



PROGRAMUL DE COOPERARE ELVEȚIANO-ROMÂN
SWISS-ROMANIAN COOPERATION PROGRAMME

Corina Cherbel

COMPILAȚIE DE SPEȚE DE DIALOG SOCIAL ȘI DREPTUL MUNCII

PUBLICAȚIE REALIZATĂ ÎN CADRUL UNUI PROIECT CO-FINANȚAT PRINTR-UN GRANT
DIN PARTEA ELVEȚIEI PRIN INTERMEDIUL CONTRIBUȚIEI ELVEȚIENE PENTRU
UNIUNEA EUROPEANĂ EXTINSĂ



Fotografii: Pressfoto / Freepik, awesomecontent / Freepik, Cortney Shegerian / unsplash

INTRODUCERE

Această broșură reprezintă prima culegere de spețe având ca obiect diverse aspecte ale Dreptului Muncii și ale Legii Dialogului Social nr. 62/2011. Dacă Dreptul Muncii face obiectul multor publicații adresate studenților și specialiștilor, dialogul social este un domeniu juridic mai puțin cercetat. De asemenea, aceasta reprezintă prima tentativă de a adresa un subiect foarte specific, pentru uzul organizațiilor sindicale și patronale, juriștilor, altor categorii de specialiști dar și publicului larg.

Spețele prezentate cu titlu de exemple în această broșură sunt prefațate de scurte comentarii, pentru a facilita înțelegerea concluziilor acestora de către cititorul nespecialist și sunt destinate consultării în diverse circumstanțe: în cazul în care persoanele interesate se află în anumite situații de litigiu având ca obiect aspecte ale Dreptului Muncii și ale Legii Dialogului Social nr. 62/2011; pentru a înțelege cum a fost interpretată legea de către instanțe; pentru a evita anumite greșeli în practică; pentru consultarea lor în situații similare; pentru a le supune dezbaterii în scopul obținerii unei practici unitare.

Astfel, ne-am propus să facem cunoscute câteva decizii obligatorii ale instanței superioare (recursuri în interesul legii soluționate de Înalta Curte de Casație și Justiție) cât și ale instanțelor de drept comun (Tribunale, Curți de Apel), întrucât acestea pot prezenta interes pentru publicul nespecialist. Parcurgându-le, acesta poate înțelege modul în care instanțele supreme au un rol unificator, prin mijloacele specifice, menit să contribuie la interpretarea și aplicarea uniformă a legii pe întreg teritoriul țării – spre exemplu, în cazul spețelor având același obiect dar în care instanțe diferite din România au dat soluții divergente, generând practică neunitară și contradictorie asupra aceleiași probleme de drept.

Între spețele prezentate în această broșură se găsesc câteva recursuri în interesul legii având ca obiect omisiunea de a indica durata preavizului în decizia de concediere, munca în zilele de sărbătoare legale în centrele comerciale, dreptul instanței de a modifica sancțiunea disciplinară aplicată de angajator și instanța competentă să soluționeze liti-

giul de muncă în cazul acțiunilor introduse de sindicat în numele membrilor săi; de asemenea, se găsesc și câteva decizii rămase definitive ce au ca obiect apelul declarat de angajator împotriva hotărârii judecătorești de constatare a reprezentativității (în cazul funcționarilor publici), contestația unei decizii de concediere pentru motive ce țin de activitatea sindicală, obligația de a face în cazul executării unui contract colectiv de muncă conform clauzelor stipulate în acest document, îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate la nivel de unitate de către o uniune sindicală.

Selecția acestor spețe a avut în vedere faptul că, în sistemul de drept din România, spre deosebire de cel anglo-saxon, jurisprudența poate fi luată în considerare ca având rol de izvor de drept doar în materia controlului de constituționalitate a legilor. Sunt avute în vedere atât deciziile Curții Constituționale, cât și deciziile Înaltei Curți de Casație și Justiție Conform art. 147 alin. (4) din Constituție „Deciziile Curții Constituționale se publică în Monitorul Oficial al României. De la data publicării, deciziile sunt general obligatorii și au putere numai pentru viitor”. Faptul ca sunt „general obligatorii ” întărește ideea de izvor de drept al acestor decizii. De asemenea, deciziile Tribunalelor/Curților de Apel rămase definitive, dar și practica judecătorească, în general, au importanță pentru interpretarea și aplicarea legii, pentru completarea și adaptarea ei.

Și, nu în ultimul rând, prin redactarea acestei mici culegeri de spețe, ne propunem să punem în discuție diverse aspecte ale Dreptului Muncii și ale Legii Dialogului Social nr. 62/2011 și să le supunem debaterii, în scopul de a încuraja dialogul și de a stimula apetitul pentru studierea aprofundată a actelor normative, jurisprudenței și doctrinei, respectiv de a dezvolta cititorului capacitatea de argumentare, deprinderile de a identifica și analiza actele relevante.

Culegerea include cazuri reale, cu mențiunea că nu au fost date nume concrete sau date personale.

Consilier juridic Corina Cherbel



I. RECURSURI ÎN INTERESUL LEGII

INSTANȚA COMPETENTĂ SĂ SOLUȚIONEZE LITIGIUL DE MUNCĂ ÎN CAZUL ACȚIUNILOR INTRODUSE DE SINDICAT ÎN NUMELE MEMBRILOR SĂI

Conform art. 28 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora.

Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunță la judecată în mod expres.

În fața instanțelor judecătorești s-a ridicat problema dacă instanța competentă să judece acțiunile introduse de către sindicat în numele membrilor săi este instanța de la sediul sindicatului sau instanța de la domiciliul membrilor de sindicat reprezentați. Întrucât practica nu a fost unitară în interpretarea acestui articol, s-a solicitat Înaltei Curți de Casație și Justiție pronunțarea unui recurs în interesul legii cu privire la această problemă.

Prin Decizia nr. 1/2013, publicată în Monitorul Oficial nr. 118 din 1 martie 2013, Înalta Curte de Casație

și Justiție a admis recursul în interesul legii și a decis că instanța competentă teritorial în soluționarea conflictelor de muncă în cazul acestor acțiuni este cea de la sediul sindicatului reclamant.

Așadar, dacă o acțiune este promovată de către sindicat în numele membrilor săi, instanța competentă să o judece va fi cea unde își are sediul sindicatul, și nu cea de la domiciliul salariaților.

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

Completul competent să judece recursul în interesul legii

Decizia nr. 1/2013 din 21/01/2013 Dosar nr. 19/2012

Publicată în Monitorul Oficial nr. 118 din 1/03/2013

Completul competent să judece recursul în interesul legii ce formează obiectul Dosarului nr. 19/2012 este legal constituit conform dispozițiilor art. 330 6 alin. 7 din Codul de procedură civilă, raportate la dispozițiile art. 27 1 alin. (2) lit. b) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Ședința este prezidată de doamna judecător dr. L. D. S., președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Prim-adjunctul procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție este reprezentat de doamna procuror-șef adjunct A. E. C.

Colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov, autorul inițial al sesizării, nu a desemnat un reprezentant pentru susținerea recursului în interesul legii.

La ședința de judecată participă prim-magistratul-asistent al Înaltei Curți de Casație și Justiție, doamna A. I., desemnată în conformitate cu dispozițiile art. 273 din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii - a luat în examinare recursurile în interesul legii declarate de prim-adjunctul procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și Colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov privind interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 28 alin. (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003 în referire la calitatea procesuală activă a organizațiilor sindicale în acțiuni promovate în numele membrilor de sindicat, precum și a dispozițiilor art. 269 alin. (2) [fost 284 alin. (2)] din Legea nr. 52/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, privind determinarea instanței competente teritorial în soluționarea conflictelor de muncă în cazul acestor acțiuni.

Reprezentanta prim-adjunctului procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție a susținut recursul în interesul legii, punând concluzii pentru admiterea acestuia și pronunțarea unei decizii prin care să se asigure interpretarea și aplicarea unitară a legii, în sensul de a se stabili că organizațiile sindicale au calitate procesuală activă în acțiunile promovate în numele membrilor de sindicat, iar instanța competentă teritorial este cea de la sediul sindicatului reclamant.

Președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție a declarat debaterile închise, iar completul de judecată a rămas în pronunțare asupra recursurilor în interesul legii.

ÎNALTA CURTE,

deliberând asupra recursurilor în interesul legii, constată următoarele:

1. Problema de drept care a generat practica neunitară

Prin recursurile în interesul legii declarate în conformitate cu prevederile art. 329 din Codul de procedură civilă, modificat prin art. I pct. 32 din Legea nr. 202/2010, de prim-adjunctul procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și de Colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov, s-a apreciat că nu există un punct de vedere unitar în cazul acțiunilor în justiție promovate de organizațiile sindicale în numele membrilor lor, în temeiul dispozițiilor art. 28 alin. (1) și (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003, anterior abrogării acestui act normativ prin art. 224 lit. a) din Legea dialogului social nr. 62/2011, practica judiciară având un caracter neunitar sub

aspectul stabilirii legitimării procesuale active a organizațiilor sindicale și, ca urmare, în ceea ce privește determinarea instanței competente teritorial să judece aceste cereri.

2. Examenul jurisprudențial

Verificările efectuate de către Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție în cadrul examenului jurisprudențial au relevat existența unei practici neunitare cu privire la problema de drept menționată, atât la nivelul curților de apel, cât și la nivelul secțiilor civile ale instanței supreme, în soluționarea conflictelor negative de competență, la dosar fiind atașate hotărâri judecătorești exemplificative.

3. Soluțiile pronunțate de instanțele judecătorești

3.1. Într-o primă orientare jurisprudențială, identificată inclusiv la nivelul secțiilor civile ale instanței supreme, în soluționarea conflictelor negative de competență, s-a apreciat că, în ipoteza analizată, organizațiile sindicale au legitimare procesuală activă, iar instanța competentă teritorial să soluționeze cererile formulate de acestea pentru apărarea drepturilor și intereselor membrilor organizației este cea de la sediul sindicatului.

În argumentarea acestui punct de vedere s-a arătat că potrivit dispozițiilor art. 28 din Legea sindicatelor nr. 54/2003 în vigoare la data formulării cererilor de chemare în judecată, syndicatele apără drepturile membrilor lor în fața instanțelor judecătorești și au dreptul de a întreprinde orice acțiune în justiție în numele membrilor de sindicat, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză.

Soluția legislativă a fost menținută și prin dispozițiile art. 28 din Legea dialogului social nr. 62/2011 care, în cuprinsul alin. (3), statuează expres că, în exercitarea acestor atribuții, organizațiile sindicale au calitate procesuală activă, conferindu-li-se, așadar, legitimare procesuală activă ope legis.

În consecință, în determinarea instanței competente teritorial să soluționeze o atare cerere, potrivit dispozițiilor art. 269 alin. (2) [fost art. 284 alin. (2)] din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, se ține seama de sediul sindicatului, chiar și în acele situații în care unii dintre membrii de sindicat domiciliază în circumscripțiile altor tribunale, pe temeiul coparticipării procesuale active și al prorogării de competență.

3.2. Într-o altă opinie, inclusiv la nivelul instanței supreme, s-a apreciat în aceleași ipoteze că, din interpretarea dispozițiilor art. 28 din Legea sindicatelor nr. 54/2003, în vigoare la data formulării cererilor de chemare în judecată, organizația sindicală stă în proces doar în calitate de reprezentant al membrilor de sindicat, în numele și interesul cărora a promovat acțiunea. Calitatea procesuală activă aparține membrilor de sindicat, deoarece existența sau inexistența drepturilor reclamate prin acțiunea în justiție urmează a fi stabilită în privința acestora din urmă.

Prin art. 28 din Legea sindicatelor nr. 54/2003 se conferă organizației sindicale un drept de reprezentare legală, întrucât atât norma specială, anterior menționată, cât și dispozițiile art. 69 din Codul de procedură civilă, referindu-se la drepturile de dispoziție ale părților, au în vedere pe titularul drepturilor procesuale, respectiv pe titularii drepturilor ce decurg din legislația muncii, ceea ce presupune că întotdeauna, indiferent dacă dreptul de reprezentare izvorăște din lege sau este convențional, reclamant și titular al drepturilor procesuale și al drepturilor deduse judecății este cel reprezentat, iar nu persoana reprezentantului.

Faptul că organizația sindicală acționează în calitate de reprezentant legal rezultă și din prevederile art. 222 din Codul muncii, anterior modificării acestui act normativ prin Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (devenit art. 219 din Codul muncii, republicat).

În consecință, dispozițiile legale referitoare la competența teritorială de soluționare a acestor cauze se raportează la membrii sindicatului, titulari ai drepturilor pretinse, iar nu la reprezentantul acestora, respectiv organizația sindicală, deoarece textele din Codul de procedură civilă și din legile speciale care instituie norme de competență, referindu-se la domiciliul pârâtului sau reclamantului, după caz, nu pot avea în vedere pe reprezentanții legali sau convenționali ai părților.

Ca atare, în aplicarea dispozițiilor art. 269 alin. (2) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare [fost art. 284 alin. (2)], determinant nu este sediul sindicatului, ci domiciliul sau reședința membrilor de sindicat în numele cărora reprezentantul s-a adresat justiției.

4. Opinia prim-adjunctului procurorului general

Prim-adjunctul procurorului general a susținut, în esență, că organizațiile sindicale au legitimare procesuală activă, iar în determinarea competenței teritoriale potrivit dispozițiilor art. 269 alin. (2) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare [fost art. 284 alin. (2)], se va ține seama de sediul sindicatului - reclamant.

S-a menționat totodată că deși problema de drept analizată vizează situațiile acțiunilor formulate în temeiul art. 28 din Legea sindicatelor nr. 54/2003, dezlegarea acesteia pe calea unei decizii cu caracter obligatoriu pentru viitor este necesară din perspectiva conflictelor de competență ce vor fi soluționate de curțile de apel, potrivit dispozițiilor art. 22 alin. 2 din Codul de procedură civilă, precum și din perspectiva recursurilor aflate pe rolul curților de apel ori care vor fi soluționate de aceste instanțe în care chestiunea încălcării normelor de competență teritorială absolută este invocată ca motiv de recurs de părți sau din oficiu.

5. Opinia Colegiului de conducere al Curții de Apel Brașov

Prin Adresa nr. 899/29 din 6 februarie 2012, Colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov a solicitat pronunțarea unei decizii în interesul legii în vederea soluționării problemei de drept supuse interpretării.

Deși prin sesizare s-a constatat că la instanțele din raza teritorială a Curții de Apel Brașov s-au pronunțat soluții divergente asupra problemelor de drept invocate, Colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov nu a exprimat un punct de vedere.

6. Raportul asupra recursului în interesul legii

Raportul întocmit în cauză, conform art. 330 6 alin. 6 din Codul de procedură civilă, a concluzionat că, în cazul acțiunilor promovate în temeiul art. 28 alin. (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003, organizațiile sindicale au legitimare procesuală activă, iar în determinarea competenței teritoriale potrivit dispozițiilor art. 269 alin. (2) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare [fost art. 284 alin. (2)], se va ține seama de sediul sindicatului - reclamant.

7. Înalta Curte

Examinând sesizările cu recurs în interesul legii, raportul întocmit de judecătorii raportori și dispozițiile legale ce se solicită a fi

interpretate în mod unitar, reține următoarele:

Înalta Curte de Casație și Justiție a fost legal sesizată, iar recursurile în interesul legii sunt admisibile, fiind îndeplinite cumulativ cerințele impuse de dispozițiile art. 329 din Codul de procedură civilă, cu referire la autorul sesizării și existența unei jurisprudențe neunitare relativ la problema de drept ce se cere a fi interpretată.

Practica neunitară ce face obiectul prezentului recurs în interesul legii a fost generată de formularea imprecisă a dispozițiilor art. 28 alin. (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003 care recunoșteau organizațiilor sindicale posibilitatea de a formula acțiuni în justiție în numele membrilor lor, pentru valorificarea drepturilor acestora izvorâte din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, fără a fi nevoie de un mandat expres din partea celor reprezentați în acest fel.

Practica neunitară s-a menținut și după adoptarea Legii nr. 62/2011 privind dialogul social, în care se statuează expres asupra calității procesuale active a organizațiilor sindicale atunci când introduc în justiție o acțiune în numele membrilor lor, fiind identificată, în privința acțiunilor în justiție formulate sub imperiul Legii sindicatelor nr. 54/2003.

Chiar dacă problema de drept analizată vizează situațiile acțiunilor formulate în temeiul art. 28 alin. (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003, dezlegarea acesteia pe calea unei decizii cu caracter obligatoriu pentru viitor este necesară din perspectiva conflictelor de competență ce vor fi soluționate de curțile de apel, potrivit dispozițiilor art. 22 alin. 2 din Codul de procedură civilă, precum și din perspectiva recursurilor aflate pe rolul curților de apel ori care vor fi soluționate de aceste instanțe în care chestiunea încălcării normelor de competență teritorială absolută este invocată ca motiv de recurs de părți sau din oficiu.

Referitor la interpretarea dispozițiilor legale în discuție, se reține că potrivit dispozițiilor art. 28 alin. (1) din Legea sindicatelor nr. 54/2003, organizațiile sindicale apără drepturile membrilor ce decurg din legislația muncii, statutele funcționarilor publici, contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, precum și acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, în fața

instanțelor judecătorești, organelor de jurisdicție, a altor instituții sau autorități ale statului, prin apărători proprii ori aleși.

Prin art. 28 alin. (2) din același act normativ se prevede că, în exercitarea atribuțiilor respective, organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiune în justiție în numele membrilor lor, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză. Acțiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizația sindicală dacă cel în cauză se opune ori renunță la judecată.

Prin instituirea dreptului organizațiilor sindicale de a formula acțiuni în justiție în numele membrilor lor, chiar și în lipsa unui mandat expres din partea acestora, cu păstrarea însă a drepturilor de dispoziție procesuală din partea titularilor drepturilor subiective, textul art. 28 alin. (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003 a configurat elementele legitimării procesuale extraordinare a acestor organizații, depășind astfel limitele unui simplu drept de reprezentare legală.

Această interpretare a dispozițiilor art. 28 a fost susținută de o parte a jurisprudenței, dar și de doctrina care a abordat direct situația calității procesuale a organizațiilor sindicale din perspectiva dispozițiilor menționate anterior, așa cum s-a subliniat în raportul întocmit în cauză.

Referitor la categoria interesului apărut prin posibilitatea recunoscută organizațiilor sindicale de a formula acțiune în numele membrilor lor, concluzia este în sensul că legitimarea procesuală activă a fost recunoscută organizațiilor sindicale, în considerarea ocrotirii intereselor membrilor lor, fie că erau interese de grup, fie individuale.

Această concluzie se desprinde atât din formularea dispozițiilor art. 28 alin. (1) din Legea sindicatelor nr. 54/2003, care se referă expres inclusiv la apărarea drepturilor ce decurg din contractele individuale de muncă, precum și din acordurile privind raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, situație în care interesele sunt cu precădere individuale, cât și din dispozițiile fostului art. 282 din Codul muncii (actual art. 267 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare), care acordă posibilitatea de a fi părți în conflicte de muncă în mod expres sindicatelor, pe lângă salariați, angajatori, patronate, alte persoane juridice sau fizice care au această vocație în temeiul legilor speciale ori al Codului de procedură civilă.

Ținând cont că în cadrul conflictelor de muncă sunt cuprinse și conflictele decurgând din executarea contractelor individuale de muncă, pe lângă cele colective, aplicând principiul *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*, organizațiile sindicale au legitimare procesuală activă, inclusiv în conflictele individuale de muncă.

Faptul că interpretarea dată de o parte a jurisprudenței și doctrinei, în sensul că, potrivit art. 28 din Legea sindicatelor nr. 54/2003, organizațiile sindicale acționează în calitate de reclamante, a reprezentat și voința legiuitorului a fost confirmat de evoluția legislativă ulterioară abrogării Legii sindicatelor nr. 54/2003, și anume de prevederile art. 28 alin. (3) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, prin care se prevede expres calitatea procesuală activă a acestor organizații.

Atât timp cât organizației sindicale i se recunoaște legitimare procesuală activă, fiind reclamant, în determinarea competenței teritoriale, potrivit art. 269 alin. (2) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, urmează să se țină seama de sediul sindicatului.

Într-o atare interpretare și aplicare a legii nu se neagă caracterul exclusiv al competenței teritoriale stabilite prin normele Codului muncii, ci este asigurată o protecție mai eficientă a drepturilor și intereselor membrilor organizației sindicale.

Această soluție este aplicabilă și în situația în care organizația sindicală acționează pentru valorificarea drepturilor subiective ale mai multor membri de sindicat, având domiciliile în circumscripțiile unor tribunale diferite, în același temei al legitimării procesuale active extraordinare a organizației sindicale.

În concluzie, raportat la acțiunile reglementate expres de lege, organizațiile sindicale au legitimare procesuală activă, iar în determinarea competenței teritoriale potrivit dispozițiilor art. 269 alin. (2) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare [fost art. 284 alin. (2)], se va ține seama de sediul sindicatului - reclamant.

Pentru considerentele arătate, în temeiul art. 330 7 cu referire la art. 329 din Codul de procedură civilă, astfel cum a fost modificat și completat prin Legea nr. 202/2010,

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

în numele legii

DECIDE:

Admite recursurile în interesul legii declarate de prim-adjunctul procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și Colegiul de conducere al Curții de Apel Brașov și, în consecință:

În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 28 alin. (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003 (în prezent abrogată prin Legea dialogului social nr. 62/2011) stabilește că organizațiile sindicale au calitate procesuală activă în acțiunile promovate în numele membrilor de sindicat.

În interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 269 alin. (2) (fost art. 284 alin. 2) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, instanța competentă teritorial în soluționarea conflictelor de muncă în cazul acestor acțiuni este cea de la sediul sindicatului reclamant.

Obligatorie, potrivit art. 330 7 alin. 4 din Codul de procedură civilă.
Pronunțată, în ședință publică, astăzi, 21 ianuarie 2013.

DREPTUL INSTANȚEI DE A MODIFICA SANCTIUNEA DISCIPLINARĂ APLICATĂ DE ANGAJATOR

Practica judiciară nu a fost unitară în ceea ce privește posibilitatea instanței de judecată investite cu judecarea contestației împotriva deciziei de sancționare disciplinară de a înlocui sancțiunea disciplinară aplicată de angajator cu una mai ușoară.

Astfel, într-o primă orientare jurisprudențială s-a admis contestația formulată de salariat, a fost anulată în parte decizia de sancționare disciplinară și înlocuită măsura sancțiunii aplicată de angajator cu o altă sancțiune disciplinară, potrivit gradului de vinovăție și pericolului concret al faptei.

Într-o altă opinie, s-a apreciat că aplicarea unei sancțiuni disciplinare este atributul exclusiv al angajatorului pentru că acesta dispune de prerogativa disciplinară, având competența de a individualiza sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, cu luarea în considerare a împrejurărilor în care a fost săvârșită fapta, a gradului de vinovăție, a consecințelor abaterii disciplinare, a comportamentului general al salariatului și a eventualelor sancțiuni suferite de către acesta.

Prin Decizia nr. 11/2013 în dosarul nr. 8/2013, Înalta Curte de Casație și Justiție a admis recursurile în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curții de Apel București și de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, statuând că, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 252 alin. (5) raportat la art. 250 din Codul muncii, instanța competentă să soluționeze contestația salari-

atului împotriva sancțiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greșit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancțiune disciplinară.

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

Completul competent să judece recursul în interesul legii

Recursul în interesul legii nr. 11/2013, Dosar nr. 8/2013

Publicat în Monitorul Oficial 460 din 25/07/2013

Completul competent să judece recursul în interesul legii ce formează obiectul Dosarului nr. 8/2013 a fost constituit conform dispozițiilor art. 516 alin. 2 din Codul de procedură civilă și ale art. 272 alin. (2) lit. b) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Ședința este prezidată de doamna judecător L. D. S., președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție este reprezentat de doamna procuror A. C.

Colegiul de conducere al Curții de Apel București este reprezentat de doamna judecător A. F.

La ședința de judecată participă doamna A. S., magistrat-asistent la Secția I civilă, desemnată în conformitate cu dispozițiile art. 273 din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii a luat în examinare recursurile în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curții de Apel București și de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție cu privire la interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 252 alin. 5 din Codul muncii cu privire la posibilitatea instanței de judecată, sesizate cu o contestație împotriva deciziei prin care s-a luat

o măsură disciplinară împotriva salariatului, de a înlocui sancțiunea disciplinară aplicată de către angajator.

Magistratul asistent prezintă referatul cauzei, arătând că la dosarul cauzei au fost depuse: practică judiciară și raportul întocmit de judecătorii raportori.

Președintele completului de judecată, constatând că nu mai există chestiuni prealabile sau excepții, a acordat cuvântul reprezentantului procurorului general și reprezentantului Colegiului de conducere al Curții de Apel București, pentru susținerea recursurilor în interesul legii.

Doamna procuror A. C., reprezentantul procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, a susținut recursul în interesul legii, punând concluzii pentru admiterea acestuia și pronunțarea unei decizii prin care să se asigure interpretarea și aplicarea unitară a legii, în sensul de a se stabili că în soluționarea contestației formulate de salariat împotriva deciziei de sancționare disciplinară, instanțele judecătorești au competența de a exercita un control devolutiv de natură jurisdicțională, iar în măsura în care constată că sancțiunea aplicată este nejustificată, în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, fiind greșit individualizată, vor înlocui sancțiunea disciplinară aplicată de angajator cu o altă măsură de sancționare care, de regulă, este mai blândă, având în vedere și aplicarea principiului non reformatio in pejus.

Doamna judecător A. F., vicepreședintele Curții de Apel București, desemnată de Colegiul de conducere al instanței să susțină recursul în interesul legii, a solicitat admiterea acestuia și pronunțarea unei decizii prin care să se asigure interpretarea și aplicarea unitară a legii, în sensul de a se stabili că, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 252 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare (Codul muncii), instanța de judecată, competentă să soluționeze contestația salariatului împotriva sancțiunii disciplinare aplicate de către angajator, nu poate înlocui sancțiunea, luarea măsurii disciplinare fiind atributul exclusiv al angajatorului, conform art. 247 alin. (1) din Codul muncii. A susținut că aplicarea unei sancțiuni disciplinare este atributul exclusiv al angajatorului, pentru că acesta dispune de prerogativa disciplinară, având competența de a

individualiza sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, cu luarea în considerare a împrejurărilor în care a fost săvârșită fapta, a gradului de vinovăție, a consecințelor abaterii disciplinare, a comportamentului general al salariatului și a eventualelor sancțiuni suferite de către acesta. Pe de altă parte, aplicarea sancțiunii disciplinare nu constituie atributul instanței judecătorești, care poate exercita numai un control de legalitate și temeinicie a actului de sancționare disciplinară. În măsura în care în urma controlului judecătoresc se constată că angajatorul nu a respectat proporția între fapta săvârșită de salariat și sancțiunea pe care i-a aplicat-o, se impune concluzia nelegalității măsurii de sancționare disciplinară în întregul său, cu consecința anulării deciziei, iar nu a reindividualizării sancțiunii. Dacă s-ar accepta teza contrară, instanța de judecată ar ajunge să se substituie angajatorului, ceea ce nu poate fi acceptat.

Președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție a declarat debaterile închise, iar completul de judecată a rămas în pronunțare asupra recursurilor în interesul legii.

ÎNALTA CURTE,

deliberând asupra recursurilor în interesul legii, constată următoarele:

1. Problema de drept ce a generat practica neunitară

Prin recursurile în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curții de Apel București și de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție s-a arătat că în practica judiciară nu există un punct de vedere unitar cu privire la interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 252 alin. (5) raportat la art. 250 din Codul muncii cu privire la posibilitatea instanței de judecată, sesizate cu o contestație împotriva deciziei prin care s-a luat o măsură disciplinară împotriva salariatului, de a înlocui sancțiunea disciplinară aplicată de către angajator.

Astfel, în urma verificării jurisprudenței la nivelul întregii țări, s-a constatat că în cazul acțiunilor având ca obiect contestații împotriva deciziei prin care s-a luat o măsură disciplinară împotriva salariatului, atunci când se admite contestația, soluțiile pronunțate sunt divergente sub aspectul posibilității instanței de judecată de a înlocui sancțiunea aplicată cu o altă sancțiune mai blândă. La dosar au fost atașate hotărâri judecătorești exemplificative.

2. Examenul jurisprudențial

2.1. Într-o primă orientare jurisprudențială s-a admis contestația formulată de salariat, a fost anulată în parte decizia de sancționare disciplinară și înlocuită măsura sancțiunii aplicată de angajator cu o altă sancțiune disciplinară, potrivit gradului de vinovăție și pericolului concret al faptei.

La pronunțarea acestei soluții s-a avut în vedere teoria potrivit căreia prerogativa disciplinară a angajatorului nu este absolută, discreționară, de natură a înlătura prerogativa instanței de judecată de a verifica modalitatea în care angajatorul a aplicat criteriile de individualizare și stabilire a sancțiunii disciplinare. O astfel de intervenție a instanței ține de finalitatea actului de justiție, de rezolvarea efectivă a litigiului dedus judecății, deoarece instanța nu se poate limita doar la o constatare a legalității ori nelegalității actului sau faptului juridic contestat.

Nu poate fi vorba de o imixtiune a organelor de jurisdicție în prerogativele disciplinare, care prin natura lor aparțin angajatorului, deoarece dreptul acestuia de a dispune sancționarea încetează odată cu aplicarea sancțiunii. Din acest moment intră în joc prerogativele organelor investite de lege cu controlul jurisdicțional al actului de sancționare. Acest control, în lipsa oricărei limitări exprese, este devolutiv și include dreptul organului jurisdicțional de a pronunța o soluție proprie.

S-a reținut că instanța, practic, doar modifică în parte decizia contestată, înlocuind sancțiunea aplicată cu alta, reținând că parțial, sub aspectul individualizării, respectiv al dozării sancțiunii, decizia este nelegală în raport cu art. 266 din Codul muncii (anterior republicării) care stabilește imperativ criteriile pe care angajatorul trebuie să le aibă în vedere cumulativ la stabilirea sancțiunii disciplinare.

2.2. a) Într-o altă opinie, s-a apreciat că aplicarea unei sancțiuni disciplinare este atributul exclusiv al angajatorului pentru că acesta dispune de prerogativa disciplinară, având competența de a individualiza sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, cu luarea în considerare a împrejurărilor în care a fost săvârșită fapta, a gradului de vinovăție, a consecințelor abaterii disciplinare, a comportamentului general al salariatului și a eventualelor sancțiuni suferite de către acesta.

Pe de altă parte, aplicarea sancțiunii disciplinare nu constituie atributul instanței judecătorești, care poate exercita numai un control de legalitate și temeinicie a actului de sancționare disciplinară.

În măsura în care în urma controlului judecătoresc se constată că angajatorul nu a respectat proporția între fapta săvârșită de salariat și sancțiunea pe care i-a aplicat-o, se impune concluzia nelegalității măsurii de sancționare disciplinară în întregul său, cu consecința anulării deciziei, iar nu a reindividualizării sancțiunii. Dacă s-ar accepta teza contrară, instanța de judecată ar ajunge să se substituie angajatorului, ceea ce nu poate fi acceptat.

b) S-a mai exprimat și opinia potrivit căreia instanța de judecată ar încălca principiul disponibilității prin înlocuirea sancțiunii disciplinare, întrucât s-ar pronunța asupra unui lucru care nu s-a cerut.

Potrivit principiului disponibilității, instanța este ținută să se pronunțe, în limitele învestirii, numai cu privire la persoanele care au fost chemate în judecată și asupra obiectului pricinii, stabilit de reclamant prin cererea de chemare în judecată, deoarece nicio dispoziție legală nu prevede posibilitatea instanței de a se pronunța asupra vreunei chestiuni necerute de niciuna dintre părți și puse în discuție din oficiu de către instanță.

De altfel, expresia aplicării principiului disponibilității în procesul civil nu se referă la temeiurile cererilor, ci numai exclusiv la obiectul acestora, deci la pretențiile concrete formulate de reclamant în cererea de chemare în judecată, cu referire concretă la cererile care au fixat cadrul procesual, au determinat limitele învestirii instanței și au stabilit obiectul pricinii.

3. Opinia Colegiului de conducere al Curții de Apel București

Prin sesizarea înaintată Înaltei Curți de Casație și Justiție cu Adresa nr. 1/177/CC din 6 ianuarie 2012, Colegiul de conducere al Curții de Apel București a solicitat pronunțarea unei decizii în interesul legii asupra problemei de drept supuse interpretării, apreciind că instanța învestită cu o contestație la decizia de sancționare poate numai să verifice respectarea de către angajator a dispozițiilor legale privind procedura aplicării sancțiunii disciplinare și să analizeze legalitatea și temeinicia deciziei contestate, fără a se putea substitui angajatorului prin reindividualizarea sancțiunii, cu consecința aplicării unei sancțiuni mai puțin drastice.

4. Opinia procurorului general

Procurorul general a apreciat prima orientare jurisprudențială ca fiind în acord cu litera și spiritul legii.

Prin argumentele expuse, s-au susținut următoarele:

În soluționarea acestui conflict de muncă, instanța exercită un control devolutiv de natură jurisdicțională, deoarece verifică legalitatea și temeinicia măsurii luate, nu numai prin prisma materialului administrat, dar are și posibilitatea efectuării unui probatoriu suplimentar. În măsura în care constată că măsura sancționării este nejustificată în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, instanța va dispune admiterea contestației, anularea parțială a deciziei contestate și înlocuirea sancțiunii disciplinare aplicate de către angajator cu o altă măsură de sancționare. Procedând în acest mod, instanțele de judecată nu se transformă în organe disciplinare, pentru că ele nu fac din oficiu cercetări administrative pentru stabilirea actelor și faptelor juridice prin care s-a încălcat disciplina muncii, ci doar cenzurează măsura sancționatoare aplicată deja de către angajator, asigurând un cadru de protecție a salariatului în raporturile sale cu angajatorul, cu respectarea principiului proporționalității.

5. Raportul asupra recursului în interesul legii

5.1. Sesizarea Colegiului de conducere al Curții de Apel București nr. 1/177/CC din 6 ianuarie 2012 a fost transmisă Parchetului General prin Adresa nr. 1/S.U./2012 din 12 ianuarie 2012 a Înaltei Curți de Casație și Justiție. Parchetul General a verificat jurisprudența la nivelul întregii țări în problema de drept enunțată anterior și, constatând că, în cazul acțiunilor având ca obiect contestații împotriva deciziei prin care s-a luat o măsură disciplinară împotriva salariatului, practica judiciară are un caracter neunitar, sub aspectul posibilității instanței de judecată de a înlocui sancțiunea disciplinară aplicată de angajator, a formulat recurs în interesul legii.

5.2. În ceea ce privește soluția propusă prin raportul asupra recursului în interesul legii întocmit în cauză, s-a apreciat că se impune admiterea acestuia, urmând a se stabili că, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 252 alin. (5) din Codul muncii: instanța de judecată, competentă să soluționeze contestația salariatului împotriva sancțiunii disciplinare aplicate de către angajator, nu poate înlocui sancțiunea, luarea măsurii disciplinare fiind atributul exclusiv al angajatorului, conform art. 247 alin. (1) din Codul muncii.

6. Înalta Curte

Examinând sesizările cu recurs în interesul legii, raportul întocmit de judecătorii-raportori și dispozițiile legale ce se solicită a fi interpretate în mod unitar, reține următoarele:

Înalta Curte de Casație și Justiție a fost legal sesizată, iar recursurile în interesul legii sunt admisibile, fiind îndeplinite cumulativ cerințele impuse de dispozițiile art. 514 din Codul de procedură civilă, cu referire la autorul sesizării și existența unei jurisprudențe neunitare relativ la problema de drept ce se cere a fi interpretată.

Textele legale vizate:

Art. 250 din Codul muncii

„Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.”

Art. 252 din Codul muncii

„(1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

- (3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.
- (4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.
- (5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.”

Conform dispozițiilor art. 247 alin. (2) din Codul muncii, răspunderea disciplinară este atrasă prin săvârșirea unei fapte în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici. Această răspundere este atrasă ope legis atunci când salariatul a săvârșit o faptă cu vinovăție și în legătură cu munca sa, prin încălcarea normelor legale anterior menționate.

Prerogativa aplicării sancțiunilor disciplinare aparține în mod exclusiv angajatorului.

În acest sens, art. 248 din Codul muncii prevede că:

„(1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.”

În același timp, criteriile de individualizare a sancțiunilor sunt prevăzute de art. 250 din Codul muncii, redat în precedent.

Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării, potrivit dispozițiilor art. 252 alin. (5) din Codul muncii.

În soluționarea contestației formulate împotriva deciziei de sancționare disciplinară instanțele au competența de a analiza nu doar legalitatea, dar și temeinicia măsurii de sancționare dispuse de angajator, conform dispozițiilor art. 269 alin. (1) din Codul muncii, situație în care va verifica modalitatea în care angajatorul a aplicat criteriile de individualizare și de stabilire a sancțiunii disciplinare.

Acest atribut al instanței judecătorești este consacrat de principiul aflării adevărului în procesul civil, legiferat de art. 22 din Codul de procedură civilă (fost art. 129 alin. 5 din vechiul Cod de procedură civilă).

În raport cu problema cu care a fost sesizată prin recursurile în interesul legii din cauza pendinte, Înalta Curte observă că disciplina muncii este o condiție obiectivă, necesară și indispensabilă desfășurării activității fiecărui angajator. Necesitatea respectării unei anumite ordini, a unor reguli care să coordoneze conduita indivizilor, pentru atingerea scopului comun, se impune cu forța evidenței, raționament valabil pentru orice activitate umană desfășurată în colectiv.

Punând în evidență importanța îndatoririi de a respecta disciplina muncii, Codul muncii o enunță ca o obligație distinctă a salariaților. Această obligație corespunde dreptului angajatorului, prevăzut în art. 247 alin. (1), de a aplica sancțiuni disciplinare salariaților ori de câte ori constată că aceștia săvârșesc abateri disciplinare.

În temeiul acestui principiu, disciplina muncii semnifică în mod obiectiv un sistem de norme care reglementează comportarea salariaților în desfășurarea procesului muncii colective.

Din punct de vedere subiectiv, al salariatului, disciplina muncii constituie o obligație juridică de sinteză, care înglobează și rezumă totalitatea obligațiilor asumate prin încheierea contractului individual de muncă.

Totodată, această obligație este de natură contractuală, deoarece, deși este prevăzută generic în lege, ia naștere în mod concret, în

sarcina unei persoane determinate prin încadrarea acesteia în colectivul de muncă al unei unități, ca urmare a încheierii contractului de muncă.

Încheierea contractului de muncă are ca efect subordonarea ierarhică, condiție obiectivă a organizării și eficienței muncii. Legătura directă dintre contractul individual de muncă și răspunderea disciplinară determină atât persoanele îndrituite să aplice măsura disciplinară, cât și condițiile și limitele aplicării acesteia.

În acest context, în cadrul legislativ evidențiat, Înalta Curte reține că, investită fiind cu judecarea contestației împotriva deciziei de sancționare emise de angajator, instanța are a verifica legalitatea și temeinicia măsurii luate, exercitând un control devolutiv de natură juridicțională. Pentru a aprecia asupra gravității abaterii disciplinare, precum și asupra modului de individualizare a sancțiunii în raport cu criteriile precis stabilite de legiuitor, instanța are nu numai posibilitatea aprecierii probelor administrate în cursul cercetării disciplinare prealabile efectuate sub imperiul dispozițiilor art. 251 din Codul muncii, ci și posibilitatea administrării nemijlocite a unui probatoriu suplimentar.

În aceste condiții, dacă constată că sancțiunea disciplinară este nejustificată în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, instanța va dispune admiterea contestației, anularea parțială a deciziei contestate și înlocuirea sancțiunii aplicate de angajator cu o altă măsură de sancționare.

Procedând în acest mod, instanțele de judecată nu se transformă în organe disciplinare, pentru că ele nu fac din oficiu cercetări administrative pentru stabilirea actelor și faptelor juridice prin care s-a încălcat disciplina muncii, ci doar cenzurează măsura sancționatoare aplicată deja de angajator, asigurând un cadru de protecție a salariatului în raporturile sale cu angajatorul, cu respectarea principiului proporționalității, potrivit căruia orice măsură luată trebuie să fie adecvată, necesară și corespunzătoare scopului urmărit.

Aceasta nu constituie o imixtiune a instanței în prerogativa disciplinară a angajatorului, deoarece dreptul acestuia de a dispune sancționarea abaterii disciplinare încetează odată cu aplicarea sancțiunii. Or, după acest moment, devin eficiente prerogativele instanței de a exercita controlul juridicțional asupra legalității și temeiniciei deciziei de sancționare, control ce include și dreptul organului juridicțional de a pronunța o soluție proprie.

În fond, nu instanța este cea care aplică sancțiunea disciplinară,

ci, investită fiind prin contestația salariatului, instanța doar modifică în parte decizia contestată, reținând că sub aspectul individualizării, respectiv al dozării sancțiunii, decizia este nelegală în raport cu dispozițiile art. 250 din Codul muncii, care stabilește imperativ criteriile pe care angajatorul trebuie să le aibă în vedere cumulativ la stabilirea sancțiunii disciplinare.

În acest context, se reține că prerogativa disciplinară a angajatorului nu poate fi una absolută, discreționară, oricare dintre sancțiunile disciplinare putând fi aplicată doar cu respectarea dispozițiilor legale în materie și, în orice caz, aceasta nu poate înlătura prerogativa instanței legal investite cu soluționarea unui conflict de muncă privind legalitatea și temeinicia unei măsuri disciplinare de a verifica și modalitatea în care angajatorul a aplicat aceste criterii, în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de către salariat.

Din moment ce, conform dispozițiilor art. 252 alin. (5) din Codul muncii, decizia poate fi contestată de către salariat, jurisdicția muncii nu se poate rezuma în acest caz doar la verificarea aspectelor formale ale actului unilateral al angajatorului și la respectarea procedurii disciplinare, de esența controlului de legalitate fiind tocmai analiza modului de individualizare a măsurii disciplinare.

Procedând la înlocuirea sancțiunii, instanța nu dă altceva sau mai mult decât s-a cerut, ci restabilește echilibrul între conduita culpabilă a salariatului și sancțiunea disproporționată aplicată de angajator.

Prin urmare, măsura înlocuirii sancțiunii se subsumează analizei temeiniciei deciziei de sancționare.

Per a contrario, dacă instanței nu i s-ar recunoaște plenitudinea de competență, ar însemna ca fapta disciplinară a angajatului culpabil să rămână nesancționată, ceea ce ar fi de neconceput din punctul de vedere al vătămării drepturilor și intereselor angajatorului, căruia îi este interzisă aplicarea unei alte sancțiuni pentru aceeași abatere, potrivit dispozițiilor art. 249 alin. (2) din Codul muncii.

Pe de altă parte, liberul acces la instanță al salariatului ar fi iluzoriu dacă rolul instanței s-ar limita la verificarea legalității măsurii disciplinare fără a cenzura împrejurările în care a fost luată această sancțiune, lăsând salariatul la liberul arbitru al angajatorului în stabilirea și aplicarea criteriilor de individualizare a acestei măsuri.

În cauza de față este pe deplin aplicabil raționamentul pe care Înalta Curte de Casație și Justiție l-a făcut în Decizia nr. 16/2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 817 din 5 decembrie 2012, referitor la existența unor rațiuni de analogie cu privire la modul în care legiuitorul a înțeles să reglementeze, în cadrul legilor speciale, problema pusă în discuție și cu privire la modul în care instanțele au soluționat contestațiile împotriva măsurilor disciplinare luate de angajator în temeiul legilor speciale.

Astfel, art. 80 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede: „Funcționarul public nemulțumit de sancțiunea aplicată se poate adresa instanței de contencios administrativ, solicitând anularea sau modificarea, după caz, a ordinului sau dispoziției de sancționare.”

În același mod, dispozițiile art. 89 alin. (4) din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea și al personalului care funcționează în cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice, cu modificările și completările ulterioare, statuează: „Decizia de sancționare poate fi contestată în termen de 30 de zile de la comunicare, la tribunalul de muncă și asigurări sociale în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul contestatorul.”

Nu în ultimul rând, dispozițiile art. 51 alin. (3) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, cu modificările ulterioare, stipulează că „împotriva hotărârilor prevăzute la alin. (1) se poate exercita recurs în termen de 15 zile de la comunicare de către judecătorul sau procurorul sancționat ori, după caz, de Inspekția Judiciară sau de către ceilalți titulari ai acțiunii disciplinare care au exercitat-o. Competența soluționării recursului aparține Comitetului de 5 judecători al Înaltei Curți de Casație și Justiție...”.

Deși în toate aceste legi speciale nu s-a prevăzut posibilitatea instanței de judecată sesizate cu o contestație împotriva deciziei prin care s-a luat o măsură disciplinară împotriva salariatului de a înlocui sancțiunea disciplinară aplicată de către angajator, practica instanțelor este unitară, în sensul că, atunci când sancțiunea aplicată nu respectă principiul proporționalității, soluțiile pronunțate sunt de reindividualizare a sancțiunii.

În mod evident, procedând la înlocuirea sancțiunii, instanța va face aplicațiunea principiului non reformatio in pejus, consacrat de dispozițiile art. 481, respectiv art. 502 din Codul de procedură civilă.

Procedând în acest mod, instanța procedează la echilibrarea raporturilor dintre părți, în sensul că angajatului nu i se creează o situație mai grea decât cea avută anterior contestării măsurii disciplinare, însă asigură și realizarea scopului răspunderii disciplinare, în sensul că dacă s-ar recunoaște numai dreptul instanței de a anula sancțiunea aplicată, angajatul ar rămâne nepedepsit, nemaiputându-se aplica o nouă sancțiune pentru aceeași faptă.

Această soluție este în acord cu jurisprudența contenciosului constituțional care a statuat că „«decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente», pe această cale contestatorul având posibilitatea de a beneficia de toate garanțiile procesuale prevăzute de lege, prin administrarea probelor necesare în fața jurisdicțiilor care soluționează aceste cereri” (Decizia nr. 63 din 17 februarie 2004 a Curții Constituționale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 211 din 10 martie 2004).

Înalta Curte reține că această soluție este în acord și cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului referitoare la aplicarea articolului 6 alin. 1 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului privind accesul efectiv la o instanță imparțială și dreptul la un proces echitabil, ca obligație pozitivă a statelor în cadrul procedurilor referitoare la litigiile de drept privat purtate fie între particulari, fie între un particular și stat, prin organele ori instituțiile sale.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului, în examinarea respectării dreptului efectiv de acces în fața unei instanțe superioare a unui justițiabil, a statuat că protecția drepturilor individuale înseamnă „protecția unor drepturi concrete și efective, iar nu teoretice și iluzorii” (Hotărârea Airey contra Irlandei), iar obligația pozitivă a statelor semnatare este o obligație de a face, asociată în mod tradițional cu drepturile economice și sociale, fiind aceea de „a adopta măsuri rezonabile și adecvate pentru protecția drepturilor ce revin individului” (Hotărârea Lopez Ostra contra Spaniei).

Sub aspect procesual, obligația pozitivă a statelor semnatare include și obligația de a asigura o procedură judiciară echitabilă, care să

permită tranșarea oricărui litigiu între persoanele private (Hotărârea Sovtransavto Holding contra Ucrainei).

Mai mult, legislația națională a statelor semnatare nu trebuie să conțină prevederi care să încalce drepturile protejate de Convenția Europeană a Drepturilor Omului ori să permită terților o conduită contrară prevederilor Convenției, ceea ce literatura de specialitate a denumit „efectul orizontal” al Convenției (Hotărârea Ghibuși contra României).

Curtea a mai statuat că în domeniul de aplicare al art. 6 din Convenție se includ și litigiile de muncă, inclusiv așa-numitul contencios disciplinar în fața instanțelor disciplinare, iar instanțelor le revine prerogativa de a efectua o examinare corespunzătoare a afirmațiilor, motivelor și probelor (Hotărârea Buzescu contra României).

Față de considerentele expuse, în temeiul art. 517 alin. (1) cu referire la art. 514 din Codul de procedură civilă,

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

În numele legii

D E C I D E:

Admite recursurile în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curții de Apel București și de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și, în consecință:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 252 alin. (5) raportat la art. 250 din Codul muncii stabilește că:

Instanța competentă să soluționeze contestația salariatului împotriva sancțiunii disciplinare aplicate de către angajator, constatând că aceasta este greșit individualizată, o poate înlocui cu o altă sancțiune disciplinară.

Obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 517 alin. (4) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată, în ședință publică, astăzi, 10 iunie 2013.



MUNCA ÎN ZILELE DE SĂRBĂTOARE LEGALĂ ÎN CENTRELE COMERCIALE

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt, conform art. 139 alin. (1) din Codul muncii, 1 și 2 ianuarie, prima și a doua zi de Paști, 1 mai, prima și a doua zi de Rusalii, Adormirea Maicii Domnului, 30 noiembrie/Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României, 1 decembrie, prima și a doua zi de Crăciun, două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Potrivit art. 142 din Codul muncii, salariaților care lucrează în unitățile prevăzute la art. 140, respectiv unități sanitare și de alimentație publică, precum și la locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității, prevăzute la art. 141, li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

Codul muncii nu stabilește care sunt activitățile care, potrivit art. 141, datorită caracterului procesului de producție sau specificului nu pot fi întrerupte.

Acest fapt a generat practică neunitară atât la nivelul inspectoratelor teritoriale de muncă, cât și la nivelul instanțelor de judecată.

Unele instanțe apreciau că, de vreme ce legea cuprinde expres excepțiile, anume situațiile în care salariații pot lucra în zilele de sărbătoare legală, nu pot fi exceptate și alte activități, cum ar fi aceea de comercializare de produse nealimentare. Faptul că salariații au fost compensați pentru prestarea muncii în zilele de

sărbătoare legală nu este suficient pentru a înlătura caracterul contravențional al faptei.

Alte instanțe apreciau că, de vreme ce sintagma „specificul activității” nu este definită de Codul muncii, se poate aprecia că aceasta privește o serie largă de unități și locuri de muncă, respectiv cele din transporturi (aeriene, navale, terestre), telecomunicații, domeniul sanitar și de asistență socială, al aprovizionării populației cu gaze, energie electrică, apă, căldură, alimente, comerțul cu amănuntul și de deservire a populației, din această ultimă categorie făcând parte magazinele, centrele comerciale, restaurantele.

Înalta Curte de Casație și Justiție a apreciat, prin Decizia nr. 22/2015 din 19 octombrie 2015, că fapta angajatorului de a desfășura activități de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbători legale, nu întrunește elementele constitutive ale unei contravenții atunci când angajatorul și-a îndeplinit obligația de compensare cu timp liber corespunzător.

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
COMPLETUL COMPETENT SĂ JUDECE RECURSUL ÎN INTERESUL LEGII
Decizie nr. 22/2015 din 19/10/2015 Dosar nr. 18/2015
Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 876 din 24/11/2015

Completul competent să judece recursul în interesul legii ce formează obiectul Dosarului nr. 18/2015 este legal constituit, conform dispozițiilor art. 516 alin. (1) din Codul de procedură civilă și art. 271 alin. (1) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Ședința completului este prezidată de doamna judecător Iulia Cristina Tarcea, vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție este reprezentat de doamna procuror Antonia Eleonora Constantin.

La ședința de judecată participă Aurel Segărceanu, magistrat-asistent desemnat în conformitate cu dispozițiile art. 273 din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii a luat în examinare recursul în interesul legii declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție privind interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 141 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, raportat la art. 8 din Ordonanța Guvernului nr. 99/2000 privind comercializarea produselor și serviciilor de piață, republicată, cu modificările și completările ulterioare, respectiv dacă fapta angajatorului de a desfășura activități de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbători legale prevăzute de art. 139 alin. (1) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, întrunește elementele constitutive ale contravenției prevăzute de art. 260 alin. (1) lit. g) din același cod, atunci când angajatorul și-a îndeplinit obligațiile prevăzute de art. 142 din acest act normativ.

Magistratul-asistent prezintă referatul, arătând că la dosarul cauzei au fost depuse hotărâri judecătorești, prin care problema de drept ce formează obiectul recursului în interesul legii a fost soluționată diferit, precum și raportul comun întocmit de judecătorii-raportori.

Doamna judecător Iulia Cristina Tarcea, președintele completului de judecată, constatând că nu există chestiuni prealabile sau excepții, acordă cuvântul reprezentantului procurorului general pentru susținerea recursului în interesul legii.

Reprezentantul procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție susține recursul în interesul legii, punând concluzii pentru admiterea acestuia și pronunțarea unei decizii prin care să se asigure interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 141 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și

completările ulterioare, raportat la art. 8 din Ordonanța Guvernului nr. 99/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în sensul că fapta angajatorului de a desfășura activități de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbători legale prevăzute de art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nu întrunește elementele constitutive ale contravenției prevăzute de art. 260 alin. (1) lit. g) din această lege, atunci când angajatorul și-a îndeplinit obligațiile prevăzute de art. 142 din același act normativ.

Președintele completului de judecată, doamna judecător Iulia Cristina Tarcea, declară dezbaterile închise, iar completul de judecată rămâne în pronunțare asupra recursului în interesul legii.

ÎNALTA CURTE,

deliberând asupra recursului în interesul legii, constată următoarele:

I. Problema de drept care a generat practica neunitară

1. Recursul în interesul legii vizează interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 141 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, raportat la art. 8 din Ordonanța Guvernului nr. 99/2000 privind comercializarea produselor și serviciilor de piață, republicată, cu modificările și completările ulterioare, respectiv dacă fapta angajatorului de a desfășura activități de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbători legale prevăzute de art. 139 alin. (1) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, întrunește elementele constitutive ale contravenției prevăzute de art. 260 alin. (1) lit. g) din același cod, atunci când angajatorul și-a îndeplinit obligațiile prevăzute de art. 142 din acest act normativ.

2. Dispozițiile legale relevante și a căror interpretare a generat practica neunitară sunt următoarele:

Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare:

„Art. 260. - (1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:

(...)

g) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 și 142 (...)"

„Art. 139. - (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.”

„Art. 140. - Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.”

„Art. 141. - Prevederile art. 139 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.”

„Art. 142. - (1) Salariaților care lucrează în unitățile prevăzute la art. 140, precum și la locurile de muncă prevăzute la art. 141 li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.”

Ordonanța Guvernului nr. 99/2000 privind comercializarea produselor și serviciilor de piață, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

„Art. 8. - Structurile de vânzare cu amănuntul și cele în care se prestează servicii de piață pot fi deschise publicului în toate zilele săptămânii. Fiecare comerciant își stabilește orarul de funcționare cu respectarea prevederilor înscrise în legislația muncii și cu condiția respectării reglementărilor în vigoare privind liniștea și ordinea publică și în confor-

mitate cu solicitările autorităților administrației publice locale privind continuitatea unor activități comerciale sau de prestări de servicii, în funcție de necesitățile consumatorilor.”

II. Examenul jurisprudențial

3. Prin recursul în interesul legii se arată că în practica judiciară nu există un punct de vedere unitar cu privire la interpretarea și aplicarea dispozițiilor legale menționate.

III. Soluțiile pronunțate de instanțele judecătorești

A. Unele instanțe au considerat că fapta angajatorului de a desfășura activități de comercializare a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale în zilele de sărbători legale nu întrunește elementele constitutive ale contravenției prevăzute de art. 260 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

4. În motivarea acestei soluții au fost invocate dispozițiile Codului muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare - art. 139 alin. (1), care prevăd zilele de sărbătoare legală, în care nu se lucrează; art. 142 alin. (1), potrivit căroră salariaților care lucrează în unitățile prevăzute de lege și la locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile; art. 142 alin. (2), conform căroră în cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

5. Interpretând sintagma „specificul activității”, prevăzută de art. 141 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, prin prisma contextului social și economic existent, s-a apreciat că aceasta privește o serie largă de unități și locuri de muncă, respectiv cele din transporturi (aeriene, navale, terestre), telecomunicații, domeniul sanitar și de asistență socială, al aprovizionării populației cu gaze, energie electrică, apă, căldură, alimente, comerțul cu amănuntul și de deservire a populației, din această ultimă categorie făcând parte magazinele, centrele comerciale, restaurantele.

6. În sprijinul acestei opinii s-au reținut și dispozițiile art. 8 din Ordonanța Guvernului nr. 99/2000, republicată, cu modificările și completările ul-

terioare, potrivit cărora structurile de vânzare cu amănuntul și cele în care se prestează servicii de piață pot fi deschise publicului în toate zilele săptămânii, prin urmare și în zilele de sărbători legale, cu respectarea prevederilor Codului muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, privind durata timpului de muncă, a repaosului săptămânal, compensarea cu zile libere sau în bani, situații în care angajatorul trebuie să facă dovada îndeplinirii obligațiilor prevăzute de art. 142 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

B. Alte instanțe au apreciat că activitatea de comercializare a produselor nealimentare în zilele de sărbători legale întrunește elementele constitutive ale contravenției prevăzute de art. 260 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, indiferent dacă angajatorul și-a îndeplinit obligațiile prevăzute de art. 142 din același act normativ, acest din urmă aspect fiind avut în vedere doar în ceea ce privește individualizarea sancțiunii aplicate.

7. În sprijinul acestei soluții s-a reținut că, potrivit prevederilor art. 141 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, dispozițiile art. 139 din același act normativ nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului producției sau specificului activității; or, pentru activitatea de comercializare a produselor nealimentare nu se verifică niciuna din ipotezele avute în vedere de legiuitor prin art. 139.

8. Raportat la caracterul imperativ al dispozițiilor art. 139 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, precum și la dispozițiile art. 38 din același act normativ, potrivit cărora salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege, rezultă că orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

9. Acordarea de zile libere corespunzătoare și/sau a sporului cuvenit pentru cei care desfășoară activitate în zilele de sărbătoare legală nu poate constitui un argument, întrucât aceste modalități de compensare au fost reglementate numai pentru categoriile de unități prevăzute la art. 140 și 141 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

10. De asemenea, nici eventualul acord al angajaților privind prestarea activității în zilele de sărbătoare legală nu poate fi luat în considerare, decât sub aspectul individualizării sancțiunii aplicate.

IV. Opinia procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție

11. Procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, autorul sesizării, a apreciat ca fiind în acord cu literatura și spiritul legii soluția acelor instanțe care au considerat că fapta angajatorului de a desfășura activități de comercializare a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbători legale prevăzute de art. 139 alin. (1) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, nu întrunește elementele constitutive ale contravenției prevăzute de art. 260 alin. (1) lit. g) din același cod, atunci când acesta și-a îndeplinit obligațiile prevăzute de art. 142 din actul normativ în discuție.

12. Punctul de vedere exprimat de procurorul general se întemeiază pe interpretarea sistematică a dispozițiilor legale incidente, din care autorul sesizării arată că se desprinde regula generală potrivit căreia, pe durata sărbătorilor legale, salariații nu prestează activitate, regulă de la care legiuitorul a instituit, însă, și excepțiile prevăzute în cuprinsul art. 140 și 141 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

13. Autorul sesizării apreciază că sintagma „specificul activității”, conținută de art. 141 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, trebuie interpretată în sensul dispozițiilor art. 8 din Ordonanța Guvernului nr. 99/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și pct. 6 și 7 din Normele metodologice de aplicare a Ordonanței Guvernului nr. 99/2000 privind comercializarea produselor și serviciilor de piață, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 333/2003, reținând, din această perspectivă, că activitatea de comercializare a produselor nealimentare în centrele comerciale prezintă un caracter specific și poate fi circumscrisă situațiilor de excepție instituite prin art. 141 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, în care nu sunt aplicabile prevederile art. 139 din același cod. În această situație însă, angajatorul este obligat să acorde salariatului drepturile prevăzute de art. 142 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

V. Raportul asupra recursului în interesul legii

14. Raportul cuprinde soluțiile date de instanțele judecătorești problemei de drept și argumentele pe care se fundamentează acestea, evocă doctrina cu privire la materia supusă analizei și constată că problema de drept în

discuție nu se regăsește în doctrina și jurisprudența Curții Constituționale și nici a Înaltei Curți de Casație și Justiție, deoarece litigiile cu acest obiect nu intră în competența de soluționare a instanței supreme.

15. Raportul propune un proiect de soluție de admitere a recursului în interesul legii, în sensul că fapta angajatorului de a desfășura activități de comercializare a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbători legale prevăzute de art. 139 alin. (1) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, nu întrunește elementele constitutive ale contravenției prevăzute de art. 260 alin. (1) lit. g) din același cod, atunci când angajatorul și-a îndeplinit obligațiile prevăzute de art. 142 din actul normativ în discuție.

VI. Înalta Curte de Casație și Justiție

16. Înalta Curte de Casație și Justiție a fost învestită, pe calea recursului în interesul legii, cu pronunțarea unei decizii prin care să se asigure interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 141 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, raportat la art. 8 din Ordonanța Guvernului nr. 99/2000 privind comercializarea produselor și serviciilor de piață, republicată, respectiv dacă fapta angajatorului de a desfășura activități de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbători legale prevăzute de art. 139 alin. (1) din Codul muncii, republicat, întrunește elementele constitutive ale contravenției prevăzute de art. 260 alin. (1) lit. g) din același cod, atunci când angajatorul și-a îndeplinit obligațiile prevăzute de art. 142 din acest act normativ.

17. Potrivit dispozițiilor art. 141 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (denumită în continuare, în cuprinsul prezentei decizii, Codul muncii), a căror interpretare și aplicare constituie obiectul sesizării, „Prevederile art. 139 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității”.

18. Conform prevederilor art. 139 din același cod, „Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt: 1 și 2 ianuarie; prima și a doua zi de Paști; 1 mai; prima și a doua zi de Rusalii; Adormirea Maicii Domnului; 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României; 1 decembrie; prima și a doua zi de Crăciun; două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de

culte religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora” (alin. 1), iar „Acordarea zilelor libere se face de către angajator” (alin. 2).

19. De asemenea, potrivit art. 260 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, „Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte: (...) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 și 142 (...)”.

20. Dispozițiile art. 139 alin. (1) din Codul muncii statuează, așadar, regula potrivit căreia, pe durata sărbătorilor legale, salariații nu prestează activitate.

21. De la această regulă, legiuitorul a instituit, însă, și excepții, care sunt prevăzute în cuprinsul art. 140 și 141 din Codul muncii.

22. Astfel, conform art. 140, „Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie”, iar potrivit art. 141, „Prevederile art. 139 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității”.

23. Cum „activitățile de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare”, vizate de sesizarea formulată în cauză, nu se regăsesc între cele exceptate conform art. 140 din Codul muncii, esențial pentru dezlegarea problemei de drept supuse analizei este interpretarea sintagmelor „caracterului procesului de producție” și „specificului activității”, utilizate de legiuitor în cuprinsul art. 141 din Codul muncii, pentru a stabili dacă activitățile respective se încadrează în această a doua categorie de activități, exceptate de la aplicarea prevederilor art. 139 din Codul muncii.

24. În lipsa unei definiții legale a celor două expresii utilizate de Codul muncii vor fi avute în vedere abordările teoretico-conceptuale oferite de către literatura de specialitate, în care s-a arătat că, în mod tradițional, prin sintagma „caracterul procesului de producție” sunt vizate unitățile sau locurile de muncă cunoscute sub denumirea generică „cu foc continuu”, adică acelea care dețin instalații, utilaje ori mașini cu grad ridicat de pericol în exploatare, respectiv fabricile, uzinele, secțiile, sectoarele, atelierele sau alte compartimente de producție similare care au în dotare astfel de mijloace, iar sintagma „specificul activității” privește o gamă largă de unități și locuri de muncă, și anume cele din

transporturi aeriene, navale, terestre, telecomunicații, domeniul sanitar și de asistență socială, al aprovizionării populației cu gaze, energie electrică, apă, căldură, alimente, comerțul cu amănuntul și de deservire a populației (magazine, mall-uri, restaurante etc.).

25. Raportat la accepțiunea doctrinală a celor două sintagme, rezultă că interpretarea acestora trebuie să fie suplă, adaptată realităților societății la un moment dat, în legătură directă cu natura și diversitatea activităților sociale și economice și cu stadiul dezvoltării tehnologiei, fiind îndeobște admis că o redactare limitativă a unei prevederi legale ar putea conduce la o rigiditate excesivă în aplicarea acesteia.

26. În sprijinul acestei interpretări vin, de altfel, și dispozițiile art. 8 din Ordonanța Guvernului nr. 99/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare (denumită în continuare Ordonanța Guvernului nr. 99/2000), și pct. 6 și 7 din Normele metodologice de aplicare a acestui din urmă act normativ, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 333/2003, conform cărora:

27. Ordonanța Guvernului nr. 99/2000:

„Art. 8. - Structurile de vânzare cu amănuntul și cele în care se prestează servicii de piață pot fi deschise publicului în toate zilele săptămânii. Fiecare comerciant își stabilește orarul de funcționare cu respectarea prevederilor înscrise în legislația muncii și cu condiția respectării reglementărilor în vigoare privind liniștea și ordinea publică și în conformitate cu solicitările autorităților administrației publice locale privind continuitatea unor activități comerciale sau de prestări de servicii, în funcție de necesitățile consumatorilor.”

28. Normele metodologice de aplicare a Ordonanței Guvernului nr. 99/2000, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 333/2003:

„6. Pentru continuitatea unor activități comerciale sau de prestări de servicii, în funcție de necesitățile consumatorilor, consiliul local poate stabili orare de funcționare prin regulamentele elaborate pentru exercitarea activităților de comercializare în zone publice.

7. În cazul centrelor comerciale, orarul de funcționare este stabilit de administratorul centrului, în funcție de necesitățile consumatorilor și cu consultarea comercianților care își desfășoară activitatea în acestea.”

29. Prevăzând drept criterii de apreciere „continuitatea unor activități comerciale sau de prestări de servicii” și „necesitățile consumatorilor”, dispozițiile normative citate lasă comercianților și autorităților administrației publice locale posibilitatea stabilirii unui orar de funcționare

specific, în toate zilele săptămânii, cu condiția respectării prevederilor înscrise în legislația muncii.

30. Interpretând, în acest context, sintagma „specificul activității”, conținută de art. 141 din Codul muncii, prin prisma actualelor condiții socioeconomice și raportat la conduita consumatorilor, se poate concluziona că activitatea de comercializare a produselor nealimentare în centrele comerciale prezintă un caracter specific și poate fi circumscrisă situațiilor de excepție instituite prin această normă legală, în care nu sunt aplicabile prevederile art. 139 din același cod.

31. Continuând raționamentul, raportat la condiția respectării prevederilor înscrise în legislația muncii, prevăzută de art. 8 din Ordonanța Guvernului nr. 99/2000, devin aplicabile dispozițiile art. 142 din Codul muncii, care obligă angajatorul să asigure salariatului compensarea muncii prestate în zilele de sărbători legale cu timp liber corespunzător sau, în subsidiar, să acorde compensarea bănească prevăzută de lege.

32. Din această perspectivă, analizând conținutul constitutiv al contravenției prevăzute și sancționate de art. 260 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, sub aspectul laturii sale materiale, se observă că aceasta este reprezentată de conduita omisivă a angajatorului de a nu acorda salariatului zilele de sărbători legale, în situația în care caracterul procesului de producție sau specificul activității nu justifică prestarea muncii în aceste zile, pe de o parte, respectiv de a nu acorda compensările prevăzute de art. 142 din același cod, în situația când circumstanțele obiective menționate mai sus au impus sau, după caz, au justificat prestarea muncii în aceste zile, pe de altă parte.

33. Așadar, în măsura în care specificul activității a determinat prestarea muncii în zilele de sărbători legale, nu se poate reține în sarcina angajatorului săvârșirea contravenției sub forma încălcării art. 139 din Codul muncii, ci doar sub forma încălcării art. 142 din același act normativ, dacă acesta nu face dovada că a acordat salariatului drepturile prevăzute de aceste din urmă dispoziții legale.

34. În legătură cu această din urmă ipoteză, ce constituie, practic, obiectul prezentului recurs în interesul legii, atunci când angajatorul - căruia îi revine sarcina probei potrivit art. 47 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare, raportat la art. 249 din Legea nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă, republicată - face dovada că și-a îndeplinit

obligațiile prevăzute de art. 142 din Codul muncii, fapta sa nu întrunește elementele constitutive ale contravenției prevăzute de art. 260 alin. (1) lit. g) din aceeași act normativ.

35. Această modalitate de interpretare și aplicare a legii asigură un just echilibru între situațiile obiective - care impun continuitatea activității comerciale în zilele de sărbători legale, în funcție de necesitățile consumatorilor - și imperativul respectării drepturilor prevăzute de lege în favoarea salariaților și a măsurilor de protecție a acestora.

36. Pentru considerentele arătate, în temeiul art. 517 alin. (1) cu referire la art. 514 din Codul de procedură civilă,

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

În numele legii

D E C I D E:

Admite recursul în interesul legii declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și, în consecință:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 141 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, raportat la art. 8 din Ordonanța Guvernului nr. 99/2000 privind comercializarea produselor și serviciilor de piață, republicată, stabilește că fapta angajatorului de a desfășura activități de comercializare cu amănuntul a produselor nealimentare în punctele de lucru din centrele comerciale, în zilele de sărbători legale prevăzute de art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nu întrunește elementele constitutive ale contravenției prevăzute de art. 260 alin. (1) lit. g) din această lege, atunci când angajatorul și-a îndeplinit obligațiile prevăzute de art. 142 din același act normativ.

Obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 517 alin. (4) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată, în ședință publică, astăzi, 19 octombrie 2015.

OMISIUNEA DE A INDICA DURATA PREAVIZULUI ÎN DECIZIA DE CONCEDIERE

Cu privire la acordarea dreptului la preaviz al salariatului, s-a constatat în rândul instanțelor judecătorești din România o practică neunitară sub două aspecte. Într-o primă opinie, s-a reținut că omisiunea de a indica în cuprinsul deciziei de concediere durata preavizului atrage nulitatea absolută a deciziei.

Într-o altă opinie s-a apreciat că lipsa indicării duratei preavizului în decizia de concediere nu atrage nulitatea, dacă a fost indicată în alt înscris și preavizul a fost, în mod efectiv, acordat.

În motivarea acestei opinii s-a menționat că legiuitorul nu a sancționat cu nulitatea absolută decizia de concediere care nu cuprinde unul dintre elementele indicate, ci a arătat că decizia trebuie să le cuprindă în mod obligatoriu, ceea ce înseamnă că aceste elemente pot fi aduse la cunoștința angajatului și prin intermediul altor înscrisuri emise în completarea deciziei de concediere.

Cât timp obligația de a acorda preavizul a fost îndeplinită, neindicarea duratei preavizului în decizia de concediere nu atrage nulitatea deciziei, fiind realizată finalitatea legii, respectiv protejarea salariatului prin acordarea unui interval de timp în care acesta să își poată găsi un loc de muncă.

Prin decizia nr. 8/2014, publicată în Monitorul Oficial nr. 138 din 24 februarie 2015, Înalta Curte de Casație și Justiție a soluționat un recurs în interesul legii cu acest subiect prin care a statuat că în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 76 lit. b) din Codul muncii, raportat la dispozițiile art. 78 din același cod, lipsa

din cuprinsul deciziei de concediere a mențiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancționată cu nulitatea deciziei și a măsurii concedierii atunci când angajatorul face dovada că i-a acordat salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii sau cu durata prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului.

Cu alte cuvinte, dacă nu s-a acordat preaviz, sancțiunea nu va consta în simpla obligare a angajatorului de a-i plăti salariatului despăgubiri pentru neacordarea preavizului, ci efectiv în anularea deciziei de concediere. Dacă preavizul a fost acordat în realitate, faptul că angajatorul a omis prevederea acestuia în decizie nu mai atrage nulitatea concedierii. Va trebui însă ca angajatorul să facă dovada că, în fapt, i-a acordat salariatului preavizul cuvenit.

Înalta Curte de Casație și Justiție

COMPLETUL COMPETENT SĂ JUDECE RECURSUL ÎN INTERESUL LEGII

Decizie nr. 8/2014 din 08/12/2014 Dosar nr. 7/2014

Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 138 din 24/02/2015

Completul competent să judece recursul în interesul legii este legal constituit în conformitate cu dispozițiile art. 516 alin. (2) din Codul de procedură civilă, raportat la art. 272 alin. (2) lit. b) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Ședința este prezidată de doamna judecător Iulia Cristina Tarcea, vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție este reprezentat de doamna Antonia Constantin, procuror-șef adjunct al Secției judiciare.

Din partea Colegiului de conducere al Curții de Apel Constanța se prezintă domnul judecător Anghel Răzvan.

La ședința de judecată participă magistratul-asistent Ileana Peligrad din cadrul Secției a II-a civile a Înaltei Curți de Casație și Justiție, desemnat pentru această cauză în conformitate cu dispozițiile art. 272 din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii a luat în examinare recursurile în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție privind interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare (Codul muncii, republicat), raportat la prevederile art. 76 lit. b) din același act normativ, respectiv dacă nerespectarea de către angajator a dreptului angajatului la preaviz, în ipotezele prevăzute de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, constituie un motiv de nulitate a măsurii de concediere și a deciziei de concediere și care sunt condițiile în care intervine nulitatea deciziei de concediere și a măsurii concedierii pentru omisiunea de a indica în cuprinsul deciziei durata preavizului.

După prezentarea referatului cauzei, constatând că nu mai sunt chestiuni prealabile de discutat sau excepții de invocat, președintele completului, doamna judecător Iulia Cristina Tarcea, vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, acordă cuvântul domnului judecător Anghel Răzvan, din partea Colegiului de conducere al Curții de Apel Constanța, în susținerea recursului în interesul legii promovat.

Domnul judecător Anghel Răzvan învederează că sunt în discuție două probleme de drept, respectiv dacă, în interpretarea dispozițiilor art. 78, raportat la prevederile art. 75 și 76 alin. 1 lit. b) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat, nerespectarea de către angajator a dreptului la preaviz constituie un motiv de nulitate a deciziei de concediere și condițiile în care intervine nulitatea deciziei de concediere pentru omisiunea de a indica în cuprinsul său durata preavizului.

Cu privire la prima problemă, arată că s-a conturat o primă opinie

în care s-a considerat că nu intervine sancțiunea nulității deciziei de concediere, însă angajatul are dreptul la despăgubiri, iar, într-o a doua opinie, s-a apreciat că în cazul în care angajatorul nu respectă dreptul la preaviz al angajatului intervine sancțiunea nulității deciziei de concediere.

Referitor la cea de a doua problemă, învederează că, într-o opinie, s-a reținut că omisiunea de a indica în cuprinsul deciziei de concediere durata preavizului atrage nulitatea absolută a deciziei, iar, în cea de a doua opinie, s-a susținut că lipsa indicării duratei preavizului în decizia de concediere nu atrage nulitatea, dacă a fost indicată în alt înscris sau preavizul a fost în mod efectiv acordat și nu s-a dovedit existența unei vătămări.

În concluzie, solicită admiterea recursurilor în interesul legii promovate și pronunțarea unei decizii prin care să se asigure interpretarea și aplicarea unitară a legii.

Președintele completului, doamna judecător Iulia Cristina Tarcea, vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, acordă cuvântul doamnei Antonia Constantin, procuror-șef adjunct al Secției judiciare din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție.

Reprezentantului procurorului general, cu privire la prima problemă, arată că nerespectarea de către angajator a dreptului la preaviz atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere, indiferent dacă în decizia de concediere emisă angajatorul a menționat sau nu durata preavizului, iar acordarea preavizului, cu durata minimă de 20 de zile lucrătoare, reprezintă pentru angajator o obligație stabilită în mod imperativ de lege. Totodată, atunci când acordarea preavizului este obligatorie, înștiințarea salariatului de către angajator asupra măsurii concedierii trebuie să fie premergătoare emiterii deciziei de concediere, iar salariatul nu poate renunța la dreptul său la preavizul cu durata minimă de 20 de zile lucrătoare, întrucât o astfel de renunțare este nulă absolut, sancțiune ce intervine și în cazul compensării în bani a dreptului la preaviz, chiar dacă această alternativă ar fi prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă.

Din perspectiva celei de a doua probleme, se apreciază că lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a mențiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancționată cu nulitatea deciziei și a măsurii concedierii atunci când angajatorul face dovada că a acordat sa-

lariatului, anterior concedierii, preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, prin neindicarea acestui element nefiind afectată legalitatea măsurii concedierii înseși, atât timp cât aceasta a fost luată de către angajator, cu respectarea procedurii legale.

Față de cele expuse, în temeiul art. 517 din Codul de procedură civilă, solicită admiterea recursurilor în interesul legii formulate de către procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și de către Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și pronunțarea unei hotărâri prin care să se asigure interpretarea și aplicarea unitară a legii.

Președintele completului, doamna judecător Iulia Cristina Tarcea, constatând că nu mai sunt alte completări, chestiuni de invocat sau întrebări de formulat din partea membrilor completului, a declarat dezbaterile închise, iar completul de judecată a rămas în pronunțare asupra recursurilor în interesul legii.

ÎNALTA CURTE,

deliberând asupra recursurilor în interesul legii, a constatat următoarele:

1. Problemele de drept ce au generat practica neunitară

Practica judiciară neunitară ce a generat sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu prezentele recursuri în interesul legii s-a conturat în soluționarea într-un mod diferit a problemelor de drept referitoare la nulitatea măsurii de concediere și a deciziei de concediere, precum și condițiile în care aceasta intervine, în cazul nerespectării de către angajator a dreptului la preaviz al angajatului, respectiv în cazul în care în decizia de concediere se omite a se menționa durata preavizului.

2. Examenul jurisprudențial

În urma verificării jurisprudenței la nivelul întregii țări, s-a constatat că nu există un punct de vedere unitar cu privire la interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 din Codul muncii, republicat, raportat la prevederile art. 75 și art. 76 lit. b) din același act normativ, în legătură cu două probleme de drept, respectiv dacă nerespectarea de către angajator a dreptului angajatului la preaviz, în ipotezele prevăzute de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, constituie un motiv de nulitate a măsurii de concediere și a deciziei de concediere și care sunt condițiile în care intervine nulitatea deciziei de concediere și a măsurii concedierii pentru omisiunea de a indica, în cuprinsul deciziei, durata preavizului.

3. Soluțiile pronunțate de instanțele judecătorești

3.1. O primă problemă rezolvată neunitar de către instanțele judecătorești vizează nerespectarea de către angajator a dreptului la preaviz.

3.1.1. Într-o primă opinie, s-a reținut că, în cazul în care angajatorul nu respectă dreptul la preaviz al angajatului, nu intervine sancțiunea nulității deciziei de concediere, însă angajatul are dreptul la despăgubiri atât în cazul în care dreptul la preaviz nu a fost respectat deloc, cât și în cazul în care a fost acordat un termen de preaviz mai mic decât cel stabilit în lege, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă mai favorabile salariatului.

În aceste ipoteze, s-a apreciat că încetarea contractului individual de muncă intervine la expirarea perioadei de preaviz.

În motivarea acestui punct de vedere, s-a reținut că dreptul la preaviz este un drept legal, cu situație juridică distinctă de procedura concedierii. El nu face parte din condițiile procedurii concedierii întrucât nu este un drept de natură procedurală, ci un drept de protecție socială, ce are ca scop asigurarea, pentru angajat, a posibilității de a căuta un loc de muncă și evitarea situației de a fi lipsit imediat de orice venit.

S-a subliniat faptul că legea nu instituie o anumită sancțiune în cazul nerespectării dreptului la preaviz, astfel că încălcarea acestui drept ar da naștere unui drept la dezdăunare din partea angajatorului sau ar determina producerea efectelor concedierii la data expirării termenului de preaviz.

Pe de altă parte, față de natura interesului ocrotit prin dispoziția legală care îl stabilește, încălcarea dreptului salariatului la preaviz determină nulitatea relativă a concedierii, condiționată deci de producerea unei vătămări care să nu poată fi înlăturată în altă modalitate decât prin anularea măsurii și a deciziei de concediere. Or, nulitatea relativă poate fi confirmată prin acordarea despăgubirilor aferente perioadei de preaviz neacordat și recunoașterea vechimii în muncă, fiind astfel acoperită vătămarea pricinuită angajatului.

3.1.2. Într-o a doua orientare jurisprudențială s-a arătat că, în cazul în care angajatorul nu respectă dreptul la preaviz al angajatului, intervine sancțiunea nulității măsurii de concediere și a deciziei de concediere.

În motivarea acestei opinii, s-a reținut că preavizul se înscrie în procedura legală a concedierii, reprezentând înștiințarea prin care se aduce la cunoștință salariatului, ca o garanție a dreptului la muncă și stabilității în muncă, faptul că la o dată ulterioară urmează să se dispună desfacerea contractului său de muncă.

Dreptul la preaviz este garantat, fără a fi lăsată la aprecierea angajatorului acordarea acestuia, iar, în cazul în care angajatorul nu respectă dreptul la preaviz reglementat de lege, intervin sancțiunile specifice, prevăzute de Codul muncii, republicat, concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege fiind lovită de nulitate absolută, potrivit art. 78 din același act normativ.

În pronunțarea hotărârilor care se circumscriu acestei soluții s-a pornit de la elemente de organizare a textelor de lege care reglementează dreptul la preaviz și decizia de concediere, precum și controlul și sancționarea concedierilor nelegale, concluzionându-se că acordarea preavizului este prealabilă încetării contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, încadrându-se, așadar, în procedura concedierii propriu-zise. Potrivit art. 78 din Codul muncii, republicat, orice concediere dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Această nulitate nu poate fi acoperită prin acordarea unei compensații bănești, chiar dacă o asemenea posibilitate ar fi reglementată prin contracte colective sau individuale de muncă, întrucât salariații nu pot renunța la drepturile recunoscute de lege, orice tranzacție în acest sens fiind lovită de nulitate, conform art. 38 din Codul muncii, republicat.

În susținerea acestei soluții s-au adus și argumente de interpretare istorică și teleologică a legii, actualul Cod al muncii nemaipreluând dispoziția din Codul anterior, potrivit căreia neacordarea preavizului sau acordarea unui preaviz cu o durată mai mică nu era sancționată cu nulitatea, ci atrăgea obligația angajatorului de a plăti persoanei în cauză o indemnizație egală cu salariul de bază pe jumătate de lună.

S-a evidențiat și opinia potrivit căreia sancțiunea nulității intervine doar în ipoteza în care nu este respectat termenul de preaviz prevăzut de lege, nu și în situația în care este nesocotit un termen mai mare, menționat în contractul colectiv de muncă.

3.2. O altă problemă rezolvată diferit de instanțele judecătorești vizează

condițiile în care intervine nulitatea deciziei de concediere, atunci când nu este indicat termenul de preaviz.

3.2.1. Într-o primă opinie, s-a reținut că omisiunea de a indica în cuprinsul deciziei de concediere durata preavizului atrage nulitatea absolută a deciziei.

În acest sens, s-a apreciat că mențiunea referitoare la durata preavizului este una obligatorie, prevăzută expres de art. 74 alin. (1) lit. b) din Codul muncii [art. 76 lit. b), după republicare], pentru conținutul deciziei de concediere, neputând fi cuprinsă în înscrisuri ulterioare.

Lipsa acestei mențiuni constituie o cauză de nulitate absolută expresă a deciziei de concediere, condiția mențiunilor obligatorii fiind prevăzută ad validitatem.

3.2.2. Într-o a doua orientare jurisprudențială, s-a apreciat că lipsa indicării duratei preavizului în decizia de concediere nu atrage nulitatea, dacă a fost indicată în alt înscris și preavizul a fost, în mod efectiv, acordat.

În motivarea acestei opinii s-a menționat că legiuitorul nu a sancționat cu nulitatea absolută decizia de concediere care nu cuprinde unul dintre elementele indicate, ci a arătat că decizia trebuie să le cuprindă în mod obligatoriu, ceea ce înseamnă că aceste elemente pot fi aduse la cunoștința angajatului și prin intermediul altor înscrisuri emise în completarea deciziei de concediere.

Cât timp obligația de a acorda preavizul a fost îndeplinită, neindicarea duratei preavizului în decizia de concediere nu atrage nulitatea deciziei, fiind realizată finalitatea legii, respectiv protejarea salariatului prin acordarea unui interval de timp în care acesta să își poată găsi un loc de muncă.

4. Opinia Colegiului de conducere al Curții de Apel Constanța

Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța, deși a constatat existența unei practici judiciare neunitare și, prin Hotărârea nr. 13 din 23 septembrie 2014, a dispus sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării asupra problemei de drept deduse judecării, nu s-a pronunțat asupra orientării jurisprudențiale pe care o consideră legală.

5. Opinia procurorului general

În ceea ce privește prima problemă de drept, se consideră ca fiind

în acord cu litera și spiritul legii soluția potrivit căreia, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 din Codul muncii, republicat, raportat la art. 75 din același act normativ, preavizul trebuie acordat salariatului anterior emiterii deciziei de concediere; neacordarea preavizului, cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, atrage nulitatea absolută a deciziei de concediere și a măsurii concedierii; dreptul la preavizul prevăzut de lege în favoarea salariatului nu poate fi înlocuit cu despăgubiri, chiar dacă această alternativă ar fi prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, invocate de părți.

Din perspectiva celei de-a doua probleme de drept, reprezentată de interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 76 lit. b) din Codul muncii, republicat, raportate la dispozițiile art. 78 din același act normativ, cu referire la aplicarea sancțiunii nulității deciziei de concediere și a măsurii concedierii, atunci când, deși în cuprinsul actului unilateral emis de angajator nu este indicată durata preavizului, totuși acesta face dovada că a acordat salariatului preavizul, anterior emiterii deciziei, se apreciază că lipsa, din cuprinsul deciziei de concediere, a mențiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancționată cu nulitatea deciziei și a măsurii concedierii, atunci când angajatorul face dovada că a acordat salariatului, anterior emiterii deciziei, preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat.

6. Raportul asupra recursului în interesul legii

Raportul întocmit de judecătorii-raportori desemnați, conform art. 516 alin. (5) din Codul de procedură civilă, a concluzionat că, referitor la prima problemă de drept, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 din Codul muncii, republicat, cu referire la art. 75 alin. (1) din același act normativ, neacordarea preavizului cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, respectiv cu durata cuprinsă în contractele colective sau individuale de muncă, dacă aceasta este mai favorabilă angajatului, atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere și a deciziei de concediere.

În ceea ce privește a doua problemă de drept, s-a considerat că, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 76 lit. b) din Codul muncii, republicat, raportate la dispozițiile art. 78 din același act normativ, lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a mențiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancționată cu nulitatea deciziei și a măsurii concedierii atunci când angajatorul face dovada că i-a acordat

salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, sau cu durata prevăzută în contractele colective ori individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului.

7. Înalta Curte de Casație și Justiție

Prin Sesizarea Colegiului de conducere al Curții de Apel Constanța nr. 5.961/22/24 septembrie 2014 și prin Memoriul de recurs în interesul legii nr. 2.510/C/3.651/III-5/2014, 10.446/3.641/III-5/2013 din 31 octombrie 2014, formulat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, s-a invocat existența unei practici judiciare neunitare referitoare la nulitatea măsurii de concediere și a deciziei de concediere, precum și la condițiile în care aceasta intervine, în cazul nerespectării de către angajator a dreptului la preaviz al angajatului, respectiv în cazul în care în decizia de concediere se omite a se menționa durata preavizului.

Examinând sesizările cu recursurile în interesul legii, raportul întocmit de judecătorii-raportori și dispozițiile legale ce se solicită a fi interpretate în mod unitar, s-au reținut următoarele:

Înalta Curte de Casație și Justiție a fost legal sesizată, iar recursul în interesul legii este admisibil, fiind îndeplinite cumulativ cerințele impuse de dispozițiile art. 515 din Codul de procedură civilă, cu referire la autorii sesizării și existența unei jurisprudențe neunitare relativ la problemele de drept ce se cer a fi interpretate.

I. În ceea ce privește consecințele de ordin juridic ale nerespectării de către angajator a dreptului la preaviz al angajatului asupra măsurii concedierii și deciziei de concediere, au procedat în mod corect instanțele care au considerat că în acest caz intervine sancțiunea nulității absolute a concedierii și a deciziei prin care se dispune măsura de încetare a contractului individual de muncă.

Nulitatea absolută trebuie constatată și în ipoteza în care în decizia de concediere a fost menționată durata preavizului, dar, în fapt, nu a fost respectată.

De asemenea, aceeași sancțiune intervine și în situația în care se acordă angajatului un termen de preaviz mai mic decât cel prevăzut de lege sau decât cel stabilit prin contractele colective ori individuale

de muncă, în cazul în care aceste contracte menționează o durată a preavizului mai mare decât cea arătată în lege și, în consecință, sunt mai favorabile angajatului.

Astfel, potrivit art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, „Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare”, iar dispozițiile art. 78 din același cod sancționează cu nulitatea absolută concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii reglementate de lege.

În primul rând, prealabil oricărei altei analize este relevantă definirea conținutului noțiunii de „procedură a concedierii”, în accepțiunea art. 78 din Codul muncii, republicat, pentru a se putea stabili dacă obligația angajatorului de a respecta termenul de preaviz, corelativă dreptului salariatului în acest sens, face parte din cerințele impuse de lege pentru asigurarea legalității procedurii de concediere.

Pornind de la interpretarea semantică a noțiunii de „procedură”, aceasta vizează „totalitatea actelor și a formelor îndeplinite în cadrul activității desfășurate de un organ de jurisdicție, de executare sau de alt organ de stat”.

Preavizul reprezintă înștiințarea prealabilă a salariatului cu privire la încetarea raportului de muncă, în consecință, acordarea acestuia constituie o formalitate circumscrisă categoriei sus-menționate, care trebuie respectată pentru asigurarea valabilității măsurii concedierii.

Împrejurarea că îndeplinirea acestei formalități se plasează într-o etapă premergătoare momentului final al concedierii nu schimbă natura actului, respectiv de act de procedură, decisiv pentru legalitatea concedierii.

Și din perspectiva topicii dispozițiilor art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, în ansamblul normelor legale care reglementează încetarea contractului individual de muncă, se deduce aceeași concluzie.

Dispozițiile referitoare la dreptul angajatului la preaviz se regăsesc în secțiunea a 6-a din capitolul V, titlul II al Codului muncii, republicat, art. 75 alin. (1) stabilind că „Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare”, iar dispozițiile art. 78 din același act normativ sancționează cu nulitatea absolută concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii reglementate de lege.

Reglementarea preavizului constituie o garanție a dreptului la muncă și a stabilității în muncă, de vreme ce, pe durata preavizului, drepturile și obligațiile părților din contractul individual de muncă rămân neschimbate.

Prin urmare, dreptul la preaviz este conceput și ca un instrument de apărare a angajatului față de efectele negative ale încetării contractului său de muncă, subsumându-se „dreptului la protecție în caz de concediere”, reglementat ca atare în dispozițiile art. 39 alin. (1) lit. j) din Codul muncii, republicat. Salariatul aflat în procedura de concediere nu poate renunța la preaviz în situația în care, potrivit legii, este îndreptățit la acordarea acestuia, nici prin act unilateral și nici prin acord cu angajatorul său, în caz contrar fiind încălcate dispozițiile art. 38 din Codul muncii, republicat. Potrivit acestui text de lege, „Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate”. Or, dreptul la preaviz este unul dintre drepturile recunoscute prin lege, fiind inclus în categoria reglementată de art. 39 alin. (1) lit. j) din Codul muncii, republicat, respectiv „dreptul la protecție în caz de concediere”.

În plus, dreptul salariatului la preaviz constituie și o dimensiune a dreptului său la informare, prevăzut de art. 39 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, republicat, care nu se limitează doar la momentul încheierii raportului juridic de muncă, ci continuă pe parcursul derulării acestuia.

Inserarea dreptului la preaviz în dreptul la informare rezultă și din prevederile art. 2 alin. (1) și alin. (2) lit. g) din Directiva nr. 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă [Directivă].

Conform acestor norme, angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința lucrătorului căruia directiva i se aplică elementele esențiale ale contractului sau raportului de muncă.

Dintre elementele minimale cu privire la care trebuie informat lucrătorul, indicate în cuprinsul art. 2 din Directivă, face parte și durata preavizului, care trebuie respectată de către angajator în cazul încetării contractului sau raportului de muncă, ori metoda de stabilire a unei astfel de perioade de preaviz, dacă aceasta nu poate fi indicată când sunt furnizate informațiile.

Pe de altă parte, raportat la cazurile în care trebuie acordat preavizul, conform art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, se constată că acestea exclud motive imputabile angajatului, indiferent dacă măsura concedierii se dispune pentru motive care țin de persoana salariatului [art. 61 lit. c) - inaptitudinea fizică și/sau psihică a persoanei în cauză, care nu permite îndeplinirea atribuțiilor corespunzătoare locului de muncă ocupat; art. 61 lit. d) - necorespunderea profesională față de locul de muncă ocupat] sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului [art. 65 și art. 66 - desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității, concedierea putând fi individuală sau colectivă].

Prin urmare, se poate considera că dreptul la preaviz, ca o garanție împotriva abuzurilor și nelegalităților la care poate recurge angajatorul în caz de concediere, a fost reglementat de legiuitor pentru protecția salariatului de bună-credință, de vreme ce ipotezele legale în care preavizul trebuie acordat nu presupun culpa persoanei în cauză. Or, ocrotirea bunei-credințe reprezintă un principiu fundamental, comun tuturor ramurilor de drept, inclusiv dreptului muncii, legiuitorul statuând în art. 8 alin. (1) din Codul muncii, republicat, printre altele, că relațiile de muncă se fundamentează pe principiul bunei-credințe.

Nu este lipsit de interes, pentru definirea importanței respectării dreptului la preaviz și, corelativ, pentru determinarea gravității încălcării acestei obligații din partea angajatorului, că legiuitorul a înțeles să reglementeze neacordarea preavizului, conform prevederilor Codului muncii sau ale contractului colectiv de muncă, angajaților care urmează să fie disponibilizați, drept contravenție care se sancționează cu amendă, potrivit art. 50 alin. (1) cu referire la art. 113 lit. f) și art. 114 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 76/2002 privind asigurările pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Acordarea termenului de preaviz reprezintă o etapă premergătoare procedurii concedierii, incluzându-se, în consecință, în această procedură, iar nerespectarea cerinței legale imperative în discuție conduce la aplicarea sancțiunii nulității absolute a concedierii, la cererea angajatului.

Fiind vorba despre sancțiunea nulității absolute, din perspectiva dispozițiilor Codului civil din 1865, cu care se întregesc cele din legislația muncii [art. 278 alin. (1) din Codul muncii, republicat], aceasta nu

este condiționată de dovedirea vătămării angajatului și nu poate fi acoperită prin confirmare (acest din urmă aspect nu este reglementat în mod expres, dar se deduce din art. 1.168 din Codul civil).

Nici potrivit Codului civil în vigoare nulitatea absolută nu implică dovedirea unei vătămări produse persoanei în cauză.

În ceea ce privește posibilitatea confirmării, legea actuală statuează în mod expres, prin art. 1.247 alin. (4) din Codul civil (incident, conform art. 1.325 din Codul civil, chiar și în cazul actelor juridice unilaterale - decizia de concediere), că un contract lovit de nulitate absolută nu este susceptibil de confirmare decât în cazurile prevăzute de lege. Or, Codul muncii, republicat, nu conține o asemenea prevedere, de confirmare a nulității absolute în cazul concedierii dispuse fără respectarea termenului de preaviz. Problema prezintă interes pentru concedierile care au loc ulterior intrării în vigoare a Codului civil (1 octombrie 2011).

Prin urmare, nulitatea concedierii nu poate fi acoperită prin acordarea despăgubirilor și recunoașterea vechimii în muncă.

În ceea ce privește despăgubirile, împrejurarea că acestea nu pot înlocui sau compensa preavizul rezultă și din schimbarea soluției legislative în materie, de la Codul muncii anterior la cel actual.

Codul muncii din 1973 stabilea că unitatea putea să îl concedieze pe salariat și fără preaviz, caz în care era obligată să îi plătească o indemnizație egală cu jumătate din salariul tarifar de încadrare pe o jumătate de lună, conform art. 131 alin. 2 din actul normativ anterior menționat, în prezent nemaifiind reglementată o asemenea opțiune pentru angajator.

Schimbarea legislativă nu s-ar fi justificat dacă intenția actuală a legiuitorului ar fi fost în sensul menținerii posibilității angajatorului de a complini lipsa preavizului cu despăgubiri sub forma unei indemnizații.

Pe durata preavizului drepturile și obligațiile părților din contractul individual de muncă rămân neschimbate, în sensul că angajatul este obligat în continuare să presteze munca, nu îi sunt atinse drepturile salariale, beneficiind și de celelalte drepturi bănești cuvenite pentru munca prestată și de orice alte avantaje care decurg din contractul de muncă (de exemplu, dreptul la locuință de serviciu, dreptul la plata de către angajator a abonamentelor pe mijloacele de transport în comun). Pe durata respectivă nu sunt modificate condițiile de încheiere sau de

executare a contractului individual de muncă. Salariatul are, în continuare, obligația de a se abține de la orice act de concurență neloială, ca și de la orice act de indisciplină, în caz contrar contractul său de muncă putând fi desfăcut pentru motive disciplinare.

De asemenea, soluția compensației bănești îl dezavantajează pe angajat.

Întreaga perioadă a preavizului constituie, pentru salariat, vechime în muncă, potrivit art. 16 alin. (4) din Codul muncii, republicat, precum și vechime în specialitate (meserie sau profesie). Or, în cazul preavizului neacordat, angajatul pierde vechimea în muncă sau în specialitate pe durata respectivă, neexistând nicio dispoziție în Codul muncii, republicat, în sens contrar.

Pe de altă parte, chiar dacă indemnizația încasată pentru nerespectarea dreptului la preaviz reprezintă baza de calcul al contribuției de asigurări sociale, neacordarea preavizului determină consecințe negative în ceea ce privește stagiul de cotizare realizat de asigurat, definit de art. 3 alin. (1) lit. p) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, ca „perioada de timp în care s-au datorat contribuții de asigurări sociale la sistemul public de pensii” și se reflectă și asupra punctajului mediu anual realizat de asigurat, definit de art. 3 alin. (1) lit. n) din actul normativ menționat ca reprezentând „numărul de puncte realizat de asigurat, calculat prin raportarea punctajului total realizat de acesta în întreaga perioadă de activitate la numărul anilor corespunzători stagiului complet de cotizare prevăzut de lege la data pensionării”.

În plus, dacă s-ar accepta teza compensării bănești a preavizului neacordat, ar rămâne fără conținut dispozițiile art. 75 alin. (3) din Codul muncii, republicat, aplicabile în ipoteza intervenirii suspendării contractului individual de muncă în perioada preavizului, când termenul de preaviz, la rândul său, este suspendat.

În concluzie, dreptul la preaviz nu poate fi înlocuit cu despăgubiri, iar nulitatea concedierii nu poate fi acoperită prin acordarea despăgubirilor și recunoașterea vechimii în muncă.

Aceasta nici în ipoteza în care prin clauzele contractelor colective sau individuale de muncă s-ar reglementa o asemenea posibilitate, în raport cu dispozițiile art. 38 din Codul muncii, republicat.

Preavizul nu determină, în sine, încetarea contractului de muncă, ceea ce constituie și justificarea opiniei din doctrină și jurisprudență, unanim acceptată, în sensul că preavizul nu reprezintă o decizie de concediere și, ca urmare, nu poate forma obiect al contestației în justiție, independent de emiterea acestei decizii.

Lovită de nulitate absolută este și concedierea dispusă cu acordarea unui termen de preaviz mai mic decât cel stabilit de Codul muncii, republicat, respectiv prin contractele colective de muncă încheiate la nivel de sectoare de activitate, de grupuri de unități sau de unitate ori prin contractul individual de muncă, evident în ipoteza în care aceste din urmă acte prevăd un termen de preaviz mai mare decât cel legal sau stabilit prin contracte colective de muncă încheiate la nivel superior.

Cum s-a arătat deja, Codul muncii, republicat, vizează dreptul la un preaviz „ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare”, durata preavizului, reglementată de lege, reprezentând un drept minimal.

Din această caracteristică a dreptului prevăzut de lege rezultă, pe de o parte, că prin acte normative speciale se poate institui o perioadă a preavizului mai mare, iar, pe de altă parte, că prin contracte colective sau individuale de muncă se poate deroga de la dispozițiile legale, stabilindu-se o durată a preavizului superioară celei instituite prin art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat.

În acest sens, art. 83 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a reglementat, în favoarea acestor persoane, aflate în căutarea unui loc de muncă sau încadrate în muncă, dreptul la un preaviz plătit de minimum 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, pentru motive neimputabile lor.

În cazurile în care un angajator este obligat să acorde salariatului concediat un preaviz, durata preavizului trebuie să fie de 20 de zile lucrătoare. Cu toate acestea, prin contracte colective încheiate la nivel de sectoare de activitate, de grupuri de unități sau de unitate ori prin contractul individual de muncă se poate stabili o durată a preavizului mai mare de 20 de zile lucrătoare, drepturile salariaților prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă având caracter minimal, potrivit art. 132 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată cu modificările

ulterioare. Părțile implicate au libertatea de a stabili, în favoarea salari-așilor, un termen de preaviz mai mare, iar termenul astfel stabilit trebuie respectat, întrucât contractul este „legea părților” și, în consecință, are forță obligatorie pentru acestea întocmai ca și o dispoziție legală, așa cum rezultă din art. 229 alin. (4) din Codul muncii, republicat.

Desigur, în ipoteza în care, prin contracte colective sau individuale de muncă, s-a stabilit o durată a termenului de preaviz mai mică decât cea menționată în art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, se va aplica termenul de preaviz legal, care este mai favorabil persoanei în cauză.

Pe de altă parte, dispozițiile art. 142 din Legea nr. 62/2011, republicată, cu modificările ulterioare, menționează că sunt lovite de nulitate clauzele din contractele colective de muncă negociate cu încălcarea drepturilor minimale prevăzute de lege în favoarea salariaților. În cazul constatării nulității unor clauze de către instanță, părțile pot conveni renegocierea acestora, iar, până atunci, clauzele respective sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel superior, după caz.

În concluzie, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 din Codul muncii, republicat, cu referire la art. 75 alin. (1) din același act normativ, se apreciază că neacordarea preavizului cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, respectiv cu durata cuprinsă în contractele colective sau individuale de muncă, dacă aceasta este mai favorabilă angajatului, atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere și a deciziei de concediere.

II. Cea de a doua problemă de drept care face obiectul sesizărilor se referă la aplicarea sancțiunii nulității deciziei de concediere și a măsurii concedierii, atunci când, deși în cuprinsul actului unilateral emis de angajator nu este indicată durata preavizului, totuși acesta face dovada acordării sale efective.

Decizia de concediere este actul de voință unilaterală al angajatorului, act de dreptul muncii, prin care se dispune, în condițiile legii, încetarea contractului individual de muncă.

Potrivit art. 76 din Codul muncii, republicat, „Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu: a) motivele care determină concedierea; b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de priorităţi, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective; d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condiţiile art. 64.”

Conform art. 78 din Codul muncii, republicat, „Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută”.

Obligaţia de a include în decizia de concediere durata preavizului se referă doar la cazurile în care acordarea preavizului de către angajator este obligatorie potrivit art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, atunci când persoanele sunt concediate în temeiul art. 61 lit. c) şi d), al art. 65 şi art. 66 din acelaşi act normativ.

Omiterea indicării acestui element în cadrul deciziei de concediere nu afectează legalitatea măsurii de concediere înseşi, dacă angajatorul dovedeşte că a respectat condiţia acordării preavizului.

Aşadar, doar neacordarea efectivă a preavizului se sancţionează cu nulitatea absolută, potrivit art. 78 din Codul muncii, republicat, care nu vizează şi conţinutul propriu-zis al actului, sub aspect formal.

În egală măsură, nulitatea absolută a deciziei şi a măsurii de concediere intervine şi în situaţia în care, formal, decizia cuprinde durata preavizului, fără însă ca salariatul să fi beneficiat efectiv din partea angajatorului de dreptul de preaviz. Dovada acordării preavizului, în acest caz, îi incumbă angajatorului, în cadrul litigiului prin care salariatul contestă decizia de concediere şi invocă încălcarea acestui drept ori faptul că termenul de preaviz a fost inferior celui stabilit de lege sau prin contractele colective ori individuale de muncă.

Nulitatea absolută a deciziei de concediere intervine, pentru nerespectarea procedurii legale, doar în cazurile expres prevăzute de legiuitor.

Astfel, cu titlu de exemplu, în cazul concedierii disciplinare, măsura nu poate fi luată, potrivit art. 251 alin. (1) din Codul muncii, republicat, decât cu efectuarea cercetării prealabile, sub aceeaşi sancţiune.

În sprijinul acestei interpretări şi aplicări raţionale a legii, care se opune unui formalism excesiv, pot fi aduse şi exemple rezultate din jurisprudenţa Curţii de Justiţie a Uniunii Europene.

Astfel, în cauzele C-253/96-C-258/96 Helmut Kampelmann ș.a. vs. Landschaftsverband Westfalen-Lippe, prin Hotărârea din 4 decembrie 1997, Curtea, interpretând, în lumina scopului reglementării, dispozițiile art. 2 alin. (1) din Directiva nr. 91/533/CEE, care instituie obligația angajatorului de a aduce la cunoștința lucrătorului salariat căruia această directivă i se aplică elementele esențiale ale contractului sau raportului de muncă, a reținut că „notificarea la care face referire art. 2 alin. (1) din Directiva Consiliului nr. 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 (...) se bucură de aceeași prezumție în ceea ce privește corectitudinea care se atașează în dreptul intern oricărui document similar întocmit de către angajator și comunicat angajatului. Angajatorului trebuie să i se permită să facă dovada contrară, efectuând probe prin care să ateste că informațiile din notificare nu sunt în întregime incorecte sau să demonstreze că sunt reale” (§35 al hotărârii prin care se răspunde la prima întrebare a instanței germane).

De asemenea, și în Cauza C-350/99, Wolfgang Lange vs. Georg Schunemann GmbH, prin Hotărârea din 8 februarie 2001, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat că „atunci când angajatorul nu își îndeplinește obligațiile conform Directivei nr. 91/533/CEE, de a furniza informații, directiva nu cere instanțelor naționale să aplice ori să refuze aplicarea principiilor din dreptul național în conformitate cu care nu se poate încălca dreptul niciuneia dintre părți de a administra probe asupra modului în care nu și-au îndeplinit obligația de a furniza informațiile”.

Mutatis mutandis, pornind de la necesitatea aplicării raționale a legii, prin raportare la principiul consensualității și al bunei-credințe, care trebuie să guverneze raporturile juridice de muncă, coroborat cu regula procedurală instituită prin art. 272 din Codul muncii, republicat, potrivit căreia, în conflictele de muncă, sarcina probei revine angajatorului, se apreciază că acestei părți trebuie să i se recunoască posibilitatea de a dovedi, în litigiul declanșat prin contestația formulată de salariat împotriva deciziei de concediere, că, în procedura de concediere, dreptul la preavizul prevăzut de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, a fost respectat, acoperind, în această modalitate, lipsa din actul unilateral pe care l-a emis a mențiunii privind durata preavizului.

În concluzie, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 76 lit. b) din Codul muncii, republicat, raportate la dispozițiile art. 78 din același act normativ, se apreciază că lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a mențiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este

sanționată cu nulitatea deciziei și a măsurii concedierii atunci când angajatorul face dovada că i-a acordat salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, sau cu durata prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului.

Pentru considerentele arătate, în temeiul art. 517 cu referire la art. 514 din Codul de procedură civilă,

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

În numele legii

D E C I D E:

Admite recursurile în interesul legii formulate de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și de Colegiul de conducere al Curții de Apel Constanța și, în consecință, stabilește că:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 din Codul muncii cu referire la art. 75 alin. (1) din același cod, neacordarea preavizului cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii, republicat, respectiv cu durata cuprinsă în contractele colective sau individuale de muncă, dacă aceasta este mai favorabilă angajatului, atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere și a deciziei de concediere.

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 76 lit. b) din Codul muncii, raportat la dispozițiile art. 78 din același cod, lipsa din cuprinsul deciziei de concediere a mențiunii privind durata preavizului acordat salariatului nu este sancționată cu nulitatea deciziei și a măsurii concedierii atunci când angajatorul face dovada că i-a acordat salariatului preavizul cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) din Codul muncii sau cu durata prevăzută în contractele colective sau individuale de muncă, în ipoteza în care aceasta este mai favorabilă angajatului.

Obligatorie, potrivit art. 517 alin. (4) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică, astăzi, 8 decembrie 2014.





II. DECIZII ALE TRIBUNALELOR ȘI CURȚILOR DE APEL

APEL DECLARAT DE ANGAJATOR ÎMPOTRIVA HOTĂRÂRII JUDECĂTOREȘTI DE CONSTATARE A REPREZENTATIVITĂȚII. FUNCȚIONARI PUBLICI

Prin sentința civilă nr. xxx/13.06.2013, Judecătoria Sectorului 5 a constatat că sindicatul unor funcționari publici dintr-o instituție publică îndeplinește condițiile de reprezentativitate la nivel de unitate. Personalul instituției publice era format din personal contractual și din funcționari publici cu statut special.

Împotriva acestei sentințe a declarat apel instituția publică susținând că sindicatul nu îndeplinește condiția de jumătate plus unu a membrilor de sindicat din numărul total al angajaților unității.

În considerentele apelului, instituția publică a arătat că sindicatul îndeplinește condiția numărului membrilor de sindicat raportat la numărul total al funcționarilor publici cu statut special și nu în raport de numărul total al personalului, care este compus atât din personal contractual, cât și din funcționari publici.

Sindicatul s-a apărut arătând că membrii sindicatului pot fi numai funcționarii publici cu statut special nu și personalul contractual. În aceste condiții, repre-

zentativitatea sindicatului nu poate fi raportată la numărul total de personal, care include și personalul cu contract individual de muncă, ci numai la numărul total de funcționari publici cu statut special.

Această categorie de personal (funcționarii publici cu statut special) pot încheia prin sindicatul reprezentativ numai acorduri colective, spre deosebire de personalul contractual, care negociază contracte colective de muncă.

Așa fiind, nu este întemeiată susținerea instituției publice potrivit căreia reprezentativitatea sindicatului funcționarilor publici cu statut special se raportează la întreg personalul, acordurile colective privind o categorie distinctă de personal și anume funcționarii publici, care nu sunt supuși contractelor individuale de muncă, ci se află în raporturi de serviciu cu autoritățile sau instituțiile publice din care fac parte.

Acordurile colective sunt tratate în mod distinct de contractele colective de muncă datorită faptului că acestea diferă de contractele colective de muncă atât din punctul de vedere al părților, cât și din punctul de vedere al conținutului.

A accepta punctul de vedere al instituției publice ar echivala cu încălcarea dreptului recunoscut de lege organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici de a negocia acordurile colective.

În drept, sindicatul a invocat Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarului public, Hotărârea Guvernului nr. 883/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, Legea dialogului social nr. 62/2011, Legea care reglementează statutul special al funcționarilor publici pe care îi reprezintă, Convenția OIM nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective.

Tribunalul București a dat dreptate sindicatului, respingând apelul instituției publice.

În motivare, tribunalul a arătat că nu poate primi argumentul instituției publice în sensul că raportarea trebuia să se facă la numărul total de angajați din cadrul instituției publice față de împrejurarea că sindicatul reprezintă exclusiv interesele funcționarilor publici ce își desfășoară activitatea exclusiv în instituție, constatarea reprezentativității sale neputând viza și alte categorii de personal ce activează în cadrul aceleiași unități.

Dosar...../302/2013

ROMÂNIA

TRIBUNALUL BUCUREȘTI – SEȚIA A V-A CIVILĂ DECIZIA CIVILĂ NR. xxxx

Ședința publică de la 25 noiembrie 2013

Tribunalul constituit din:

.....

Pe rol soluționarea apelului declarat de către apelantul S. R. împotriva sentinței civile nr. XXXX/13.06.2013 pronunțată de Judecătoria Sectorului 5 București în dosarul mai sus-menționat în contradictoriu cu intimatul SINDICATUL FUNCȚIONARILOR PUBLICI DIN, având ca obiect reprezentativitate sindicat.

La apelul nominal făcut în ședință publică a răspuns intimatul prin avocat, lipsă fiind apelantul.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, care a înverdat instanței faptul că procedura de citare este legal îndeplinită.

Tribunalul constată că apelul a fost timbrat potrivit dovezii de achitare a taxei judiciare de timbru depuse la fila 13 a dosarului. Având în vedere faptul că nu mai sunt cereri de formulat sau probe de administrat, acordă cuvântul asupra apelului.

Intimatul prin avocat subliniază faptul că a răspuns prin întâmpinare la toate criticile aduse. Apreciază că instanța face confuzie între noțiunea de angajat și funcționar public. Arată că angajatul are un contract individual de muncă. Subliniază faptul că angajații sunt mult mai mulți comparativ cu funcționarii publici. Solicită respingerea apelului declarat de către apelantul S. R. fără cheltuieli de judecată.

TRIBUNALUL

Deliberând asupra apelului de față, constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul Judecătoriei Sectorului 5 sub nr. XXXX /302/2013, în

data de 15.03.2013, petentul Sindicatul Funcționarilor Publici a solicitat instanței să constate că îndeplinește condițiile de reprezentativitate.

În motivarea cererii, petentul a arătat că sindicatul are în prezent un număr de 178 de membri, iar numărul total al funcționarilor publici din S. R. este de 348.

În drept, invocă disp. art. 51 și 52 din Legea dialogului social nr. 62/2011.

În conformitate cu dispozițiile art. 112 Cod procedură civilă, în dovedirea susținerilor sale, petentul a atașat cererii următoarele înscrisuri: declarația, semnată de președintele Sindicatului, privind numărul total de membri; lista membrilor Sindicatului; adresa Direcției generale resurse umane și salarizare din S. R. cu privire la numărul total de funcționari publici din instituție; copia hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de dobândire a personalității juridice a Sindicatului și copia hotărârii judecătorești definitive și irevocabile de modificare a componentei conducerii Sindicatului.

Prin sentința civilă nr. XXX/13.06.2013 pronunțată în dosarul nr. XXXX/303/2012, Judecătoria Sectorului 5 București a admis cererea formulată de petentul Sindicatul Funcționarilor Publici din și a constatat reprezentativitatea Sindicatului la nivel de unitate.

Pentru a hotărî astfel, prima instanță a reținut că petentul Sindicatul a solicitat instanței ca, prin hotărârea ce se va pronunța, să se constate reprezentativitatea sa la nivel de unitate.

În drept, instanța de fond a avut în vedere dispozițiile art. 51. alin. (1) lit. C din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, potrivit cu care: „Sunt reprezentative la nivel de unitate organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții: a) au statut legal de sindicat; b) au independență organizatorică și patrimonială; c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.”

Din probatoriul administrat în cauză s-a constatat că, prin sentința civilă nr. 12 din data de 10.05.2007 pronunțată de Judecătoria Sectorului 5 București, s-a acordat personalitate juridică petentei – Sindicatul Funcționarilor Publici din (fila 14), iar din cei 348 de angajați cu contract individual de muncă (adresa nr. 1027/14.03.2013 întocmită de S.R. – Divizia Resurse Umane, fila 13), mai mult de jumătate, respectiv 178, sunt membri ai Sindicatului Funcționarilor Publici din, așa cum se atestă de către președintele Sindicatului Funcționarilor Publici din, M.F.D. (fila 4).

Pe cale de consecință, constatând îndeplinite condițiile cumulative prev. la art. 51 lit. c din Legea nr. 62/2011, instanța de fond a admis cererea petentei și a constatat reprezentativitatea la nivel de unitate a Sindicatului Funcționarilor Publici din

Împotriva acestei sentințe a formulat apel S. R., în motivare arătând că hotărârea pronunțată este nelegală și netemeinică, întrucât petentul a indus în mod intenționat în eroare instanța de fond, prin depunerea unui înscris eliberat de Direcția Resurse Umane a S. în care era menționat doar numărul total de funcționari publici parlamentari, care nu este egal cu numărul total de angajați din cadrul Senatului.

Astfel, în data de 14.03.2013, Sindicatul Funcționarilor Publici din (denumit în continuare Sindicatul) prin reprezentantul legal, Președinte M.F.D., a depus o adresă la Direcția Generală Resurse Umane și Salarizare prin care solicită să i se comunice numărul total de funcționari publici parlamentari angajați la S., solicitând acest lucru pentru „demersuri la Judecătoria Sectorului 5 București”, nicidecum numărul total de angajați ai unității, astfel cum prevăd dispozițiile art. 51 alin. (1) C lit. c) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, cu modificările ulterioare.

Răspunsul Direcției Resurse Umane și Salarizare conținea doar numărul total de funcționari, deoarece nu i s-a solicitat numărul total de angajați, iar cererea nu indica că acest înscris va fi folosit în instanță pentru constatarea reprezentativității Sindicatului, petentul neîndeplinind cerințele legale de cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității încă de la data intrării în vigoare a Legii nr. 62/2011.

După cum se poate observa din înscrisurile atașate apelului, la data de 13 martie 2013 în cadrul structurilor organizatorice ale S. erau

un număr total de 651 posturi ocupate (angajați), din care 356 funcționari publici parlamentari, 282 personal contractual și 13 posturi corespunzătoare înalților funcționari publici. De aici rezultă fără dubiu că cei 178 de membri de sindicat nu reprezintă jumătate plus unu din cei 651 de angajați ai unității.

Pentru aceste motive, apelantul a solicitat admiterea apelului și schimbarea sentinței apelate în sensul constatării lipsei de reprezentativitate a petentului Sindicatul Funcționarilor Publici din

Cererea de apel a fost întemeiată pe dispozițiile art. 466-480 C. proc. civ. coroborat cu art. 51-52 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, cu modificările ulterioare.

Prin întâmpinarea formulată, intimatul, Sindicatul, a solicitat respingerea apelului și, pe cale de consecință, menținerea hotărârii primei instanțe ca temeinică și legală.

Analizând apelul declarat prin raportare la criticile formulate de apelant și care fixează limitele devoluțiunii conform art. 476 alin. 2 din codul de procedură civilă, tribunalul îl apreciază ca nefondat, urmând a fi respins pentru considerentele ce succed.

În mod corect prima instanță a apreciat că în cauza dedusă judecării sunt îndeplinite condițiile legale pentru constatarea reprezentativității intimei Sindicatul Funcționarilor Publici din

Astfel, potrivit disp. art. 51 alin. 1 lit. c) din legea nr. 62/2011, sunt reprezentative la nivel de unitate organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- au statut legal de sindicat;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

În ceea ce privește această din urmă condiție, tribunalul apreciază că este realizată. Are în vedere că din înscrisurile depuse la dosarul cauzei rezultă că în structurile apelantei își desfășoară activitatea un număr de 348 de funcționari publici parlamentari, în timp ce numărul membrilor sindicatului este de 178, mai mult decât proporția impusă de textul legal citat.

Tribunalul nu poate primi argumentul apelantei în sensul că raportarea trebuia să se facă la numărul total de angajați din cadrul S., față de împrejurarea că intimata reprezintă exclusiv interesele funcționarilor publici ce își desfășoară activitatea în cadrul S. R., constatarea reprezentativității sale neputând viza și alte categorii de personal ce activează în cadrul aceleiași unități.

Prin urmare, față de argurnentele ce preced, constatând caracterul neîntemeiat al criticilor apelantei, văzând și dispozițiile art. 480 alin. 1 din Codul de procedură civilă, tribunalul va respinge apelul ca nefondat.

PENTRU ACESTE MOTIVE, ÎN NUMELE LEGII DECIDE:

Respinge apelul formulat de către apelantul pârât S. R., cu sediul în București, împotriva sentinței civile nr. XXXX/13.06.2013 pronunțate de Judecătoria Sectorului 5 București în dosarul nr. XXXX/303/2012, în contradictoriu cu intimatul SINDICATUL FUNCȚIONARILOR PUBLICI cu același sediu, în București, ca nefondat.

Definitivă.

Pronunțată în ședință publică, astăzi, 25.11.2013.

CONTESTAȚIE DECIZIE DE CONCEDIERE PENTRU MOTIVE CARE ȚIN DE ACTIVITATEA SINDICALĂ

Sindicatul V, în numele membrului de sindicat IC, a solicitat instanței să dispună anularea deciziei de concediere emise de către angajator.

Aparent îmbrăcând forme legale și având drept argumente situația financiară dificilă ce impune desființarea anumitor posturi, decizia de concediere a fost emisă ca urmare a participării lui IC la un miting sindical în fața Ambasadei Turciei, țară unde își are originea angajatorul.

Starea de fapt a fost dovedită atât cu înscrisuri care demonstrează că decizia de concediere prin desființarea postului nu a urmat procedura stabilită prin CCM, cât și cu martori, care au confirmat că motivul real al emiterii deciziei de concediere a fost participarea lui IC (în calitate de membru de sindicat) la activități organizate de către organizația sindicală.

Dosar nr./120/2013

R O M Â N I A

TRIBUNALUL DÂMBOVIȚA – SECȚIA I CIVILĂ

SENTINȚA NR. 1007

Ședința publică din data de 29.05.2013

Pe rol se află soluționarea cauzei civile având ca obiect „contestație decizie concediere”, acțiune formulată de reclamantul I. C., domiciliat în T., județul D., în contradictoriu cu pârâta X.SRL, cu sediul în T., județul Dâmbovița.

Acțiunea este scutită de plata taxei judiciare de timbru și timbru judiciar în temeiul art. 15, alin. 1, lit. a, din Leg. 146/1997, cu completările și modificările ulterioare, precum și în conformitate cu dispozițiile art. 270 din Codul muncii.

Mersul dezbaterilor, prezența și concluziile părților au fost consemnate în încheierea de ședință din 22.05.2013, care face parte integrantă din prezenta sentință, și când instanța, pentru a da posibilitatea părților să depună concluzii scrise, a amânat pronunțarea pentru azi, 29.05.2013.

TRIBUNALUL

Asupra cauzei civile de față:

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Dâmbovița sub nr. 1767/120/14.02.2013, reclamantul Sindicatul V. în numele și pentru membrul de sindicat I. C. a chemat în judecată pârâta X SRL pentru ca prin hotărârea ce se va pronunța să se dispună anularea deciziei de concediere nr. 648/07.02.2013.

În motivarea în fapt a cererii reclamantul a arătat că, începând cu data de 15.01.2013, la nivelul societății pârâte a început negocierea Contractului Colectiv de Muncă pentru anul 2013, că înăuntrul perioadei de negociere cele două părți nu au găsit un numitor comun cu privire la anumite clauze contractuale, astfel încât Sindicatul V a declanșat conflictul colectiv de muncă.

S-a mai arătat de către reclamant că unitatea pârâtă este cu capital privat turc, iar sindicatul a organizat în perioada 05 – 07.02.2013 acțiuni de protest în fața Ambasadei Turciei la București pentru a face cunoscute doleanțele sindicaliştilor, acțiuni ce au fost organizate cu respectarea legii, fiind autorizate de către Primăria București. La aceste acțiuni au participat un număr de 16 persoane/zi, printre care și membrul de sindicat I. C., conform tabelului de participare anexat contestației.

Privitor la decizia de concediere, a arătat reclamantul, acestea a fost dispusă cu scopul precis de a atrage atenția salariatului că implicarea sa în activități sindicale are drept consecință concedierea din cadrul societății angajatoare.

Cu privire la aspectele de legalitate, reclamantul a arătat că decizia de concediere a fost emisă cu nerespectarea dispozițiilor art. 52 din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate în sensul că, în situația în care societatea este nevoită a efectua reduceri de personal ca urmare a reducerii activității sau reorganizării proceselor de producție care ar determina desfaceri de contracte de muncă, conducerea societății este obligată să anunțe în scris conducerea organizației sindicale despre situația apărută, numărul total al posturilor ce ar urma să fie reduse și structura acestora, iar anunțul trebuie să fie făcut cu 30 de zile calendaristice înainte de începerea curgerii perioadei de preaviz.

A mai precizat că dispozițiile art. 59 lit. b. din Legea nr. 53/2003 modificată interzic concedierea salariaților pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale. Astfel, membrul de sindicat I. C. a participat la protestele de la Ambasada Turciei la București în perioada 05 – 07. februarie 2013, iar sindicatul se afla în negocieri ale contractului de muncă, acestea fiind drepturi sindicale recunoscute de legile din România, iar acțiunile sindicale s-au desfășurat în limitele legale, fiind autorizate în interiorul perioadei de 60 de zile de la negociere, conform art. 129 alin. 5 din Legea nr. 62/2011.

Reclamantul a mai arătat că desființarea locului de muncă trebuie să aibă o cauză reală și serioasă, iar în cazul de față, în cadrul societății intimate nu exista niciun loc de muncă ce ar urma să fie desființat, iar sindicatul nu a fost informat despre iminența desființării vreunui loc de muncă.

De asemenea, s-a mai arătat de către reclamant, decizia Consiliului de Administrație nr. 1 din 03.01.2013, semnată de administratorii societății intimate cu privire la aprobarea și implementarea unui program de reorganizare și restructurare a societății și la modificarea organigramei de posturi, invocată în motivarea concedierilor, nu există, precum nu există o nouă organigramă și un program de reorganizare și restructurare.

Contestația a fost însoțită de copii de pe următoarele acte: decizia de concediere, Contractul Colectiv de Muncă la nivelul societății pe anul 2012, protocolul privind organizarea și desfășurarea adunării publice, solicitată pentru perioada 5, 6 și 7 februarie 2013.

La data de 13.03.2013 pârâta a depus la dosarul cauzei în-

tâmpinare prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca nefondată.

În motivarea întâmpinării s-a solicitat a se pune în vedere reclamanului să facă dovada calității de membru al Sindicatului V. Întrucât o astfel de dovadă nu a fost atașată la dosarul cauzei, iar, în măsura în care va face această dovadă, să i se pună în vedere să facă dovada reprezentării sale potrivit dispozițiilor art. 28 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social coroborat cu art. 68 alin. 1 din Codul de procedură civilă.

Pe fondul cauzei a arătat că numitul I. C. a fost angajatul societății ocupând postul de laborant în cadrul Departamentului Calitate și Metalurgie, sector Laborator Metalurgic, iar la data de 07.02.2013 i s-a desfășurat contractul individual de muncă, prin decizia nr. 648, în temeiul dispozițiilor art. 65 alin. 1 din Codul muncii.

Cu privire la cauza reală și serioasă, pârâta a arătat că desfacerea contractului de muncă al reclamantului nu a ținut de persoana acestuia sau de activitatea pe care o desfășura în cadrul societății pârâte, ori de activitățile desfășurate de reclamant, ci s-a datorat crizei financiare mondiale, rezultatelor economico-financiare ale societății și necesității adoptării unor măsuri urgente care să asigure reducerea cheltuielilor și încadrarea acestora în veniturile estimate a fi încasate, în contextul prevenirii unui blocaj financiar. A arătat pârâta că, începând din anul 2009 până în anul 2012, societatea a înregistrat pierderi, astfel că activul net al societății s-a diminuat la mai puțin de jumătate din valoarea capitalului social subscris.

A mai precizat pârâta că, prin decizia nr. 1 din 03.01.2013 a Consiliului de Administrație, având în vedere reorganizarea activității din cadrul societății, reorganizare având ca obiectiv principal eficientizarea activității și corelarea numărului de salariați ai societății cu volumul producției și vânzările realizate, încât să genereze rezultate economico-financiare favorabile, s-a hotărât ca, începând cu data de 03.01.2013, să se procedeze la desființarea tuturor posturilor vacante și la desființarea a 10 locuri de muncă existente în organigrama și norma de personal cu data de referință 01.11.2012 din sectoarele B1, A09, A05, E 2, A06.

Pârâta a mai arătat că se poate observa faptul că reorganizarea activității din cadrul X. SRL a avut ca obiectiv principal eficientizarea activității și corelarea numărului de salariați ai societății cu volumul

producției și vânzărilor realizate. Cu privire la exercitarea drepturilor conferite în baza calității de membru de sindicat, motivul desfacerii contractului individual de muncă al numitului I. C. a fost cel prevăzut de art. 65 alin. 1 Codul muncii și nu exercitarea de către acesta a drepturilor sale sindicale.

Referitor la aplicabilitatea dispozițiilor art. 52 din Contractul de muncă la nivel de unitate, pârâta a arătat că, în conformitate cu notificările și procesele-verbale încheiate între angajator și sindicat în vederea negocierii Contractului Colectiv la nivel de unitate pe anul 2013, reiese că părțile nu au ajuns până la data desfacerii contractului individual de muncă al reclamantului la un consens, astfel că relațiile dintre angajat și angajator nu mai erau guvernate la momentul respectiv de prevederile Contractului Colectiv la nivel de unitate.

În situația în care instanța va trece peste susținerile anterioare privind inaplicabilitatea Contractului Colectiv de Muncă, a arătat pârâta că decizia atacată a fost fundamentată pe dispozițiile art. 65 alin. 1 Codul muncii, referitoare la concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, avându-se în vedere desființarea de posturi și nu reducerea de personal și că la emiterea deciziei de concediere au fost avute în vedere și dispozițiile art. 13 alin. 1 lit. b din Contractul Colectiv la nivel de unitate.

S-au solicitat de către pârâtă, în dovedirea acțiunii, proba cu interogatoriu și proba cu martori. În drept au fost invocate dispozițiile art. 115 – 120 Cod procedură civilă și dispozițiile art. 65 alin. 1 din Codul muncii.

S-au depus atașat întâmpinării: împuternicire avocațială, decizia nr. 1/03.01.2013 a Consiliului de Administrație al X. S.R.L., nota de fundamentare din data de 21.12.2012, organigrama societății intime la data de 03.01.2013, norma de personal producție pe anul 2013 întocmită la data de 03.01.2013, organigrama societății intime la data de 01.11.2012, norma de personal producție pe anul 2012 întocmită la data de 01.11.2012, bilanțul și balanța contabilă a societății intime la data de 31.12.2011, bilanțul și balanța contabilă a societății intime la data de 30.06.2012, extras din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de societate intimată și registrul de evidență a contractelor colective de muncă și a actelor adiționale încheiate la nivel de unitate precum și a hotărârilor arbitrale.

În ședința publică din data de 13.03.2013 reclamantul a renunțat la reprezentarea sa de către Sindicatul V. și a arătat că înțelege să se judece în nume propriu și să-l împuternicească pe S. N. M. să-l reprezinte în cauza dedusă judecătii. În aceste condiții, apărătorul pârâtei a renunțat a mai invoca lipsa mandatului de reprezentare a sindicatului în cauză.

În cauză s-au administrat pentru ambele părți proba cu înscrisuri, proba cu interogatoriu și proba testimonială, prin ascultarea a câte doi martori pentru fiecare parte.

În cadrul probei cu înscrisuri pârâta a mai depus la dosarul cauzei următoarele înscrisuri: declarație pe proprie răspundere întocmită de către E. G. și autenticată de către notarul public, scrisoare către salariații X. S.R.L din data de 01.02.2013, înscrisuri privind încetarea contractelor individuale de muncă din perioada august-decembrie 2012, situația analitică a tichetelor de masă distribuite salariaților concediați în luna februarie 2013, extras de cont B.R.D. privind virarea sumelor reprezentând drepturi bănești către salariații concediați, copie registru de evidență a intrării în sediul X. S.R.L., certificat constatator din 04.04.2013, act constitutiv intimată, corespondență electronică privind deciziile adoptate în cadrul Consiliului de Administrație din data de 9 august 2012 și Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate pentru anul 2012.

Reclamantul a mai depus la dosarul cauzei copia repartizării pe departamente a salariaților conform Organigramei din data de 31.12.2012 transmise de către pârâta Sindicatului V. sub nr. 83/11.01.2013 și copia procesului-verbal nr. 1/09.01.2013.

Ambele părți au depus la dosarul cauzei concluzii scrise.

Examinând cauza în raport de actele dosarului și dispozițiile legale incidente în cauză, tribunalul reține următoarele:

Reclamantul a fost angajatul pârâtei, iar raporturile de muncă au încetat prin emiterea deciziei de concediere nr. 648/07.02.2013 din motive neimputabile acestuia, fiind determinată de desființarea locului de muncă ocupat de reclamant, conform Deciziei Consiliului de Administrație 1 din 03.02.2013.

Potrivit mențiunilor din Decizia 1/03.01.2013, se va proceda la desființarea tuturor posturilor vacante precum și a 10 locuri de mun-

că, individualizate prin număr, printre care și postul reclamantului de laborant din cadrul Departamentului Calitate și Metalurgie, sector Laborator Metalurgic.

Decizia mai cuprinde mențiuni referitoare la emiterea unei noi organigrame începând cu 03.01.2013 și la faptul că măsurile au fost determinate de reorganizarea activității X. SRL având ca obiectiv principal eficientizarea activității și corelarea numărului de salariați ai societății cu volumul producției și vânzările.

Este de reținut că decizia consiliului de administrație a fost precedată de o notă de fundamentare privind strategia de restructurare a societății din 21.12.2012 care aduce în discuție necesitatea redimensionării numărului de personal.

Instanța reține că la momentul emiterii deciziei consiliului de administrație a notei de fundamentare privind strategia de restructurare a societății, raporturile dintre societate și salariați erau guvernate de CCM nr. 15 din 08.02.2012, valabil până la data de 07.02.2012, care la art. 52 prevedea că în situația în care Societatea ar fi nevoită să efectueze reduceri de personal ce ar genera desfaceri de contracte de muncă este obligată să anunțe, din timp și în scris, organizațiile sindicale despre situația apărută și numărul total al posturilor ce urmează a fi reduse, respectiv structura acestora.

Este de precizat că instanța apreciază ca neîntemeiată apărarea pârâtei în sensul că dispozițiile legale nu pot fi invocate întrucât acestea nu mai erau valabile pe considerentul că CCM nr. 15 din 08.02.2012 expirase la momentul la care decizia de concediere începea să-și producă efectele (08.02.2013). În primul rând dispozițiile art. 52 se referă la o procedură prealabilă reducerilor efective de personal și măsurilor de concediere și care la momentul la care ea trebuia respectată Contractul Colectiv de Muncă era în vigoare, iar pe de altă parte, legalitatea deciziei trebuie apreciată nu numai în raport de momentul în care aceasta urmează a-și produce efectele, ci și de momentul în care măsura a fost dispusă. Or, emiterea deciziei de concediere a fost la 07.02.2013, dată la care contractul era în vigoare, de fapt în ultima zi de valabilitate a acestuia.

Luând în considerare cele de mai sus, se observă că pârâta a evitat un dialog cu sindicatul referitor la intenția de concediere, aspect rele-

vat nu numai de nedovedirea printr-un înscris (conform obligațiilor contractuale) a anunțării acestuia, dar și prin faptul că înscrisul comunicat la solicitarea sindicatului nu face referire la posturile ce urma a fi reduse.

În legătură cu acest ultim aspect, la dosarul cauzei se depune un înscris din 11.01.2013 emis de X. SRL ca răspuns la solicitarea Sindicatului V. de a primi informații legate de noua organigramă, în care se menționează un număr de 280 de angajați, deși, după cum rezultă din organigrama depusă la dosarul cauzei (pag. 35), urmare a reducerii de posturi, numărul de salariați trebuia să fie de 270.

În acest context, chiar dacă susținerile părâtei privind existența unor motive de ordin financiar care justifică luarea măsurii nu pot fi negate, instanța apreciază ca fiind nelegal modul în care aceasta a înțeles să procedeze la aplicarea măsurii reducerii de personal, în condițiile în care prin aceasta s-au încălcat drepturi ale salariaților și în primul rând dreptul la informare garantat de art. 8 din C. muncii care prevede: „Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă.”

Această informare a salariaților se impune cu atât mai mult cu cât ea se referea la un aspect esențial - desființarea unor posturi având ca urmare disponibilizări de personal.

Alături de cele mai sus relevate este de reținut și precizarea pe care martorul C. E. G. - având funcția de Director General - o face în declarația scrisă depusă la dosarul cauzei cât și cu ocazia audierii sale ca martor, din care rezultă că sindicatul nu a fost înștiințat despre Decizia 1/03.01.2013 pentru a nu se folosi „această decizie ca un fel de șantaj la adresa Sindicatului pentru a nu-i pune într-o situație delicată pe parcursul negocierilor” (se referă la negocierile legate de noul contract colectiv de muncă ce se aflau în derulare).

Evident că acest argument nu poate fi primit, decizia era o concretizare a preconizatei disponibilizări și aceasta cu atât mai mult trebuia adusă la cunoștința salariaților, a sindicatului. Afirmatia martorului în sensul că salariații au fost informați de către directorii de departamente despre luarea deciziilor de concediere, afirmație susținută prin adresa datată 01.02.2013, nu poate fi luată în considerare de instanță în condițiile în care nu există o dovadă certă în acest sens, adresa la care se

face referire nepurtând vreun număr de înregistrare sau o confirmare de luare la cunoștință de către salariați sau reprezentanții lor.

Pe de altă parte, nu sunt de neglijat nici susținerile reclamantului, întărite prin declarațiile martorilor D. N. și H. B. I., în sensul că măsura disponibilizării a coincis cu acțiunile organizate de sindicat, inclusiv protestul organizat în fața Ambasadei Turciei din București, și nu întâmplător reclamantul și celelalte persoane disponibilizate sunt dintre participanții la acest protest.

Având în vedere situația mai sus menționată, reținând că angajatorul are dreptul de a-și organiza activitatea în funcție de necesități, în scopul obținerii unui profit, al rentabilizării, iar o societate comercială are tot dreptul de a face schimbări la nivel de organizare – care pot include și concedieri – fiind singura în măsură să aprecieze asupra modalității de funcționare a investiției sale, însă are totodată obligația de a respecta normele legale care protejează salariatul, inclusiv cele privind concedierea și luând considerare că în cauză s-a dovedit că măsura concedierii s-a făcut cu încălcarea unor norme care o reglementează, tribunalul apreciază întemeiată contestația și urmează a dispune admiterea acesteia.

În baza art. 80 din Codul muncii, va anula decizia de concediere și obliga pârâta la reintegrarea reclamantului pe postul avut înainte de emiterea deciziei și la plata de despăgubiri egale cu salariul și celelalte drepturi salariale de care acesta ar fi beneficiat pentru perioada cuprinsă între data desfacerii contractului de muncă și data reintegrării.

PENTRU ACESTE MOTIVE, ÎN NUMELE LEGII HOTĂRĂȘTE:

Admite acțiunea formulată de reclamantul I. C., domiciliat în T., județul D., în contradictoriu cu pârâta X. SRL, cu sediul în T., județul Dâmbovița.

Anulează decizia contestată și repune părțile în situația anterioară emiterii acesteia, obligând pârâta la reintegrarea reclamantului pe postul avut anterior și plata drepturilor salariale cuvenite începând cu data concedierii și până la reintegrarea efectivă.

Definitivă și executorie.

Cu drept de recurs în termen de 10 zile de la comunicare.

Pronunțată în ședință publică astăzi, 29.05.2013.

R O M Â N I A

CURTEA DE APEL PLOIEȘTI

- SECȚIA I CIVILĂ -

Dosar nr./120/2013

D E C I Z I A NR. 2264

Ședința publică din data de 18 septembrie 2013

Pe rol fiind judecarea recursului formulat de pârâta X. SRL, cu sediul în T., județ Dâmbovița și cu sediul ales pentru comunicarea actelor de procedură în București, sector 3 împotriva sentinței civile nr. 1007 pronunțate la 29 MAI 2013 de Tribunalul Dâmbovița, în contradicțoriu cu intimații SINDICATUL V., cu sediul în Târgoviște, județ Dâmbovița, și I.C., domiciliat în T, județul Dâmbovița.

Recurs scutit de taxă de timbru.

La apelul nominal făcut în ședință publică au răspuns recurenta-pârâtă X. SRL prin avocat C. A. din Baroul B., intimatul Sindicatul V. prin consilier juridic S. N.M. și I.C. personal.

Procedură îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, învederându-se instanței că la data de 27.08.2013, prin Serviciul Registratură, intimatul I.C. a depus la dosar întâmpinare.

Părțile, având pe rând cuvântul, arată că alte cereri nu mai au de formulat.

Curtea ia act că părțile nu mai au cereri de formulat, consideră cauza în stare de judecată și acordă cuvântul în dezbateri.

Avocat C.A., având cuvântul pentru recurenta-pârâtă X. SRL, arată că hotărârea este dată cu încălcarea principiului disponibilității părților, întrucât instanța, deși a fost investită doar cu soluționarea unei cereri având ca obiect anularea unei decizii de concediere, prin sentința pronunțată a dispus și repunerea părților în situația anterioară concedierii.

Potrivit art. 129 alin. 6 din Codul de procedură civilă, instanța este ținută de obiectul cererii, astfel cum a fost formulată de reclamant, în sensul că nu poate să acorde mai mult, mai puțin sau altceva decât s-a cerut.

În speță, deși contestatorul avea posibilitatea să-și modifice sau să-și completeze cererea de chemare în judecată, în condițiile art. 132

C. pr. civilă, acesta nu a solicitat la primul termen de judecată și repunerea părților în situația anterioară concedierii, astfel că este decăzut din dreptul de a mai invoca beneficiul art. 80 alin. 2 Codul muncii, atât în această cauză, cât și printr-o altă cerere subsecventă.

Nerespectarea de către instanță a principiului disponibilității afectează echilibrul procesual, generând și o încălcare a principiului contradictorialității, deoarece, atât timp cât contestatorul nu și-a modificat cererea în condițiile prevăzute de Codul de procedură civilă și nici nu s-a pus în discuția părților o astfel de solicitare, societatea a fost pusă în imposibilitatea de a se apăra.

Pe fondul cauzei, arată că, prin cererea de chemare în judecată, reclamantul a invocat faptul că nu există o cauză efectivă reală și serioasă a concedierii, precum și că nu au fost respectate dispozițiile art. 52 din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

Societatea avea obligația de a urma procedura prevăzută de art. 52 numai în cazul în care concedierea ar fi fost dispusă ca urmare a reducerii activității sau ca urmare a reorganizării proceselor de producție din cadrul societății.

În speță, contestatorul a fost concediat datorită pierderilor financiare mari suferite de societate în ultimii ani, precum și datorită lipsei lichidităților în cadrul societății, astfel că în mod corect a fost urmată procedura de drept comun prevăzută de Codul muncii.

La dosarul cauzei nu există niciun document în care societatea face vorbire despre o reducere de activitate sau de reorganizarea proceselor de producție, ci, din contră, se vorbește despre necesitatea de a se crea posibilități de fabricare a unor produse noi, prin folosirea acestora procese de producție, dar care să permită reducerea costurilor și încasarea de noi venituri.

În mod greșit instanța de fond a considerat că procedura de concediere reglementată de art. 52 Codul muncii trebuia urmată și în cazul de față, deoarece, la data la care a dispus concedierea, societatea nu s-a aflat în niciunul din cele două cazuri expres reglementate de acest text de lege, respectiv reducerea activității sau reorganizarea proceselor de producție.

Mai mult, instanța interpretează greșit dispozițiile Codului mun-

cii, întrucât neconvocarea sindicatului nu duce la nulitatea absolută a deciziei de concediere, ci, cel mult, la o nulitate relativă, în condițiile în care reclamantul ar fi dovedit că ar fi suferit o vătămare prin lipsa notificării.

În ceea ce privește susținerea că reclamantul a fost concediat în urma participării sale la protestul organizat în fața Ambasadei Turciei, arată că dacă s-ar reține un astfel de raționament, s-ar ajunge în situația paradoxală în care angajatorul să nu mai poată adopta nicio măsură de eficientizare a activității societății atât timp cât salariații vor protesta.

Solicită admiterea recursului și modificarea în tot a sentinței, în sensul respingerii acțiunii.

Consilier juridic S. N. M., având cuvântul, arată că sindicatul nu a fost consultat, deși măsura concedierii a avut un impact social major asupra contestatorului.

În motivele de recurs se susține că în ultimii trei ani nu a fost nici măcar o zi de întrerupere sau reducere totală de activitate și nici reduceri parțiale ale unor linii care să depășească 30 de zile lucrătoare, însă din Decizia nr. 1/03.01.2013 și din Nota de fundamentare a acestei decizii se menționează că numai în anul 2012 activitatea a fost întreruptă 57 de zile, ca urmare a lipsei de comenzi.

De altfel, cele două documente nu poartă mențiunea înregistrării la societatea intimată și nici nu au fost comunicate contestatorului.

Chiar dacă în decizia de concediere au fost invocate alte motive, adevăratul motiv pentru care contestatorul a fost concediat este acela că a participat, alături de alți colegi, la protestele organizate la Ambasada Turciei, situație ce rezultă din probatoriile administrate în cauză.

Sindicatul a organizat protestul în fața ambasadei, iar a doua zi au fost emise deciziile de concediere pe numele protestatarilor, deci nu se poate reține că într-o singură zi activitatea societății a fost perturbată și s-au înregistrat pierderi de natură să ducă la disponibilizări de personal.

Învederează că s-a depus la dosar un act adițional în care societatea X. și Sindicatul V. au ajuns la un consens, respectiv să se dispună reangajarea tuturor persoanelor concediate, indiferent de soluția pronunțată de instanță.

Solicită respingerea recursului, ca nefondat.

Fără cheltuieli de judecată.

Intimatul I.C., având cuvântul, arată că își însușește concluziile puse de reprezentantul sindicatului și solicită respingerea recursului ca nefondat.

C U R T E A :

Deliberând asupra recursului civil de față:

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Dâmbovița sub nr. 1767/120/2013, Sindicatul V., în numele și pentru membrul de sindicat I.C., a chemat în judecată intimata X. SRL solicitând să se dispună anularea deciziei de concediere nr. 648/07.02.2013.

În motivarea cererii, contestatorul a arătat că, începând cu data de 15.01.2013, la nivelul societății intime a început negocierea Contractului Colectiv de Muncă pentru anul 2013, că înăuntrul perioadei de negociere cele două părți nu au găsit un numitor comun cu privire la anumite clauze contractuale, astfel încât SINDICATUL V. Târgoviște a declanșat conflictul colectiv de muncă. S-a mai arătat de către contestator că unitatea intimată este cu capital privat turc, iar sindicatul a organizat în perioada 05 – 07.02.2013 acțiuni de protest în fața Ambasadei Turciei la București pentru a face cunoscute doleanțele sindicaliştilor, acțiuni ce au fost organizate cu respectarea legii, fiind autorizate de către Primăria București. La aceste acțiuni au participat un număr de 16 persoane/zi, printre care și membrul de sindicat I.C., conform tabelului de participare anexat contestației.

Referitor la decizia de concediere, contestatorul a arătat că aceasta a fost dispusă cu scopul precis de a atrage atenția salariatului că implicarea sa în activități sindicale are drept consecință concedierea din cadrul societății angajatoare.

Cu privire la aspectele de legalitate, contestatorul a arătat că decizia de concediere a fost emisă cu nerespectarea dispozițiilor art. 52 din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate în sensul că, în situația în care societatea este nevoită a efectua reduceri de personal ca urmare a reducerii activității sau reorganizării proceselor de producție care ar determina desfaceri de contracte de muncă, conducerea societății este obligată să anunțe în scris conducerea organizației sindicale despre situația apărută, numărul total al posturilor ce ar urma să fie

reduse și structura acestora, iar anunțul trebuie să fie făcut cu 30 de zile calendaristice înainte de începerea curgerii perioadei de preaviz.

Se mai arată că dispozițiile art. 59 lit. b. din Legea nr. 53/2003 modificată interzic concedierea salariaților pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale. Astfel, membrul de sindicat I.C. a participat la protestele de la Ambasada Turciei la București în perioada 05 – 07 februarie 2013, iar sindicatul se afla în negocieri ale contractului de muncă, acestea fiind drepturi sindicale recunoscute de legile din România, iar acțiunile sindicale s-au desfășurat în limitele legale, fiind autorizate în interiorul perioadei de 60 de zile de la negociere, conform art. 129 alin. 5 din Legea nr. 62/2011.

Precizează contestatorul că desființarea locului de muncă trebuie să aibă o cauză reală și serioasă, iar în cazul de față în cadrul societății intime nu exista niciun loc de muncă ce ar urma să fie desființat, iar sindicatul nu a fost informat despre iminența desființării vreunui loc de muncă.

Învederează reclamantul că decizia Consiliului de Administrație nr. 1 din 03.01.2013, semnată de administratorii societății intime, cu privire la aprobarea și implementarea unui program de reorganizare și restructurare a societății și la modificarea organigramei de posturi, invocată în motivarea concedierilor, nu există, precum nu există o nouă organigramă și un program de reorganizare și restructurare.

În temeiul art. 115 C. pr. civilă, intimata a formulat întâmpinare prin care a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată ca nefondată, iar pe cale de excepție a invocat lipsa mandatului de reprezentare a sindicatului în cauză.

În ședința publică din data de 11.03.2013 numitul I.C. a renunțat la reprezentarea sa de către SINDICATUL V. și a arătat că înțelege să se judece în nume propriu și să-l împuternicească pe S. N. M. să-l reprezinte în cauza dedusă judecătii. În aceste condiții, apărătorul intimei a renunțat a mai invoca lipsa mandatului de reprezentare a sindicatului în cauză.

După administrarea probatoriilor, prin sentința civilă nr. 1007 pronunțată la 29 mai 2013, Tribunalul Dâmbovița a admis contestația și a anulat decizia de concediere nr. 648/07.02.2013 emisă de către intimată, dispunând repunerea părților în situația anterioară emiterii deciziei anulate.

Pentru a hotărî astfel, instanța a reținut că prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Dâmbovița sub nr. 1767/120/14.02.2013, contestatorul SINDICATUL V. în numele și pentru membrul de sindicat I.C. a chemat în judecată intimata X.S.R.L. pentru ca prin hotărârea ce se va pronunța să se dispună anularea deciziei de concediere nr. 648/07.02.2013 și repunerea părților în situația anterioară emiterii deciziei contestate.

De asemenea, s-a reținut că în ședința publică din data de 11.03.2013 contestatorul a renunțat la reprezentarea sa de către SINDICATUL V. și a arătat că înțelege să se judece în nume propriu și să-l împuternicească pe S. N. M. să-l reprezinte în cauza dedusă judecătii, iar în aceste condiții apărătorul intimatei a renunțat a mai invoca lipsa mandatului de reprezentare a sindicatului în cauză, excepție invocată prin întâmpinare.

Pe fondul cauzei, Tribunalul a reținut că, în motivarea contestației sale, contestatorul a invocat lipsa unei cauze reale și serioase în emiterea deciziei sale de concediere, iar intimata în apărare a susținut că această cauză reală și serioasă a existat fiind dată de necesitatea reorganizării activității având ca obiectiv principal eficientizarea acesteia și corelarea numărului de salariați ai societății cu volumul producției și vânzările realizate astfel încât să genereze rezultate economico-financiare favorabile.

De asemenea, s-a reținut că I.C. a fost angajatul societății intimate X. S.R.L. România pe postul de laborant din cadrul Departamentului Calitate și Metalurgie, iar la data de 07.02.2013 i-a fost desfăcut contractul individual de muncă, prin decizia nr. 648 în temeiul dispozițiilor art. 65 alin. 1 din Codul muncii.

S-a mai arătat că, în conformitate cu dispozițiile art. 65 din Codul muncii, concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana acestuia, iar desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă. Ca atare, pentru ca o concediere din motive ce nu țin de persoana salariatului să fie legală, aceasta trebuie să nu fie doar efectivă, ci să fie determinată de o cauză reală și serioasă.

Din analiza actelor existente la dosarul cauzei, a răspunsurilor la interogatoriu și a declarațiilor martorilor audiați, tribunalul a apreciat că nu a existat o cauză reală și serioasă a emiterii deciziei de concediere.

Astfel, deși motivul invocat de către intimată în emiterea acestei decizii, respectiv necesitatea reorganizării activității având ca obiectiv principal eficientizarea acesteia și corelarea numărului de salariați ai societății cu volumul producției și vânzările realizate astfel încât să genereze rezultate economico-financiare favorabile, aparent este unul întemeiat, din coroborarea și analiza probelor nu rezultă că acesta ar fi motivul real al concedierii.

În conformitate cu dispozițiile art. 59 alin. 1 lit. a din Codul muncii, este interzisă concedierea salariaților pe criterii de apartenență ori activitate sindicală, iar potrivit aceluiași articol, lit. b, este interzisă concedierea salariaților pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Deși intimata a negat orice legătură între prezența contestatorului și a altor nouă salariați ai săi la acțiunea de protest organizată de către SINDICATUL V. în fața Ambasadei Turciei din București în perioada 5-7 februarie 2013, tribunalul a considerat că nu poate ignora faptul că toți cei 10 salariați concediați au participat la acest protest în zile diferite și că tuturor le-a fost desfăcut contractul de muncă pentru motive neimputabile. Desfacerea contractului de muncă al contestatorului I.C. a avut loc începând cu data de 07.02.2013, participarea sa la protest fiind, conform listei participanților, pe data de 5 februarie 2013.

S-a mai reținut că la nivelul unității intimată numărul de salariați este mai mare de 100, dar nu mai mare de 300, astfel încât concedierea reclamantului nu poate fi încadrată ca fiind o concediere colectivă în conformitate cu dispozițiile art. 68 – 74 din Codul muncii, motiv pentru care consultarea sindicatului nu era obligatorie conform legii generale.

De asemenea, tribunalul a reținut că din conținutul Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate rezultă că, în situația în care societatea este nevoită a efectua reducere de personal ca urmare a reducerii activității ori reorganizării proceselor de producție care ar determina desfaceri de contracte de muncă, conducerea societății este obligată să anunțe în scris organizațiile sindicale despre situația apărută, numărul total al posturilor ce ar urma să fie reduse și structura acestora,

anunțul trebuind să fie făcut cu 30 de zile calendaristice înainte de începerea curgerii perioadei de preaviz.

A constatat tribunalul că acest Contract Colectiv de Muncă era în vigoare între părți la data concedierii salariatului, respectiv pe data de 8 februarie 2013, deoarece, în conformitate cu dispozițiile art. 9 alin. 1, durata lui este de un și se aplică începând cu data înregistrării la I.T.M. Dâmbovița, iar conform mențiunilor de pe antetul contractului, acesta a fost înregistrat la I.T.M. Dâmbovița pe data de 8 februarie 2012 chiar dacă a fost semnat de părți pe data de 3 februarie 2012, astfel încât el era valabil la data concedierii și exista obligația încunoștiințării sindicatului despre cele 10 concedieri cu 30 de zile înainte, obligație ce nu a fost îndeplinită de către intimată.

Tribunalul a mai constatat și că nu a existat un drept de preaviz efectiv acordat salariatului în condițiile art. 75 din Codul muncii și în condițiile CCM. Chiar dacă în conținutul deciziei de concediere se vorbește de un drept de preaviz de 30 de zile calendaristice, acesta este transformat în mod direct în compensație bănească de un salariu de bază.

Apreciază tribunalul că un astfel de mod de acordare a preavizului este nelegal deoarece scopul perioadei de preaviz este acela de a permite salariatului căutarea unui nou loc de muncă, or prin transformarea în bani a acestui drept se încalcă această posibilitate legală a salariatului.

S-a mai arătat că intimata a depus la dosarul cauzei, în justificarea cauzei reale și serioase a concedierii, Decizia Consiliului de Administrație din data de 03.01.2013, dar această decizie nu a fost comunicată sindicatului și nici nu poartă mențiunea înregistrării la intimată.

Consideră tribunalul, după modul în care arată decizia, că a fost probabil întocmită la o dată ulterioară datei pe care o poartă, deoarece din Organigrama din data de 31.12.2012 transmisă de către intimată Sindicatului V. sub nr. 83/11.01.2013 nu rezultă nicio reducere a numărului salariaților, cifra acestora fiind de 280 pentru anul 2013, iar din conținutul adresei, acest număr de salariați urma a fi avut în vedere la negocierile în vederea întocmirii noului Contract Colectiv de Muncă, iar adresa a fost înaintată la data de 11 ianuarie 2013, la o dată ulterioară celei la care se pretinde că s-ar fi luat decizia reducerii de personal cu 10 posturi.

Coroborând aceste înscrisuri cu conținutul declarațiilor celor doi martori audiați în cauză, D. N. și H. B., din care a rezultat că nu

au existat probleme legate de reorganizarea intintatei anterioare lunii februarie 2013, cã sindicatul a încercat în toate formele posibile sã împiedice concedierea celor 10 salariați și cã această măsură nu a avut caracterul unui concedieri pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, tribunalul a apreciat cã rezultã lipsa unei cauze serioase și reale în desfășurarea locului de muncă al contestatorului.

Pentru toate aceste considerente tribunalul a admis contestația și a anulat decizia de concediere, dispunând repunerea părților în situația anterioară emiterii deciziei anulate.

Împotriva acestei sentințe a formulat recurs pârâta X. SRL, care a invocat dispozițiile art. 304 pct. 6,8 și 9 C. pr. civilă.

Referitor la incidența dispozițiilor art. 304 pct. 6, recurenta a susținut cã prin acțiune, instanța a fost investită cu soluționarea unei cereri având ca obiect anularea deciziei de concediere, iar potrivit art. 129 alin. 6 din Codul de procedură civilă, instanța este ținută de acest obiect, în sensul cã nu poate sã acorde mai mult, mai puțin sau altceva decât s-a cerut.

În speță, deși contestatorul avea posibilitatea sã-și modifice sau sã completeze cererea de chemare în judecată, în condițiile art. 132 C. pr. civilă, acesta nu a solicitat la primul termen de judecată și repunerea părților în situația anterioară concedierii, conform art. 80 alin. 2 Codul muncii, fiind astfel decăzut din dreptul de a mai invoca beneficiul art. 80 alin. 2 Codul muncii, atât în această cauză, cât și printr-o altă cerere subsecventă.

Ca atare, apreciază recurenta, instanța de fond a acordat mai mult decât s-a cerut atunci când a dispus prin sentința nr. 886/29.04.2013 nu doar anularea deciziei de concediere, ci și repunerea părților în situația anterioară.

Învederează recurenta cã principiul disponibilității este un principiu fundamental al desfășurării procesului civil, garanția aplicării acestuia fiind dată de respectarea de către instanțele de judecată a obligației de a hotărî numai asupra obiectului cererii deduse judecătii, reclamantul fiind cel care stabilește limitele judecătii prin fixarea cadrului procesual, atât sub aspectul obiectului, cât și al părților între care se derulează litigiul.

Apreciază recurenta cã nerespectarea de către instanță a principiului disponibilității afectează echilibrul procesual, generând în con-

cret și o încălcare a principiului contradictorialității, deoarece a fost pusă în imposibilitatea de a se apăra cu privire la această situație, atât timp cât nu a existat un capăt de cerere, contestatorul nu și-a modificat cererea în condițiile prevăzute de Codul de procedură civilă și nici nu s-a pus în discuția părților o astfel de solicitare.

În ceea ce privește incidența dispozițiilor art. 304 pct. 8 C. pr. civilă, recurenta a susținut că instanța, interpretând greșit actul juridic dedus judecării, a schimbat natura ori înțelesul lămurit și vădit neîndoielnic al acesteia.

În dezvoltarea motivului de recurs, pârâta a susținut că reclamantul a fost concediat în temeiul art. 65 Codul muncii, pentru motive neimputabile salariatului, justificată de pierderile financiare mari suferite de societate în ultimii ani, precum și de lipsa lichidităților în cadrul societății.

Prin cererea de chemare în judecată, reclamantul a invocat faptul că nu există o cauză efectivă reală și serioasă a concedierii, precum și că nu au fost respectate dispozițiile art. 52 din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate privind procedura ce trebuie urmată în cazul în care societatea este nevoită a face reduceri de personal.

Societatea avea obligația de a urma procedura prevăzută de art. 52 din Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivel de unitate numai în cazul în care concedierea ar fi fost dispusă ca urmare a reducerii activității sau ca urmare a reorganizării proceselor de producție din cadrul societății, însă cauza concedierii contestatorului nu a fost reducerea activității sau reorganizarea proceselor de producție, ci pierderile financiare mari suferite de societate în ultimii ani, precum și lipsa lichidităților în cadrul societății, astfel că trebuia urmată procedura de drept comun prevăzută de Codul muncii, care a fost respectată, situație dovedită cu probatoriile administrate în cauză.

Astfel, la dosarul cauzei nu există niciun document care să emane de la X. S.R.L. și care să facă vorbire fie de o reducere de activitate, fie de o reorganizare a proceselor de producție. Din contră, se vorbește despre necesitatea de a crea posibilități de a fabrica produse noi, prin folosirea acelorași procese de producție, de a dezvolta proiecte care să permită reducerea costurilor și încasarea de noi venituri, cum ar fi cumpărarea de know-how în vederea obținerii unor produse cu valoare adăugată mare.

Menționează recurenta că pierderile acumulate, stabilite prin situațiile financiare anuale, lipsa lichidităților, care au condus la acumularea de plăți restante către furnizori și reducerea costurilor, precum și repartizarea optimă a sarcinilor personalului sunt doar câteva împrejurări care au condus la desființarea postului ocupat de către intimat și, în consecință, la concedierea acestuia.

Susține recurenta că în mod greșit instanța de fond a considerat că procedura de concediere reglementată de art. 52 Codul muncii trebuia urmată și în cazul de față, deoarece, la data la care a dispus concedierea, societatea nu s-a aflat în niciunul din aceste două cazuri expres reglementate de acest text de lege, respectiv reducerea activității sau reorganizarea proceselor de producție.

Prin cel de-al treilea motiv de recurs se susține că hotărârea este lipsită de temei legal, fiind incidente dispozițiile art. 304 pct. 9. C. pr. civilă.

Susține recurenta că, ignorând întregul materialul probator administrat în cauză, instanța a apreciat, prin raportare la elemente extrinseci raporturilor juridice dintre părți, inexistența unei cauze efective, reale și serioase a concedierii.

Astfel, din analiza organigramei societății și a Normei de personal întocmite la data de 03.01.2013 (față de cele întocmite la nivelul lunii noiembrie 2012), rezultă că postul ocupat de contestator a fost suprimat din structura societății, astfel încât, sub aspectul caracterului efectiv al concedierii, decizia de concediere este legală.

În ceea ce privește caracterul real și serios al cauzei care a determinat desființarea postului, recurenta a susținut că decizia managerială a fost luată în vederea eficientizării activității societății și pentru optimizarea costurilor, fiind determinată de pierderile financiare suferite de societate în ultimii 4 ani, precum și de lipsa lichidităților intervenite ca urmare a scăderii vânzărilor.

Menționează recurenta că pierderile au determinat diminuarea activului societății la mai mult de jumătate din capitalul social, astfel că administratorul societății a întocmit un raport în care a detaliat cauzele acestei situații, precum și măsurile care se impun pentru redresarea economică a activității societății, iar una din măsurile propuse a fost și concedierea a unui număr de 10 salariați.

Pentru a se reține îndeplinirea condiției impuse de art. 65 alin. (2) Codul muncii, este suficient ca angajatorul să urmărească eficientizarea propriei activități în scopul utilizării cu randament maxim a resurselor umane și financiare, fiind atributul exclusiv al acestuia de a hotărî asupra modalității în care își organizează activitatea.

A mai susținut recurenta că angajatorul este singurul îndreptățit să decidă asupra oricărei măsuri de ordin organizatoric vizând creșterea performanțelor în activitate, să gestioneze politica de personal în direcțiile pe care le consideră oportune pentru rentabilizarea activității, interesul legitim al angajatorului pentru concedierea salariatului fiind dictat tocmai de nevoia eficientizării activității sale.

Consideră recurenta că, în lipsa altor elemente de fapt care să conveargă către lipsa caracterului real, serios și efectiv al concedierii, convingerea instanței de fond s-a fundamentat pe o interpretare eronată a prevederilor Codului muncii și cu încălcarea flagrantă a normelor de procedură.

Astfel, apreciind drept prezumat lipsa caracterului real, efectiv și serios prin raportare la existența unei greve declanșate de salariați, element extrinsec cauzei asupra căreia aceasta a fost chemată să se pronunțe, instanța încalcă exigențele Codului de procedură civilă în materie de probatorii atât timp cât această prezumție nu este coroborată și cu celelalte mijloace de probă, care susțineau realitatea lipsei lichidațiilor societății și care impuneau o nouă politică de personal.

Învederează recurenta că, în situația în care s-ar considera corect raționamentul instanței de fond, s-ar putea ajunge la situația paradoxală în care angajatorul să nu poată adopta nicio măsură de eficientizare a activității prin eliberarea schemei de personal, atât timp cât salariații vor protesta.

Conchide recurenta că, în raport de probatoriul administrat și de motivele expuse în precedent, concedierea contestatorului în temeiul art. 65 Codul muncii a avut la bază o cauză efectivă, reală și serioasă și a fost dispusă conform dispozițiilor legale.

În raport de motivele invocate, se solicită admiterea recursului și modificarea în tot a sentinței, în sensul respingerii cererii de chemare în judecată.

Examinând sentința atacată, prin prisma criticilor formulate în cererea de recurs, în raport de actele și lucrările dosarului, de dispozițiile legale ce au incidență în soluționarea cauzei, Curtea constată următoarele:

Criticile formulate de recurent, astfel cum au fost prezentate mai sus și întemeiate pe dispozițiile art. 304 pct. 6, 8 și 9 C. pr. civilă, sunt nefondate, urmând a fi respinse ca atare, întrucât prima instanță a analizat în mod corect probatoriile administrate în cauză și a reținut că reclamantul I.C. a fost angajatul societății recurente, pe postul de laborant din cadrul Departamentului Calitate și Metalurgie, iar la data de 7.02.2013 i s-a desfășurat contractul individual de muncă prin decizia nr. 648, în temeiul art. 65 alin. 1 Codul muncii.

În conformitate cu dispozițiile art. 65 din Codul muncii, concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana acestuia, iar desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Ca atare, pentru ca o concediere din motive ce nu țin de persoana salariatului să fie legală, aceasta nu trebuie să fie doar efectivă, ci să fie determinată de o cauză reală și serioasă.

În raport de dispozițiile legale sus-menționate, contestatorul a invocat lipsa unei cauze reale și serioase în emiterea deciziei sale de concediere, sens în care, fiind audiați martorii D. N. și H. B., pe baza declarațiilor acestora prima instanță a reținut în mod corect că nu au existat probleme legate de reorganizarea întreprinderii anterioare lunii februarie 2013, așa cum s-a menționat în cuprinsul deciziei, că sindicatul a încercat în toate formele posibile să împiedice concedierea celor 10 salariați și că această măsură nu a avut caracterul unei concedieri pentru motive ce nu țin de persoana salariatului.

Declarațiile martorilor audiați se coroborează cu răspunsurile la interogatoriu, rezultând o împrejurare ce a fost negată de recurentă pe parcursul judecății, și anume legătura dintre prezența contestatorului și a altor nouă salariați ai săi la acțiunea de protest organizată de către SINDICATUL V. în fața Ambasadei Turciei din București, în perioada 5-7 februarie 2013, după care a urmat emiterea deciziei de concediere a acestuia, respectiv la 7.02.2013.

În conformitate cu dispozițiile art. 59 alin. 1 lit. a din Codul muncii, este interzisă concedierea salariaților pe criterii de apartenență ori activitate sindicală, iar potrivit aceluiași articol, lit. b, este interzisă concedierea salariaților pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Având în vedere susținerile recurente, Curtea mai reține că din conținutul Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate rezultă că, în situația în care societatea este nevoită a efectua reducere de personal ca urmare a reducerii activității ori reorganizării proceselor de producție care ar determina desfaceri de contracte de muncă, conducerea societății este obligată să anunțe în scris organizațiile sindicale despre situația apărută, numărul total al posturilor ce ar urma să fie reduse și structura acestora, anunțul trebuind să fie făcut cu 30 de zile calendaristice înainte de începerea curgerii perioadei de preaviz.

Sub acest aspect, s-a apreciat că acest Contract Colectiv de Muncă era în vigoare între părți la data concedierii reclamantului I.C., respectiv pe data de 8 februarie 2013, deoarece, în conformitate cu dispozițiile art. 9 alin. 1, durata lui este de un și se aplică începând cu data înregistrării la I.T.M. Dâmbovița, iar conform mențiunilor de pe antetul contractului, acesta a fost înregistrat la I.T.M. Dâmbovița pe data de 8 februarie 2012, chiar dacă a fost semnat de părți pe data de 3 februarie 2012, astfel încât el era valabil la data concedierii și exista obligația încunoștiințării sindicatului despre cele 10 concedieri cu 30 de zile înainte, obligație ce nu a fost îndeplinită de către intimată.

De asemenea, prima instanță a reținut în mod corect că nu a existat un drept de preaviz efectiv acordat salariatului în condițiile art. 75 din Codul muncii și în condițiile Contractului Colectiv de Muncă. Chiar dacă în conținutul deciziei de concediere se vorbește de un drept de preaviz de 30 de zile calendaristice, acesta este transformat în mod direct în compensație bănească de un salariu de bază, contrar dispozițiilor legale.

În justificarea cauzei reale și serioase a concedierii, recurenta a invocat Decizia Consiliului de Administrație din data de 03.01.2013, decizie care, de asemenea, nu a fost comunicată reclamantului.

Susținerea recurente în ceea ce privește aplicarea procedurii prevăzute de art. 52 din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate numai în cazul în care concedierea ar fi fost dispusă ca urmare a redu-

cerii activității sau ca urmare a reorganizării proceselor de producție din cadrul societății nu poate fi reținută. De altfel, în apărările sale, recurenta nu a depus niciun document din care să rezulte că a avut loc o reducere de activitate, de reorganizare a procesului de producție, dimpotrivă, prin decizia emisă se face vorbire de a se crea posibilități de fabricare a unor produse noi, prin folosirea acelorași procese de producție, de a dezvolta proiecte care să permită reducerea costurilor și încasarea de noi venituri, cum ar fi cumpărarea de know-how în vederea obținerii unor produse cu valoare adăugată mare.

Având în vedere cele reținute mai sus, Curtea apreciază că toate criticile formulate de recurentă, ce vizează nulitățile prevăzute de art. 304 pct. 8 și 9 C. pr. civilă, sunt nefondate, urmând a fi respinse ca atare, întrucât prima instanță a stabilit în mod corect raporturile juridice existente între părți pe baza probatoriului administrat în cauză la cererea acestora.

La fel de neîntemeiată este și critica formulată de recurentă ce vizează nulitatea prevăzută de art. 304 pct. 6 C. pr. civilă, întrucât repunerea părților în situația anterioară concedierii este o condiție sine qua non fără de care anularea deciziei nu ar produce niciun efect, iar potrivit dispozițiilor art. 80 Codul muncii, „(1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei ... (2) la solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere”, solicitare efectuată și de către reclamant în notele scrise depuse cu ocazia primei judecăți.

Mai mult decât atât, legat de acest aspect, la dosarul cauzei s-au depus dovezi din care rezultă că reclamantul I.C. a cerut recurrenței executarea sentinței instanței de fond, conform adresei nr. 1582/07.06.2013 (fila 41 dosar recurs), iar prin documentul numit „Acord privind executarea sentinței civile 886/29.04.201” (fila 42 dosar recurs) s-a stabilit de către ambele părți (salariat/societate) reactivarea CIM începând cu data emiterii deciziei de concediere, fapt care lasă fără obiect acest capăt de cerere.

Pentru toate considerentele sus-menționate, nefiind îndeplinite nulitățile prevăzute de art. 304 pct. 6, 8 și 9 C. pr. civilă, Curtea, conform dispozițiilor art. 312 alin. 1 C. pr. civilă, urmează a respinge recursul, ca nefondat, a menține ca legală și temeinică sentința primei instanțe.

PENTRU ACESTE MOTIVE, ÎN NUMELE LEGII D E C I D E:

Respinge, ca nefondat, recursul formulat de pârâta X. SRL, cu sediul în T., județ Dâmbovița, și cu sediul ales pentru comunicarea actelor de procedură în București, sector 3 împotriva sentinței civile nr. 886 pronunțate la 29 aprilie 2013 de Tribunalul Dâmbovița, în contradictoriu cu întimații SINDICATUL V., cu sediul în T., Dâmbovița, și I.C., domiciliat în județul D.

Irevocabilă.

Pronunțată în ședință publică, astăzi, 18 septembrie 2013.

OBLIGAȚIA DE A FACE: EXECUTAREA CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ CONFORM CLAUZELOR STIPULATE ÎN ACEST DOCUMENT

Sindicatul SAP a solicitat instanței să constate valabilitatea clauzelor CCMU pentru o perioadă care nu poate depăși 12 luni de la momentul când CCM își începe aplicabilitatea.

Concret, prin clauza inserată în CCM se specifică faptul că acest contract își prelungește perioada de aplicabilitate cu cel mult 12 luni dacă părțile nu denunță CCM cu cel puțin 30 de zile înaintea expirării perioadei de valabilitate.

Cum părțile contractante nu au denunțat CCM și nu au demarat negocierea unui nou contract, pe de o parte, iar angajatorul nu a respectat clauzele CCM, pe de altă parte, Sindicatul a solicitat instanței să constate valabilitatea CCM.

Dosar nr./120/2011

TRIBUNALUL DÂMBOVIȚA - SECȚIA CIVILĂ

Complet specializat în soluționarea conflictelor de muncă și asigurărilor sociale

Sentința civilă nr. 2500

Ședința publică din data de 09.12.2011

Pe rol se află pronunțarea asupra cauzei civile având ca obiect „obligația de a face”, acțiune promovată de reclamantul S.A.P., cu sediul în municipiul T., județul Dâmbovița, în contradictoriu cu pârâțul X, cu sediul în municipiul T., județul Dâmbovița.

Dezbaterile și susținerile părților au fost consemnate în încheierea de ședință din 28.11.2011, care face parte integrantă din prezenta, când instanța, având nevoie de timp pentru a delibera, a amânat pronunțarea la data de 05.12.2011, iar ulterior a amânat pronunțarea la data de 08.12.2011, după care, în vederea legalei constituiri a completului de judecată, a amânat pronunțarea la 09.12.2011, dată la care, deliberând, a pronunțat următoarea sentință:

TRIBUNALUL:

Asupra cauzei civile de față:

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Dâmbovița sub nr. 6660/120/2011 la data de 13.10.2011, reclamantul S.A.P. a chemat în judecată pârâtul X solicitând să se constate validitatea Contractului/Acord Colectiv de Muncă nr. 150/2007 pentru o perioadă de 12 luni.

În motivarea în fapt a cererii reclamantul a arătat că Direcția de Muncă și Protecție Socială Dâmbovița a înregistrat contractul colectiv de muncă 150/2007 fără obiecțiuni, acesta exercitându-și controlul de legalitate, dând avis favorabil.

Mai arată reclamantul că perioada de aplicabilitate a CCMU 150/2007 expiră la data de 05.10.2011, iar pârâtul și-a exprimat refuzul de a prelungi valabilitatea acestuia, însă la data de 30 septembrie 2011, încălcând prevederile legale.

În drept au fost invocate prevederile Legii nr.62/2011, CCMU 150/2007.

S-a depus anexat cererii, în copie, adresa nr. 24914, emisă de Primăria T., Contractul/Acord Colectiv de Muncă nr. 1502/2007.

La data de 28.10.2011, pârâtul a depus la dosarul cauzei întâmpinare prin care solicită respingerea acțiunii reclamantului.

Se arată în motivarea în fapt că motivele invocate de reclamant în susținerea cererii sale nu fac dovada temeiniciei prezentei acțiuni, că interpretarea pe care o dă reclamantul este în sensul literar al termenilor și nu după voința concordantă a părților.

Mai arată pârâtul că potrivit art. 2 alin. 1 din Contractul Colectiv de Muncă nr. 150/2007, acesta a fost încheiat pe durata a 4 ani începând

cu data înregistrării (05.10.2010), oferind posibilitatea părților să-l denunțe cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei de pentru care a fost încheiat, în caz contrar prelungindu-se valabilitatea până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

Analizând actele și lucrările dosarului, tribunalul va reține și constata următoarele:

Acțiunea promovată de S.A.P. este întemeiată în sensul a se constata prelungirea Contractului Colectiv de Muncă aplicabil ca nivel de Unitate Administrativă T. conform art. 2 din acest contract cu cel mult 12 luni, dar nu mai mult de data declanșării procedurilor de negociere colectivă.

Art. 2 din CCM ce face obiectul problemei ce urmează a fi dezlegată de instanță prevede că „dacă niciuna dintre părți nu denunță Contractul/Acord Colectiv de Muncă cu 30 de zile înainte expirarea perioadei pentru care a fost încheiat valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.”

Contractul/Acord Colectiv de Muncă nr. 150/2007 a fost negociat și înregistrat la Direcția de Muncă și Protecție Socială Dâmbovița în data de 05.10.2007, această instituție efectuând un prim control de legalitate asupra acestui act.

Se impune a se reține că în perioada de 4 ani Contractul Colectiv de Muncă a produs efecte fără ca vreuna dintre părți să obțină o anulare parțială sau totală a acestuia.

Interpretarea textului art. 2 alin. 2 dată de pârâtă nu poate fi primită deoarece în oricare dintre modalitățile de interpretare părțile aveau posibilitatea de a denunța CCM-ul cu 30 de zile înainte de data expirării perioadei pentru care a fost încheiat.

În măsura în care niciuna dintre părți nu a denunțat contractul, acesta se prelungește tacit până la încheierea unui nou contract cu cel mult 12 luni.

Pârâta avea posibilitatea de a opta pentru a nouă negociere colectivă până la data de 05 septembrie 2011 și nu înlăuntrul termenului de 30 de zile.

Mai mult decât atât, dacă angajatorul avea intenția de a denunța

Contractul Colectiv de Muncă nr. 150/2007, avea obligația legală (art. 129 alin. 2 și 3 din Legea nr. 62/2011) să inițieze negocierea colectivă cu cel puțin 45 de zile înainte de momentul expirării Contractului Colectiv de Muncă.

Natura juridică a termenului de 30 de zile este extinctivă. Această marchează stingerea dreptului de a opta pentru negociere sau o prelungire tacită. Termenul nu afectează existența actului, ci doar executarea sa în continuare până la o nouă negociere.

Este adevărat că potrivit dispozițiilor art. 2, Contractul Colectiv de Muncă în vigoare prevede că în situația în care niciuna dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni, dar această dispoziție nu semnifică prelungirea obligatorie a contractului și lipsirea părților de dreptul de a negocia un nou contract colectiv de muncă anual, ci doar acoperă intervalul de timp până la următoarea negociere anuală, care nu poate depăși intervalul de 12 luni de la data încetării valabilității acestui contract.

Pentru toate aceste considerente, având în vedere prevederile art. 2 din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de Unitate Administrativ Teritorială T. și prevederile art. 23 alin. 2 din Legea nr. 130/1996 și art. 141 alin. 2 din Legea nr. 62/2011, tribunalul va admite cererea.

PENTRU ACESTE MOTIVE ÎN NUMELE LEGII HOTĂRĂȘTE:

Admite acțiunea formulată de reclamantul S.A.P., cu sediul în municipiul T., județul Dâmbovița, în contradictoriu cu pârâtul X, cu sediul în municipiul T., județul Dâmbovița.

Constată valabilă prelungirea contractului colectiv de muncă nr. 150/2007 stabilită de părți conform art. 2 alin. 2 din C.C.M. nr. 150/05.10.2007, dar nu mai mult de la data declanșării procedurilor de negociere colectivă.

Cu drept de recurs în termen de 10 zile de la comunicare.
Pronunțată în ședința publică din data de 09.12.2011.

CURTEA DE APEL PLOIEȘTI

SECȚIA I CIVILĂ

Dosar nr./120/2011

DECIZIA NR. 1669

Ședința publică din data de 25 aprilie 2012

Pe rol fiind pronunțarea asupra recursului declarat de pârâțul X, cu sediul în T., județul Dâmbovița, împotriva sentinței civile nr. 2500 pronunțate la data de 9 decembrie 2011 de Tribunalul Dâmbovița, în contradictoriu cu intimatul-reclamant S.A.P., cu sediul în T., județul Dâmbovița.

Prezența și susținerile orale ale părților au avut loc în ședința publică din data de 11 aprilie 2012, fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată ce face parte integrantă din prezenta, când instanța, având nevoie de timp pentru studierea actelor și lucrărilor dosarului, a amânat pronunțarea la data de 18 aprilie 2012 și 25 aprilie 2012, când a dat următoarea decizie.

CURTEA :

Asupra recursului civil de față, constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Dâmbovița sub nr. 6660/120/2011 la data de 13.10.2011, reclamantul S.A.P. a chemat în judecată pârâțul X solicitând să se constate validitatea Contractului/Acord Colectiv de Muncă nr. 1502/2007 pentru o perioadă de 12 luni.

În motivarea în fapt a cererii reclamantul a arătat că Direcția de Muncă și Protecție Socială Dâmbovița a înregistrat contractul colectiv de muncă 150/2007 fără obiecțiuni, acesta exercitându-și controlul de legalitate, dând aviz favorabil .

Mai arată reclamantul că perioada de aplicabilitate a CCMU 150/2007 expiră la data de 05.10.2011, iar pârâțul și-a exprimat refuzul de a prelungi valabilitatea acestuia, însă la data de 30 septembrie 2011, încălcând prevederile legale.

În drept au fost invocate prevederile Legii nr. 62/2011, CCMU 150/2007.

S-a depus anexat cererii, în copie, adresa nr. 24914, emisă de Primăria T., Contractul/Acord Colectiv de Muncă nr. 1502/2007.

La data de 28.10.2011, pârâtul a depus la dosarul cauzei întâmpinare prin care solicită respingerea acțiunii reclamantului.

Se arată în motivarea în fapt că motivele invocate de reclamant în susținerea cererii sale nu fac dovada temeiniciei prezentei acțiuni, că interpretarea pe care o dă reclamantul este în sensul literar al termenilor și nu după voința concordantă a părților.

Mai arată pârâtul că potrivit art. 2 alin. 1 din Contractul Colectiv de Muncă nr. 150/2007, acesta a fost încheiat pe durata a 4 ani începând cu data înregistrării (05.10.2010), oferind posibilitatea părților să-l denunțe cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei de pentru care a fost încheiat, în caz contrar prelungindu-se valabilitatea până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

Prin sentința civilă nr. 2500 pronunțată la data de 9 decembrie 2011, Tribunalul Dâmbovița a admis acțiunea formulată de reclamantul S.A.P., în contradictoriu cu pârâtul X și a constatat valabilă prelungirea contractului colectiv de muncă nr. 150/2007 stabilită de părți conform art. 2 alin. 2 din C.C.M. nr. 150/05.10.2007, dar nu mai mult de data declanșării procedurilor de negociere colectivă.

Pentru a pronunța această sentință, tribunalul a reținut următoarele:

Acțiunea promovată de S.A.P. este întemeiată în sensul a se constata prelungirea Contractului Colectiv de Muncă aplicabil ca nivel de Unitate Administrativă T. conform art. 2 din acest contract cu cel mult 12 luni, dar nu mai mult de data declanșării procedurilor de negociere colectivă.

Art. 2 din CCM ce face obiectul problemei ce urmează a fi dezlegată de instanță prevede că „dacă niciuna dintre părți nu denunță Contractul/Acord Colectiv de Muncă cu 30 de zile înainte expirarea perioadei pentru care a fost încheiat valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.”

Contractul/Acord Colectiv de Muncă nr. 150/2007 a fost negociat și înregistrat la Direcția de Muncă și Protecție Socială Dâmbovița

în data de 05.10.2007, această instituție efectuând un prim control de legalitate asupra acestui act.

Se impune a se reține că în perioada de 4 ani Contractul Colectiv de Muncă a produs efecte fără ca vreuna dintre părți să obțină o anulare parțială sau totală a acestuia.

Interpretarea textului art. 2 alin. 2 dată de pôrâtă nu poate fi primită deoarece în oricare dintre modalitățile de interpretare părțile aveau posibilitatea de a denunța CCM-ul cu 30 de zile înainte de data expirării perioadei pentru care a fost încheiat.

În măsura în care niciuna dintre părți nu a denunțat contractul, acesta se prelungește tacit până la încheierea unui nou contract cu cel mult 12 luni.

Pârâta avea posibilitatea de a opta pentru o nouă negociere colectivă până la data de 05 septembrie 2011 și nu în lăuntru termenului de 30 de zile.

Mai mult decât atât, dacă angajatorul avea intenția de a denunța Contractul Colectiv de Muncă nr. 150/2007, avea obligația legală (art. 129 alin. 2 și 3 din Legea nr. 62/2011) să inițieze negocierea colectivă cu cel puțin 45 de zile înainte de momentul expirării Contractului Colectiv de Muncă.

Natura juridică a termenului de 30 de zile este extintivă. Aceasta marchează stingerea dreptului de a opta pentru negociere sau o prelungire tacită. Termenul nu afectează existența actului, ci doar executarea sa în continuare până la o nouă negociere.

Este adevărat că potrivit dispozițiilor art. 2, Contractul Colectiv de Muncă în vigoare prevede că în situația în care niciuna dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni, dar această dispoziție nu semnifică prelungirea obligatorie a contractului și lipsirea părților de dreptul de a negocia un nou contract colectiv de muncă anual, ci doar acoperă intervalul de timp până la următoarea negociere anuală care nu poate depăși intervalul de 12 luni de la data încetării valabilității acestui contract.

Pentru toate aceste considerente, având în vedere prevederile art. 2 din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de Unitate Administrativ Teritorială T. și prevederile art. 23 alin. 2 din Legea nr. 130/1996 și art. 141 alin. 2 din Legea nr. 62/2011, tribunalul a admis cererea. Împotriva acestei sentințe a declarat recurs pârâtul, criticând-o pentru nelegalitate și netemeinicie, susținând că hotărârea se bazează în mod exclusiv pe calificarea naturii juridice a termenului de 30 de zile din conținutul textului art. 2 alin. 2 din CCM nr. 150/2007, apreciată ca fiind una „extinctivă”, recurentul având posibilitatea de a opta pentru o nouă negociere colectivă, până la data de 5.09.2011 și nu înăuntrul termenului de 30 de zile.

Aceasta interpretare, excesivă și restrictivă - așa cum părțile nu au avut în vedere la încheierea contractului - încalcă însăși voința uneia dintre părți care, într-un mod neîndoielnic și explicit, își exprimă voința de a nu mai prelungi valabilitatea Contractului/Acord Colectiv de Muncă nr. 150/2007 după expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, prin adresa nr. 24914/30.09.2011, comunicată intimatului-reclamant înăuntrul termenului de 30 de zile și înainte de expirarea perioadei de valabilitate a CCM.

Arată că mențiunea „cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat” se interpretează, așa cum impun și regulile subsidiare de interpretare ale clauzelor rămase neclare - dacă se admite că este o clauză îndoielnică - în favoarea celui care se obligă (art. 1269 Cod civil), în speță cel care se obligă fiind, în mod evident, X. Raportat la aceste considerente, termenul stabilit prin alin. (2) al art. 2 din CCM nr. 150/2007 și enunțat prin mențiunea „cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat” va fi interpretat în favoarea X, în sensul că, în interiorul termenului de 30 de zile, calculate înainte de data expirării perioadei de valabilitate a CCM, respectiv în perioada 5.09.2011 - 5.10.2011, autoritatea publică locală era în drept să-și manifeste voința de a prelungi sau nu valabilitatea acestuia, fapt realizat prin înștiințarea comunicată S.A.P., la data de 30.09.2011, cu adresa nr. 24914.

Susține că motivul reținut de prima instanță privitor la obligația legală a angajatorului - instituită de art. 129 alin. 2 și 3 din Legea nr. 62/2011 - de a iniția negocierea colectivă cu cel mult puțin 45 de zile înainte de momentul expirării Contractului Colectiv de Muncă, în cazul în care acesta ar fi avut intenția de a denunța CCM nr. 150/2007, este contrazisă de înseși prevederile legale care, la art. 138 alin. 2 din aceeași

lege, stipulează expres că „prin excepție de la prevederile art. 129 alin. (3) contractele colective de muncă în sectorul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea”.

Or, raportat la aceste dispoziții, angajatorul nu ar fi putut iniția procedura negocierii colective până la data de 5.09.2011 - astfel cum reține, în mod greșit, instanța de fond în considerentele hotărârii - câtă vreme până la acea dată autoritatea publică locală nu aprobase bugetul de venituri și cheltuieli (acesta a fost aprobat în ședința ordinară a Consiliului Local Municipal T., din 27.01.2012).

Așa cum s-a invocat și în fața primei instanțe, interpretarea clauzelor unui contract se face, potrivit dispozițiilor art. 1266 alin. (1) din Codul civil, după voința concordantă a părților și nu după sensul literal al termenilor și, în raport de aceste dispoziții, interpretarea pe care intimatul-reclamant o dă prevederilor referitoare la termenul în care părțile din CCM își pot manifesta voința de a nu mai prelungi valabilitatea acestuia și pe care instanța a reținut-o în motivarea soluției pronunțate este excesivă și restrictivă.

Prin urmare, emiterea adresei nr. 24914/30.09.2011, înăuntrul termenului de 30 de zile înainte de expirarea valabilității Contractului/Acord Colectiv de Muncă, prin care una din părțile contractului, X, își exprimă în mod neîndoielnic și explicit voința de a nu mai prelungi valabilitatea acestuia nu poate fi interpretată ca o încălcare a dispozițiilor art. 2 alin. (2) din Contractul/Acord Colectiv de Muncă, ci reprezintă o manifestare neechivocă a voinței sale, în sensul arătat și în termenul convenit de părțile contractante.

Se solicită admiterea recursului, modificarea în tot a sentinței în sensul respingerii acțiunii ca nefondată.

Examinând întregul material probatoriu administrat în cauză, prin prisma criticilor invocate de către recurent, încadrate în motivele de recurs prevăzute de art. 304 pct. 9 Cod procedură civilă, cât și din oficiu, conform art. 304 indice 1 Cod procedură civilă, Curtea reține următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Dâmbovița sub nr. 6660/120/2011 la data de 13.10.2011, reclamantul S.A.P. a chemat

în judecată pârâțul X solicitând să se constate validitatea Contractului/Acord Colectiv de Muncă nr. 1502/2007 pentru o perioadă de 12 luni.

Contractul/Acord Colectiv de Muncă nr. 150/2007 a fost negociat și înregistrat la Direcția de Muncă și Protecție Socială Dâmbovița în data de 05.10.2007, această instituție efectuând un prim control de legalitate asupra acestui act, iar în perioada de 4 ani Contractul Colectiv de Muncă a produs efecte fără ca vreuna dintre părți să obțină o anulare parțială sau totală a acestuia.

Art. 2 din CCM prevede că „dacă niciuna dintre părți nu denunță Contractul/Acord Colectiv de Muncă cu 30 de zile înainte expirarea perioadei pentru care a fost încheiat valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni”.

Așa cum în mod just a reținut și instanța de fond, părțile aveau posibilitatea de a denunța CCM-ul cu 30 de zile înainte de data expirării perioadei pentru care a fost încheiat, astfel că pârâta avea posibilitatea de a opta pentru a nouă negociere colectivă până la data de 05 septembrie 2011 și nu înlăuntrul termenului de 30 de zile.

Prin urmare, nu poate fi primită susținerea recurentului în sensul că în interiorul termenului de 30 de zile, calculate înainte de data expirării perioadei de valabilitate a CCM, respectiv în perioada 5.09.2011 - 5.10.2011, autoritatea publică locală era în drept să-și manifeste voința de a prelungi sau nu valabilitatea acestuia, fapt realizat prin înștiințarea comunicată S.A.P., la data de 30.09.2011

Aceasta deoarece termenul stabilit de reglementările mai sus menționate este un termen de decădere, adică intervalul de timp în interiorul căruia titularul unui drept subiectiv este obligat, printr-o dispoziție imperativă a legii, să-și exercite acel drept, sub sancțiunea stingerii acestuia.

Având un atare efect, termenul de decădere nu poate fi, de regulă, nici suspendat, nici întrerupt, fiind deci incompatibil și cu repunerea în termen.

Curtea mai arată că nu are relevanță în soluționarea cauzei nici susținerea recurentului referitoare la faptul că angajatorul nu ar fi putut iniția procedura negocierii colective până la data de 5.09.2011, câtă vreme până la acea dată autoritatea publică locală nu aprobase bugetul

de venituri și cheltuieli, acesta fiind aprobat în ședința ordinară a Consiliului Local Municipal T., din 27.01.2012, deoarece, așa cum a avut în vedere și instanța de fond, părțile au posibilitatea de a negocia un nou contract, înăuntrul termenului de cel mult 12 luni de la data încetării valabilității acestui contract.

Față de aspectele de fapt și de drept mai sus redată, Curtea, în baza art. 312 alin. 1 raportat la art. 304 pct. 9 Cod procedură civilă, va respinge ca nefondat recursul, menținând sentința ca legală și temeinică, fiind pronunțată cu interpretarea corectă a normelor de drept substanțial incidente în cauză, cât și a probatoriilor încuviințate și administrate de prima instanță.

PENTRU ACESTE MOTIVE ÎN NUMELE LEGII D E C I D E:

Respinge ca nefondat recursul declarat de pârâtul X, cu sediul în T., județul Dâmbovița, împotriva sentinței civile nr. 2500 pronunțate la data de 9 decembrie 2011 de Tribunalul Dâmbovița, în contradictoriu cu intimatul-reclamant S.A.P., cu sediul în T., județul Dâmbovița.

Irevocabilă.

Pronunțată în ședință publică, azi 25 aprilie 2012.

ÎNDEPLINIREA CONDIȚIILOR DE REPREZENTATIVITATE LA NIVEL DE UNITATE DE CĂTRE O UNIUNE SINDICALĂ

Prin Încheierea civilă nr. xxxxx/27.01.2012, Tribunalul Cluj a admis cererea formulată de o uniune de sindicate și s-a constatat îndeplinirea de către petentă a condițiilor de reprezentativitate la nivel de unitate.

Împotriva acestei încheieri a declarat recurs un sindicat din unitate.

În motivarea recursului, sindicatul a arătat că condițiile pe care trebuie să le îndeplinească o organizație sindicală pentru a fi reprezentativă la nivel de unitate sunt stabilite la art. 51 alin. (1) lit. C din Legea 62/2011 a dialogului social după cum urmează:

- a) au statut legal de sindicat;
- b) au independență organizatorică și patrimonială;
- c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

Din interpretarea textului de lege menționat rezultă că o organizație sindicală este reprezentativă la nivel de unitate numai dacă îndeplinește cumulativ condițiile enumerate.

Or, una dintre condițiile enumerate este aceea de a avea STATUT LEGAL DE SINDICAT, condiție pe care petenta nu o îndeplinește. În realitate, petenta are statut legal de „uniune sindicală”, noțiune distinctă de noțiunea de „sindicat”, iar instanța de judecată care a pronunțat încheierea împotriva căreia am declarat recurs confundă cele două noțiuni.

Conform art. 1 lit. w) din Legea 62/2011, prin sindicat se înțelege acea formă de organizare voluntară a

angajaților, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul.

Prin urmare, sindicatul reprezintă o formă de organizare voluntară a angajaților, nu o formă de asociere a mai multor sindicate. La art. 41 din Legea 62/2011 sunt prevăzute formele de asociere a sindicatelor legal constituite, după cum urmează:

Art. 41. - (1) Sindicatele legal constituite se pot asocia după criteriul sectoarelor de activitate.

(2) Două sau mai multe sindicate constituite în cadrul aceluiași sector de activitate se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale.

(3) Două sau mai multe federații sindicale din sectoare de activitate diferite se pot asocia în vederea constituirii unei confederații sindicale.

(4) Federațiile sau confederațiile sindicale pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale.

Petenta în calitate de uniune de sindicate nu reprezintă „un sindicat” în sensul Legii 62/2011, ci reprezintă o uniune formată din mai multe sindicate. Oricare dintre sindicatele componente ale uniunii ar fi putut solicita instanței de judecată să constate îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate. În acest caz, condiția de a avea statut legal de sindicat ar fi îndeplinită, nu însă și condiția numărului de membri.

Întrucât niciunul dintre sindicatele componente nu îndeplinește condiția numărului de membri de cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității, s-a apelat la un „artificiu”, acela de a solicita uniunea formată din toate sindicatele, pentru constatarea îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate.

Procedând astfel, petenta a eludat dispozițiile legale care stabilesc condițiile necesare pentru dobândirea reprezentativității, însumând numărul de membri ce aparțin mai multor sindicate pentru a atinge numărul

minim de membri necesar unui singur sindicat pentru a dobândi reprezentativitate.

A mai arătat sindicatul recurent că, prin Legea 62/2011, au fost înăsprite de legiuitor condițiile de dobândire a reprezentativității la nivel de unitate, astfel că, după intrarea în vigoare a acestui act normativ, numărul de membri ai sindicatului trebuie să reprezinte cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității, spre deosebire de reglementarea anterioară, când numărul membrilor trebuia să reprezinte cel puțin o treime din numărul salariaților unității. În același timp s-a eliminat posibilitatea dobândirii reprezentativității pe baza criteriului afilierii la o organizație sindicală reprezentativă. Drept urmare, petenta în calitate de uniune sindicală și-a asumat calitatea de „sindicat”, calitate pe care nu o are, adunând numărul de membri ai mai multor sindicate pentru a deveni reprezentativă la nivelul unității, ceea ce este inadmisibil. Altfel spus, mai multe sindicate adună membri (hai să dăm mână cu mână) pentru a dovedi îndeplinirea condiției legale pe care trebuie să o îndeplinească unul singur.

Tribunalul a respins recursul sindicatului arătând că prima instanță a făcut o corectă interpretare și aplicare a normelor de drept substanțial atunci când a apreciat că o uniune sindicală teritorială compusă din sindicate la nivelul aceleiași unități al căror număr de membri însumat depășește numărul total al angajaților unității îndeplinește condițiile de reprezentativitate prevăzute de art. 51 din Legea dialogului social.

CURTEA DE APEL CLUJ

Secția I Civilă

Dosar nr. AAAA117/2012

DECIZIA CIVILĂ NR. XXXX/R/2012 Ședința publică din 17 mai 2012

S-a luat spre examinare recursul declarat de recurenta FEDE-RAȚIA.....împotriva încheierii civile nr. 13/CC din 27 ianuarie 2012 a Tribunalului Cluj, pronunțată în dosarul nr. 269/117/2012, privind și pe intimata UNIUNEA... având ca obiect dobândirea reprezentativității la nivel de unitate.

La apelul nominal făcut în cauză, la prima strigare, se prezintă reprezentanta recurentului Sindicatul... , consilier juridic G.M., cu delegație la dosar, reprezentantul intimatei Uniunea... , avocat A.F., care depune împuternicire avocațială la dosar.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei, după care se constată că, la data de 8 mai 2012, s-a depus la dosar, prin registratura instanței, din partea reclamantei intimate, întâmpinare, prin care se invocă excepția lipsei calității procesuale active a recurentului și excepția tardivității recursului, un exemplar fiind comunicat cu reprezentanta recurenteii.

Pentru a da posibilitatea reprezentantei recurente de a studia întâmpinarea comunicată la acest termen, se lasă cauza la a doua strigare.

La apelul nominal făcut în cauză, la a doua strigare, se prezintă reprezentanta recurentului Sindicatul..., consilier juridic CPM cu delegație la dosar, reprezentantul intimatei Uniunea..., avocat AF, cu împuternicire avocațială la dosar.

Curtea pune în discuția părților excepția lipsei calității procesuale active a recurentului precum și excepția tardivității recursului, invocate prin întâmpinarea depusă la dosar.

Reprezentantul reclamantei intimate arată că își susține excepția lipsei calității procesuale active a recurentului precum și excepția tardivității astfel cum au fost formulate prin întâmpinarea depusă la dosar.

Reprezentanta recurentului solicită respingerea excepției lipsei calității procesuale active. În ce privește excepția tardivității, solicită

respingerea acesteia, întrucât recursul poate fi promovat de către orice persoană interesată.

Curtea, în urma deliberării, în temeiul art. 137 alin. 1 Cod proc. civ., respinge excepția lipsei calității procesuale privind exercitarea recursului raportat la dispozițiile art. 336 alin. 3 Cod proc. civ., potrivit căroră, în procedura necontencioasă, orice persoană interesată poate exercita calea de atac a recursului, chiar dacă nu a fost citată la soluționarea cererii, precum și excepția tardivității recursului, întrucât recurența nefiind parte și nefiind citată în fața primei instanțe nu i-a fost comunicată decizia și, în consecință, nu putea curge termenul de recurs.

Reprezentanta recurente depune la dosar un înscris prin care solicită suspendarea executării sentinței civile nr. 13/CC/27.01.2012 a Tribunalului Cluj. Totodată, solicită obligarea intimetei de a depune la dosar dovada numărului persoanelor din unitate care au calitatea de membru de sindicat.

Reprezentantul reclamantei intimete solicită respingerea cererii de suspendare a executării ca neîntemeiată. Totodată, solicită respingerea cererii privind depunerea la dosar a dovezii privind numărul persoanelor din unitate care au calitatea de membru de sindicat.

Curtea, în urma deliberării, respinge cererea de amânare a cauzei în vederea completării probațiunii, întrucât nu a formulat un motiv de recurs cu privire la acest aspect.

Reprezentanții părților arată că nu au alte cereri de formulat în probațiune și nici alte excepții premergătoare fondului.

În ce privește cererea de suspendare a executării, suspendarea executării sentinței civile nr. 13/CC/27.01.2012 a Tribunalului Cluj, curtea apreciază că aceasta a rămas fără obiect, întrucât la acest termen se judecă recursul.

Nemaifiind alte excepții sau cereri, Curtea declară închisă faza cercetării judecătorești și acordă cuvântul în susținerea recursului.

Reprezentanta recurente solicită admiterea recursului, rejeudicând cauza să se respingă acțiunea formulată de Uniunea..... ca neîntemeiată.

Susține că încheierea atacată a fost pronunțată cu încălcarea și aplicarea greșită a legii. Astfel, instanța de judecată în mod nelegal a reținut că Uniunea.... are statut legal de sindicat.

Condițiile pe care trebuie să le îndeplinească o organizație sindicală pentru a fi reprezentativă la nivel de unitate sunt stabilite la art. 5 alin. 1 lit. c din Legea 62/2011 a dialogului social.

Prin Legea 62/2011, au fost înăsprite de legiuitor condițiile de dobândire a reprezentativității la nivel de unitate, astfel că, după intrarea în vigoare a acestui act normativ, numărul de membri de sindicat trebuie să reprezinte cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității, spre deosebire de reglementarea anterioară, când numărul membrilor trebuie să reprezinte cel puțin o treime din numărul salariaților unității.

Totodată, arată că interesul recurenței de a declara recurs este justificat de participarea la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate numai a organizațiilor sindicale care îndeplinesc condițiile de reprezentativitate cerute de lege pentru ca acest contract să fie valabil încheiat și să poată produce efecte.

Reprezentantul intimatelor solicită respingerea recursului ca nefondat, pentru motivele invocate prin întâmpinarea depusă la dosar.

Susține că unitatea sindicală teritorială este constituită exclusiv din sindicate înființate la nivelul unității SC....., iar toți membrii de sindicat sunt exclusiv salariați ai acestei unități.

Din interpretarea sistematică a textelor de lege citate și a argumentelor menționate, rezultă că organizațiile sindicale se clasifică în sindicate, federații și confederații sindicale.

Menționează că o unitate sindicală teritorială, constituită în baza art. 43, alin. 1 din legea nr. 62/2011 - Codul dialogului social, alcătuită exclusiv din sindicate înființate la nivelul unității SC....., ai cărei membri sunt toți salariați ai acestei unități, are statut legal de sindicat în accepțiunea art. 51 alin. 1 lit. c din legea nr. 62/2011.

CURTEA,

Cererea de chemare în judecată

Prin cererea înregistrată la data de 09 ianuarie 2012 sub nr. de dosar civil 269/117/2012 pe rolul Tribunalului Cluj petenta Uniunea.... prin ZMO, în calitate de împuternicit, a solicitat instanței ca, prin hotărârea ce se va pronunța în cauză, să constate îndeplinirea de către Uni-

unea..... a condițiilor de reprezentativitate la nivel de unitate, respectiv la nivelul S.C.

În motivarea cererii, petenta arată că este o uniune sindicală constituită în baza art. 41 alin. (4) din Legea nr. 62/2011 - Codul dialogului social, dobândind personalitate juridică prin sentința civilă nr. 527/2010 pronunțată de Tribunalul Cluj în dosarul nr. 3676/117/2010 în data de 9 iunie 2010, conform art. 43 din aceeași lege.

Prin urmare, este o organizație sindicală (un sindicat) cu personalitate juridică. Numărul membrilor săi de sindicat este de 696, toți angajați ai S.C....., cu sediul în București. Numărul total de angajați ai unității la care sunt angajați membrii săi de sindicat este de 1.022, așa cum rezultă din adresa nr. Tc. 1/4420/01.11.2011 eliberată de societatea comercială angajatoare prin directorul său general dl IA.

Petenta, Uniunea....., are statut legal de sindicat, prezintă independență organizatorică și patrimonială (așa cum rezultă din statutul atașat în copie certificată), iar numărul membrilor de sindicat reprezintă 68,101% din numărul angajaților societății comerciale S.C....., cu sediul în București.

Apreciază ca îndeplinește condițiile prevăzute de art. 51 din Legea nr. 62/2011 Codul dialogului social pentru dobândirea reprezentativității la nivelul unității menționate.

Soluția primei instanțe

Prin încheierea civilă nr. 13/CC din 27 ianuarie 2012 a Tribunalului Cluj, a fost admisă cererea formulată de petenta Uniunea.....și s-a constatat îndeplinirea de către petentă a condițiilor de reprezentativitate la nivel de unitate, respectiv la nivelul SC.....

Starea de fapt

Prin sentința civilă nr. 527/12010 pronunțată de Tribunalul Cluj în dosarul 3676/117/2010, s-a încuviințat cererea formulată de petiționara Federația..... și s-a încuviințat dobândirea personalității juridice de către Uniunea....., dispunându-se înscrierea acesteia în Registrul special ținut la Tribunalul Cluj.

Potrivit dispozițiilor art. 51 din Legea nr. 62/2011 privind Codul dialogului social, sunt reprezentative la nivel de unitate organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- au statut legal de sindicat;
- au independență organizatorică și patrimonială;
- numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității.

Din cercetarea actelor anexate cererii, reiese că Uniunea..... are statut legal de sindicat cu personalitate juridică, cu independență organizatorică și patrimonială.

Din declarația semnată de reprezentantul legal al petentei, numitul ZMO, reiese că numărul total al membrilor sindicatului este de 696.

Potrivit adresei nr. Tc 1/4420/1.11.2011, eliberată de SC....., numărul de angajați ai acestei instituții este de 1.022, din care 696 angajați sunt membri de sindicat în cadrul Uniunii.....afiliate la F.N.F..... În aceste condiții, procentul de înscriere în sindicat este de 68,10% din totalul angajaților SC.....

S-a depus, totodată, și dovada înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Cluj-Napoca a copiei cererii de dobândire a reprezentativității la nivelul unității.

Potrivit dispozițiilor art. 52 din Legea nr. 62/2011, au fost depuse toate actele prevăzute la lit. a-d, care confirmă îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate de către petentă.

Raportat la considerentele mai sus invocate, în baza dispozițiilor art. 51-53 și urm., din Legea nr. 62/2011, tribunalul a admis cererea și a constatat îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate.

Recursul

Împotriva acestei încheieri, a formulat recurs recurenta FEDERAȚIA NAȚIONALĂ..... solicitând modificarea ei, în sensul respingerii cererii.

În motivarea recursului ei, recurenta învederează că încheierea a fost dată cu încălcarea și greșita aplicare a dispozițiilor art. 51 alin. 1 lit. C din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, întrucât, din interpretarea textului de lege, rezultă că organizația sindicală este reprezentativă la nivel de unitate numai dacă are și statutul legal de sindicat, condiție pe care petenta nu o îndeplinește, sindicatul fiind, potrivit art. 1 lit. w din Legea nr. 62/2011, forma de organizare voluntară a angajaților, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorii.

Art. 41 din același act normativ prevede formele de asociere a sindicatelor, acestea fiind federațiile sindicale, constituite din sindicate din cadrul aceluiasi sector de activitate, confederații sindicale, ce se constituie din federații sindicale din sectoare de activitate diferite, federațiile și confederațiile sindicale putând constitui din sindicatele componente uniuni sindicale teritoriale.

Petenta este o astfel de uniune și nu un sindicat și niciunul dintre sindicatele componente nu îndeplinește condiția de reprezentativitate.

O uniune sindicală nu reprezintă un sindicat în sensul Legii nr. 62/2011, așa cum rezultă și din modul diferit de dobândire a personalității juridice reglementat de art. 14-20 și 43 din același act normativ, distincția fiind prezentă și în Legea nr. 54/2003 a sindicatelor, în prezent abrogată.

Instanța fondului a reținut greșit că petenta are statul legal de sindicat cu personalitate juridică.

Prin Legea nr. 62/2011, au fost înăsprite condițiile de dobândire a reprezentativității la nivel de unitate, astfel că, după intrarea în vigoare a acestui act normativ, numărul membrilor sindicatului trebuie să reprezinte cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților unității, eliminându-se, astfel, posibilitatea dobândirii reprezentativității pe baza criteriului afilierii la o organizație sindicală reprezentativă.

Efectele încheierii, obiect al recursului, sunt deosebit de grave, întrucât, în măsura în care aceasta nu ar fi modificată, o organizație sindicală care nu îndeplinește condițiile legale va negocia contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și va beneficia de drepturile conferite de lege unui sindicat reprezentativ.

Interesul recurente este justificat de participarea la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

Întâmpinarea

Petenta intimată, prin întâmpinare, a solicitat respingerea recursului ca nefondat, pe motiv că petenta este o uniune sindicală teritorială constituită exclusiv din sindicate înființate la nivelul unității SC....., toți membrii ei de sindicat fiind salariați ai acestei societăți comerciale.

Analizând recursul formulat prin prisma motivelor invocate, raportat la dispozițiile art. 3041 Cod proc. civ. ce constituie temeiul său în

drept, curtea apreciază că acesta nu este fondat, din considerentele ce urmează a fi expuse.

Astfel, potrivit art. 51 lit. C din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, reprezentativitate la nivelul unei unități (necesară, printre altele, în vederea negocierii contractului colectiv de muncă, potrivit art. 1 lit. q din lege) o are sindicatul al cărui număr de membri reprezintă cel puțin jumătate plus unu din numărul angajaților.

Pentru situația în care niciun sindicat din unitate nu întrunește această condiție de reprezentativitate, legea prevede ca remediu posibilitatea organizării acestora în formele prevăzute de art. 41, printre care se numără și uniunile teritoriale, petenta fiind o astfel de uniune.

Legea se interpretează nu numai după sensul literal al termenilor, ci și sistemic, înțelesul unor norme stabilindu-se prin coroborarea lor cu altele, ținându-se seama și de intenția legiuitorului.

Prima instanță a făcut o corectă interpretare și aplicare a normelor de drept substanțial atunci când a apreciat că o uniune sindicală teritorială compusă din syndicate la nivelul aceleiași unități al căror număr de membri însumat depășește jumătate din numărul total al angajaților unității îndeplinește condițiile de reprezentativitate prevăzute de art. 51 lit. C din legea dialogului

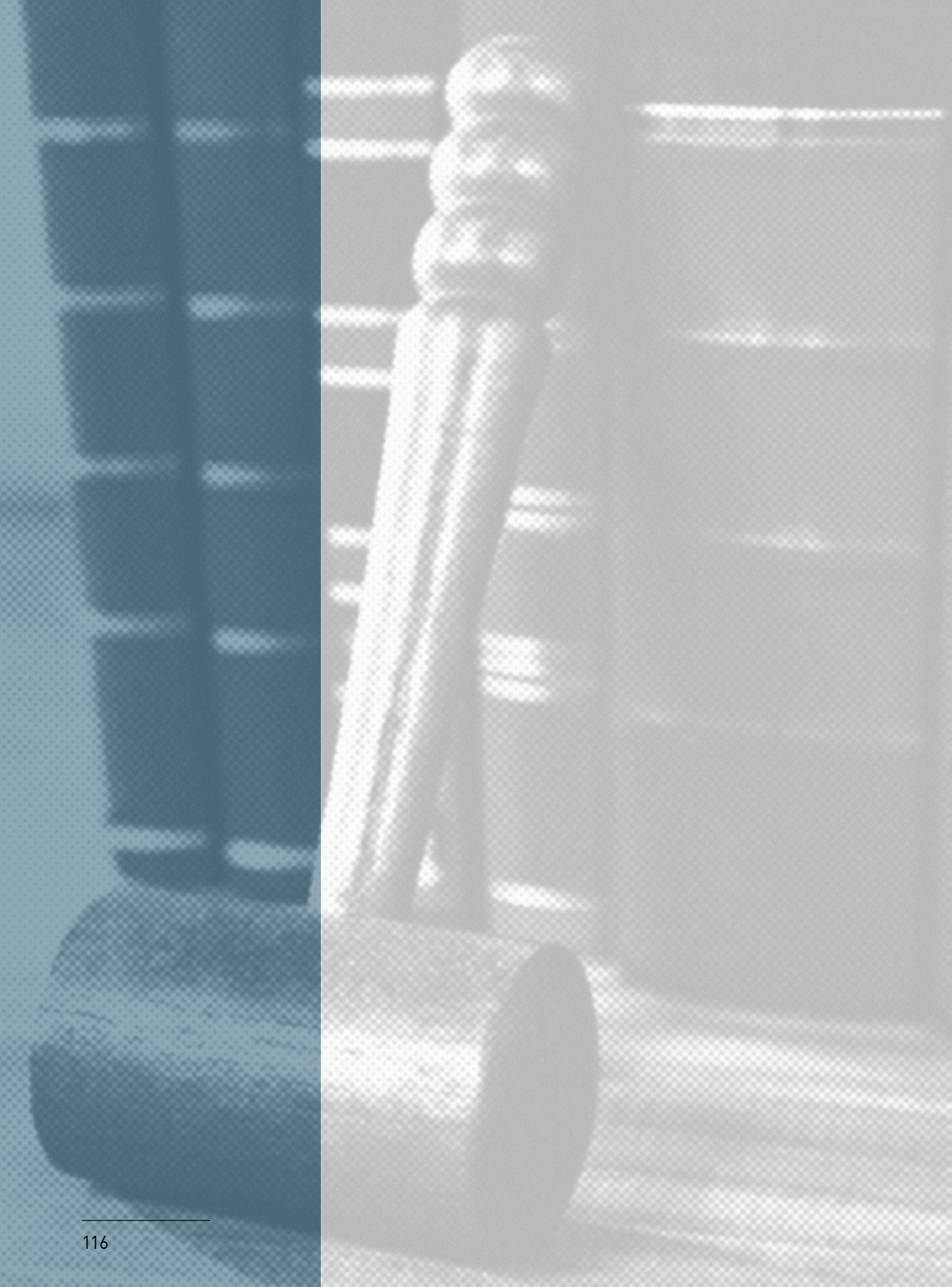
În temeiul art. 312 alin. 1 C. pr. civ., curtea,

PENTRU ACESTE MOTIVE, ÎN NUMELE LEGII, DECIDE:

Respinge ca nefondat recursul declarat de FEDERAȚIA NAȚIONALĂ..... împotriva încheierii civile nr. 13/CC din 27.01.2012 a Tribunalului Cluj pronunțată în dosarul nr. 269/117/2012, pe care o menține.

Decizia este irevocabilă.

Dată și pronunțată în ședința publică din 17 mai 2012.



CUPRINS

I. Recursuri în interesul legii

Instanța competentă să soluționeze litigiul de muncă în cazul acțiunilor introduse de sindicat în numele membrilor săi	3
Dreptul instanței de a modifica sancțiunea disciplinară aplicată de angajator	13
Munca în zilele de sărbătoare legală în centrele comerciale	29
Omissionarea de a indica durata preavizului în decizia de concediere	42

II. Decizii ale Tribunalului și Curților de Apel

Apel declarat de angajator împotriva hotărârii judecătorești de constatare a reprezentativității. Funcționari publici	63
Contestație decizie de concediere pentru motive care țin de activitatea sindicală	70
Obligația de a face: executarea Contract Colectiv de Muncă conform clauzelor stipulate în acest document	95
Îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate la nivel de unitate de către o uniune sindicală	106

Proiectul “Abordarea provocărilor generate de noua legislație a muncii și a dialogului social în România” este co-finanțat printr-un grant din partea Elveției prin intermediul Contribuției Elvețiene pentru Uniunea Europeană extinsă.

Biroul Contribuției Elvețiene / Ambasada Elveției la București

www.swiss-contribution.admin.ch/romania
bukarest@eda.admin.ch

Parteneri Proiect:

Solidar Switzerland (Coordonator Proiect)
www.solidar.ch/en
kontakt@solidar.ch

Asociația pentru Dialog, Ocupare și Migrație CONECT (Responsabil România)
www.asociatiaconect.ro
office@asociatiaconect.ro

Confederația Națională Sindicală „CARTEL ALFA”
www.cartel-alfa.ro
alfa@cartel-alfa.ro

Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România „FRĂȚIA”
www.cnslr-fratia.ro
secretariatgeneral@cnslr-fratia.ro

Federația Sindicatelor din Comerț
www.fscomert.ro
fscomert@xnet.ro

Federația Sindicatelor din Construcții de Mașini Înfrățirea
<http://fscm.yolasite.com/>
f_fscm@yahoo.com

Sindicatul IT Timișoara
www.sitt.ro
sitt@sitt.ro



Această publicație nu reflectă în mod necesar poziția Guvernului Elveției. Întreaga responsabilitate pentru conținutul său aparține autorilor.