

(a) a convenient opportunity to vote by post, or

(b) an opportunity to vote immediately before, immediately after, or during, his working hours at his place of work or at a place which is more convenient for him,

or, as alternatives, both of those opportunities.

No opportunity to vote shall be given except as mentioned above.

- (4) A ballot shall be conducted so as to secure that—
- (a) so far as is reasonably practicable, those voting do so in secret, and
 - (b) the votes given in the ballot are fairly and accurately counted.

For the purposes of paragraph (b) an inaccuracy in counting shall be disregarded if it is accidental and on a scale which could not affect the result of the ballot.

231 Information as to result of ballot

As soon as is reasonably practicable after the holding of the ballot, the trade union shall take such steps as are reasonably necessary to ensure that all persons entitled to vote in the ballot are informed of the number of—

- (a) votes cast in the ballot,
- (b) individuals answering “Yes” to the question, or as the case may be, to each question,
- (c) individuals answering “No” to the question, or, as the case may be, to each question, and
- (d) spoiled voting papers.

232 Balloting of overseas members

(1) A trade union which has overseas members may choose whether or not to accord any of those members entitlement to vote in a ballot; and nothing in section 227 to 230 applies in relation to an overseas member or a vote cast by such a member.

(2) Where overseas members have voted in the ballot, section 231 (information as to result of ballot) shall be read as requiring the information mentioned in that provision—

- (a) to be provided to all those entitled to vote in the ballot other than overseas members, and
- (b) to distinguish between overseas members and other members.

(3) An “overseas member” of a trade union means a member (other than a merchant seaman or offshore worker) who is outside Great Britain throughout the period during which votes may be cast.

For this purpose—

- “merchant seaman” means a person whose employment, or the greater part of it, is carried out on board sea-going ships; and
- “offshore worker” means a person in offshore employment, other than one who is in such employment in an area where the law of Northern Ireland applies.

(4) A member who throughout the period during which votes may be cast is in Northern Ireland shall not be treated as an overseas member—

(a) where the ballot is one to which section 228(1) or (2) applies (workplace ballots) and his place of work is in Great Britain, or

(b) where the ballot is one to which section 228(3) applies (general ballots) and relates to industrial action involving members both in Great Britain and in Northern Ireland.

(5) In relation to offshore employment the references in subsection (4) to Northern Ireland include any area where the law of Northern Ireland applies and the references to Great Britain include any area where the law of England and Wales or Scotland applies.

233 Calling of industrial action with support of ballot

(1) Industrial action shall not be regarded as having the support of a ballot unless it is called by a specified person and the conditions specified below are satisfied.

(2) A “specified person” means a person specified or of a description specified in the voting paper for the ballot in accordance with section 229(3).

(3) The conditions are that—

(a) there must have been no call by the trade union to take part or continue to take part in industrial action to which the ballot relates, or any authorisation or endorsement by the union of any such industrial action, before the date of the ballot;

(b) there must be a call for industrial action by a specified person, and industrial action to which it relates must take place, before the ballot ceases to be effective in accordance with section 234.

(4) For the purposes of this section a call shall be taken to have been made by a trade union if it was authorised or endorsed by the union; and the provisions of section 20(2) to (4) apply for the purpose of determining whether a call, or industrial action, is to be taken to have been so authorised or endorsed.

234 Period after which ballot ceases to be effective

(1) Subject to the following provisions, a ballot ceases to be effective for the purposes of section 233(3)(b) at the end of the period of four weeks beginning with the date of the ballot.

(2) Where for the whole or part of that period the calling or organising of industrial action is prohibited—

(a) by virtue of a court order which subsequently lapses or is discharged, recalled or set aside, or

(b) by virtue of an undertaking given to a court by any person from which he is subsequently released or by which he ceases to be bound,

the trade union may apply to the court for an order that the period during which the prohibition had effect shall not count towards the period referred to in subsection (1).

(3) The application must be made forthwith upon the prohibition ceasing to have effect—

(a) to the court by virtue of whose decision it ceases to have effect, or

(b) where an order lapses or an undertaking ceases to bind without any such decision, to the court by which the order was made or to which the undertaking was given;

and no application may be made after the end of the period of eight weeks beginning with the date of the ballot.

(4) The court shall not make an order if it appears to the court—

(a) that the result of the ballot no longer represents the views of the union members concerned, or

(b) that an event is likely to occur as a result of which those members would vote against industrial action if another ballot were to be held.

(5) No appeal lies from the decision of the court to make or refuse an order under this section.

(6) The period between the making of an application under this section and its determination does not count towards the period referred to in subsection (1).

But a ballot shall not by virtue of this subsection (together with any order of the court) be regarded as effective for the purposes of section 233(3)(b) after the end of the period of twelve weeks beginning with the date of the ballot.

235 Construction of references to contract of employment

In sections 226 to 234 (requirement of ballot before action by trade union) references to a contract of employment include any contract under which one person personally does work or performs services for another; and related expressions shall be construed accordingly.

No compulsion to work

236 No compulsion to work

No court shall, whether by way of—

(a) an order for specific performance or specific implement of a contract of employment, or

(b) an injunction or interdict restraining a breach or threatened breach of such a contract,

compel an employee to do any work or attend at any place for the doing of any work.

Loss of unfair dismissal protection

237 Dismissal of those taking part in unofficial industrial action

(1) An employee has no right to complain of unfair dismissal if at the time of dismissal he was taking part in an unofficial strike or other unofficial industrial action.

(2) A strike or other industrial action is unofficial in relation to an employee unless—

(a) he is a member of a trade union and the action is authorised or endorsed by that union, or

(b) he is not a member of a trade union but there are among those taking part in the industrial action members of a trade union by which the action has been authorised or endorsed.

Provided that, a strike or other industrial action shall not be regarded as unofficial if none of those taking part in it are members of a trade union.

(3) The provisions of section 20(2) apply for the purpose of determining whether industrial action is to be taken to have been authorised or endorsed by a trade union.

(4) The question whether industrial action is to be so taken in any case shall be determined by reference to the facts as at the time of dismissal.

Provided that, where an act is repudiated as mentioned in section 21, industrial action shall not thereby be treated as unofficial before the end of the next working day after the day on which the repudiation takes place.

(5) In this section the “time of dismissal” means—

(a) where the employee’s contract of employment is terminated by notice, when the notice is given,

(b) where the employee's contract of employment is terminated without notice, when the termination takes effect, and

(c) where the employee is employed under a contract for a fixed term which expires without being renewed under the same contract, when that term expires;

and a "working day" means any day which is not a Saturday or Sunday, Christmas Day, Good Friday or a bank holiday under the [1971 c. 80.] Banking and Financial Dealings Act 1971.

(6) For the purposes of this section membership of a trade union for purposes unconnected with the employment in question shall be disregarded; but an employee who was a member of a trade union when he began to take part in industrial action shall continue to be treated as a member for the purpose of determining whether that action is unofficial in relation to him or another notwithstanding that he may in fact have ceased to be a member.

238 Dismissals in connection with other industrial action

(1) This section applies in relation to an employee who has a right to complain of unfair dismissal (the "complainant") and who claims to have been unfairly dismissed, where at the date of the dismissal—

(a) the employer was conducting or instituting a lock-out, or

(b) the complainant was taking part in a strike or other industrial action.

(2) In such a case an industrial tribunal shall not determine whether the dismissal was fair or unfair unless it is shown—

(a) that one or more relevant employees of the same employer have not been dismissed, or

(b) that a relevant employee has before the expiry of the period of three months beginning with the date of his dismissal been offered re-engagement and that the complainant has not been offered re-engagement.

(3) For this purpose "relevant employees" means—

(a) in relation to a lock-out, employees who were directly interested in the dispute in contemplation or furtherance of which the lock-out occurred, and

(b) in relation to a strike or other industrial action, those employees at the establishment of the employer at or from which the complainant works who at the date of his dismissal were taking part in the action.

Nothing in section 237 (dismissal of those taking part in unofficial industrial action) affects the question who are relevant employees for the purposes of this section.

(4) An offer of re-engagement means an offer (made either by the original employer or by a successor of that employer or an associated employer) to re-engage an employee, either in the job which he held immediately before the date of dismissal or in a different job which would be reasonably suitable in his case.

(5) In this section "date of dismissal" means—

(a) where the employee's contract of employment was terminated by notice, the date on which the employer's notice was given, and

(b) in any other case, the effective date of termination.

239 Supplementary provisions relating to unfair dismissal

(1) Sections 237 and 238 (loss of unfair dismissal protection in connection with industrial action) shall be construed as one with Part V of the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (unfair dismissal).

(2) In relation to a complaint to which section 238 applies, section 67(2) of that Act (time limit for complaint) does not apply, but an industrial tribunal shall not consider the complaint unless it is presented to the tribunal—

(a) before the end of the period of six months beginning with the date of the complainant's dismissal (as defined by section 238(5)), or

(b) where the tribunal is satisfied that it was not reasonably practicable for the complaint to be presented before the end of that period, within such further period as the tribunal considers reasonable.

(3) Where it is shown that the condition referred to in section 238(2)(b) is fulfilled (discriminatory re-engagement), the references in—

(a) sections 57 to 61 of the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978, and

(b) sections 152 and 153 of this Act,

to the reason or principal reason for which the complainant was dismissed shall be read as references to the reason or principal reason he has not been offered re-engagement.

Criminal offences

240 Breach of contract involving injury to persons or property

(1) A person commits an offence who wilfully and maliciously breaks a contract of service or hiring, knowing or having reasonable cause to believe that the probable consequences of his so doing, either alone or in combination with others, will be—

(a) to endanger human life or cause serious bodily injury, or

(b) to expose valuable property, whether real or personal, to destruction or serious injury.

(2) Subsection (1) applies equally whether the offence is committed from malice conceived against the person endangered or injured or, as the case may be, the owner of the property destroyed or injured, or otherwise.

(3) A person guilty of an offence under this section is liable on summary conviction to imprisonment for a term not exceeding three months or to a fine not exceeding level 2 on the standard scale or both.

(4) This section does not apply to seamen.

241 Intimidation or annoyance by violence or otherwise

(1) A person commits an offence who, with a view to compelling another person to abstain from doing or to do any act which that person has a legal right to do or abstain from doing, wrongfully and without legal authority—

(a) uses violence to or intimidates that person or his wife or children, or injures his property,

(b) persistently follows that person about from place to place,

(c) hides any tools, clothes or other property owned or used by that person, or deprives him of or hinders him in the use thereof,

(d) watches or besets the house or other place where that person resides, works, carries on business or happens to be, or the approach to any such house or place, or

(e) follows that person with two or more other persons in a disorderly manner in or through any street or road.

(2) A person guilty of an offence under this section is liable on summary conviction to imprisonment for a term not exceeding six months or a fine not exceeding level 5 on the standard scale, or both.

(3) A constable may arrest without warrant anyone he reasonably suspects is committing an offence under this section.

242 Restriction of offence of conspiracy: England and Wales

(1) Where in pursuance of any such agreement as is mentioned in section 1(1) of the [1977 c. 45.] Criminal Law Act 1977 (which provides for the offence of conspiracy) the acts in question in relation to an offence are to be done in contemplation or furtherance of a trade dispute, the offence shall be disregarded for the purposes of that subsection if it is a summary offence which is not punishable with imprisonment.

(2) This section extends to England and Wales only.

243 Restriction of offence of conspiracy: Scotland

(1) An agreement or combination by two or more persons to do or procure to be done an act in contemplation or furtherance of a trade dispute is not indictable as a conspiracy if that act committed by one person would not be punishable as a crime.

(2) A crime for this purpose means an offence punishable on indictment, or an offence punishable on summary conviction, and for the commission of which the offender is liable under the statute making the offence punishable to be imprisoned either absolutely or at the discretion of the court as an alternative for some other punishment.

(3) Where a person is convicted of any such agreement or combination as is mentioned above to do or procure to be done an act which is punishable only on summary conviction, and is sentenced to imprisonment, the imprisonment shall not exceed three months or such longer time as may be prescribed by the statute for the punishment of the act when committed by one person.

(4) Nothing in this section—

(a) exempts from punishment a person guilty of a conspiracy for which a punishment is awarded by an Act of Parliament, or

(b) affects the law relating to riot, unlawful assembly, breach of the peace, or sedition or any offence against the State or the Sovereign.

(5) This section extends to Scotland only.

Supplementary

244 Meaning of “trade dispute” in Part V

(1) In this Part a “trade dispute” means a dispute between workers and their employer which relates wholly or mainly to one or more of the following—

- (a) terms and conditions of employment, or the physical conditions in which any workers are required to work;
- (b) engagement or non-engagement, or termination or suspension of employment or the duties of employment, of one or more workers;
- (c) allocation of work or the duties of employment between workers or groups of workers;
- (d) matters of discipline;
- (e) a worker’s membership or non-membership of a trade union;
- (f) facilities for officials of trade unions; and
- (g) machinery for negotiation or consultation, and other procedures, relating to any of the above matters, including the recognition by employers or employers' associations of the right of a trade union to represent workers in such negotiation or consultation or in the carrying out of such procedures.

(2) A dispute between a Minister of the Crown and any workers shall, notwithstanding that he is not the employer of those workers, be treated as a dispute between those workers and their employer if the dispute relates to matters which—

- (a) have been referred for consideration by a joint body on which, by virtue of provision made by or under any enactment, he is represented, or
- (b) cannot be settled without him exercising a power conferred on him by or under an enactment.

(3) There is a trade dispute even though it relates to matters occurring outside the United Kingdom, so long as the person or persons whose actions in the United Kingdom are said to be in contemplation or furtherance of a trade dispute relating to matters occurring outside the United Kingdom are likely to be affected in respect of one or more of the matters specified in subsection (1) by the outcome of the dispute.

(4) An act, threat or demand done or made by one person or organisation against another which, if resisted, would have led to a trade dispute with that other, shall be treated as being done or made in contemplation of a trade dispute with that other, notwithstanding that because that other submits to the act or threat or accedes to the demand no dispute arises.

(5) In this section—

- “employment” includes any relationship whereby one person personally does work or performs services for another; and
- “worker”, in relation to a dispute with an employer, means—
 - (a) a worker employed by that employer; or
 - (b) a person who has ceased to be so employed if his employment was terminated in connection with the dispute or if the termination of his employment was one of the circumstances giving rise to the dispute.

245 Crown employees and contracts

Where a person holds any office or employment under the Crown on terms which do not constitute a contract of employment between that person and the Crown, those terms shall nevertheless be deemed to constitute such a contract for the purposes of—

- (a) the law relating to liability in tort of a person who commits an act which—
 - (i) induces another person to break a contract, interferes with the performance of a contract or induces another person to interfere with its performance, or
 - (ii) consists in a threat that a contract will be broken or its performance interfered with, or that any person will be induced to break a contract or interfere with its performance, and
- (b) the provisions of this or any other Act which refer (whether in relation to contracts generally or only in relation to contracts of employment) to such an act.

246 Minor definitions

In this Part—

- “date of the ballot” means, in the case of a ballot in which votes may be cast on more than one day, the last of those days;

- “place of work”, in relation to any person who is employed, means the premises occupied by his employer at or from which that person works or, where he does not work at or from any such premises or works at or from more than one set of premises, the premises occupied by his employer with which his employment has the closest connection;
- “strike” means any concerted stoppage of work;
- “working hours”, in relation to a person, means any time when under his contract of employment, or other contract personally to do work or perform services, he is required to be at work.

PART VI ADMINISTRATIVE PROVISIONS

ACAS

247 ACAS

(1) There shall continue to be a body called the Advisory, Conciliation and Arbitration Service (referred to in this Act as “ACAS”).

(2) ACAS is a body corporate of which the corporators are the members of its Council.

(3) Its functions, and those of its officers and servants, shall be performed on behalf of the Crown, but not so as to make it subject to directions of any kind from any Minister of the Crown as to the manner in which it is to exercise its functions under any enactment.

(4) For the purposes of civil proceedings arising out of those functions the [1947 c. 44.] Crown Proceedings Act 1947 applies to ACAS as if it were a government department and the [1857 c. 44.] Crown Suits (Scotland) Act 1857 applies to it as if it were a public department.

(5) Nothing in section 9 of the [1947 c. 39.] Statistics of Trade Act 1947 (restriction on disclosure of information obtained under that Act) shall prevent or penalise the disclosure to ACAS, for the purposes of the exercise of any of its functions, of information obtained under that Act by a government department.

(6) ACAS shall maintain offices in such of the major centres of employment in Great Britain as it thinks fit for the purposes of discharging its functions under any enactment.

248 The Council of ACAS

(1) ACAS shall be directed by a Council which, subject to the following provisions, shall consist of a chairman and nine ordinary members appointed by the Secretary of State.

(2) Before appointing those ordinary members of the Council, the Secretary of State shall—

- (a) as to three of them, consult such organisations representing employers as he considers appropriate, and
- (b) as to three of them, consult such organisations representing workers as he considers appropriate.

(3) The Secretary of State may, if he thinks fit, appoint a further two ordinary members of the Council (who shall be appointed so as to take office at the same time); and before making those appointments he shall—

- (a) as to one of them, consult such organisations representing employers as he considers appropriate, and
- (b) as to one of them, consult such organisations representing workers as he considers appropriate.

(4) The Secretary of State may appoint up to three deputy chairman who may be appointed from the ordinary members, or in addition to those members.

(5) The Council shall determine its own procedure, including the quorum necessary for its meetings.

(6) If the Secretary of State has not appointed a deputy chairman, the Council may choose a member to act as chairman in the absence or incapacity of the chairman.

(7) The validity of proceedings of the Council is not affected by any vacancy among the members of the Council or by any defect in the appointment of any of them.

249 Terms of appointment of members of Council

(1) The members of the Council shall hold and vacate office in accordance with their terms of appointment, subject to the following provisions.

(2) Appointment as chairman shall be a full-time appointment.

Appointment as deputy chairman, or as an ordinary member of the Council, may be a full-time or part-time appointment; and the Secretary of State may, with the consent of the member concerned, vary the terms of his appointment as to whether his appointment is full-time or part-time.

(3) A person shall not be appointed to the Council for a term exceeding five years, but previous membership does not affect eligibility for re-appointment.

(4) A member may at any time resign his membership, and the chairman or a deputy chairman may at any time resign his office as such, by notice in writing to the Secretary of State.

A deputy chairman appointed in addition to the ordinary members of the Council shall on resigning his office as deputy chairman cease to be a member of the Council.

(5) If the Secretary of State is satisfied that a member—

(a) has been absent from meetings of the Council for a period longer than six consecutive months without the permission of the Council, or

(b) has become bankrupt or made an arrangement with his creditors (or, in Scotland, has had his estate sequestrated or has made a trust deed for his creditors or has made and had accepted a composition contract), or

(c) is incapacitated by physical or mental illness, or

(d) is otherwise unable or unfit to discharge the functions of a member,

the Secretary of State may declare his office as a member to be vacant and shall notify the declaration in such manner as he thinks fit, whereupon the office shall become vacant.

If the chairman or a deputy chairman ceases to be a member of the Council, he shall also cease to be chairman or, as the case may be, a deputy chairman.

250 Remuneration, &c. of members of Council

(1) ACAS shall pay to the members of its Council such remuneration and travelling and other allowances as may be determined by the Secretary of State.

(2) The Secretary of State may pay, or make provision for payment, to or in respect of a member of the Council such pension, allowance or gratuity on death or retirement as he may determine.

(3) Where a person ceases to be the holder of the Council otherwise than on the expiry of his term of office and it appears to the Secretary of State that there are special circumstances which make it right for him to receive compensation, he may make him a payment of such amount he may determine.

(4) The approval of the Treasury is required for any determination by the Secretary of State under this section.

251 Secretary, officers and staff of ACAS

(1) ACAS may, with the approval of the Secretary of State, appoint a secretary.

The consent of the Secretary of State is required as to his terms and conditions of service.

(2) ACAS may appoint such other officers and staff as it may determine.

The consent of the Secretary of State is required as to their numbers, manner of appointment and terms and conditions of service.

(3) The Secretary of State shall not give his consent under subsection (1) or (2) without the approval of the Treasury.

(4) ACAS shall pay to the Treasury, at such times in each accounting year as may be determined by the Treasury, sums of such amounts as may be so determined as being equivalent to the increase in that year of such liabilities of his as are attributable to the provision of pensions, allowances or gratuities to or in respect of persons who are or have been in the service of ACAS in so far as that increase results from the service of those persons during that accounting year and to the expense to be incurred in administering those pensions, allowances or gratuities.

(5) The fixing of the common seal of ACAS shall be authenticated by the signature of the secretary of ACAS or some other person authorised by ACAS to act for that purpose.

A document purporting to be duly executed under the seal of ACAS shall be received in evidence and shall, unless the contrary is proved, be deemed to be so executed.

252 General financial provisions

(1) The Secretary of State shall pay to ACAS such sums as are approved by the Treasury and as he considers appropriate for the purpose of enabling ACAS to perform its functions.

(2) ACAS may pay to—

(a) persons appointed under section 210(2) (conciliation) who are not officers or servants of ACAS, and

(b) arbitrators or arbiters appointed by ACAS under any enactment,

such fees and travelling and other allowances as may be determined by the Secretary of State with the approval of the Treasury.

253 Annual report and accounts

(1) ACAS shall as soon as practicable after the end of each calendar year make a report to the Secretary of State on its activities during that year.

The Secretary of State shall lay a copy of the report before each House of Parliament and arrange for it to be published.

(2) ACAS shall keep proper accounts and proper records in relation to the accounts and shall prepare in respect of each financial year a statement of accounts, in such form as the Secretary of State may, with the approval of the Treasury, direct.

(3) ACAS shall not later than 30th November following the end of the financial year to which the statement relates, send copies of the statement to the Secretary of State and to the Comptroller and Auditor General.

(4) The Comptroller and Auditor General shall examine, certify and report on each such statement and shall lay a copy of the statement and of his report before each House of Parliament.

The Certification Officer

254 The Certification Officer

(1) There shall continue to be an officer called the Certification Officer.

(2) The Certification Officer shall be appointed by the Secretary of State after consultation with ACAS.

(3) The Certification Officer may appoint one or more assistant certification officers and shall appoint an assistant certification officer for Scotland.

(4) The Certification Officer may delegate to an assistant certification officer such functions as he thinks appropriate, and in particular may delegate to the assistant certification officer for Scotland such functions as he thinks appropriate in relation to organisations whose principal office is in Scotland.

References to the Certification Officer in enactments relating to his functions shall be construed accordingly.

(5) ACAS shall provide for the Certification Officer the requisite staff (from among the officers and servants of ACAS) and the requisite accommodation, equipment and other facilities.

(6) The Secretary of State shall pay to the Certification Officer such sums as he may require for making payments under the scheme under section 115 (payments towards expenditure in connection with secret ballots).

255 Remuneration, &c. of Certification Officer and assistants

(1) ACAS shall pay to the Certification Officer and any assistant certification officer such remuneration and travelling and other allowances as may be determined by the Secretary of State.

(2) The Secretary of State may pay, or make provision for payment, to or in respect of the Certification Officer and any assistant certification officer such pension, allowance or gratuity on death or retirement as he may determine.

(3) Where a person ceases to be the Certification Officer or an assistant certification officer otherwise than on the expiry of his term of office and it appears to the Secretary of State that there are special circumstances which make it right for him to receive compensation, he may make him a payment of such amount he may determine.

(4) The approval of the Treasury is required for any determination by the Secretary of State under this section.

256 Procedure before the Certification Officer

(1) Except in relation to matters as to which express provision is made by or under an enactment, the Certification Officer may regulate the procedure to be followed—

(a) on any application or complaint made to him, or

(b) where his approval is sought with respect to any matter.

(2) He shall, in particular, make such provision as he thinks appropriate for restricting the circumstances in which the identity of an individual who has made, or is proposing to make, any such application or complaint is disclosed to any person.

(3) The Secretary of State may, with the consent of the Treasury, make a scheme providing for the payment by the Certification Officer to persons of such sums as may be specified in or determined under the scheme in respect of expenses incurred by them for the purposes of, or in connection with, their attendance at hearings held by him in the course of carrying out his functions.

(4) ACAS shall pay to the Certification Officer such sums as he may require for the making of payments in pursuance of any such scheme.

257 Custody of documents submitted under earlier legislation

(1) The Certification Officer shall continue to have custody of the annual returns, accounts, copies of rules and other documents submitted for the purposes of—

(a) the Trade Union Acts 1871 to 1964,

(b) the [1971 c. 72.] Industrial Relations Act 1971, or

(c) the [1974 c. 52.] Trade Union and Labour Relations Act 1974,

of which he took custody under section 9 of the [1975 c. 71.] Employment Protection Act 1975.

(2) He shall keep available for public inspection (either free of charge or on payment of a reasonable charge) at all reasonable hours such of those documents as were available for public inspection in pursuance of any of those Acts.

258 Annual report and accounts

(1) The Certification Officer shall, as soon as practicable after the end of each calendar year, make a report of his activities during that year to ACAS and to the Secretary of State.

The Secretary of State shall lay a copy of the report before each House of Parliament and arrange for it to be published.

(2) The accounts prepared by ACAS in respect of any financial year shall show separately any sums disbursed to or on behalf of the Certification Officer in consequence of the provisions of this Part.

Central Arbitration Committee

259 The Central Arbitration Committee

(1) There shall continue to be a body called the Central Arbitration Committee.

(2) The functions of the Committee shall be performed on behalf of the Crown, but not so as to make it subject to directions of any kind from any Minister of the Crown as to the manner in which it is to exercise its functions.

(3) ACAS shall provide for the Committee the requisite staff (from among the officers and servants of ACAS) and the requisite accommodation, equipment and other facilities.

260 The members of the Committee

(1) The Central Arbitration Committee shall consist of a chairman appointed by the Secretary of State after consultation with ACAS and other members appointed by the Secretary of State as follows.

(2) The members of the Committee apart from the chairman shall be appointed by the Secretary of State from persons nominated by ACAS as experienced in industrial relations, and shall include some persons whose experience is as representatives of employers and some whose experience is as representatives of workers.

(3) The Secretary of State may, after consultation with ACAS, appoint one or more deputy chairmen in addition to the existing members of the Committee.

(4) At any time when the chairman of the Committee is absent or otherwise incapable of acting, or there is a vacancy in the office of chairman, and the Committee has a deputy chairman or deputy chairmen—

(a) the deputy chairman, if there is only one, or

(b) if there is more than one, such of the deputy chairmen as they may agree or in default of agreement as the Secretary of State may direct,

may perform any of the functions of chairman of the Committee.

(5) At any time when every person who is chairman or deputy chairman is absent or otherwise incapable of acting, or there is no such person, such member of the Committee as the Secretary of State may direct may perform any of the functions of the chairman of the Committee.

(6) The validity of any proceedings of the Committee shall not be affected by any vacancy among the members of the Committee or by any defect in the appointment of a member of the Committee.

261 Terms of appointment of members of Committee

(1) The members of the Central Arbitration Committee shall hold and vacate office in accordance with their terms of appointment, subject to the following provisions.

(2) A person shall not be appointed to the Committee for a term exceeding five years, but previous membership does not affect eligibility for re-appointment.

(3) The Secretary of State may, with the consent of the member concerned, vary the terms of his appointment as to whether he is a full-time or part-time member.

(4) A member may at any time resign his membership, and the chairman or a deputy chairman may at any time resign his office as such, by notice in writing to the Secretary of State.

(5) If the Secretary of State is satisfied that a member—

(a) has become bankrupt or made an arrangement with his creditors (or, in Scotland, has had his estate sequestrated or has made a trust deed for his creditors or has made and had accepted a composition contract),
or

(b) is incapacitated by physical or mental illness, or

(c) is otherwise unable or unfit to discharge the functions of a member,

the Secretary of State may declare his office as a member to be vacant and shall notify the declaration in such manner as he thinks fit, whereupon the office shall become vacant.

(6) If the chairman or a deputy chairman ceases to be a member of the Committee, he shall also cease to be chairman or, as the case may be, a deputy chairman.

262 Remuneration, &c. of members of Committee

(1) ACAS shall pay to the members of the Central Arbitration Committee such remuneration and travelling and other allowances as may be determined by the Secretary of State.

(2) The Secretary of State may pay, or make provision for payment, to or in respect of a member of the Committee such pension, allowance or gratuity on death or retirement as he may determine.

(3) Where a person ceases to be the holder of the Committee otherwise than on the expiry of his term of office and it appears to the Secretary of State that there are special circumstances which make it right for him to receive compensation, he may make him a payment of such amount he may determine.

(4) The approval of the Treasury is required for any determination by the Secretary of State under this section.

263 Proceedings of the Committee

(1) For the purpose of discharging its functions in any particular case the Central Arbitration Committee shall consist of the chairman and such other members as the chairman may direct:

Provided that, it may sit in two or more divisions constituted of such members as the chairman may direct, and in a division in which the chairman does not sit the functions of the chairman shall be performed by a deputy chairman.

(2) The Committee may, at the discretion of the chairman, where it appears expedient to do so, call in the aid of one or more assessors, and may settle the matter wholly or partly with their assistance.

(3) The Committee may at the discretion of the chairman sit in private where it appears expedient to do so.

(4) If in any case the Committee cannot reach a unanimous decision on its award, the chairman shall decide the matter acting with the full powers of an umpire or, in Scotland, an oversman.

(5) Subject to the above provisions, the Committee shall determine its own procedure.

(6) Part I of the [1950 c. 27.] Arbitration Act 1950 (general provisions as to arbitration) and section 3 of the [1972 c. 59.] Administration of Justice (Scotland) Act 1972 (power of arbiter to state case to Court of Session) do not apply to proceedings before the Committee.

264 Awards of the Committee

(1) The Central Arbitration Committee may correct in any award any clerical mistake or error arising from an accidental slip or omission.

(2) If a question arises as to the interpretation of an award of the Committee, any party may apply to the Committee for a decision; and the Committee shall decide the question after hearing the parties or, if the parties consent, without a hearing, and shall notify the parties.

(3) Decisions of the Committee in the exercise of any of its functions shall be published.

265 Annual report and accounts

(1) ACAS shall, as soon as practicable after the end of each calendar year, make a report to the Secretary of State on the activities of the Central Arbitration Committee during that year.

For that purpose the Committee shall, as soon as practicable after the end of each calendar year, transmit to ACAS an account of its activities during that year.

(2) The accounts prepared by ACAS in respect of any financial year shall show separately any sums disbursed to or on behalf of the Committee in consequence of the provisions of this Part.

The Commissioner for the Rights of Trade Union Members

266 The Commissioner

(1) There shall continue to be an officer called the Commissioner for the Rights of Trade Union Members (referred to in this Act as "the Commissioner") whose function is to provide assistance in accordance with Chapter VIII of Part I of this Act in connection with certain legal proceedings.

(2) The Commissioner shall be appointed by the Secretary of State.

(3) The Commissioner shall have an official seal for the authentication of documents required for the purposes of his functions.

(4) Anything authorised or required by or under this Act to be done by the Commissioner may be done by a member of his staff authorised by him for the purpose, whether generally or specifically.

An authorisation given for the purposes of this subsection continues to have effect during a vacancy in the office of Commissioner.

(5) Neither the Commissioner nor any member of his staff shall, in that capacity, be regarded as a servant or agent of the Crown or as enjoying any status, immunity or privilege of the Crown.

267 Terms of appointment of Commissioner

(1) The Commissioner shall hold and vacate office in accordance with the terms of his appointment, subject to the following provisions.

(2) The appointment of a person to hold office as the Commissioner shall be for a term not exceeding five years; but previous appointment to that office does not affect eligibility for re-appointment.

(3) The Secretary of State may remove a person from that office if he is satisfied—

(a) that that person has been adjudged bankrupt, his estate has been sequestrated or he has made a composition or arrangement with, or granted a trust deed for, his creditors,

(b) that he is incapacitated by physical or mental illness, or

(c) that he is otherwise unable or unfit to discharge his functions as the Commissioner.

268 Remuneration, pension, &c

(1) There shall be paid to the Commissioner such remuneration, and such travelling and other allowances, as the Secretary of State may determine.

(2) If the Secretary of State so determines in the case of any holder of the office of Commissioner, there shall be paid such pension, allowance or gratuity to or in respect of him on his retirement or death, or such contributions or payments towards provision for such a pension, allowance or gratuity as may be so determined.

(3) If, when a person ceases to hold office as the Commissioner, the Secretary of State determines that there are special circumstances which make it right that he should receive compensation, there may be paid to him a sum by way of compensation of such amount as may be so determined.

(4) Payments required to be made under this section shall be made by the Secretary of State

(5) The consent of the Treasury is required for the making of a determination under this section.

269 Staff of the Commissioner

(1) The Commissioner may appoint such staff as he may determine, with the approval of the Secretary of State as to numbers and terms and conditions of service.

The consent of the Treasury is required for the giving of an approval under this subsection.

(2) Employment as a member of the staff of the Commissioner is one of the kinds of employment to which a superannuation scheme under section 1 of the [1972 c. 11.] Superannuation Act 1972 may apply.

(3) Where a person who is a participant in a scheme under section 1 of that Act by reference to his employment by the Commissioner becomes the Commissioner, the Treasury may determine that his service as the Commissioner shall be treated for the purposes of the scheme as service as an employee of the Commissioner; and his rights under the scheme shall not be affected by the preceding provisions of this Part.

(4) The Commissioner is not required to effect insurance under the [1969 c. 57.] Employers' Liability (Compulsory Insurance) Act 1969.

270 Financial provisions

(1) The Commissioner may, with the approval of the Secretary of State, make such provision as he considers appropriate for the payment by him to those who apply for assistance of sums in respect of travelling and other expenses incurred by them in connection with their applications.

(2) The Secretary of State shall pay to the Commissioner such sums as he may determine are required by the Commissioner for the purpose of carrying out his functions.

(3) The consent of the Treasury is required for the giving of an approval under subsection (1) or the making of a determination under subsection (2).

271 Annual report and accounts

(1) As soon as reasonably practicable after the end of a financial year the Commissioner shall prepare a report on his activities during that year and shall send a copy of it to the Secretary of State.

The Secretary of State shall lay a copy of the report before each House of Parliament.

(2) The Commissioner shall keep proper accounts and proper records in relation to the accounts, and shall prepare in respect of each financial year a statement of accounts in such form as the Secretary of State may, with the approval of the Treasury, direct.

(3) The Commissioner shall, not later than 30th November following the end of the financial year to which the statement relates, send copies of the statement to the Secretary of State and to the Comptroller and Auditor General.

(4) The Comptroller and Auditor General shall examine, certify and report on each such statement and shall lay a copy of the statement and of his report before each House of Parliament.

Supplementary

272 Meaning of “financial year”

In this Part “financial year” means the twelve months ending with 31st March.

PART VII MISCELLANEOUS AND GENERAL

Crown employment, etc.

273 Crown employment

(1) The provisions of this Act have effect (except as mentioned below) in relation to Crown employment and persons in Crown employment as in relation to other employment and other workers or employees.

(2) The following provisions are excepted from subsection (1)—

- section 87(3) (power of court to make order in respect of employer’s failure to comply with duties as to union contributions);
- sections 184 and 185 (remedy for failure to comply with declaration as to disclosure of information);
- Chapter II of Part IV (procedure for handling redundancies).

(3) In this section “Crown employment” means employment under or for the purposes of a government department or any officer or body exercising on behalf of the Crown functions conferred by an enactment.

(4) For the purposes of the provisions of this Act as they apply in relation to Crown employment or persons in Crown employment—

(a) “employee” and “contract of employment” mean a person in Crown employment and the terms of employment of such a person (but subject to subsection (5) below);

(b) “dismissal” means the termination of Crown employment;

(c) “redundancy” means the existence of such circumstances as, in accordance with any arrangements for the time being in force as mentioned in section 111(3) of the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978 are treated as equivalent to redundancy in relation to Crown employment;

(d) the reference in 182(1)(e) (disclosure of information for collective bargaining: restrictions on general duty) to the employer’s undertaking shall be construed as a reference to the national interest; and

(e) any other reference to an undertaking shall be construed, in relation to a Minister of the Crown, as a reference to his functions or (as the context may require) to the department of which he is in charge, and in relation to a government department, officer or body shall be construed as a reference to the functions of the department, officer or body or (as the context may require) to the department, officer or body.

(5) Sections 137 to 143 (rights in relation to trade union membership: access to employment) apply in relation to Crown employment otherwise than under a contract only where the terms of employment correspond to those of a contract of employment.

(6) This section has effect subject to section 274 (armed forces) and section 275 (exemption on grounds of national security).

274 Armed forces

(1) Section 273 (application of Act to Crown employment) does not apply to service as a member of the naval, military or air forces of the Crown.

(2) But that section applies to employment by an association established for the purposes of Part VI of the [1980 c. 9.] Reserve Forces Act 1980 (territorial, auxiliary and reserve forces associations) as it applies to employment for the purposes of a government department.

275 Exemption on grounds of national security

(1) Section 273 (application of Act to Crown employment) does not apply to employment in respect of which there is in force a certificate issued by or on behalf of a Minister of the Crown certifying that employment of a description specified in the certificate, or the employment of a particular person so specified, is (or, at a time specified in the certificate, was) required to be excepted from that section for the purpose of safeguarding national security.

(2) A document purporting to be such a certificate shall, unless the contrary is proved, be deemed to be such a certificate.

276 Further provision as to Crown application

(1) Section 138 (refusal of service of employment agency on grounds related to union membership), and the other provisions of Part III applying in relation to that section, bind the Crown so far as they relate to the activities of an employment agency in relation to employment to which those provisions apply.

This does not affect the operation of those provisions in relation to Crown employment by virtue of section 273.

(2) Sections 144 and 145 (prohibition of union membership requirements) and sections 186 and 187 (prohibition of union recognition requirements) bind the Crown.

House of Lords and House of Commons staff

277 House of Lords staff

(1) Sections 137 to 143 (rights in relation to trade union membership: access to employment) apply in relation to employment as a relevant member of the House of Lords staff as in relation to other employment.

(2) Nothing in any rule of law or the law or practice of Parliament prevents a person from bringing before an industrial tribunal proceedings of any description under those sections which could be brought before such a tribunal in relation to other employment.

(3) A “relevant member of the House of Lords staff” means a member of the House of Lords staff appointed by the Clerk of the Parliaments or the Gentleman Usher of the Black Rod.

(4) In relation to employment as such a member references to employment include employment otherwise than under a contract if the terms of that employment correspond to those of a contract of employment; and related expressions shall be construed accordingly.

(5) For the purposes of sections 137 to 143 the holder for the time being of the office of Clerk of the Parliaments or Gentleman Usher of the Black Rod is the employer in relation to employment to which a person is appointed by the holder of that office; and anything done, before or after he took office, in relation to a person seeking such employment shall be treated as done by him.

(6) If the House of Lords resolves at any time that any provision of subsection (3) or (5) should be amended in its application to any employment as a member of the staff of that House, Her Majesty may by Order in Council amend that provision accordingly.

Any such Order—

(a) may contain such incidental, supplementary or transitional provisions as appear to Her Majesty to be appropriate, and

(b) shall be subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

278 House of Commons staff

(1) The provisions of this Act (except those specified below) apply in relation to employment as a relevant member of the House of Commons staff as in relation to other employment.

(2) The following provisions are excepted from subsection (1)—

- sections 184 and 185 (remedy for failure to comply with declaration as to disclosure of information),
- Chapter II of Part IV (procedure for handling redundancies).

(3) In this section “relevant member of the House of Commons staff” has the same meaning as in section 139 of the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978.

(4) For the purposes of the other provisions of this Act as they apply by virtue of this section—

(a) “employee” and “contract of employment” include a relevant member of the House of Commons staff and the terms of employment of any such member (but subject to subsection (5) below);

(b) “dismissal” includes the termination of any such member’s employment;

(c) the reference in 182(1)(e) (disclosure of information for collective bargaining: restrictions on general duty) to the employer's undertaking shall be construed as a reference to the national interest or, if the case so requires, the interests of the House of Commons; and

(d) any other reference to an undertaking shall be construed as a reference to the House of Commons.

(5) Sections 137 to 143 (access to employment) apply by virtue of this section in relation to employment otherwise than under a contract only where the terms of employment correspond to those of a contract of employment.

(6) Subsections (4) to (9) of section 139 of the Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (person to be treated as employer of House of Commons staff) apply, with any necessary modifications, for the purposes of this section.

Health service practitioners

279 Health service practitioners

In this Act "worker" includes an individual regarded in his capacity as one who works or normally works or seeks to work as a person providing general medical services, general dental services, general ophthalmic services or pharmaceutical services in accordance with arrangements made—

(a) by a Family Health Services Authority under section 29, 35, 38 or 41 of the [1977 c. 49.] National Health Service Act 1977, or

(b) by a Health Board under section 19, 25, 26, or 27 of the [1978 c. 29.] National Health Service (Scotland) Act 1978;

and "employer", in relation to such an individual, regarded in that capacity, means that authority or board.

Police service

280 Police service

(1) In this Act "employee" or "worker" does not include a person in police service; and the provisions of sections 137 and 138 (rights in relation to trade union membership: access to employment) do not apply in relation to police service.

(2) "Police service" means service as a member of any constabulary maintained by virtue of an enactment, or in any other capacity by virtue of which a person has the powers or privileges of a constable.

Excluded classes of employment

281 Part-time employment

(1) Sections 168 and 170 (time off for trade union duties and activities) do not apply to employment under a contract which normally involves employment for less than sixteen hours weekly.

(2) If the employee's relations with his employer cease to be governed by a contract which normally involve work for sixteen hours or more weekly and become governed by a contract which normally involves employment for eight hours or more, but less than sixteen hours, weekly, the employee shall nevertheless for a period of 26 weeks be treated for the purposes of this section as if his contract normally involved employment for sixteen hours or more weekly.

(3) In computing that period of 26 weeks no account shall be taken of any week—

(a) during which the employee is in fact employed for sixteen hours or more;

(b) during which the employee takes part in a strike (as defined by paragraph 24 of Schedule 13 to the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978); or

(c) during which there is no contract of employment but which by virtue of paragraph 9(1) of that Schedule counts in computing a period of continuous employment.

(4) An employee whose relations with his employer are governed by a contract of employment which normally involves employment for eight hours or more, but less than sixteen hours, weekly shall nevertheless, if he had been continuously employed for a period of five years or more be treated for the purposes of this section as if his contract normally involved employment for sixteen hours or more weekly.

(5) Section 151 of and Schedule 13 to the Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (computation of period of continuous employment), and any provision modifying or supplementing that section or Schedule for the purposes of that Act, apply for the purposes of this section; and references in this section to weeks are to weeks within the meaning of that Schedule.

(6) An employee's normal working hours for the purposes of this section shall be calculated in accordance with Part I of Schedule 14 to that Act.

282 Short-term employment

(1) The provisions of Chapter II of Part IV (procedure for handling redundancies) do not apply to employment—

- (a) under a contract for a fixed term of three months or less, or
- (b) under a contract made in contemplation of the performance of a specific task which is not expected to last for more than three months,

where the employee has not been continuously employed for a period of more than three months.

(2) Section 151 of and Schedule 13 to the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (computation of period of continuous employment), and any provision modifying or supplementing that section or Schedule for the purposes of that Act, apply for the purposes of this section.

283 Mariners

(1) The provisions of Chapter II of Part IV (procedure for handling redundancies) do not apply to employment as a merchant seaman.

(2) For this purpose employment as a merchant seaman means employment as master or as a member of the crew of a sea-going ship, including an apprentice or trainee employed on any such ship and employment as a radio officer on such a ship.

284 Share fishermen

The following provisions of this Act do not apply to employment as master or as member of the crew of a fishing vessel where the employee is remunerated only by a share in the profits or gross earnings of the vessel—

- In Part III (rights in relation to trade union membership and activities)—
- sections 137 to 143 (access to employment),
- sections 146 to 151 (action short of dismissal), and
- sections 168 to 173 (time off for trade union duties and activities);
- In Part IV, Chapter II (procedure for handling redundancies).

285 Employment outside Great Britain

(1) The following provisions of this Act do not apply to employment where under his contract of employment an employee works, or in the case of a prospective employee would ordinarily work, outside Great Britain—

- In Part III (rights in relation to trade union membership and activities)—
- sections 137 to 143 (access to employment),
- sections 146 to 151 (action short of dismissal), and
- sections 168 to 173 (time off for trade union duties and activities);
- In Part IV, Chapter II (procedure for handling redundancies).

(2) For the purposes of subsection (1) employment on board a ship registered in the United Kingdom shall be treated as employment where under his contract a person ordinarily works in Great Britain unless—

- (a) the ship is registered at a port outside Great Britain, or
- (b) the employment is wholly outside Great Britain, or
- (c) the employee or, as the case may be, the person seeking employment or seeking to avail himself of a service of an employment agency, is not ordinarily resident in Great Britain.

286 Power to make further provision as to excluded classes of employment

(1) This section applies in relation to the following provisions—

- In Part III (rights in relation to trade union membership and activities), sections 146 to 151 (action short of dismissal),
- In Part IV, Chapter II (procedure for handling redundancies), and
- In Part V (industrial action), section 237 (dismissal of those taking part in unofficial industrial action).

(2) The Secretary of State may by order made by statutory instrument provide that any of those provisions—

- (a) shall not apply to persons or to employment of such classes as may be prescribed by the order, or
- (b) shall apply to persons or employments of such classes as may be prescribed by the order subject to such exceptions and modifications as may be so prescribed,

and may vary or revoke any of the provisions of sections 281 to 285 above (excluded classes of employment) so far as they relate to any such provision.

(3) Any such order shall be made by statutory instrument and may contain such incidental, supplementary or transitional provisions as appear to the Secretary of State to be necessary or expedient.

(4) No such order shall be made unless a draft of the order has been laid before Parliament and approved by a resolution of each House of Parliament.

Offshore employment

287 Offshore employment

(1) In this Act “offshore employment” means employment for the purposes of activities—

(a) in the territorial waters of the United Kingdom, or

(b) connected with the exploration of the sea-bed or subsoil, or the exploitation of their natural resources, in the United Kingdom sector of the continental shelf, or

(c) connected with the exploration or exploitation, in a foreign sector of the continental shelf, of a cross-boundary petroleum field.

(2) Her Majesty may by Order in Council provide that—

(a) the provisions of this Act, and

(b) any Northern Ireland legislation making provision for purposes corresponding to any of the purposes of this Act,

apply, to such extent and for such purposes as may be specified in the Order and with or without modification, to or in relation to a person in offshore employment or, in relation to sections 137 to 143 (access to employment), a person seeking such employment.

(3) An Order in Council under this section—

(a) may make different provision for different cases;

(b) may provide that the enactments to which this section applies, as applied, apply—

(i) to individuals whether or not they are British subjects, and

(ii) to bodies corporate whether or not they are incorporated under the law of a part of the United Kingdom,

and apply notwithstanding that the application may affect the activities of such an individual or body outside the United Kingdom;

(c) may make provision for conferring jurisdiction on any court or class of court specified in the Order, or on industrial tribunals, in respect of offences, causes of action or other matters arising in connection with offshore employment;

(d) may provide that the enactments to which this section applies apply in relation to a person in offshore employment in a part of the areas referred to in subsection (1)(a) and (b);

(e) may exclude from the operation of section 3 of the [1878 c. 73.] Territorial Waters Jurisdiction Act 1878 (consents required for prosecutions) proceedings for offences under the enactments to which this section applies in connection with offshore employment;

(f) may provide that such proceedings shall not be brought without such consent as may be required by the Order;

(g) may modify or exclude any of sections 281 to 285 (excluded classes of employment) or any corresponding provision of Northern Ireland legislation.

(4) Any jurisdiction conferred on a court or tribunal under this section is without prejudice to jurisdiction exercisable apart from this section, by that or any other court or tribunal.

(5) In this section—

- “cross-boundary petroleum field” means a petroleum field that extends across the boundary between the United Kingdom sector of the continental shelf and a foreign sector;
- “foreign sector of the continental shelf” means an area outside the territorial waters of any state, within which rights with respect to the sea-bed and subsoil and their natural resources are exercisable by a state other than the United Kingdom;
- “petroleum field” means a geological structure identified as an oil or gas field by the Order in Council concerned; and
- “United Kingdom sector of the continental shelf” means the areas designated under section 1(7) of the [1964 c. 29.] Continental Shelf Act 1964.

Contracting out, &c.

288 Restriction on contracting out

- (1) Any provision in an agreement (whether a contract of employment or not) is void in so far as it purports—
- (a) to exclude or limit the operation of any provision of this Act, or
 - (b) to preclude a person from bringing—
 - (i) proceedings before an industrial tribunal or the Central Arbitration Committee under any provision of this Act, or
 - (ii) an application to the Employment Appeal Tribunal under section 67 (remedy for infringement of right not to be unjustifiably disciplined) or section 176 (compensation for unreasonable exclusion or expulsion).
- (2) Subsection (1) does not apply to an agreement to refrain from instituting or continuing proceedings where a conciliation officer has taken action under—
- (a) section 133(2) or (3) of the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (general provisions as to conciliation), or
 - (b) section 134(1), (2) or (3) of that Act (conciliation in case of unfair dismissal).
- (3) Subsection (1) does not apply—
- (a) to such an agreement as is referred to in section 185(5)(b) or (c) to the extent that it varies or supersedes an award under that section;
 - (b) to any provision in a collective agreement excluding rights under Chapter II of Part IV (procedure for handling redundancies), if an order under section 198 is in force in respect of it.

289 Employment governed by foreign law

For the purposes of this Act it is immaterial whether the law which (apart from this Act) governs any person's employment is the law of the United Kingdom, or of a part of the United Kingdom, or not.

Industrial tribunal proceedings

290 General provisions as to conciliation

The provisions of section 133(2) to (6) of the Employment Protection (Consolidation) Act 1978 (general provisions as to functions of conciliation officers) have effect in relation to industrial tribunal proceedings, and claims which could be the subject of industrial tribunal proceedings, arising out of a contravention or alleged contravention of any of the following provisions of this Act—

- (a) section 64 (right of trade union member not to be unjustifiably disciplined);
- (b) section 137 or 138 (refusal of employment or service of employment agency on grounds related to union membership);
- (c) section 146 (action short of dismissal on grounds related to union membership or activities);
- (d) section 168, 169 or 170 (time off for trade union duties and activities);
- (e) section 174 (unreasonable exclusion or expulsion from union where employment subject to union membership agreement);
- (f) section 188 (failure to consult trade union representatives on proposed redundancies);
- (g) section 190 (entitlement under protective award).

291 Right of appeal from industrial tribunal

- (1) An appeal lies to the Employment Appeal Tribunal on any question of law or fact arising from a decision of, or arising in proceedings before, an industrial tribunal under section 174 (right not to be unreasonably excluded or expelled from trade union).
- (2) An appeal lies to the Employment Appeal Tribunal on any question of law arising from a decision of, or arising in proceedings before, an industrial tribunal under any other provision of this Act.
- (3) No other appeal lies from a decision of an industrial tribunal under this Act; and section 11 of the [1992 c. 53.] Tribunals and Inquiries Act 1992 (appeals from certain tribunals to High Court or Court of Session) does not apply to proceedings before an industrial tribunal under this Act.

Other supplementary provisions

292 Death of employee or employer

- (1) This section has effect in relation to the following provisions so far as they confer rights on employees or make provision in connection therewith—
- (a) sections 146 to 151 (action short of dismissal taken on grounds related to union membership or activities);
 - (b) sections 168 to 173 (time off for trade union duties and activities);
 - (c) sections 188 to 198 (procedure for handling redundancies).

(2) Where the employee or employer dies, tribunal proceedings may be instituted or continued by a personal representative of the deceased employee or, as the case may be, defended by a personal representative of the deceased employer.

(3) If there is no personal representative of a deceased employee, tribunal proceedings or proceedings to enforce a tribunal award may be instituted or continued on behalf of his estate by such other person as the industrial tribunal may appoint, being either—

(a) a person authorised by the employee to act in connection with the proceedings before his death, or

(b) the widower, widow, child, father, mother, brother or sister of the employee.

In such a case any award made by the industrial tribunal shall be in such terms and shall be enforceable in such manner as may be prescribed.

(4) Any right arising under any of the provisions mentioned in subsection (1) which by virtue of this section accrues after the death of the employee in question shall devolve as if it had accrued before his death.

(5) Any liability arising under any of those provisions which by virtue of this section accrues after the death of the employer in question shall be treated for all purposes as if it had accrued immediately before his death.

293 Regulations

(1) The Secretary of State may by regulations prescribe anything authorised or required to be prescribed for the purposes of this Act.

(2) The regulations may contain such incidental, supplementary or transitional provisions as appear to the Secretary of State to be necessary or expedient.

(3) Regulations under this section shall be made by statutory instrument which shall be subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

294 Reciprocal arrangements with Northern Ireland

(1) If provision is made by Northern Ireland legislation for purposes corresponding to the purposes of any provision of this Act re-enacting a provision of the [1975 c. 71.] Employment Protection Act 1975 or the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978, the Secretary of State may, with the consent of the Treasury, make reciprocal arrangements with the appropriate Northern Ireland authority for co-ordinating the relevant provisions of this Act with the corresponding Northern Ireland provisions so as to secure that they operate, to such extent as may be provided by the arrangements, as a single system.

(2) The Secretary of State may make regulations for giving effect to any such arrangements.

(3) The regulations may make different provision for different cases and may contain such supplementary, incidental and transitional provisions as appear to the Secretary of State to be necessary or expedient.

(4) The regulations may provide that the relevant provisions of this Act shall have effect in relation to persons affected by the arrangements subject to such modifications and adaptations as may be specified in the regulations, including provisions—

(a) for securing that acts, omission and events having any effect for the purposes of the Northern Ireland legislation have a corresponding effect for the purposes of the relevant provisions of this Act (but not so as to confer a right to double payment in respect of the same act, omission or event, and

(b) for determining, in cases where rights accrue both under the relevant provisions of this Act and under the Northern Ireland legislation, which of this rights is available to the person concerned.

(5) In this section “the appropriate Northern Ireland authority” means such authority as is specified in that behalf in the Northern Ireland legislation.

(6) Regulations under this section shall be made by statutory instrument which shall be subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

Interpretation

295 Meaning of “employee” and related expressions

(1) In this Act—

- “contract of employment” means a contract of service or of apprenticeship,
- “employee” means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) a contract of employment, and
- “employer”, in relation to an employee, means the person by whom the employee is (or, where the employment has ceased, was) employed.

(2) Subsection (1) has effect subject to section 235 and other provisions conferring a wider meaning on “contract of employment” or related expressions.

296 Meaning of “worker” and related expressions

(1) In this Act “worker” means an individual who works, or normally works or seeks to work—

(a) under a contract of employment, or

(b) under any other contract whereby he undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract who is not a professional client of his, or

(c) in employment under or for the purposes of a government department (otherwise than as a member of the naval, military or air forces of the Crown) in so far as such employment does not fall within paragraph (a) or (b) above.

(2) In this Act “employer”, in relation to a worker, means a person for whom one or more workers work, or have worked or normally work or seek to work.

297 Associated employers

For the purposes of this Act any two employers shall be treated as associated if—

(a) one is a company of which the other (directly or indirectly) has control, or

(b) both are companies of which a third person (directly or indirectly) has control;

and “associated employer” shall be construed accordingly.

298 Minor definitions: general

In this Act, unless the context otherwise requires—

- “act” and “action” each includes omission, and references to doing an act or taking action shall be construed accordingly;
- “contravention” includes a failure to comply, and cognate expressions shall be construed accordingly;
- “dismiss”, “dismissal” and “effective date of termination”, in relation to an employee, shall be construed in accordance with section 55 of the [1978 c. 44.] Employment Protection (Consolidation) Act 1978;
- “post” means a postal service which—
 - (a) is provided by the Post Office or under a licence granted under section 68 of the [1981 c. 38.] British Telecommunications Act 1981, or
 - (b) does not by virtue of an order made under section 69 of that Act (suspension of postal privilege) infringe the exclusive privilege conferred on the Post Office by section 66(1) of that Act;
- “tort”, as respects Scotland, means delict, and cognate expressions shall be construed accordingly.

Jurisprudența altor state

Spania

Incapacidad laboral. Recurso de casación para la unificación de doctrina

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a cinco de Octubre de dos mil siete.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada de la Administración D^a Rosario Leva Esteban en nombre y representación

de INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL contra la sentencia dictada el 28 de junio de 2006 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en recurso de suplicación núm. 1984/2005, interpuesto contra la sentencia de fecha 29 de noviembre de 2004, dictada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, en autos núm. 544/04, seguidos a instancias de D. Marcelino contra INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL sobre incapacidad laboral.

Ha comparecido en concepto de recurrido D. Marcelino , representado por la Letrada D^a Mariona Castellana Aregall.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. GONZALO MOLINER TAMBORERO

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 29 de noviembre de 2004 el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

1º) El demandante Marcelino , nacido el día 12.03.45 y provisto de DNI nº NUM000 , figura afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta en el régimen general por su actividad profesional habitual como conductor de camión, y acredita el período de cotización necesario para tener derecho a las prestaciones de invalidez.

2º) El demandante inició la situación de incapacidad temporal el día 30.01.03, y el día 16.03.04 se le extendió el alta con una propuesta de incapacidad permanente.

3º) Tras haber sido examinado por la Unidad de Valoración Médica de Incapacitados el día 16.3.04, por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social del día 03.05.04, se declaró la parte actora en situación de incapacidad permanente total. Las lesiones reconocidas fueron:

"Saos de carácter grave con criterios de epoc, moderado. Angor de esfuerzo actualmente estabilizado con tratamiento CFII de la NYHA".

4º) Contra esta resolución se interpuso una reclamación previa, con la que se agotaba la vía administrativa, que fue desestimada.

5º) La base reguladora de la prestación es de 995,63 euros al mes por la invalidez y la fecha de efectos de 16.03.04.

6º) El demandante padece: "Saos de carácter grave con criterios de epoc. moderado. Angor de esfuerzo actualmente estabilizado con tratamiento CFII de la NYHA".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Desestimar la demanda presentada por Marcelino contra INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y absolver a la entidad gestora de todas las peticiones de la demanda."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Marcelino ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 28 de junio de 2006 , en la que consta el siguiente fallo: "Que estimando en parte el recurso de suplicación interpuesto por Marcelino contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona en los autos seguidos con el nº 544/04, a instancia de Marcelino contra el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, debemos revocar y revocamos en parte dicha resolución y, en consecuencia, estimando en parte la demanda, fijamos como base reguladora de la prestación por invalidez permanente total reconocida la suma de 1.140,47 euros."

TERCERO.- Por la representación de INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal el 25 de septiembre de 2006, en el que se alega infracción por interpretación errónea del *art. 222 de la Ley General de la Seguridad Social* y la infracción por no aplicación del *art. 140.4 del citado cuerpo legal, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio* . Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada el 27 de julio de 2005 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Rec.- 584/05).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 19 de marzo de 2007 se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte demandada para que formalice su impugnación en el plazo de diez días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 27 de septiembre de 2007.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- El presente recurso de casación para la unificación de doctrina tiene por objeto determinar si en la base reguladora de la prestación reconocida por invalidez permanente deben computar las bases mínimas o por el contrario las bases sobre las que el INEM hubiera debido cotizar por desempleo, por el período en que el trabajador estuvo percibiendo prestaciones por IT- Desempleo durante el período posterior a la extinción del contrato de trabajo producido cuando el trabajador se hallaba en situación de incapacidad temporal, con prestación de pago directo a cargo del INSS. Todo ello sobre la base de lo dispuesto en el *art. 221.1 LGSS* .

2.- La sentencia recurrida, dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de fecha 28 de junio de 2006 en las presentes actuaciones declaró el derecho del trabajador a que la base reguladora de la prestación que le había sido reconocida por el INSS le fuera calculada tomando las bases por las que el INEM hubiera debido cotizar, al decir de la sentencia, por el período posterior a la extinción de su contrato de trabajo producida mientras el trabajador se hallaba en situación de IT, revocando así la decisión del INSS que le había reconocido aquella prestación tomando en consideración para dicho período las bases mínimas.

3.- El INSS ha recurrido dicha resolución con la pretensión de que se mantenga su primera decisión y se revoque la sentencia recurrida por considerarla no acomoda a derecho, aportando como sentencia de contraste para justificar la contradicción legalmente exigida como requisito de admisión del presente recurso la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de fecha 27 de julio de 2005 (rec.- 584/05) en la que interpretó la normativa vigente en el sentido de entender que en la situación de IT- Desempleo cuando la extinción del contrato de trabajo se ha producido en situación de IT no existe obligación de cotizar por el INEM y la base reguladora correspondiente a dicho período habría de computar sobre las bases mínimas.

4.- Las dos sentencias contemplan situaciones sustancialmente iguales en relación con el cálculo de la base reguladora de una prestación de invalidez permanente, y en relación con trabajadores que se hallaban en la misma situación pues en ambos casos se reclamaba la integración del mismo período de cálculo con cotizaciones teóricas por desempleo, habiéndose llegado por las sentencias comparadas a soluciones diferentes; todo lo cual hace necesario admitir el presente recurso para dar a la cuestión planteada la solución unificada que proceda de conformidad con la legislación aplicable que en ambos casos es la misma; razones por la que procede admitir el presente recurso al reunir las exigencias requeridas por el *art. 217 de la LPL* , sin que las manifestaciones de la recurrida en su escrito de impugnación tengan relevancia suficiente para descartar esta identidad de situaciones manifiesta.

SEGUNDO.- 1.- El recurso del INSS se instrumenta al amparo de lo dispuesto en el *art. 22 de la Ley de Procedimiento Laboral* denunciando la aplicación indebida por parte de la sentencia que se recurre de lo dispuesto en el *art. 22.1 de la LGSS* en relación con las previsiones del *art. 140.4 de la misma Ley* para sostener que de ninguno de dichos preceptos se desprende que por el período reclamado haya de cotizar el INEM en la situación que se contempla ni por lo tanto hayan de tomarse en consideración unas cotizaciones no producidas ni establecidas legalmente, constituyendo argumento sustancial del recurrido en relación con este problema el que sostiene que esa interpretación del *art. 222.1 LGSS* hace de mejor condición a quien

después de la IT pasa a percibir prestaciones por desempleo y de ahí a la invalidez de quien pasa directamente a la situación de invalidez desde la situación de IT.

2.- La solución a este problema ya la dio esta Sala por medio de su sentencia de unificación dictada con fecha 5 de julio de 2007 (rec.- 689/06) en la cual se resolvió una cuestión idéntica a la actual, y lo hizo partiendo del texto del *art. 222.1 de la LGSS* en la redacción que le dio el *art. 34.1 de la Ley 24/2001*, según la cual "cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal y durante la misma se extinga su contrato, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el *apartado 1 del art. 208* y a percibir, si reúne los requisitos necesarios la prestación por desempleo contributivo que le corresponda de haberse iniciado la percepción de la misma en la fecha de extinción del contrato de trabajo, o el subsidio por desempleo", añadiendo que "en todo caso, se descontará del período de percepción de la prestación como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de extinción del contrato de trabajo", y que "la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social...asumiendo en este caso la aportación que corresponde al trabajador en su totalidad por todo el período que se descuenta como consumido"

Como ya se dijo en la sentencia anterior, aunque el texto legal no es fácilmente inteligible, de él se pueden deducir las dos siguientes situaciones que inciden sobre el problema aquí debatido, a saber: la del trabajador que, estando en situación de incapacidad temporal ve extinguido su contrato de trabajo y permaneciendo en tal situación no pasa en momento alguno a percibir prestaciones por desempleo, y la del trabajador que, estando en la misma situación, ve extinguida su IT y, por reunir las exigencias legales, pasa a percibir prestaciones por desempleo. El texto legal se limita a decir respecto del primer supuesto que percibirá las prestaciones por IT en la cuantía correspondiente a las prestaciones por desempleo, pero a a partir de su segundo apartado se refiere necesariamente a la segunda situación pues, aunque utiliza la expresión "en todo caso", claramente se aprecia que cuando dispone que "se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo, como ya consumido el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de extinción del contrato de trabajo", se está refiriendo sólo y en exclusiva a quien después de la situación de IT pasa a la de desempleo. Y lo mismo se debe afirmar del apartado tercero cuando dispone que "la entidad gestora de las prestaciones por desempleo efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el *párrafo b) del apartado 1 del art. 206 ...*" en tanto en cuanto la cotización por desempleo por parte de la Entidad Gestora sólo está prevista para quienes se hallen en situación legal de desempleo y en nuestro caso sólo lo puede estar quien desde la IT ha pasado a percibir prestaciones de tal naturaleza pero no quien -como el aquí demandante alcanzó nunca tal situación legal por haberse pasado de IT a IPT directamente.

En definitiva, aunque de una lectura superficial del precepto pudiera deducirse que las previsiones del *art. 221.1 LGSS* son aplicables a todas las situaciones de IT-Desempleo, la realidad es que este precepto sólo ha contemplado en su totalidad la situación de quien desde la IT pasa posteriormente a causar derecho a prestaciones por desempleo, dejando sin expresa regulación - salvo para decir que la prestación de IT se percibirá en la cuantía del desempleo- la situación de quien desde su situación de IT pasa a Invalidez Permanente.

3.- Al no disponer el precepto qué ocurre con el trabajador del primer grupo, o sea, del trabajador que no pasa de la situación de IT a la de desempleo, sino - como en este caso ocurre - directamente desde la situación de IT a la de Invalidez Permanente, el problema que se plantea es el de decidir si en la base reguladora de la prestación por invalidez permanente debió computarse aquel período sobre las bases mínimas como sostuvo el INSS y la sentencia de contraste en aplicación de las previsiones generales que se contienen en el *art. 140-4 de la LGSS* puesto que no se produjo durante el mismo ninguna cotización, o si, por el contrario durante aquel período de IT debió cotizar el INEM como si el interesado estuviera percibiendo prestaciones por desempleo puesto que durante ese período percibió la IT en la cuantía correspondiente a la prestación por desempleo.

La solución con la literalidad de la Ley y de acuerdo con la intención manifestada por el legislador en la propia exposición de motivos de la *Ley 24/2001 que introdujo la nueva redacción del art. 222.1* permite concluir que lo que se pretendió fue reducir los costes que en materia de prestaciones y cotizaciones relacionadas con la prestación por desempleo recaían sobre todo el sistema de la Seguridad Social, y que, por lo tanto, lo que se quiso establecer sin decirlo expresamente es que quien percibiera prestaciones por IT en pago directo por no existir empresa obligada a cotizar, salvo en el caso en que después pasara a percibir prestaciones por desempleo, las percibiera como si fueran prestaciones de desempleo pero sin cotización. A partir de dicha regulación, la consecuencia natural es que para el cálculo de la base reguladora de una invalidez subsiguiente a aquella IT-Desempleo se computen las bases mínimas conforme al *art. 140.4 LGSS* en tanto en cuanto no sería aplicable a esa situación la doctrina del paréntesis de conformidad con la doctrina de esta Sala apreciable entre otras en SSTs 1-10-2002 (rec.- 3666/01) y 11-12-2002 (rec.- 649/02), ni podrían computarse cotizaciones inexistentes.

4.- Esta Sala, como ya dijo en la precitada sentencia anterior, estima, de acuerdo con la posición del INSS y con la defendida en el recurso por el Ministerio Fiscal que la situación del trabajador que ve extinguido su contrato de trabajo hallándose en situación de IT y que desde esta situación pasa a percibir prestaciones por invalidez permanente no es la misma, a los efectos que nos ocupan, que la de quien desde aquella situación de IT pasa, por haber sido dado de alta médica, a percibir las prestaciones por desempleo que todavía le pudieran corresponder; en efecto, aunque en ambos casos el punto de partida es el mismo - una situación de incapacidad temporal para trabajar incompatible con el trabajo - en el primero de los supuestos se trata de una incapacidad nacida como temporal pero que se prolonga en incapacidad permanente y por lo tanto afecta a un trabajador a quien en ningún momento se le exigió que acreditara reunir las condiciones para percibir prestaciones por desempleo -*art. 207 LGSS* - y de quien el legislador presume que nunca estuvo en condiciones de pasar a tal situación en cuanto que esta última requiere como elemento sustancial que el interesado se halla en condiciones de trabajar: era desde el principio una persona incapacitada para trabajar y por ello para solicitar prestaciones por desempleo; por el contrario, en el segundo de los casos el trabajador inicialmente incapacitado para trabajar y a quien luego se le da el alta y acredita estar en condiciones para trabajar y percibir prestaciones por desempleo, es un trabajador de quien se puede presumir que durante la incapacidad temporal ya era un desempleado que ocasionalmente era incapaz, y por lo tanto sus situaciones real era la de un trabajador capacitado para trabajar y materialmente en desempleo aunque en realidad no pudiera trabajar ni percibir estas prestaciones por razón de la enfermedad. En tales circunstancias, el que a uno se le nieguen las cotizaciones por un desempleo que no llegó a generar ni en acto ni en potencia, mientras que al segundo se le reconozcan porque tenía dicha condición por lo menos en potencia no parece carente de justificación desde el *punto de vista constitucional*. Son dos situaciones lo suficientemente diferenciadas para estimar que la diferencia de trato que da a la una y a la otra se halla justificada desde el principio de igualdad del *art. 14* de la Constitución, sin que tampoco pueda considerarse contraria a las previsiones del *art. 41* de la Constitución como sostiene la sentencia de contraste, si se tiene en cuenta que es al legislador al que le corresponde determinar el nivel de prestaciones que debe garantizar a los ciudadanos y su suficiencia, dado el carácter prestacional de aquella previsión, cual el Tribunal Constitucional ha dicho de forma reiterada - por todas SSTC^o 68/1982, 65/1987, 189/1987 o 70/1991 -, y a los Jueces y Tribunales aplicar esta legalidad *constitucional en la forma y medida en que el legislador la ha establecido como dispone el art. 117.3* de la propia Constitución, siempre que no contradigan, como se ha dicho, el principio de no discriminación o de trato desigual injustificado.

TERCERO.- En definitiva, el recurso del INSS en este caso aparece como completamente justificado y acomodado a derecho de conformidad con la anterior interpretación de la Sala, lo que conduce a la necesidad de estimar su recurso para casar y anular la sentencia recurrida, con la consecuencia obligada de dictar una sentencia acomodada a la buena doctrina unificada, con todas las consecuencias establecidas en el *art. 226.2 de la LPL* para esta situación.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL contra la sentencia dictada el 28 de junio de 2006 por la

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña , en recurso de suplicación núm. 1984/2005, la que casamos y anulamos; y, resolviendo en términos de suplicación el recurso de tal naturaleza interpuesto en su día ante la Sala de lo Social de Cataluña debemos confirmar como confirmamos la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, con la consiguiente desestimación del recurso interpuesto en su día contra dicha sentencia por el demandante. Sin costas.

Devuélvase las actuaciones al Organismo Jurisdiccional correspondiente ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Gonzalo Moliner Tamborero hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

Impugnación de honorarios de letrado. La fijación de honorarios se rige por las previsiones contenidas en el art. 233 de la LPL. Recurso de casación para la unificación de doctrina

HECHOS

PRIMERO.- 1.- Por sentencia de fecha 7 de febrero de 2007 dictada en las presentes actuaciones se desestimó el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa Distribuidora Internacional de Alimentación S.A., condenando al recurrente al pago de las costas causadas.

2.- Por providencia de 10 de julio de 2007 se fijaron los honorarios del Letrado de la parte recurrida en la cantidad de 610 euros, y tal decisión ha sido impugnada por dicho Letrado, por entender que conforme a las reglas que rigen los honorarios del Colegio de Abogados de Madrid le correspondía una cantidad superior.

SEGUNDO.- En el traslado del escrito de impugnación de honorarios la parte recurrida en casación se opuso al incremento de aquellos honorarios alegando que en esta materia prevalece lo previsto en el *art. 233 LPL* y la discrecionalidad judicial en la fijación de los mismos dentro de los márgenes legales.

RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

UNICO.- 1.- La parte que impugna los honorarios que se han fijado por providencia judicial anterior argumenta sus alegaciones sobre la existencia de unos criterios interprofesionales que avalan la mayor cuantía por ella reclamada, pero no tiene en cuenta que aquellos criterios sobre cobro de honorarios han de respetar la normativa laboral existente en relación con ellos cuando se trata de percibirlos a costa de la otra parte litigante, y en concreto las previsiones contenidas en el *art. 233 de la Ley de Procedimiento Laboral* , que en este punto fija un límite máximo cuando se trata de fijar el montante de los mismos cuando se trata del recurso de casación.

2.- Aquella limitación legal condiciona la decisión de la Sala sin exigir que la cuantía a fijar sea la correspondiente al máximo allí previsto, sino que respetando el mismo juega la discrecionalidad de la misma en la fijación de la cuantía que considere acomodada a la actuación en el recurso de la parte que los ha de percibir, habiéndose dictado pronunciamientos en este sentido cual el que se recoge en el Auto de 29-6-2001 (rec.- 2492/99) en el sentido de que "la existencia de esta norma especial de la ley de procedimiento laboral, que constituye una excepción al principio de gratuidad imperante tradicionalmente en tal proceso, aunque con las limitaciones antes indicadas en materia de honorarios de letrado, hace que no rija en la esfera del orden jurisdiccional laboral, ni las normas supletorias de derecho civil, ni tampoco las orientadoras del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. Existe, si, cuando el proceso llega a la fase final de la sentencia, resolutoria del recurso de casación, un tope relativo a la condena máxima -150.000 ptas.- de honorarios del letrado de la parte vencedora, dejando a la "discrecionalidad", de la Sala sentenciadora fijar el importe concreto de dichos honorarios con el límite indicado; determinación que la Sala habrá, lógicamente, de realizar conforme a

parámetros razonables, como complejidad y atención al asunto, esfuerzo empleado, incidentes sobrevenidos, etc. ..."

3.- De conformidad con tales argumentos se impone desestimar la impugnación de honorarios llevada a cabo por el Letrado que la formuló, con el consiguiente mantenimiento de la cuantía establecida para los mismos en la providencia impugnada.

LA SALA ACUERDA:

Se desestima la impugnación de honorarios llevada a cabo por la representación de la demandante en las presentes actuaciones, con la consiguiente confirmación de la providencia impugnada de fecha 10 de julio de 2007.

HECHOS

PRIMERO.- Por la representación procesal del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), recurrente en casación para unificación de doctrina, se ha interpuesto recurso de súplica contra el auto dictado por esta Sala en fecha 26 de junio de 2007, por el que se había acordado poner fin al trámite del Recurso de casación unificadora núm. 1844/07, que la referida recurrente tenía anunciado contra sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el recurso de suplicación 1688/2005. Se ha dado traslado de la súplica a la parte recurrida en casación, y transcurrido el plazo concedido, no ha hecho manifestación alguna.

SEGUNDO.- En el escrito de preparación del recurso de casación unificadora, la recurrente manifiesta que "comparece en el recurso contra Sentencia núm. 1688/05", que por otro lado, es el mismo dato que figura en el encabezamiento de la sentencia de la Sala de lo Social antes referida, apareciendo también en la primera hoja, que se trata de la sentencia nº 540/07, que corresponde al recurso de suplicación núm. 168/05. Al presentar el INSS su escrito de formalización contra la sentencia dictada en el recurso de suplicación núm. 168/05, se produjo un error que condujo a dar un nuevo número de recurso de casación para unificación de doctrina (recurso núm. 1754/07), acordándose por Diligencia de Ordenación de 6-11-06 unir dicho recurso al núm. 1844/07.

RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

UNICO.- Nuestro Auto de fecha 26 de junio de 2007, que ahora es impugnado en súplica, se dictó con base en que la parte recurrente en casación no había interpuesto el recurso de casación para la unificación de doctrina, habiendo transcurrido en exceso el término del emplazamiento, por lo que era procedente cumplir lo dispuesto en el *art. 221.1 de la Ley de Procedimiento Laboral* . Ello no obstante, posteriormente ha quedado acreditado que la parte recurrente formalizó en tiempo su recurso de casación unificadora, habiendo padecido error material en el número del recurso de suplicación, que procede rectificar, al amparo del *art. 267 de la LOPJ* y *art. 214 del la LEC*, pues por un lado aparece el rec. núm. 1688/05 , y por otro, el núm. 168/05, como se ha descrito en los hechos anteriormente relatados. Por todo ello, debe estimarse el recurso de súplica interpuesto, dejando sin efecto lo acordado en nuestro auto de 26 de junio de 2007 , y proseguir la tramitación del recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por la representación procesal del INSS.

LA SALA ACUERDA:

Estimar el recurso de súplica interpuesto por la representación procesal del INSS, y dejando sin efecto lo acordado en auto de esta Sala de fecha 26 de junio de 2007, proseguir la tramitación del recurso de casación unificadora interpuesto en su día por el INSS.

Italia

DIRITTO DEL LAVORO⁶²1 Diritti sindacali.

Nella materia delle libertà sindacali, la sentenza n. **10624**, intervenendo in tema di sciopero, ha delineato i limiti della condotta datoriale per la sostituzione dei dipendenti aderenti all'astensione dal lavoro, bilanciando l'esplicazione del diritto di iniziativa economica dell'imprenditore, costituzionalmente garantito (art. 41 Cost.), con il diritto di sciopero.

In particolare, la Corte ha ribadito che il datore di lavoro conserva il diritto di continuare a svolgere legittimamente la propria attività aziendale purché, in concomitanza con l'astensione in atto dei dipendenti, non superi i limiti normativamente previsti, come avviene con il contingente affidamento delle mansioni svolte dai lavoratori in sciopero a dipendenti non partecipanti all'astensione dal lavoro, in violazione di norme di legge o collettive (nella specie, la sostituzione dei lavoratori aderenti allo sciopero era stata attuata mediante assegnazione ad altri dipendenti di ore di lavoro supplementari, non consentite alla stregua di specifica previsione di accordi aziendali in materia di orario lavorativo).

Con particolare riferimento ai diritti sindacali dei **lavoratori appartenenti alle minoranze linguistiche** del Trentino-Alto Adige, la Corte, con la sentenza n. 10848, ha escluso – in seguito all'esito del referendum abrogativo relativo all'art. 19 dello Statuto dei lavoratori – che il nuovo quadro normativo abbia inciso riduttivamente sulle norme di tutela delle predette minoranze linguistiche (le quali norme hanno sancito l'equiparazione delle confederazioni maggiormente rappresentative tra i lavoratori appartenenti a tali minoranze alle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale).

2 Costituzione del rapporto di lavoro.

Il bando di concorso indetto, nell'ambito dei rapporti di lavoro regolati dal diritto privato, per l'assunzione, la promozione o il riconoscimento di determinati trattamenti o benefici a favore del personale all'esito di determinate procedure selettive, costituisce un'offerta contrattuale al pubblico (ovvero ad una determinata cerchia di destinatari potenzialmente interessati), caratterizzata dal fatto che l'individuazione del soggetto o dei soggetti, tra quelli che con l'iscrizione al concorso hanno manifestato la loro adesione e che devono ritenersi concretamente destinatari e beneficiari della proposta, avverrà per mezzo della stessa procedura concorsuale e secondo le regole per la medesima stabilite. Pertanto, il datore di lavoro è tenuto a comportarsi con correttezza e secondo buona fede, nell'attuazione del concorso, così come nell'adempimento di ogni obbligazione contrattuale, con individuazione della portata dei relativi obblighi correlata, in via principale, alle norme di legge sui contratti e sulle inerenti obbligazioni contrattuali e agli impegni assunti con l'indizione del concorso, con la conseguenza che, in caso di loro violazione, incorre in responsabilità contrattuale per inadempimento esponendosi al relativo risarcimento del danno in favore del lavoratore che abbia subito la lesione del suo diritto conseguente all'espletamento della procedura concorsuale (sentenza n. **9049**).

Sulla possibilità di **costituzione di rapporti di lavoro a termine**, la Corte, con la sentenza a Sezioni Unite n. **4588**, ha riconosciuto in favore delle associazioni sindacali la legittimazione ad estendere, in sede di contrattazione collettiva, il campo di applicabilità delle ipotesi legali di contratti a tempo determinato, attraverso l'individuazione di nuove ipotesi.

In particolare, con riferimento alla materia riguardante l'assunzione a termine di ufficiali di riscossione esattoriale, si è ritenuto che l'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, che demanda alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare – oltre le fattispecie tassativamente previste dall'art. 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modifiche nonché dall'art. 8-bis d.l. 29 gennaio 1983, n. 17, convertito con modificazioni dalla legge 15 marzo 1983, n. 79 – nuove ipotesi di apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro, configura una vera e propria "delega in bianco" a favore dei sindacati, i quali, pertanto, senza essere vincolati alla individuazione di figure di contratto a termine comunque omologhe a quelle previste per legge, possono legittimare il ricorso al contratto di lavoro a termine per causali di carattere "oggettivo" ed anche – alla stregua di esigenze riscontrabili a livello nazionale o locale – per ragioni di tipo meramente

⁶² Sinteză a activităţii Curtii de Casaţie. Text preluat de pe situl Curtii de Casaţie italiene.

“soggettivo”, consentendo (vuoi in funzione di promozione dell’occupazione o anche di tutela delle fasce deboli di lavoratori) l’assunzione di speciali categorie di lavoratori, costituendo anche in questo caso l’esame congiunto delle parti sociali sulle necessità del mercato del lavoro idonea garanzia per i suddetti lavoratori e per una efficace salvaguardia dei loro diritti.

Così decidendo, le Sezioni Unite hanno risolto un contrasto, insorto nell’ambito della Sezione lavoro, in relazione alla questione dei limiti di operatività della contrattazione collettiva nella materia del contratto a termine.

L’orientamento ora accolto dalle Sezioni Unite era stato in precedenza seguito dalle sentenze n. 17674 del 2002, n. 2866 e n. 14011 del 2004, n. 4862, n. 20858 e n. 26989 del 2005, **n. 1552** del 2006 (in relazione, nella gran parte dei casi, a controversie relative a dipendenti postali). L’indirizzo opposto era stato invece sostenuto, tra le altre, dalle sentenze n. 9163 e n. 18354 del 2003, n. 15331 del 2004, secondo le quali nelle fattispecie alle quali siano applicabili, tenuto conto del periodo lavorativo dedotto in contestazione, l’art. 1 comma secondo, lett. C della legge 18 aprile 1962, n. 230, disciplinante i contratti di lavoro a tempo determinato, e l’art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, al contratto di lavoro è apponibile un termine solo quando l’assunzione abbia luogo per l’esecuzione di un’opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo, aventi carattere straordinario od occasionale (tali dovendosi considerare quelle opere e servizi che, pur potendo consistere in un’attività qualitativamente identica a quella ordinariamente esercitata dall’impresa, ne determinino un incremento particolarmente rilevante, in relazione ad eventi isolati od eccezionali, sì da non poter essere affrontati con la normale struttura organizzativa e produttiva dell’impresa, per quanto efficiente ed adeguatamente programmata), ovvero nelle altre ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva, essendo a carico del datore di lavoro l’onere di provare la sussistenza di tali presupposti nel caso concreto, dovendo in difetto applicarsi la sanzione della conversione del rapporto in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

3 Intermediazione di manodopera.

In tema di **divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro** e nuova disciplina dell’impiego della manodopera negli appalti di opere e servizi (anteriormente alla abrogazione di tale disciplina, prevista dai primi tre commi dell’art. 1 della legge n. 1369 del 1960, ad opera dell’art. 85, comma primo, lettera c), del decreto legislativo n. 276 del 2003, la sentenza **n. 22910** ha chiarito che la nullità del contratto fra committente e appaltatore (o intermediario) e la previsione normativa – secondo cui i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell’imprenditore che ne abbia utilizzato effettivamente le prestazioni – comportano che solo sull’appaltatore (o interponente) gravano gli obblighi in materia di trattamento economico e normativo scaturenti dal rapporto di lavoro nonché gli obblighi in materia di assicurazioni sociali, non potendosi configurare una concorrente responsabilità dell’appaltatore (o interposto) in virtù dell’apparenza del diritto e dell’apparente titolarità del rapporto di lavoro stante la specificità del suddetto rapporto e la rilevanza sociale degli interessi ad esso sottesi.

Così decidendo, le Sezioni Unite hanno composto il contrasto di giurisprudenza insorto in seno alla Sezione lavoro sulla esistenza o meno di una responsabilità dell’appaltatore o intermediario o interposto ovvero datore di lavoro apparente concorrente con quella dell’appaltante o interponente o committente ovvero datore di lavoro reale, in ordine agli obblighi retributivi e contributivi inerenti il rapporto di lavoro in relazione al quale venga accertata la sussistenza di una fattispecie illecita di interposizione nell’appalto di manodopera. A sostegno della conclusione raggiunta, le Sezioni Unite richiamano la chiarezza del dato normativo letterale scaturente dall’ultimo comma del richiamato art. 1 della legge del 1960, il quale, svalutando e superando la fonte negoziale regolatrice del rapporto per assoggettarlo ad una disciplina legale, individua l’effettivo datore di lavoro nel soggetto che in concreto si giova delle energie del prestatore a prescindere da ogni indagine sull’esistenza di accordi fraudolenti fra l’interponente e l’interposto, e richiamano, altresì, una esigenza di coerenza con il generale principio giuslavoristico che esclude in presenza di identiche e contestuali prestazioni lavorative la configurabilità di due diversi rapporti, dovendo invece considerarsi come parte datoriale solo colui che, in concreto, sopporta il rischio economico dell’impresa e dell’organizzazione produttiva nella quale è inserito il prestatore. Mette conto rilevare che la sentenza non si sottrae al compito di rapportare tale interpretazione con la nuova disciplina derivante dall’entrata in vigore d.lgs. n. 276 del 2003, che ha riconosciuto, con gli istituti della somministrazione del lavoro e del distacco del lavoratore, la legittimità della

dissociazione fra titolare e utilizzatore del rapporto lavorativo, con conseguenziale disarticolazione e regolamentazione tra i due soggetti degli obblighi correlati alla prestazione, posto che le Sezioni Unite evidenziano come il principio di effettività conservi una perdurante consistenza giuridica anche nel nuovo regime, nel senso che l'innovazione si pone comunque come un'eccezione insuscettibile di interpretazione estensiva o analogica, tanto che la violazione dei rigidi schemi predisposti dal legislatore produce la configurazione di forme illecite di somministrazione di lavoro quali la somministrazione di lavoro in modo irregolare o il comando nei casi non previsti dalla legge.

4 Modalità di svolgimento del rapporto.

In tema di **distacco del lavoratore**, la sentenza n. **9557** ha affermato che l'interesse alla destinazione del dipendente presso una diversa unità produttiva a fini di formazione professionale non può che essere, per definizione, proprio del datore di lavoro, escludendosi persino l'interesse del "distaccatario"; sicché l'eventuale rifiuto opposto dal lavoratore va rapportato alle finalità perseguite in concreto dal datore di lavoro, in un giudizio di comparazione con le diverse esigenze dedotte dal lavoratore, secondo i principi di correttezza e buona fede. Sempre sulle problematiche concernenti i diritti del prestatore di lavoro nello svolgimento della prestazione, in ordine al rispetto della sua professionalità, si profila degna di menzione, con specifico riguardo al tema sempre più rilevante del c.d. **danno da mobbing**, la sentenza n. **4774**, con la quale è stato chiarito che l'illecito del datore di lavoro nei confronti del lavoratore – consistente nell'osservanza di una condotta protratta nel tempo e con le caratteristiche della **persecuzione finalizzata all'emarginazione del dipendente** – si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti dello stesso datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Il danno alla salute del lavoratore ha fornito occasione per analizzare, ancora una volta, il rapporto tra la responsabilità contrattuale ex art. 2087 cod. civ. e la responsabilità extracontrattuale ex art. 2043 cod. civ.: si è ribadito che il carattere contrattuale dell'illecito e l'operatività della presunzione di colpa stabilita dall'art. 1218 cod. civ. non escludono che la responsabilità dell'imprenditore ex art. 2087 cod. civ., in tanto possa essere affermata in quanto sussista una lesione del bene tutelato che derivi casualmente dalla violazione di determinati obblighi di comportamento, imposti dalla legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche. Ne consegue che la verifica del sinistro non è di per sé sufficiente per far scattare a carico dell'imprenditore l'onere probatorio di aver adottato ogni sorta di misura idonea ad evitare l'evento, atteso che la prova liberatoria a suo carico presuppone sempre la previa dimostrazione, da parte dell'attore, che vi è stata omissione nel predisporre le misure di sicurezza (suggerite dalla particolarità del lavoro, dall'esperienza e dalla tecnica) necessarie ad evitare il danno, e non può essere estesa ad ogni ipotetica misura di prevenzione, venendo altrimenti a configurarsi un'ipotesi di responsabilità oggettiva, che la norma invero non prevede. Ne consegue che il lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, ha l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, e il nesso di causalità tra l'uno e l'altro. E solo quando tali circostanze egli abbia provato incombe al datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno, rimanendo altrimenti quest'ultimo esonerato dall'onere di fornire la prova liberatoria a suo carico (sentenza n. **3650**).

5 Diritto alla qualifica e mansioni.

Connessa alla tematica della devoluzione delle regole del rapporto di lavoro alle associazioni sindacali è la sentenza delle Sezioni Unite n. **25033** che, in tema di diritto alla qualifica, è intervenuta a chiarimento delle problematiche conseguenti al **nuovo sistema di classificazione dei dipendenti postali** introdotto dalla contrattazione collettiva, affermando che quest'ultima – se da una parte deve muoversi all'interno e quindi nel rispetto della prescrizione posta dal primo comma dell'art. 2103 cod. civ. che fa divieto di una indiscriminata fungibilità di mansioni che esprimano in concreto una diversa professionalità, pur confluendo nella medesima declaratoria contrattuale e quindi pur essendo riconducibili alla matrice comune che connota la qualifica secondo la declaratoria contrattuale – è però autorizzata a porre meccanismi convenzionali di mobilità orizzontale prevedendo, con apposita clausola, la fungibilità funzionale fra esse per sopperire a contingenti esigenze aziendali ovvero per consentire la valorizzazione della professionalità potenziale di tutti i lavoratori inquadrati in quella qualifica senza per questo incorrere nella sanzione di nullità del secondo comma della medesima disposizione.

Con riguardo al tema della **corrispondenza fra qualifica e mansioni**, e in particolare nella materia del **demansionamento professionale** subito dal lavoratore nel corso del rapporto contrattuale, le Sezioni Unite, con la sentenza n. 6572, cit., hanno affermato che ai fini dell'individuazione dell'onere probatorio da assolvere in caso di domanda di risarcimento il riconoscimento del diritto del lavoratore al ristoro del danno, biologico o esistenziale, che asseritamente ne deriva – non ricorrendo automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale – non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, sulla natura e sulle caratteristiche del pregiudizio medesimo; mentre il risarcimento del danno biologico è subordinato all'esistenza di una lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accertabile, il danno esistenziale – da intendere come ogni pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare areddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno – va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro dell'operata dequalificazione, frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti l'avvenuta lesione dell'interesse relazionale, effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto) si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno.

Così decidendo, le Sezioni Unite hanno composto il contrasto di giurisprudenza emerso in seno alla Sezione lavoro in ordine alla questione dell'onere probatorio in caso di domanda di risarcimento danni da demansionamento professionale del lavoratore. In particolare la questione rimessa alle Sezioni Unite consisteva nel risolvere l'interrogativo del se, in caso di demansionamento o di dequalificazione, il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, soprattutto di quello c.d. esistenziale, suscettibile di liquidazione equitativa, conseguisse *in re ipsa* al demansionamento, oppure fosse subordinato all'assolvimento, da parte del lavoratore, dell'onere di provare l'esistenza del pregiudizio.

Le Sezioni Unite hanno aderito a quest'ultimo indirizzo ritenendo che – sul presupposto della ricostruzione come contrattuale della responsabilità datoriale riconducibile alla violazione degli obblighi previsti dagli artt. 2103 e 2087 cod. civ. a cui si ricollega la configurazione dell'inadempimento regolato dall'art. 1218 cod. civ. (con conseguente esonero del danneggiato dall'onere della prova sulla sua imputabilità, in relazione al disposto dell'art. 1223 cod. civ.) – dal predetto inadempimento (sanzionato espressamente con l'obbligo di corresponsione della retribuzione) non deriva automaticamente l'esistenza del danno, nel senso che esso non è, immancabilmente, ravvisabile a causa della (mera) potenzialità lesiva della condotta illegittima del datore di lavoro, onde – configurandosi come solo eventuale la produzione del pregiudizio in dipendenza della violazione dei richiamati obblighi – è necessario dimostrarne la sussistenza ed il relativo onere probatorio incombe sul lavoratore danneggiato. Sul piano generale – ricordano le Sezioni Unite – la forma rimediale del risarcimento del danno opera solo in funzione di neutralizzare la perdita sofferta, concretamente, dalla vittima, mentre l'attribuzione ad essa di una somma di denaro in considerazione del mero accertamento della lesione, finirebbe con il configurarsi come "somma castigo", ovvero come una sanzione civile punitiva, inflitta sulla base del solo inadempimento, che, però, non trova corrispondenza e fondamento nel nostro ordinamento giuridico.

Risolta la questione sulla indispensabilità dell'assolvimento dell'onere probatorio da parte del lavoratore, le Sezioni Unite hanno evidenziato come dal suddetto inadempimento datoriale possano discendere una pluralità di conseguenze lesive per il lavoratore medesimo legittimanti il risarcimento del danno, che potrebbe configurarsi, in particolare, nella specie del danno professionale, del danno biologico (o all'integrità psico-fisica) e del danno c.d. esistenziale (ricomprensente il danno all'immagine e alla vita di relazione), in ipotesi anche coesistenti tra loro. In particolar modo, con la sentenza in oggetto si chiarisce la natura delle due ultime voci di danno e, soprattutto, si stabilisce che la relativa prova è riscontrabile anche a mezzo di presunzioni, le quali, anzi, assumono – in questo particolare ambito – un precipuo rilievo.

Nei termini di cui all'orientamento condiviso dalle Sezioni Unite (avuto riguardo, soprattutto, alla sussistenza del riferito onere probatorio incombenente sul lavoratore in ordine ai danni subiti) si erano, peraltro, già espresse, le sentenze della sezione lavoro n. 7905 del 1998, n. 6992 del 2002, n. 8904 e n. 16792 del 2003, n. 10361 e n. 9129 del 2004 e, in ultimo, n. 26666 del 2005.

Altro indirizzo giurisprudenziale, invece, con motivazioni diversamente articolate, aveva ritenuto – contrariamente alla soluzione ora individuata dalle Sezioni Unite – che in materia di risarcimento del danno per attribuzione al lavoratore di mansioni inferiori rispetto a quelle in relazione alle quali era stato assunto, l'ammontare di tale risarcimento poteva essere determinato dal giudice facendo ricorso ad una valutazione equitativa, ai sensi dell'art. 1226 cod. civ., anche in mancanza di uno specifico elemento di prova da parte del danneggiato, in quanto la liquidazione poteva essere operata in base all'apprezzamento degli elementi presuntivi acquisiti al giudizio e relativi alla natura, all'entità e alla durata del demansionamento, nonché ad altre circostanze del caso concreto.

6 Responsabilità del datore di lavoro per infortuni.

Confermando un orientamento già espresso in precedenza (cfr. Cass. n. 5920 del 2004), la Sezione Lavoro con la sentenza n. 4980 ha ribadito i limiti della **responsabilità datoriale in caso di infortunio lavorativo occorso per condotta colposa del prestatore**, affermando che le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, tese ad impedire l'insorgenza di situazioni pericolose, sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso, con la conseguenza che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure venga fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente, per l'imprenditore, all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, la cui condotta può comportare, invece, l'esonero totale del medesimo imprenditore da ogni responsabilità solo quando presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza, necessariamente riferiti al procedimento lavorativo "tipico" ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento.

Mette conto rilevare che il riferimento alla tipicità del modulo organizzativo del procedimento di lavoro esclude ogni esonero di responsabilità in favore del datore, anche in presenza di una condotta colposa del lavoratore, allorché tale modulo comprenda modalità illecite, nel senso che il lavoro si svolge "tipicamente", cioè ordinariamente, secondo procedure che non osservano le norme antinfortunistiche.

7 Estinzione del rapporto.

Quanto alle tematiche connesse alla fase di estinzione del rapporto lavorativo, la sentenza a Sezioni Unite n. 141 ha risolto il contrasto relativo all'annosa questione dell'individuazione dell'onere probatorio circa il c.d. "requisito dimensionale" dell'impresa in caso di impugnativa del licenziamento da parte del lavoratore ai fini dell'ottenimento della tutela reintegratoria (c.d. reale). In particolare, con tale decisione si è affermato che i fatti costitutivi del diritto soggettivo del lavoratore a riprendere l'attività sono esclusivamente l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato e l'illegittimità dell'atto espulsivo, mentre le dimensioni dell'impresa, inferiori ai limiti stabiliti dalla legge, costituiscono, insieme al giustificato motivo del licenziamento, fatti impeditivi del suddetto diritto soggettivo del lavoratore e devono, perciò, essere provati dal datore di lavoro. Con l'assolvimento di questo onere probatorio il datore dimostra che l'inadempimento degli obblighi derivatigli dal contratto di lavoro non è a lui imputabile e che, comunque, il diritto del lavoratore a riprendere il suo posto non sussiste, con conseguente necessità di ridurre il rimedio esercitato dal lavoratore al risarcimento pecuniario. L'individuazione di siffatto onere probatorio a carico del datore di lavoro persegue, inoltre, la finalità di non rendere troppo difficile l'esercizio del diritto del lavoratore, il quale, a differenza del datore di lavoro, è privo della "disponibilità" dei fatti idonei a provare il numero dei lavoratori occupati nell'impresa.

Meritevole di essere ricordata la sentenza n. 3876 con cui è stata affermata la legittimità del **licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento** qualora sia risultato provato, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente – ed a lui imputabile – in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, avuto riguardo al confronto dei risultati dati globali riferito ad una media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione.

In materia di licenziamenti collettivi, la sentenza n. 9888 ha chiarito che, ove il datore di lavoro che procede alla riduzione del personale ai sensi dell'art. 24 della legge n. 223 del 1991 intenda sopprimere un reparto della

sua impresa, non può limitare la **scelta dei lavoratori da porre in mobilità** ai soli dipendenti addetti a tale reparto se tali lavoratori sono idonei –per acquisite esperienze e per pregresso e frequente svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda con positivi risultati – ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti.

Di conseguenza, in tali casi, per il criterio di buona fede e correttezza deputato a presiedere la soluzione equilibrata di conflittuali interessi delle parti la scelta dei lavoratori da porre in mobilità non può essere limitata ad un solo reparto ma deve riguardare un ben più esteso numero di dipendenti.

8 Tutela dei diritti sociali.

Nell'ambito della attuazione del generale principio comunitario della equiparazione delle diverse tipologie di lavoro ai fini previdenziali e assicurativi, si segnala la sentenza a Sezioni Unite n. **16749**, affermativa del diritto alla c.d. **mobilità lunga** secondo cui – ai fini del perfezionamento del requisito di ventotto anni di contribuzione nell'assicurazione generale obbligatoria, richiesto per l'ottenimento dello speciale trattamento di disoccupazione da parte dei lavoratori delle grandi aziende in crisi (c.d. mobilità lunga) – possono essere calcolati anche i periodi contributivi maturati presso la gestione previdenziale dei lavoratori autonomi, a prescindere dalla ricongiunzione di tali periodi nella gestione dei lavoratori dipendenti. Pertanto il lavoratore che abbia maturato, alla data del licenziamento, i ventotto anni di contribuzione nelle due diverse gestioni ha diritto alla predetta mobilità *lunga*, che permette allo stesso lavoratore il raggiungimento dei trentacinque anni di contribuzione (mediante computo dei contributi figurativi relativi al periodo in mobilità, ai sensi del nono comma dell'art. 7 della legge n. 223 del 1991) e il conseguimento della pensione di anzianità dalla gestione speciale, previo cumulo dei contributi versati nelle due diverse gestioni e senza onere di domandare la ricongiunzione della posizione contributiva presso la gestione dei lavoratori dipendenti (non ponendosi, quindi, l'ulteriore questione se la domanda di ricongiunzione debba o meno preesistere alla data del licenziamento e restando peraltro esclusa, come chiarito dalle stesse Sezioni Unite, quando non si faccia ricorso alla suddetta ricongiunzione, la possibilità di cumulare nell'assicurazione dei lavoratori dipendenti i contributi versati nelle gestioni speciali dei lavoratori autonomi al fine di ottenere la pensione nella gestione dei lavoratori dipendenti). Così decidendo, le Sezioni Unite hanno composto il contrasto di giurisprudenza insorto in seno alla sezione lavoro in relazione alla questione riguardante sia l'utilizzabilità di contribuzioni accreditate in gestioni diverse ai fini del perfezionamento del requisito di anzianità contributiva previsto per la cosiddetta "mobilità lunga" di cui all'art. 7, settimo comma, della legge n. 223 del 1991, sia la rilevanza, a tal fine, della ricongiunzione dei contributi accreditati nella gestione ordinaria dei lavoratori dipendenti, con particolare riguardo alla determinazione del momento entro il quale la domanda di ricongiunzione deve essere presentata.

In particolare, nella motivazione della sentenza si attesta che il contrasto era fondato sull'emergenza di due filoni giurisprudenziali.

Con quello cronologicamente sviluppatosi per primo – sostenuto nella sentenza n. 8840 del 2002 – era stato rilevato che, ai fini dell'indicato diritto alla mobilità lunga, il requisito dell'anzianità contributiva di ventotto anni avrebbe dovuto essere valutato con esclusivo riferimento alla gestione ordinaria dell'assicurazione obbligatoria I.V.S. per i lavoratori dipendenti, sul presupposto che nelle varie leggi previdenziali l'espressione "assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti" era sempre riferita a fattispecie interessanti esclusivamente gli iscritti alla gestione dei lavoratori dipendenti e che, d'altronde, l'istituto della mobilità lunga era previsto dalla legge in favore di lavoratori iscritti nella gestione; da tale interpretazione conseguiva che i lavoratori iscritti nella gestione ordinaria avrebbero dovuto far valere i ventotto anni nella gestione ordinaria, con ciò intendendosi, peraltro, che in caso di contributi versati in gestioni diverse i medesimi lavoratori avrebbero potuto presentare la domanda di ricongiunzione anche successivamente alla data del licenziamento.

Con altro orientamento delineatosi successivamente – emergente, in prima battuta, dalla sentenza n. 16169 del 2002, poi confortato dalle ulteriori sentenze n. 771 e n. 9007 del 2003, e, perciò, divenuto prevalente – era stato rilevato che la predetta espressione "assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti", contenuta senza altre aggiunte nel citato settimo comma dell'art. 7 della legge n. 223 del 1991, si riferiva anche alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi e non solo a quella ordinaria dei lavoratori dipendenti, con la conseguenza che il lavoratore che avesse maturato i ventotto anni di contribuzione nelle due diverse gestioni aveva diritto alla mobilità lunga, potendo egli raggiungere i trentacinque anni di contribuzione

necessari per il pensionamento nella gestione speciale previo cumulo “pro quota” dei contributi versati nelle due diverse gestioni, ai sensi dell’art. 16 della legge n. 233 del 1990, senza necessità di dover domandare la ricongiunzione della posizione contributiva presso la gestione dei lavoratori dipendenti.

Con la sentenza n. **16749** le Sezioni Unite hanno inteso risolvere il contrasto aderendo al secondo richiamato indirizzo, procedendo alla ricostruzione normativa dell’istituto e ripercorrendo le fasi dell’evoluzione giurisprudenziale che avevano determinato l’insorgenza del contrasto all’interno della sezione lavoro, con l’apporto di ulteriori precisazioni. In particolare, evidenziando la finalità riconducibile all’istituto previsto dal menzionato art. 7, comma settimo, della legge n. 223 del 1991, le Sezioni Unite hanno chiarito che la diversità di disciplina, propria delle singole gestioni del lavoro autonomo e dipendente, relativa all’utilizzazione di contribuzioni afferenti a gestioni diverse ai fini del conseguimento del requisito della pensione di anzianità, non influisce direttamente sull’accesso al beneficio della cosiddetta “mobilità lunga”, in dipendenza dell’autonomia del requisito dei 28 anni, proprio di quest’ultimo, rispetto a quello dei 35 anni richiesto dalla legge per il riconoscimento della pensione di anzianità. Invero, considerato che il prolungamento del trattamento di mobilità è da individuarsi come strumento per il conseguimento, in epoca successiva, della pensione di anzianità, sia nella gestione dei lavoratori dipendenti che in quella degli autonomi, operando sulla base di un proprio distinto presupposto di anzianità contributiva, le Sezioni Unite pervengono alla conclusione che il raccordo fra i vari istituti deve essere operato asserendo che, per concretare questo requisito, le contribuzioni versate in gestioni diverse possono essere utilizzate sia mediante il cumulo dei contributi versati nell’assicurazione per i lavoratori dipendenti con quelli accreditati nella gestione dei lavoratori autonomi, ai fini del conseguimento della pensione erogata da quest’ultima gestione, sia mediante la ricongiunzione dei periodi assicurativi afferenti alle diverse gestioni, con il sistema previsto dall’art. 1 della legge n. 29 del 1979, ai fini dell’attribuzione della pensione erogata dalla gestione lavoratori dipendenti. Così in entrambi i casi, e con i descritti diversi meccanismi, il lavoratore può raggiungere alla data della cessazione del rapporto di lavoro i 28 anni di anzianità contributiva, che consentono, poi, con il periodo di prolungamento dell’indennità di mobilità, di giungere ai 35 anni necessari per la liquidazione della pensione di anzianità. Infine – sempre conformemente all’orientamento prevalente – nella pronuncia delle Sezioni Unite si ribadisce che l’attribuzione del trattamento di pensione è, comunque, soggetta alle regole proprie della gestione che eroga la prestazione per quanto concerne l’utilizzazione dei contributi attinenti a gestioni diverse, puntualizzandosi che, in funzione del perseguimento del diverso fine del prolungamento dell’indennità di mobilità, tale distinzione di regimi non rileva direttamente, perché il requisito dei 28 anni di contribuzione, in ragione della sua autonoma disciplina, può essere raggiunto con le riferite modalità, indipendentemente dall’accertamento della successiva maturazione del diritto a pensione e dell’identificazione. Con riferimento alla dibattuta questione della **rivalutazione delle pensioni e della determinazione della retribuzione pensionabile per gli anni anteriori al 1968**, le Sezioni Unite sono intervenute con le sentenze **nn. 2041, 2042, 2043 e 2631**, affermando il principio secondo cui la tabella C allegata al d.p.r. n. 468/88 (integrata dalla tabella E che la ha sostituita ai sensi del d.l. 29 luglio 1981 n. 402, convertito con la legge 26 settembre 1981 n. 537) indica il valore monetario aggiornato al 1968 della retribuzione settimanale per gli anni precedenti corrispondenti alle marche applicate sulle tessere assicurative allora in uso. Conseguentemente, nell’applicazione, ai sensi dell’art. 3, comma 11, della legge 29 maggio 1982 n. 297, della rivalutazione della retribuzione media settimanale per gli anni precedenti al 1968 deve farsi riferimento all’indice ISTAT del 1968 e non a quello dell’anno di percezione della retribuzione.

Così decidendo, le Sezioni Unite hanno risolto il contrasto, insorto nell’ambito della Sezione Lavoro, in relazione alla questione predetta.

Mette conto ricordare che con l’art. 5 del d.p.r. n. 488 del 1968 il legislatore modificò il sistema delle assicurazioni obbligatorie introducendo, con i commi 1 e 2, il passaggio dal sistema contributivo a quello retributivo e fissando i relativi criteri di calcolo con i commi 3, 4 e 5; con il comma 6, ha poi stabilito, per il caso non fosse stato possibile determinare la retribuzione pensionabile secondo i nuovi criteri, che la stessa avrebbe dovuto essere computata in base ai contributi versati, per il cui valore retributivo doveva farsi riferimento alla tabella C allegata al decreto (poi sostituita dalla tabella E allegata al d.l. 29 luglio 1981 n. 402, convertito con la legge 26 settembre 1981 n. 537).

Successivamente, l’art. 3 della legge n. 297 del 1982 ha introdotto un sistema di rivalutazione automatica e generalizzata, che tiene conto della data di decorrenza della pensione e dell’entità della retribuzione pensionabile.

Tale norma (commi 8 e seguenti), oltre a modificare nuovamente il periodo di riferimento ed altri particolari del metodo di computo della retribuzione pensionabile, ha previsto un sistema di rivalutazione delle retribuzioni di riferimento, ai fini della determinazione della retribuzione pensionabile, con la seguente disposizione dell'undicesimo comma: "la retribuzione media settimanale determinata per ciascun anno solare ai sensi del precedente comma è rivalutata in misura corrispondente alla variazione dell'indice annuo del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria, tra l'anno solare cui la retribuzione si riferisce e quello precedente la decorrenza della pensione".

Alla stregua di tale contesto normativo, numerose decisioni, con riferimento sia alla pensione autonoma a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, sia alla pensione supplementare (spettante dopo il compimento dell'età pensionabile, secondo l'art. 5 della legge 12 agosto 1962 n. 1338, ai soggetti titolari di pensione a carico di un trattamento di previdenza sostitutivo dell'a.g.o. aventi contributi accreditati presso quest'ultima insufficienti per il diritto a pensione autonoma) – cui la legge 23 aprile 1981 n. 155 ha esteso il criterio contabile della pensione autonoma con conseguente applicabilità del sistema di determinazione del valore retributivo delle contribuzioni ex d.p.r. n. 468 del 1988 –, hanno affermato che la rivalutazione prevista dall'art. 3, comma 11, della legge n. 297 del 1982 deve operarsi sugli importi retributivi determinati mediante l'utilizzazione della tabella C allegata al d.p.r. n. 468/88, indipendentemente da ogni altro criterio di indagine, e ciò perché l'art. 5, comma 6, del medesimo d.p.r. impone, quando non sia possibile accertare la retribuzione pensionabile con le regole poste dai precedenti commi (cioè per mezzo di apposita dichiarazione del datore di lavoro) il riferimento alla suddetta tabella, con la conversione degli importi delle marche settimanali nei corrispondenti predeterminati importi di retribuzione (cfr. n. 1825 del 1995; n. 438, n. 5686 e n. 5999 del 1998; n. 13532 del 2001; n. 3194 del 2003). Un diverso orientamento, pur condividendo la premessa della perdurante operatività dell'art. 5 del d.p.r. n. 468/88 anche dopo l'entrata in vigore della legge n. 297 del 1982, ha invece considerato che la tabella C allegata al d.p.r. del 1968 (integrata ma non modificata nei valori monetari dalla tabella E di cui al d.l. n. 402/81 cit.) indica il valore monetario della retribuzione aggiornato al 1968, sicché il meccanismo di rivalutazione così previsto non può operare, per gli anni anteriori al 1968, congiuntamente a quello derivante dall'applicazione dell'art. 3 della legge n. 297 del 1982, pena un abnorme effetto moltiplicativo della rivalutazione in contrasto con la comune *ratio* che ispira i due diversi metodi di aggiornamento delle retribuzioni da porre a calcolo della pensione; conseguentemente, nell'applicazione della rivalutazione della retribuzione media settimanale prevista dalla disposizione da ultimo citata si deve fare riferimento all'indice ISTAT del 1968 e non a quello di percezione della retribuzione (cfr. n. 15879 del 2004).

Quest'ultimo orientamento è stato condiviso dalle Sezioni Unite con le richiamate decisioni (cui si è conformata la sentenza n. **11680** del 2006), in base alla considerazione che la tabella C allegata al d.p.r. del 1968, indicando valori di retribuzione settimanali corrispondenti a quelli correnti nel 1968 e negli anni immediatamente precedenti (come risulta dal raffronto tra l'importo delle marche settimanali e le correlative retribuzioni), consentiva a coloro che andavano in pensione nel 1968 di recuperare la svalutazione monetaria avvenuta negli anni antecedenti (specie nel periodo bellico, anche se il fenomeno della svalutazione monetaria non risultava espressamente valutato): la sovrapposizione a questo meccanismo di adeguamento delle retribuzioni degli anni precedenti ai valori del 1968 di un'autonoma regola di rivalutazione, mediante l'applicazione degli indici ISTAT riferiti agli stessi anni, comporta l'indicato abnorme effetto moltiplicativo, che risulta chiaramente dall'enorme divario fra i valori così calcolati e quelli risultanti dall'applicazione degli stessi indici nell'ipotesi di retribuzioni determinate non in base al valore delle marche applicate sulle tessere assicurative – secondo il sistema di computo di cui all'art. 5, comma 6, del d.p.r. del 1968 – ma, secondo la modalità alternativa prevista dai precedenti commi dello stesso articolo, in base agli importi retributivi risultanti da attestazioni del datore di lavoro (sicché i medesimi fatti costitutivi del diritto – retribuzione e corrispondente contribuzione in un dato periodo – a seconda del modo con cui vengono provati determinerebbero, del tutto irrazionalmente, una base pensionabile assai diversa).

Ne deriva la conclusione che il diverso coordinamento fra le diverse normative si consegue, tenuto conto della comune finalità di adeguamento dei valori monetari della retribuzione da porre a base del calcolo della pensione, per evitare gli effetti della svalutazione monetaria, con la rivalutazione del reddito settimanale di cui alla tabella secondo le variazioni dell'indice ISTAT tra il 1968 e l'anno anteriore al pensionamento.

La sentenza n. **5310** ha chiarito che nel sistema previdenziale le pensioni di vecchiaia e di anzianità (quest'ultima destinata a scomparire, almeno nella denominazione, per i lavoratori i cui trattamenti pensionistici

saranno liquidati esclusivamente con il sistema contributivo, ex art. 1, comma 19, della legge n. 335 del 1995) e l'assegno di invalidità o la pensione di inabilità (legge n. 222 del 1984) costituiscono **prestazioni tra loro non cumulabili**, in quanto tutte riconducibili alla tutela di una situazione di bisogno, effettiva o presunta, sancita dall'art. 38 della Costituzione.

Nella delicata materia della **tutela della salute dei lavoratori**, merita menzione la sentenza n. **13025**, con cui le Sezioni Unite hanno affermato che il premio dovuto dai datori di lavoro in relazione a lavoratori esposti al rischio ambientale di silicosi e asbestosi deve essere calcolato con il computo dell'intera retribuzione: questa, perciò, deve intendersi come comprensiva dei periodi non lavorati, ivi inclusi i periodi di assenza per malattia.

Così decidendo, le Sezioni Unite hanno risolto il contrasto di giurisprudenza, sorto nell'ambito della Sezione Lavoro, in tema di calcolo del premio supplementare di cui all'art. 153 del t.u. n. 1124 del 1965 in favore dei lavoratori esposti al rischio ambientale della silicosi e dell'asbestosi.

Le Sezioni Unite hanno condiviso l'orientamento espresso dalla giurisprudenza di legittimità secondo cui il calcolo del premio supplementare deve intendersi svincolato dall'effettività dell'esposizione e dalla durata dell'attività lavorativa, nell'ambito del periodo in cui il dipendente è stato addetto alla lavorazione morbigena, e pertanto deve tenere in considerazione l'intero salario, inclusi in esso anche gli emolumenti afferenti ai periodi di ferie, congedo e malattia, così conformandosi alle sentenze n. 6602 del 2005 e n. 15865 del 2003.

Per l'orientamento di segno opposto, disatteso dalle Sezioni Unite, il calcolo del premio supplementare deve essere correlato alle giornate lavorative in cui vi è stata reale esposizione al rischio, anche se parziale, e non deve tener conto di tutte le somme comunque erogate agli stessi in conseguenza del rapporto di lavoro così escludendo, dalla base di calcolo, gli emolumenti relativi ai periodi di ferie, congedo e malattia. In tal senso si era espressa Cass. n. 23674 del 2004 che si fondava sul rilievo che il rischio silicotigeno presupponesse una esposizione effettiva e traeva argomenti dalla commisurazione del premio supplementare alla giornata lavorativa, nonché dal significato del termine salario usata nell'art. 153 t.u. del 1965.

Con riferimento all'assicurazione sociale contro gli infortuni sul lavoro, la sentenza n. **12559** ha riconosciuto l'esistenza della c.d. causa violenta all'azione, concentrata nel tempo o anche lenta e progressiva, di fattori presenti nell'ambiente di lavoro (nella specie, si trattava di patologia contratta da lavoratori addetti alla macellazione e lavorazione di carni fresche a causa di virus presenti in alcune proteine degli animali).

In tema di **tutela delle lavoratrici**, le sentenze n. **2027** e n. **2897** hanno affermato che sussiste un'identità di rapporto fondamentale in caso di separate valutazioni riguardanti le indennità di astensione facoltativa e obbligatoria per maternità, correlate al medesimo rischio assicurato, cioè la gravidanza e il parto (mentre tale unitarietà va esclusa con riguardo all'assicurazione contro la disoccupazione involontaria e la tutela previdenziale della maternità, differenti per oggetto e per disciplina).

Pertanto, l'accertamento dei presupposti per la regolare integrazione del requisito contributivo, effettuato ai fini del riconoscimento del diritto all'indennità per l'astensione facoltativa per maternità, spiega efficacia di giudicato anche nel giudizio relativo all'indennità per astensione obbligatoria.

Nella rilevante materia della **assistenza sociale dei soggetti invalidi**, la sentenza n. **2034** ha affermato che ai fini della prova del requisito della incollocazione al lavoro prescritto per il godimento dell'assegno di invalidità per gli invalidi civili, alla stregua di un'interpretazione costituzionalmente orientata della nozione di incollocazione al lavoro, per i soggetti maggiorenni invalidi la regolare frequenza scolastica secondo gli ordinamenti dello Stato è equiparata all'iscrizione nelle liste di collocamento obbligatorio dei disabili, in quanto entrambi i comportamenti dimostrano la volontà di inserirsi convenientemente nel mondo del lavoro.