



Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

ULBS

Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu
Facultatea de Drept

CONFERINȚA NAȚIONALĂ
„Propuneri *de lege ferenda* privind perfecționarea legislației muncii
din România”
Sibiu, 10 OCTOMBRIE 2014

COMITET ȘTIINȚIFIC ȘI DE ORGANIZARE

Dr. H.C. **Șerban Beligrădeanu**, Redactor-șef Revista „Dreptul”

Prof. univ. dr. H.C. **Ion Leș**, Facultatea de Drept, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu

Prof. univ. dr. **Ion Traian Ștefănescu**, Academia de Studii Economice din București – referent științific

Prof. univ. dr. **Claudia-Ana Costea**, Facultatea de Drept, Universitatea din București

Prof. univ. dr. **Raluca Dimitriu**, Academia de Studii Economice din București

Prof. univ. dr. **Vlad Barbu**, Academia de Poliție „Alexandru Ioan Cuza” din București

Prof. univ. dr. **Alexandru Țiclea**, rector Universitatea Ecologică din București – referent științific

Prof. univ. dr. **Ovidiu Ținca**, Facultatea de Drept, Universitatea „Agora” din Oradea

Prof. univ. dr. **Magda Volonciu**, Facultatea de Drept, Universitatea „Titu Maiorescu” din București

Conf. univ. dr. **Marioara Țichindelean**, Facultatea de Drept, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu

Lect. univ. dr. **Monica Gheorghe**, Facultatea de Drept, Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu

CONFERINȚA NAȚIONALĂ

**„Propuneri *de lege ferenda*
privind perfecționarea legislației muncii
din România”**

Sibiu, 10 octombrie 2014

Editori volum:

Conf. univ. dr. Marioara ȚICHINDELEAN

Lect. univ. dr. Monica GHEORGHE

Universul Juridic

București

-2015-

Editat de **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Copyright © 2015, **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin

S.C. Universul Juridic S.R.L.

Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris al **S.C. Universul Juridic S.R.L.**

**NICIUN EXEMPLAR DIN PREZENTUL TIRAJ NU VA FI
COMERCIALIZAT DECÂT ÎNSOTIT DE SEMNĂTURA
ȘI ȘTAMPILA EDITORULUI, APLICATE PE INTERIORUL
ULTIMEI COPERTE.**

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

PROPUNERI DE LEGE FERENDA PRIVIND PERFEȚIONAREA

LEGISLAȚIEI MUNCII DIN ROMÂNIA. Conferința națională (2014 ; Sibiu)

**Conferința națională "Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea
legislației muncii din România" : Sibiu, 10 octombrie 2014 / ed.: Monica Gheorghe,
Marioara Țichindelean. - București : Universul Juridic, 2015**

ISBN 978-606-673-573-5

I. Țichindelean, Marioara (ed.)

II. Gheorghe, Monica (ed.)

349.2(498)(063)

REDACȚIE: tel./fax: **021.314.93.13**
tel.: **0732.320.666**
e-mail: **redactie@universuljuridic.ro**

DEPARTAMENTUL telefon: **021.314.93.15**
DISTRIBUȚIE: tel./fax: **021.314.93.16**
e-mail: **distributie@universuljuridic.ro**

www.universuljuridic.ro

Lista de abrevieri

AJOFM	– Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă
alin.	– alineatul/alineatele
art.	– articolul/articolele
c.	– contra
C. Ap.	– Curtea de Apel
C. civ.	– Codul civil
C. mun.	– Codul muncii
C. pen.	– Codul penal
C. pr. civ.	– Codul de procedură civilă
C. pr. pen.	– Codul de procedură penală
CAB	– Curtea de Apel București
CCM	– Contractul colectiv de muncă
CEDO	– Curtea Europeană a Drepturilor Omului
CIM	– Contractul individual de muncă
Convenția	– Convenția europeană a drepturilor omului
ed.	– ediția
Ed.	– Editura
H.G.	– Hotărârea Guvernului
ITM	– Inspectoratul Teritorial de Muncă
ÎCCJ	– Înalta Curte de Casație și Justiție
Jud.	– Judecătoria
lit.	– litera/literele
M. Of.	– Monitorul Oficial al României, Partea I
O.G.	– Ordonanța Guvernului
OIM	– Organizația Internațională a Muncii
O.U.G.	– Ordonanța de urgență a Guvernului
p./pp.	– pagina/paginile
par.	– paragraf/paragrafele
pct.	– punctul/punctele
ș.a.	– și alții/altele
UE	– Uniunea Europeană
urm.	– următorul/următoarele

CUVÂNT ÎNAINTE

Volumul „*Propuneri de lege ferenda privind perfecționarea legislației muncii din România*” cuprinde lucrările prezentate în cadrul Conferinței naționale de drept al muncii, ediția a IV-a, organizată de Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, Facultatea de Drept, la 10 octombrie 2014. Evenimentul s-a bucurat de participarea unor prestigioși profesori universitari și specialiști în domeniul dreptului muncii.

Manifestarea științifică a avut drept obiectiv evidențierea dificultăților de ordin conceptual, dar și practic, întâlnite în aplicarea normelor de drept al muncii, precum și identificarea lacunelor de reglementare, iar pe baza acestora, formularea propunerilor *de lege ferenda* pentru îmbunătățirea legislației muncii. Propunerile prezentate de participanți au decurs din necorelarea textelor legale, nerespectarea principiilor de drept și a actelor internaționale în materie, a jurisprudenței CJUE, dar și din necesitatea adaptării legislației la noile realități economice și sociale ale României.

În materia dreptului colectiv al muncii, au fost formulate propuneri cu scopul intensificării dialogului instituțional între partenerii sociali, consolidării rolului contractului colectiv de muncă și îmbunătățirii cadrului normativ în vigoare în materia modalităților de soluționare a conflictelor colective de muncă.

Cu privire la relația individuală de muncă, având în vedere contextul social-economic actual, analizele de drept comparat, normele interne și internaționale, au fost prezentate propuneri pentru adoptarea unor reglementări noi care să guverneze anumite raporturi de muncă (cum sunt reglementarea muncii personalului casnic, statutul sportivului, reglementarea mecanismului procedural al executării ordinului de serviciu), precum și pentru îmbunătățirea altora (privind contractele de muncă temporară, perioada de probă, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, timpul de muncă, transferul de întreprindere).

Dat fiind faptul că legislația muncii cuprinde, în continuare, norme restrictive, rigide, mai multe studii au vizat propuneri pe linia flexibilizării relațiilor de muncă, care să se înscrie, principial, în ideea unei libertăți sporite a părților contractului individual de muncă de a decide asupra modului de executare a acestui contract.

Prin prisma reglementărilor europene, a bogatei jurisprudențe dezvoltate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene, propunerile au vizat și înțelesul noțiunii de „lucrător”, noțiune europeană, care nu depinde de înțelesul definit de statele membre în legislațiile naționale.

De asemenea, au fost formulate propuneri de ansamblu cu privire la izvoarele specifice de drept al muncii, cu scopul de a exista o concepție clară și unitară a legiuitorului asupra conținutului acestora.

Participanții, teoreticieni și practicieni ai dreptului muncii, au considerat propunerile *de lege ferenda* privind instituțiile analizate ca fiind un veritabil reper pentru perfecționarea legislației muncii din țara noastră. În acest sens, au hotărât remiterea propunerilor formulate cu acest prilej Guvernului României în vederea analizării lor pentru viitoarele modificări ale actelor normative referitoare la raporturile de muncă.

Volumul de față cuprinde lucrările în ordinea în care acestea au fost cuprinse în programul Conferinței.

NOȚIUNEA DE SALARIAT DIN CODUL MUNCII ÎN RAPORT CU NOȚIUNEA DE LUCRĂTOR DIN DREPTUL EUROPEAN

Prof. univ. dr. **Ovidiu ȚINCA**
Universitatea din Oradea

Abstract

The notion of worker, which is neither defined in the Treaty on the Functioning of the European Union nor in secondary law of the Union, according to Court of Justice has a broad scope, encompassing both the employees who work under the labour contract, and people coming from another Member State that is searching for a job. The Court of Justice has developed a rich jurisprudence on matters in which it is stressed the need to ensure the effectiveness of European regulations that aim the guarantee of application of the principle of free movement and equal treatment in employment of migrant workers. The consequence is that the notion of worker is a European concept, which does not depend on the meaning defined by Member States into their national laws.

Article 10 of the Labour Code refers to the worker who performs and ends work under the labour contract, including workers who are in a legal relationship characterized by the essential criteria of the legal relationship of work defined by the Court of Justice, even if formally is not the holder of such a contract.

A special importance has the European notion of the worker in the field of social security.

Keywords: *worker, migrant worker, free movement of the workers, employment contract*

* * *

Rezumat

Noțiunea de lucrător, care nu este definită nici în Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și nici în dreptul derivat al Uniunii, are potrivit jurisprudenței Curții de Justiție o sferă largă de aplicare, înglobând atât salariații care prestează munca în temeiul contractului individual de muncă, cât și persoanele provenite dintr-un alt stat membru aflate în căutarea unui loc de muncă. Curtea de Justiție a dezvoltat o bogată jurisprudență în materie, în care a subliniat necesitatea asigurării efectului util al reglementărilor europene ce urmăresc garantarea aplicării principiului liberei circulații și egalității de tratament la angajare a lucrătorilor migranți. Consecința este că noțiunea de lucrător reprezintă o noțiune europeană, care nu depinde de înțelesul definit de statele membre în legislațiile naționale.

Art. 10 C. mun. se referă la lucrătorul care încheie și prestează activitatea în temeiul contractului individual de muncă, inclusiv la lucrătorul care se află într-un raport juridic caracterizat prin criteriile esențiale ale raportului de muncă definite de Curtea de Justiție, chiar dacă în mod formal nu este titularul unui asemenea contract.

O importanță aparte prezintă noțiunea europeană a lucrătorului migrant în materia securității sociale.

Cuvinte-cheie: *lucrător, lucrător migrant, libera circulație a lucrătorilor, contract individual de muncă*

1. În definiția contractului individual de muncă, art. 10 C. mun. stabilește și înțelesul noțiunii de salariat, precizând că aceasta se referă la persoana fizică care „se obligă să

presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator ... în schimbul unei remunerații denumite salariu”¹. La rândul lui, art. 1 C. mun. prevede că dispozițiile acestui act normativ „reglementează domeniul raporturilor de muncă”, inclusiv cele stabilite în temeiul unor legi speciale, dar numai dacă nu se opun unor dispoziții derogatorii².

Deoarece legislația Uniunii Europene este obligatorie pentru toate statele membre, inclusiv pentru instanțele judecătorești cărora le revine obligația de a aplica, în funcție de cazul concret, normele care au efect direct (regulamentele³) sau normele naționale care transpun reglementările europene (directivele⁴), este important de a stabili sfera noțiunii de salariat din dreptul național în raport cu cea a lucrătorului din dreptul european, utilizată în mod constant de acesta⁵. De aceea, câteva considerații, chiar succinte, pot prezenta interes.

2. Întrucât Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene doar enunță noțiunea lucrătorului⁶, iar actele normative de drept derivat nu o definesc, Curtea de Justiție este cea care a conturat-o pe cale pretoriană.

¹ Art. 10 C. mun.; „Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu”.

² Art. 1 C. mun.: „(1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează raportul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii. (2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii”.

³ Art. 288 TFUE: „Regulamentul are aplicabilitate generală. Acesta este obligatoriu în toate elementele sale și se aplică direct în fiecare stat membru”.

Teoria efectului direct a fost enunțată pentru prima dată de Curtea de Justiție a Comunităților Europene în hotărârea din 5 februarie 1963, în cauza *Van Gend & Loos*, 26/62.

⁴ Art. 288 TFUE: „Directiva este obligatorie pentru fiecare stat membru destinat cu privire la rezultatul care trebuie atins, lăsând autorităților naționale competența în ceea ce privește forma și mijloacele”.

⁵ De exemplu: art. 7 alin. (1) din Regulamentul 492/2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene – „Lucrătorul resortisant al unui stat membru nu poate fi tratat diferit, pe teritoriul celorlalte state membre, față de lucrătorii naționali, pe criteriul de cetățenie, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă și de muncă și, în special, în ceea ce privește remunerarea, concedierea și, în cazul în care rămâne fără loc de muncă, reintegrarea profesională și reangajarea”; art. 4 pct. 2 din Directiva 2001/23 referitoare la apropierea legislațiilor statelor membre relative la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului întreprinderii – „Capitolul II (Menținerea drepturilor lucrătorilor) Dacă contractul sau raportul de muncă este reziliat datorită faptului că transferul antrenează o modificare substanțială a condițiilor de muncă în detrimentul lucrătorului, rezilierea contractului sau a raportului de muncă este considerată ca intervenind din fapta angajatorului”; art. 1 din Directiva 91/533 din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă – „Câmpul de aplicare. 1. Prezenta directivă se aplică fiecărui lucrător salariat care are un contract sau un raport de muncă definit de dreptul în vigoare într-un stat membru și/sau supus dreptului în vigoare într-un stat membru”; art. 1 din Directiva 2008/104 privind munca interimară – „Câmpul de aplicare. 1. Prezenta directivă se aplică lucrătorilor cu contract de muncă sau care se află într-un raport de muncă cu o întreprindere de muncă interimară și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub controlul și conducerea acestora”.

⁶ Art. 45 TFUE: „(1) Libera circulație a lucrătorilor (*s.n. – O.Ț.*) este garantată în cadrul Uniunii.

(2) Libera circulație implică eliminarea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerare și celelalte condiții de muncă.

(3) Sub rezerva restricțiilor justificate de motive de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică, libera circulație a lucrătorilor implică următoarele drepturi:

(a) de a accepta ofertele reale de muncă;

(b) de a circula liber în acest scop pe teritoriul statelor membre;

(c) de ședere într-un stat membru pentru a desfășura o activitate salarizată în conformitate cu actele cu putere de lege și actele administrative care reglementează încadrarea în muncă a lucrătorului statului respectiv;

În acest proces, ținând seama de necesitatea aplicării uniforme a legislației Uniunii în toate statele membre, Curtea de Justiție a indicat instanțelor naționale două reguli de interpretare a noțiunii de lucrător⁷:

a) *Înțelesul european al noțiunii de lucrător* nu este îngădit de definiția adoptată de fiecare stat membru. Noțiunea de lucrător acoperă un conținut comunitar (european), ceea ce înseamnă că înțelesul acesteia nu trebuie stabilit în funcție de criteriile definite de legislațiile naționale⁸. Ca urmare, Curtea a subliniat că „în dreptul comunitar, noțiunea de lucrător nu este univocă, ci variază în funcție de domeniul de aplicare avut în vedere”⁹. Înțelesul noțiunii de lucrător poate varia în funcție de dispozițiile diferite din Tratatul CE (în prezent Tratatul FUE) sau dreptul derivat¹⁰. Aplicând această regulă, Curtea de Justiție a constatat, de exemplu, că unele reglementări naționale (din Olanda, Danemarca, Franța, Germania, Italia) contravin înțelesului noțiunii de lucrător în accepțiunea dreptului Uniunii în materia liberei circulații și a dreptului securității sociale. Noțiunea de lucrător are un înțeles comunitar (european) impus de necesitatea interpretării și aplicării uniforme în toate statele membre¹¹. Deoarece noțiunea lucrătorului aparține dreptului Uniunii, judecătorul național este cel care stabilește, în cazul concret, dacă o persoană poate fi calificată ca beneficiară a acestui statut.

b) *Noțiunea de lucrător implică o interpretare adecvată obiectivelor urmărite de Tratatul privind Uniunea Europeană și de Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene*¹². Astfel, dacă în mod normal, la încetarea raportului de muncă, lucrătorul pierde acest statut, totuși, în anumite împrejurări, calitatea de lucrător în sens comunitar (european) se păstrează în continuare, îndeosebi în privința persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă într-un alt stat membru (lucrătorul migrant)¹³. În jurisprudența Curții a fost considerată lucrător în sensul art. 45 TFUE persoana care se află în căutarea unui loc de muncă într-un alt stat membru¹⁴, cea care urmează studii într-un alt stat membru și totodată prestează o activitate care cuprinde elementele esențiale ale raportului de muncă¹⁵, persoana care după terminarea studiilor într-un alt stat membru caută un loc de muncă¹⁶. Într-o hotărâre recentă¹⁷, Curtea de Justiție a decis că o femeie care a încetat să lucreze din cauza

(d) de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după ce a fost încadrat în muncă în acest stat, în condițiile care vor face obiectul unor regulamente adoptate de Comisie.

(4) Dispozițiile prezentului articol nu se aplică încadrării în administrația publică”.

⁷ B. Teyssié, *Droit européen du travail*, Lexis Nexis, 2013, pp. 109 și 110.

⁸ Pct. 41 din considerentele Hotărârii din 21 iunie 1988, în cauza *Lair*, 39/86; în același sens, Hotărârile din 19 martie 1964, în cauza *Unger*, 75/63, și din 28 martie 1982, în cauza *Levin*, 53/84.

⁹ Pct. 31 din considerentele Hotărârii din 12 mai 1998, în cauza *Maria Martínez Sala* C-85/96.

¹⁰ *Idem*.

¹¹ Hotărârea din 19 martie 1964, în cauza *Unger*, 75/63.

¹² P. Rodière, *Droit social de l'Union Européenne*, LGDJ, Lextenso éditions, 2014, pp. 248-251; B. Teyssié, *op. cit.*, pp. 109 și 110; S. Hennion, M. Le Barbier-Le Bris, M. Del Sol, *Droit social européen et international*, PUF, 2013, pp. 115-117; Hotărârile din 19 martie 1964, în cauza *Unger*, 75/81, 53/97 și din 8 iunie 1999, în cauza *Meeusen*, C-337/12.

¹³ Pct. 32 din considerentele Hotărârii *Martinez Sala*.

¹⁴ Dintre hotărârile în această materie pot fi amintite: cele din 4 iunie 2009, în cauza *Vatsouras*, C-22/08 și 23/08; 15 septembrie 2005, în cauza *Ioanidis*, C-258/04; 23 martie 2004, în cauza *Collins*, C-138/02; 11 iulie 2002, în cauza *D'Hoop*, C-224/98.

¹⁵ Hotărârea din 21 februarie 2013 în cauza C-46/12.

¹⁶ Hotărârea din 26 februarie 1992 în cauza *Bernini*, C-3/90.

¹⁷ Hotărârea din 19 iunie 2014, în cauza *Jessy Saint Prix*, C-507/12.

unor constrângeri fizice provocate de ultimele stadii de graviditate și apoi datorită consecințelor nașterii, își poate conserva statutul de lucrător, urmând ca într-o perioadă rezonabilă să își găsească un alt loc de muncă.

Rezultă că noțiunea de lucrător, în sensul art. 45 TFUE, *trebuie interpretată în mod extensiv*¹⁸, pentru a asigura deplina aplicare a principiului liberei circulații a lucrătorilor în Uniunea Europeană. Concluzia este evidentă: interpretarea în mod extensiv a noțiunii de lucrător nu implică întotdeauna prezența (executarea) unui raport de muncă.

Noțiunea salariatului din art. 10 C. mun., raportată la interpretarea dată de Curtea de Justiție sferei noțiunii de lucrător în ceea ce privește aplicarea normelor din domeniul liberei circulații¹⁹ și a dreptului securității sociale cu privire persoanele provenite din alte state membre²⁰, obligatorie și în România, are un înțeles mai restrâns, acoperind doar persoanele care prestează efectiv o activitate în temeiul unui raport de muncă. Lucrătorul autohton sau cel provenit dintr-un alt stat membru, la care se referă art. 10 C. mun., este persoana care execută un raport de muncă în temeiul legislației naționale, în timp ce persoana care a dobândit calitatea de lucrător într-un stat membru și care se află în căutarea unui loc de muncă într-un alt stat membru beneficiază de statutul de lucrător migrant în materia liberei circulații, a egalității condițiilor de angajare cu lucrătorii statului de primire și a securității sociale.

3. În materia dreptului muncii, adică a reglementărilor referitoare la raporturile de muncă stabilite între angajator și lucrător (salariat), Curtea de Justiție, subliniind că noțiunea de lucrător trebuie definită pe baza unor criterii obiective care caracterizează raportul de muncă, a indicat instanțelor naționale elementele esențiale ale acestei noțiuni: „*caracteristica esențială a relației (raportului – s.n., O.Ț.) de muncă este circumstanța că o persoană îndeplinește pentru un anumit timp în folosul acesteia și sub conducerea acesteia, prestații în schimbul căreia primește o remunerație*”²¹.

Se impun două observații. În primul rând, Curtea de Justiție se referă *expressis verbis* la raportul (relația de muncă) iar nu numai la contractul de muncă²². Apoi, caracteristicile esențiale enunțate se regăsesc în cele care definesc contractul de muncă în dreptul comun al muncii din statele europene²³.

¹⁸ Hotărârea din 23 martie 1982, în cauza *Levin*, 53/81.

¹⁹ În prezent, libera circulație a lucrătorilor în Uniunea Europeană este guvernată de Regulamentul 492/2011 din 5 aprilie 2011 (care a abrogat Regulamentul 1612/68), publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L din 27 mai 2011.

²⁰ Coordonarea sistemelor de securitate socială a statelor membre este asigurată prin dispozițiile Regulamentului 883/2004 (publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 166 din 30 aprilie 2004) și ale Regulamentului de aplicare 987/2009 (publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 284 din 30 octombrie 2009).

A se vedea: C.-A. Moarcăș Costea, *Dreptul securității sociale*, Ed. C.H. Beck, București, 2013, pp. 18-34; A. Popescu, *Dreptul internațional și european al muncii*, Ed. C.H. Beck, București, 2008, pp. 378-382, 446-454; O. Ținca, *Unele aspecte ale jurisprudenței Curții de Justiție privind securitatea socială a lucrătorilor migranți*, în RRDC nr. 2/2004, pp. 82-91. Pentru elementele specifice de organizare a sistemelor de protecție socială în statele anglo-saxone, statele nordice, statele din Europa Vest și statele din Europa de Sud, a se vedea și M. Miné, *Le droit social international et européen en pratique*, Eyrolles, 2013, pp. 237-272.

²¹ Pct. 17 din considerentele Hotărârii din 3 iulie 1986, în cauza *Lawrie-Blum*, 66/85. În același sens, a se vedea Hotărârea din 4 iunie 2009, în cauzele *Vatsouras*, C-22/08 și C-23/08.

²² P. Rodière, *op. cit.*, p. 249.

²³ B. Teysié, *op. cit.*, p. 110; S. Hennion, M. Le Barbier-Le Bris, M. Del Sol, *op. cit.*, p. 116.