



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea)

7 noiembrie 2013 *

„Trimitere preliminară — Libera prestare a serviciilor — Detașarea lucrătorilor — Directiva 96/71/CE — Salariul minim — Sume forfetare și contribuția angajatorului la un plan de economii multianual în favoarea salariaților”

În cauza C-522/12,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Bundesarbeitsgericht (Germania), prin decizia din 18 aprilie 2012, primită de Curte la 19 noiembrie 2012, în procedura

Tevfik Isbir

împotriva

DB Services GmbH,

CURTEA (Camera a șaptea),

compusă din domnul J. L. da Cruz Vilaça, președinte de cameră, și domnii G. Arestis și J.-C. Bonichot (raportor), judecători,

avocat general: domnul M. Wathelet,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Isbir, de S. Hermann, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul german, de K. Petersen, de A. Wiedmann și de T. Henze, în calitate de agenți;
- pentru guvernul austriac, de A. Posch, în calitate de agent;
- pentru guvernul polonez, de B. Majczyna și de M. Szpunar, în calitate de agenți;
- pentru guvernul suedez, de C. Stege și de A. Falk, în calitate de agenți;
- pentru guvernul norvegian, de P. Wennerås, în calitate de agent;

* Limba de procedură: germana.

— pentru Comisia Europeană, de F. Bulst și de J. Enegren, în calitate de agenți,
având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,
pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 3 alineatul (1) a doua liniuță litera (c) din Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO 1997, L 18, p. 1, rectificări în JO 2007, L 301, p. 28 și L 310, p. 22, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 29).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Isbir, care lucrează în sectorul curățeniei industriale, pe de o parte, și angajatorul acestuia, DB Services GmbH (denumită în continuare „DB Services”), care este o întreprindere a grupului Deutsche Bahn AG, pe de altă parte, cu privire la elementele care trebuie luate în considerare la stabilirea salariului minim al persoanei în cauză.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Articolul 3 din Directiva 96/71, intitulat „Condiții de muncă și de încadrare în muncă”, prevede la alineatele (1) și (8):

„(1) Statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările:

— prin acte cu putere de lege și acte administrative

și/sau

— prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare în sensul alineatului (8), în măsura în care acestea se referă la activitățile menționate în anexă:

[...]

- (c) salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii;

[...]

În sensul prezentei directive, noțiunea de salariu minim, menționată la alineatul (1) [a doua liniuță] litera (c), este definită de legislația și practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.

[...]

(8) Prin convenții colective sau sentințe arbitrale declarate de generală aplicare se înțelege convențiile colective sau sentințele arbitrale care trebuie respectate de către toate întreprinderile aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora.

[...]”

Dreptul german

AEntG 2007

- 4 Legea privind condițiile de muncă obligatorii în cadrul prestărilor de servicii transfrontaliere (Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen – Arbeitnehmer-Entsendegesetz), în versiunea publicată la 25 aprilie 2007, care a intrat în vigoare la 1 iulie 2007 (denumită în continuare „AEntG 2007”), transpune în dreptul intern german Directiva 96/71, precum și modificările ulterioare ale dreptului Uniunii, în special cele care rezultă din Directiva 2006/123/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 12 decembrie 2006 privind serviciile în cadrul pieței interne (JO L 376, p. 36, Ediție specială, 13/vol. 58, p. 50).
- 5 Articolul 1 din AEntG 2007 cuprinde dispoziții care stabilesc normele de aplicare a convențiilor colective lucrătorilor străini în caz de detașare a lucrătorilor în Germania.

A cincea lege privind înființarea sistemelor de economii

- 6 A cincea lege privind înființarea sistemelor de economii (Fünftes Vermögensbildungsgesetz) din 4 martie 1994 prevede plata de către angajator a unei prestații în bani care permite formarea unui capital în contul lucrătorului.
- 7 Formele de plasament prevăzute de legea menționată sunt, de exemplu, un contract de economisire în valori mobiliare sau în alte participații în capital, cheltuielile unui lucrător referitoare la construirea, achiziționarea, îmbunătățirea sau extinderea unui imobil de locuit, precum și cheltuielile privind un contract de asigurare de viață în capital sau în economii. În acest cadru, lucrătorul în cauză nu poate dispune de prestațiile respective decât în urma unei perioade de blocare de mai mulți ani, care este reglementată diferit în funcție de forma plasamentului.
- 8 Prestațiile care contribuie la formarea capitalului sunt subvenționate de stat, cel puțin pentru anumite forme de plasament.

Convențiile colective

– ETV DB Services Nord

- 9 Convenția colectivă privind remunerația lucrătorilor și a ucenicilor din cadrul DB Services Nord GmbH (Entgelttarifvertrag für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der DB Services Nord GmbH) din 16 decembrie 2004 (denumită în continuare „ETV DB Services Nord”) cuprinde grile de salarizare pentru lucrătorii din domeniul serviciilor aferente imobilelor și circulației.
- 10 ETV DB Services Nord, care urma să fie abrogată la 30 iunie 2007, a fost menținută în vigoare până la 31 martie 2008.
- 11 Remunerația orară prevăzută de ETV DB Services Nord era de 7,56 euro pentru grupa A3.

- 12 Părțile la convenția menționată au prevăzut că, începând de la 1 aprilie 2008, remunerația orară pentru această grupă A3 va fi de 7,90 euro.
- 13 Părțile respective au convenit de asemenea în cadrul negocierilor că, pentru perioada de la 1 iulie 2007 la 31 martie 2008, salariații vor beneficia de două plăți forfetare (denumite în continuare „plățile forfetare pentru lunile august 2007 și ianuarie 2008”), și anume:
- 600 de euro cu titlu de creștere a participării la rezultate, plătiți cu salariul din luna august 2007 și
 - 150 de euro cu titlu de plată specială conjuncturală, plătiți cu salariul din luna ianuarie 2008.
- LohnTV Gebäudereinigung 2004
- 14 Convenția colectivă privind remunerația lucrătorilor salariați din sectorul serviciilor de curățenie industrială (Lohntarifvertrag für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung) din 4 octombrie 2003 (denumită în continuare „LohnTV Gebäudereinigung 2004”) a fost declarată ca fiind de aplicabilitate generală începând de la 1 aprilie 2004.
- 15 Articolul 2 din LohnTV Gebäudereinigung 2004 prevedea o remunerație orară de 7,87 euro.
- 16 Acest regim a încetat să fie în vigoare la 29 februarie 2008.
- TV Mindestlohn Gebäudereinigung
- 17 Convenția colectivă de stabilire a salariilor minime ale lucrătorilor salariați din sectorul serviciilor de curățenie industrială de pe teritoriul Republicii Federale Germania (Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung im der Gebiet Bundesrepublik Deutschland) din 9 octombrie 2007 (denumită în continuare „TV Mindestlohn Gebäudereinigung”) prevedea un salariu minim orar de 8,15 euro pentru salariații care fac parte din categoria corespunzătoare grupei A3.
- 18 Aplicarea TV Mindestlohn Gebäudereinigung a fost prelungită începând de la 1 martie 2008.

Litigiul și întrebările preliminare

- 19 Domnul Isbir este un salariat din sectorul curățeniei industriale care lucrează în Germania pentru DB Services de la 1 ianuarie 2004.
- 20 În temeiul ETV DB Services Nord, acesta a primit o remunerație orară de 7,56 euro până la 31 martie 2008 și de 7,90 euro începând de la 1 aprilie 2008.
- 21 Domnul Isbir a beneficiat, începând de la 1 iulie 2007, de dispozițiile mai favorabile care stabilesc salariile orare din sectorul curățeniei industriale, și anume LohnTV Gebäudereinigung 2004, până la 29 februarie 2008, ulterior TV Mindestlohn Gebäudereinigung, începând de la 1 martie 2008, care au devenit aplicabile tuturor salariaților și angajatorilor din acest sector, inclusiv celor din DB Services.
- 22 Domnul Isbir considera că ar fi trebuit să primească un salariu orar de 7,87 euro, ulterior de 8,15 euro, în loc de 7,56 euro și de 7,90 euro.

- 23 Deși DB Services nu a contestat că în prezent i se aplica LohnTV Gebäudereinigung 2004, ulterior TV Mindestlohn Gebäudereinigung, aceasta a considerat că domnul Isbir primise deja, în realitate, mult mai mult decât salariul orar minim pe care îl solicita, întrucât beneficiase, în perioada în cauză și în temeiul convențiilor colective obligatorii pentru grupul Deutsche Bahn AG, de sume care trebuiau, în opinia acesteia, să fie integrate în acest salariu minim, și anume:
- pe de o parte, plățile forfetare din lunile august 2007 și ianuarie 2008,
 - pe de altă parte, contribuția la formarea capitalului.
- 24 Această problemă a integrării sau a neintegrării acestor elemente de remunerație în salariul minim face obiectul litigiului cu care este sesizat Bundesarbeitsgericht.
- 25 Instanța menționată recunoaște că litigiul privește o situație pur internă. Cu toate acestea, arată că, potrivit jurisprudenței Curții (Hotărârea din 17 iulie 1997, Leur-Bloem, C-28/95, Rec., p. I-4161, și Hotărârea din 20 mai 2010, Modehuis A. Zwijnenburg, C-352/08, Rep., p. I-4303), pentru evitarea unor viitoare divergențe de interpretare, dispozițiile sau noțiunile preluate din dreptul Uniunii trebuie să primească o interpretare uniformă, independent de aspectul dacă acestea se aplică unei situații pur interne sau transfrontaliere. În speță, ar rezulta din lucrările pregătitoare ale AEntG 2007 că noțiunea „salariu minim” la care se referă această lege trebuie, potrivit legiuitorului național, să fie interpretată în mod identic, indiferent dacă se aplică unei situații interne sau unei situații guvernate de dreptul Uniunii.
- 26 Instanța de trimitere ridică problema în ce măsură cele două sume menționate la punctul 23 din prezenta hotărâre intră în cadrul interpretării pe care, potrivit acesteia, Curtea a dat-o deja cu privire la salariul minim în Hotărârea din 14 aprilie 2005, Comisia/Germania (C-341/02, Rec., p. I-2733) și care nu ar cuprinde elementele de remunerație care modifică raportul dintre prestația lucrătorului și contraprestația pe care o primește în temeiul acesteia.
- 27 În aceste condiții, Bundesarbeitsgericht a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Noțiunea «salariu minim» prevăzută la articolul 3 alineatul (1) a doua liniuță litera (c) din Directiva [96/71] trebuie interpretată în sensul că definește contraprestația acordată de angajator pentru munca prestată de lucrător care, în conformitate cu actele cu putere de lege și cu actele administrative sau în conformitate cu convențiile colective declarate de generală aplicare menționate la articolul 3 alineatul (1) prima teză din aceeași directivă, trebuie remunerată exclusiv și în totalitate prin plata salariului minim stabilit prin convenția colectivă («prestația obișnuită») și, prin urmare, pot fi imputate asupra obligației de plată a salariului minim doar plățile efectuate de angajator care remunerează această prestație obișnuită și care trebuie puse la dispoziția lucrătorului cel târziu la data scadenței respectivei perioade de plată a salariului?
 - 2) Noțiunea «salariu minim» prevăzută la articolul 3 alineatul (1) a doua liniuță litera (c) din Directiva [96/71] trebuie interpretată în sensul că se opune unor dispoziții sau unor practici naționale potrivit cărora prestațiile unui angajator nu trebuie să fie considerate parte integrantă a salariului minim și, prin urmare, nu trebuie să fie imputate asupra realizării dreptului la salariul minim în cazul în care angajatorul furnizează aceste prestații în temeiul unei obligații care rezultă din convenția colectivă de muncă
- care, conform voinței părților și a legiuitorului național, sunt destinate să contribuie la formarea unui capital aflat la dispoziția lucrătorului
- și, în acest scop,

- prestațiile lunare plătite de angajator lucrătorului sunt investite pe termen lung, de exemplu, sub formă de contribuție pentru crearea de economii, de contribuție la construirea sau la achiziționarea unei locuințe sau de contribuție la o asigurare de viață în capital și
- sunt stimulate prin subvenții de stat și prin acordarea de avantaje fiscale și
- lucrătorul poate dispune de aceste contribuții numai la sfârșitul unei perioade de mai mulți ani și
- cuantumul contribuțiilor ca sumă fixă lunară depinde doar de timpul de lucru convenit, iar nu de remunerația muncii («prestații care contribuie la formarea capitalului»)?”

Cu privire la competența Curții

- 28 Trebuie amintit că Curtea s-a declarat deja competentă să statueze asupra trimiterilor preliminare referitoare la dispoziții de drept al Uniunii în cazuri în care, deși situația de fapt din cauza principală se situa în afara domeniului de aplicare al dreptului Uniunii, dispozițiile acestui drept deveniseră aplicabile în temeiul dreptului național (a se vedea în acest sens Hotărârea Leur-Bloem, citată anterior, punctele 26 și 27). De asemenea, Curtea a statuat că, atunci când, în privința soluționării unor situații pur interne, o legislație națională se conformează soluțiilor adoptate în dreptul Uniunii, în special pentru a evita apariția unor discriminări împotriva resortisanților naționali sau a unor eventuale denaturări ale concurenței, există un interes cert al Uniunii Europene ca, pentru evitarea unor viitoare divergențe de interpretare, dispozițiile sau noțiunile preluate din dreptul Uniunii să primească o interpretare uniformă, indiferent de condițiile în care acestea urmează să fie aplicate (a se vedea în acest sens Hotărârea Modehuis A. Zwijnenburg, citată anterior, punctul 33).
- 29 Instanța de trimitere arată în această privință că legiuitorul național a urmărit, astfel cum ar rezulta din lucrările pregătitoare ale AEntG 2007 care a transpus Directiva 96/71 în dreptul intern german, ca „situațiile interne și situațiile în care dreptul Uniunii este aplicabil, în special atunci când este vorba despre detașarea transfrontalieră de lucrători”, să fie interpretate uniform.
- 30 Or, într-un asemenea caz și în cadrul repartizării funcțiilor jurisdicționale între instanțele naționale și Curte prevăzute la articolul 267 TFUE, este numai de competența instanței naționale să aprecieze întinderea exactă a acestei trimiteri la dreptul Uniunii, competența Curții fiind limitată la examinarea doar a dispozițiilor dreptului respectiv. Astfel, luarea în considerare a limitelor pe care legiuitorul național le-a stabilit în ceea ce privește aplicarea dreptului Uniunii în cazul unor situații pur interne ține de dreptul intern și, în consecință, este de competența exclusivă a instanțelor statului membru (a se vedea Hotărârea Leur-Bloem, citată anterior, punctul 33).
- 31 Rezultă din cele de mai sus că Curtea este competentă să răspundă la întrebările adresate de instanța de trimitere.

Cu privire la întrebările preliminare

- 32 Prin intermediul celor două întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 3 alineatul (1) a doua liniuță litera (c) din Directiva 96/71 trebuie interpretat în sensul că se opune integrării în salariul minim a unor elemente de remunerație precum cele în discuție în litigiul principal și care privesc, pe de o parte, două plăți forfetare decise în cadrul negocierii unei convenții colective și, pe de altă parte, o contribuție la formarea unui capital.

- 33 În această privință, trebuie amintit că legiuitorul Uniunii a adoptat Directiva 96/71 în scopul, astfel cum rezultă din considerentul (6) al acesteia, de a prevedea, în interesul angajatorilor și al personalului acestora, condițiile de lucru și de angajare aplicabile raporturilor de muncă în cazul în care o întreprindere stabilită într-un anumit stat membru detașează lucrători pe teritoriul unui alt stat membru, cu titlu temporar, în cadrul unei prestări de servicii. Din considerentul (13) al aceleiași directive rezultă că legislațiile statelor membre trebuie coordonate astfel încât să se prevadă un nucleu de norme imperative de protecție minimă care trebuie respectate, în statul membru gazdă, de angajatorii care detașează lucrători în acest stat. Directiva menționată nu a armonizat însă conținutul material al acestor norme imperative de protecție minimă. Prin urmare, acest conținut poate fi definit în mod liber de statele membre cu respectarea Tratatului CE și a principiilor generale de drept al Uniunii (Hotărârea din 18 decembrie 2007, *Laval un Partneri*, C-341/05, Rep., p. I-11767, punctele 58-60).
- 34 Pentru a asigura respectarea unui nucleu de norme imperative de protecție minimă, articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71 prevede că statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, întreprinderile garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul acestora condiții de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele enumerate la dispoziție, printre altele, salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare (Hotărârea *Laval un Partneri*, citată anterior, punctul 73).
- 35 Întrucât Directiva 96/71 nu urmărește armonizarea sistemelor de stabilire a condițiilor de muncă și de încadrare în muncă în statele membre, acestea rămân libere să aleagă, la nivel național, un sistem care nu figurează în mod expres printre cele prevăzute de directiva menționată, cu condiția să nu împiedice prestarea de servicii între statele membre (Hotărârea *Laval un Partneri*, citată anterior, punctul 68).
- 36 În plus, trebuie amintit că articolul 3 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 96/71 face trimitere expres, în scopul aplicării acesteia, la legislația și la practica națională ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul în vederea stabilirii salariului minim vizat la primul paragraf al aceluiași alineat (1).
- 37 În acest context, trebuie să se constate că Directiva 96/71 nu furnizează ea însăși niciun element de definire materială a salariului minim. Preocuparea de a stabili care sunt elementele constitutive ale acestuia în vederea aplicării directivei ține, așadar, de dreptul statului membru în cauză, cu singura condiție ca această definire, astfel cum rezultă din legislația sau din convențiile colective naționale relevante sau din interpretarea conferită acestora de instanțele naționale, să nu aibă drept efect împiedicarea liberei prestări a serviciilor între statele membre.
- 38 În această privință, Curtea a considerat deja că majorările și sporurile, care nu sunt definite drept elemente care fac parte din salariul minim de legislația sau de practica națională a statului membru pe teritoriul căruia lucrătorul este detașat și care modifică raportul dintre prestația lucrătorului, pe de o parte, și contraprestația pe care acesta o primește, pe de altă parte, nu pot, în temeiul dispozițiilor Directivei 96/71, să fie considerate astfel de elemente (Hotărârea *Comisia/Germania*, citată anterior, punctul 39).
- 39 În acest sens, Curtea a apreciat că era astfel normal ca, în cazul în care angajatorul solicită ca lucrătorul să presteze o muncă suplimentară sau ore de muncă în condiții speciale, prestația suplimentară respectivă să fie compensată pentru acest lucrător fără ca compensația să fie luată în considerare la calcularea salariului minim (Hotărârea *Comisia/Germania*, citată anterior, punctul 40).
- 40 Astfel, numai elementele de remunerație care nu modifică raportul dintre prestația lucrătorului, pe de o parte, și contraprestația pe care el o primește pentru aceasta, pe de altă parte, pot fi luate în considerare la stabilirea salariului minim în sensul Directivei 96/71.

- 41 În circumstanțe cum sunt cele din cauza principală, trebuie, în primul rând, să se constate că plățile forfetare din lunile august 2007 și ianuarie 2008 apar ca fiind, astfel cum subliniază instanța de trimitere, contraprestația pentru activitatea normală a lucrătorilor în cauză, astfel cum este prevăzută aceasta de o convenție colectivă de aplicare generală, și anume ETV DB Services Nord.
- 42 Desigur, plățile respective au avut loc în afara perioadei pentru care se considera că remunerează prestația lucrătorilor în cauză. Cu toate acestea, circumstanța respectivă este, în sine, fără efect asupra calificării remunerațiilor în cauză în condițiile în care părțile la ETV DB Services Nord au urmărit, în acest fel, să introducă o majorare a salariilor ca o contraprestație a muncii ținând seama de practica națională care constă în anticiparea, cu ocazia negocierii unei asemenea convenții și la expirarea convenției anterioare, prin aceste plăți forfetare, a aplicării noii grile de salarii. Revine totuși instanței de trimitere sarcina să verifice dacă o astfel de calificare corespunde într-adevăr intenției părților la această convenție colectivă.
- 43 În ceea ce privește, în al doilea rând, contribuția la formarea unui capital, reiese că aceasta, ținând seama de obiectivul și de caracteristicile sale, astfel cum au fost prezentate de instanța de trimitere, modifică raportul dintre prestația lucrătorului și contraprestația pe care acesta o primește ca remunerație a acestei prestații.
- 44 Astfel, chiar dacă nu este separabilă de prestația de muncă, o astfel de contribuție se distinge de salariul propriu-zis. Din moment ce urmărește, prin formarea unui capital de care lucrătorul va beneficia pe termen mai mult sau mai puțin lung, să realizeze un obiectiv de politică socială susținut, în special, printr-o contribuție financiară a puterilor publice, aceasta nu poate fi considerată, în vederea aplicării Directivei 96/71, ca înscriindu-se în raportul normal dintre prestația de muncă și contraprestația financiară pe care aceasta o impune din partea angajatorului. Revine totuși instanței de trimitere sarcina să verifice dacă aceasta este în mod real situația în litigiul cu care este sesizată.
- 45 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că articolul 3 alineatul (1) a doua liniuță litera (c) din Directiva 96/71 trebuie interpretat în sensul că nu se opune integrării în salariul minim a unor elemente de remunerație care nu modifică raportul dintre prestația lucrătorului, pe de o parte, și contraprestația pe care acesta o primește cu titlu de remunerație pentru prestația respectivă, pe de altă parte. Revine instanței de trimitere sarcina să verifice dacă aceasta este situația elementelor de remunerație în discuție în cauza principală.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

Articolul 3 alineatul (1) a doua liniuță litera (c) din Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii trebuie interpretat în sensul că nu se opune integrării în salariul minim a unor elemente de remunerație care nu modifică raportul dintre prestația lucrătorului, pe de o parte, și contraprestația pe care acesta o primește cu titlu de remunerație pentru prestația respectivă, pe de altă parte. Revine instanței de trimitere sarcina să verifice dacă aceasta este situația elementelor de remunerație în discuție în cauza principală.

Semnături