

Dosar nr. 5225/118/2013

**ROMÂNIA**  
**CURTEA DE APEL CONSTANȚA**  
**SECȚIA I CIVILĂ**  
**ÎN CHEIERE**

**Sedința publică din 09 decembrie 2014**  
**Complet specializat pentru cauze privind**  
**conflictele de muncă și asigurări sociale**  
**PREȘEDINTE - Răzvan Anghel**  
**JUDECĂTOR - Mariana Bădulescu**  
**GREFIER - Mădălina Drăgoi**

Pe rol soluționarea apelului civil declarat de apelanta reclamantă (...), domiciliată în (...), împotriva sentinței civile nr. 454 din 28 februarie 2014 pronunțată de Tribunalul Constanța în dosarul nr. 5225/118/2013, având ca obiect contestație decizie de concediere, în contradictoriu cu intimata pârâtă (...), cu sediul în (...).

La apelul nominal făcut în ședință publică se prezintă pentru apelanta reclamantă (...), avocat (...), în baza împuternicirii avocațiale nr. 12 din 22 aprilie 2013 depuse la dosar și pentru intimata pârâtă (...), consilier juridic (...), în baza delegației de reprezentare nr. 5137 din 26 iunie 2014 depuse la dosar.

Procedura este legal îndeplinită, cu respectarea dispozițiilor art. 155 și următoarele Cod procedură civilă.

Apelul este declarat și motivat în termenul legal prevăzut de lege și scutit de plata taxei judiciare de timbru și a timbrului judiciar.

Potrivit referatului întocmit în cauză de către grefierul de ședință se constată că la dosar s-au depus de apelanta reclamantă (...), precizări și răspunsul dat de Inspectoratul Teritorial de Muncă Constanța ultimei solicitări a sa, iar de intimata pârâtă (...), note scrise și acte, respectiv lista concedierilor individuale din luna iunie 2013, comunicarea nr. 477 din 03 mai 2013 a domnului (...) și decizia nr. 539 din 30 mai 2013 a domnului (...).

Apărătorul apelantei reclamante (...) învederează instanței că nu a luat cunoștință de înscrisurile depuse de către intimata pârâtă (...) pentru acest termen.

De asemenea, arată că la 06 noiembrie 2014, la două zile după data ultimului termen de judecată a depus precizări. Ulterior, pe 20 noiembrie 2014 a înaintat răspunsul dat de Inspectoratul Teritorial de Muncă solicitării părții pe care o reprezintă de comunicare a informațiilor privind REVISAL. După această dată a înaintat, prin poștă, Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

**CONFORM CU  
ORIGINALUL**

o reclamație pe cale administrativă pe care o depune în două exemplare spre a fi comunicată.

Solicită să i se comunice actele depuse de către intimata pârâtă (...) și să i se acorde un termen de judecată pentru a lua cunoștință de acestea.

Instanța comunică apărătorului apelantei reclamante (...) un exemplar al notelor scrise și al actelor anexe acestora și reprezentantului intimatei pârâte (...) un exemplar al reclamației adresată de partea adversă Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

La solicitarea instanței, reprezentantul intimatei pârâte (...) arată că au depus la dosar decizia nr. 539 din 30 mai 2013 a domnului (...) întrucât prin încheierea de ședință din 04 noiembrie 2014 li s-a pus în vedere să depună decizia ulterioară ultimei decizii emise în luna mai 2013 și comunicarea nr. 477 din 03 mai 2013 a domnului (...), deoarece li s-a solicitat decizia anterioară primei decizii emise în luna mai 2013. În notele scrise depuse la 08 decembrie 2014 au indicat că numerele sunt date, în continuare la toate deciziile, indiferent de natura acestora (de încetare a contractului individual de muncă, de salarizare, de sancționare, etc.), fiind înregistrate cronologic.

Față de comunicarea nr. 477 din 03 mai 2013, apărătorul apelantei reclamante (...) solicită a se lua act că revine la cererea menționată la punctul II din cuprinsul precizărilor depuse la 06 noiembrie 2014, având în vedere că de la nr. 411 până la nr. 538 sunt numai decizii emise în luna aprilie 2013. Comunicarea nr. 477 apare acum sub imperiul prezentei contestații ca fiind emisă în 03 mai 2013.

Reprezentantul intimatei pârâte (...) precizează că a depus la dosar actele solicitate de către instanță prin încheierea de ședință din 04 noiembrie 2014, respectiv decizia anterioară primei decizii emise în luna mai 2013 și decizia ulterioară ultimei decizii emise în aceeași lună.

Apărătorul apelantei reclamante (...) precizează că deciziile, în succesiunea lor, indică faptul că sunt aparent emise doar în luna aprilie 2013 deoarece 411 este emisă în luna aprilie și 538 este emisă în luna mai 2013. Mai există o decizie nr. 494 care de asemenea este emisă tot în luna aprilie 2013. Deci de la decizia nr. 411 la decizia nr. 494, se poate observa că sunt 83 de concedieri.

Totodată, solicită a se avea în vedere decizia nr. 411 din 12 aprilie 2013, care este o decizie de încetare a contractului individual de muncă prin acordul părților, ceea ce în opinia sa nu ar fi presupus o decizie, adică un act unilateral de voință ci un act bilateral, un consens al acestora și de asemenea ar fi trebuit să îmbrace forma multiplului exemplar, să fie indicat ca semnat (...), și nu este, să i se comunice acestuia la data emiterii sau la data producerii efectelor și a fost comunicată cu o lună ulterior și surprinzător sau nu domnul (...) apare în lista pe care a depus-o intimata pârâtă (...) cu cei pe care intenționa să îi concedieze în luna aprilie 2013. Pornind de la această analiză a dedus că și decizia nr. 411 din 12 aprilie 2013 este

tot o decizie de concediere, iar între aceasta și celelalte se depun multe altele care nasc suspiciunea privitoare la numărul concedierilor ca fiind ulterior celui pe care l-a invocat până în prezent.

Reprezentantul intimatului pârâte (...) arată că au depus note scrise în cadrul cărora au explicat de ce numerele deciziilor de concediere nu sunt într-o ordine, întrucât acestea se înregistrează cronologic printre alte decizii (decizii de suspendare, de încetare ca urmare a acordului părților, încetare ca urmare a voinței unilaterale, comunicări interdepartamentale, etc.). De altfel acest aspect l-au și demonstrat prin cele două înscrisuri depuse anexat notelor scrise.

Pe de altă parte, consideră că apelanta reclamantă (...) distrage atenția de la obiectul cauzei încercând să tergiverseze soluționarea litigiului. Mai mult decât atât, aceasta invocă în toate precizările și înscrisurile depuse refuzul angajatorului. Solicită ca apelanta reclamantă să explice exact unde a refuzat și cu ce a refuzat angajatorul să facă probe.

În ceea ce privește decizia domnului (...), urmează a se observa că, contractul individual de muncă al acestuia a încetat în temeiul art. 55 lit. „b” din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii - republicată, iar în preambulul deciziei se menționează faptul că salariatul a formulat o cerere în scris în acest sens.

Apărătorul apelantei reclamante (...) arată că nu solicită amânarea cauzei pentru a lua cunoștință de actele depuse pentru acest termen. De asemenea, dacă se insistă de către intimata pârâtă (...) în refuzul de a depune deciziile aferente lunii aprilie 2013 apreciază că se confirmă existența acestora și față de răspunsul pe care l-a depus și care a comportat reclamația administrativă, consideră că dosarul ar fi în stare de judecată.

Întrebat fiind, precizează că în cauză ar fi trebuit să se depună deciziile aferente lunii aprilie 2013, întrucât în această lună a fost emisă decizia pentru apelanta reclamantă (...) și de la această dată începe să curgă termenul de 30 de zile.

Reprezentantul intimatului pârâte (...) arată că decizia reclamantei de încetare a contractului individual de muncă a fost emisă la data de 30 mai 2013, iar data de când începe să curgă termenul de 30 de zile a fost indicată de către reclamantă la instanța de fond și în funcție de aceasta au fost obligați să depună probatoriile ca atare.

La solicitarea instanței, apărătorul apelantei reclamante (...) precizează că insistă în excepția de nelegalitate a prevederilor H.G. nr. 500/2011 deși aceasta are același obiect cu cel al cererii de dezlegare a chestiunilor de drept de către Înalta Curte de Casație și Justiție.

Întrebat fiind, reprezentantul intimatului pârâte (...) arată că nu a depus decizia nr. 493/2013 întrucât aceasta nu este în fapt anterioară primei decizii emise în luna mai 2013. Cea anterioară primei decizii emise în luna mai 2013 este comunicarea

nr. 477, cronologic după dată. Nu a verificat decizia nr. 493/2013 și nu ar putea să indice care este obiectul acesteia. Arată că a depus actele în ordine cronologică referitoare la decizia anterioară primei decizii emise în luna mai 2013 și ulterioară ultimei decizii emise în aceeași lună. Consideră că este o eroare de redactare în ceea ce privește decizia nr. 493/2013.

Apărătorul apelantei reclamante (...) precizează că nu solicită termen, în măsura în care se insistă în refuzul de a se depune aceste decizii aferente lunii aprilie 2013 pentru că în acest caz nu poate decât să constate că intimata pârâtă (...) refuză să-și asume sarcina probei.

În fapt, arată că inițial a bănuir că este vorba despre o concediere colectivă, ca urmare a unor contradicții dintre înscrisurile depuse de către intimata pârâtă (...). A invocat acest aspect și a cerut anumite lămuriri. Intimata pârâtă a depus unele lămuriri care au făcut ca această bănuială să se confirme în mod temeinic.

Fără să o oblige nimeni, intimata pârâtă a depus decizia nr. 411 din 12 aprilie 2013 care vizează o încetare a raporturilor de muncă prin acordul părților. Contestă că așa stau lucrurile și a explicat de ce. Instanța a dispus să se depună decizia nr. 493/2013 pentru că este cea anterioară primei decizii emise în luna mai 2013. Deși, intimata pârâtă nu o depune nici la acest moment, se poate observa că anterior acestei decizii care este aferentă lunii aprilie 2013 mai există o decizie tot aferentă acestei luni care poartă numărul 411.

Deși decizia nr. 494 este din 14 mai 2013 și nu din luna aprilie 2013, aceasta vizează perioada de 30 de zile. Apelanta reclamantă are o decizie de preaviz emisă în luna aprilie 2013 și o decizie de concediere emisă în luna mai 2013. Consideră că în raport de aceste două termene trebuie să se aprecieze care este termenul de 30 de zile prevăzut de lege, respectiv de când s-au produs efectele și în raport de care dată, deoarece din această cauză a solicitat și intervenția Inspectoratului Teritorial de Muncă.

Instanța pune în vedere reprezentantului intimatei pârâte (...) să depună la dosar și decizia nr. 493/2013 și acordă cuvântul părților, prin reprezentanți asupra excepției de nelegalitate a prevederilor H.G. nr. 500/2011 și asupra cererii de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție cu dezlegarea problemelor de drept indicate la lit. „i”, „ii”, „iii” și „iv” din precizările scrise depuse de apelanta reclamantă (...).

Apărătorul apelantei reclamante (...) solicită a se aprecia mai întâi dacă nu este prematur pusă în discuție excepția de nelegalitate a prevederilor H.G. nr. 500/2011 ca atare asupra căreia insistă, având în vedere că prin reclamația administrativă pe care a înaintat-o Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a solicitat ca răspunsul Inspectoratului Teritorial de Muncă să fie revocat. Arată că se referă la momentul la care excepția este soluționată întrucât a constatat ulterior, nu datorită culpei părții pe care o reprezintă că, au

apărut înscriseuri ce fac necesară amânarea soluționării acestei excepții. Consideră că poate ar fi oportun ca instanța să se pronunțe asupra acestei excepții, după ce există un răspuns din partea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice cu privire la răspunsul Inspectoratului Teritorial de Muncă.

Instanța pune în discuția părților, prin reprezentanți, admisibilitatea excepției de nelegalitate a prevederilor H.G. nr. 500/2011, având în vedere că este un act administrativ - normativ.

Apărătorul apelantei reclamante (...) arată că succesiunea legislativă pe temeiul art. 4 din Legea nr. 554/2004 referitoare la excepția de nelegalitate a fost diversă de-a lungul timpului. Mai întâi, nu s-a permis cenzurarea pe calea excepției a actelor administrative cu caracter individual, apoi s-a permis dar nu s-a mai permis cenzurarea celor cu caracter normativ.

În acest moment, suntem în prezența într-adevăr a unei excepții care vizează un act administrativ cu caracter normativ dar această excepție care are de fapt aceeași țintă și același scop ca și cererea de dezlegare a unor chestiuni de drept de către Înalta Curte de Casație și Justiție, are în vedere modalitatea în care se face verificarea caracterului concedierilor. În aceste împrejurări, instanța trebuie să aprecieze, având în vedere răspunsul dat de Inspectoratul Teritorial de Muncă, care are atribuții potrivit legilor sale de organizare de a analiza dacă această concediere a fost o concediere colectivă sau în general dacă sunt concedieri colective și sunt legal efectuate, dar care și le reneagă, dacă nu mai există un control al acestor concedieri, cum ar putea fi tranșată problema.

În condițiile în care Inspectoratul Teritorial de Muncă nu se implică, iar sarcina probei revine angajatorului, care refuză să și-o însușească și să o administreze, angajatul concediat nu poate decât să-și susțină afirmațiile, deși într-un mod imposibil pentru acesta. În această situație se constată că legislația privitoare la controlul Inspectoratului Teritorial de Muncă asupra naturii concedierilor este insuficientă și că acest aspect trebuie soluționat pe baza a ceva. Partea nu poate să conteste în contencios administrativ Hotărârea de Guvern nr. 500/2011 și nu poate invoca excepția de neconstituționalitate întrucât este vorba de o hotărâre de guvern și nu de o ordonanță sau lege. Aceasta poate fi contestată pe cale separată în contencios administrativ dacă împrejurările ar fi fost de natură să determine necesitatea acestei contestații dar până când se va stabili dacă aceasta este calea, există și posibilitatea pentru instanță să aprecieze dacă legislația muncii și legislația de control a concedierilor colective este sau nu suficientă pe calea acestei excepții de nelegalitate.

Referitor la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție solicită a se avea în vedere aceleași aspecte, urmând a fi sesizată Înalta Curte cu dezlegarea chestiunilor de drept privitoare la modalitatea în care ar trebui să decurgă algoritmul concedierilor colective, respectiv care este termenul aplicabil acestora, de când

începe el să curgă, cum se calculează acest termen, dacă se calculează pe zile libere și pe care zile libere, zile lucrătoare sau zile calendaristice. Toate aspectele care țin de concedierea colectivă trebuiesc tranșate de Înalta Curte de Casație și Justiție pentru că în acest moment se pare că nu există o opinie unitară și clară în privința acestora.

Întrebat fiind, arată că în loc să își asume o soluție de respingere, care mai este și definitivă, își asumă această soluție de suspendare care va avea ca și consecință prelungirea soluționării dosarului.

Reprezentantul intimatului pârâte (...) pune concluzii de respingere a excepției de nelegalitate a prevederilor H.G. nr. 500/2011, urmând a se ține cont în primul rând de obiectul cererii respectiv de contestare a preavizului și nu a deciziei de concediere.

În al doilea rând, solicită să se rețină pe ce fond vine ridicarea acestei excepții, respectiv a refuzului angajatorului de a face probe în acest dosar, refuzul vehement al angajatorului de a depune probatoriile. În toate precizările depuse de către apelanta reclamantă se regăsește această sintagmă „refuzul angajatorului”.

Consideră că ar trebui cenzurată această afirmație a apelantei reclamante ținând cont de întreg materialul probator depus la dosarul cauzei de către societatea pârâtă.

Pe acest motiv, pe refuzul angajatorului, apelanta reclamantă s-a adresat cu sesizări către Inspectoratul Teritorial de Muncă deși intimata pârâtă a depus toate înscrisurile ce i-au fost solicitate.

În ceea ce privește atribuțiile Inspectoratului Teritorial de Muncă de verificare a legalității concedierilor, solicită a se reține că acestea nu îi incumbă, având în vedere că potrivit prevederilor Legii nr. 108/1999 și Hotărârii de Guvern nr. 1377/2009 nu intră în atribuțiile instituției respective verificarea legalității concedierilor. Celelalte nereguli: timpul de muncă, concediile, repausul săptămânal, orele suplimentare, etc., acestea se pot sesiza la Inspectoratul Teritorial de Muncă. Mai mult decât atât, există un REVISAL, angajatorul are obligații conform Codului muncii și Hotărârii de Guvern nr. 500/2011 pe care și le îndeplinește, transmite electronic către Inspectoratul Teritorial de Muncă toate actele interne ce țin de modificările contractelor individuale de muncă.

Referitor la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție solicită a se reține aceleași concluzii de respingere, întrucât Codul muncii este foarte strict în ceea ce privește procedura concedierii colective, art. 65 fiind clar în sensul: dacă „într-o perioadă de 30 de zile calendaristice” angajatorul concediază „cel puțin 30 de salariați”.

Față de înscrisurile depuse la dosar nu consideră că ar fi necesară sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție întrucât din acestea nu rezultă o astfel de perioadă

de 30 de zile calendaristice în care angajatorul să fi concediat cel puțin 30 de salariați.

În situația în care se va stabili termen de judecată, apărătorul apelantei reclamante (...) solicită a se lua act că în data de 27 ianuarie 2015 are de susținut un dosar la Tribunalul Municipiului București, iar reprezentantul intimătei pârâte (...) arată că în data de 10 februarie 2015 are de susținut un dosar la Tribunalul Galați.

Instanța rămâne în pronunțare asupra excepției de nelegalitate a prevederilor H.G. nr. 500/2011 și asupra cererii de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție cu dezlegarea problemelor de drept indicate la lit. „i”, „ii”, „iii” și „iv” din precizările scrise depuse de apelanta reclamantă (...).

### **CURTEA**

Având nevoie de timp pentru a delibera;

### **DISPUNE**

Amână pronunțarea la data de 17 decembrie 2014.

Pronunțată în ședință publică azi, 09 decembrie 2014.

**PREȘEDINTE**  
Răzvan Anghel

**JUDECĂTOR**  
Mariana Bădulescu

**GREFIER**  
Mădălina Drăgoi

CONFORM CU  
ORIGINALUL

Dosar nr. 5225/118/2013

**ROMÂNIA**  
**CURTEA DE APEL CONSTANȚA**  
**SECȚIA I CIVILĂ**  
**ÎN CHEIERE**  
**Ședința publică din 17 decembrie 2014**  
**Complet specializat pentru cauze privind**  
**conflitele de muncă și asigurări sociale**  
**PREȘEDINTE - Răzvan Anghel**  
**JUDECĂTOR - Mariana Bădulescu**  
**GREFIER - Mădălina Drăgoi**

Pe rol pronunțarea apelului civil declarat de apelanta reclamantă (...), domiciliată în (...), împotriva sentinței civile nr. 454 din 28 februarie 2014 pronunțată de Tribunalul Constanța în dosarul nr. 5225/118/2013, având ca obiect contestație decizie de concediere, în contradictoriu cu intimata pârâtă (...), cu sediul în (...).

Dezbaterile asupra excepției de nelegalitate a prevederilor H.G. nr. 500/2011 și asupra cererii de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție cu dezlegarea problemelor de drept indicate la lit. „i”, „ii”, „iii” și „iv” din precizările scrise depuse de apelanta reclamantă (...) au avut loc în ședința publică din data de 09 decembrie 2014 și au fost consemnate în încheierea de ședință din aceea dată, încheiere ce face parte integrantă din prezenta decizie.

Completul de judecată, având nevoie de timp pentru a delibera, a amânat pronunțarea la 17 decembrie 2014, dată la care a pronunțat următoarea hotărâre.

**CURTEA**

**Cu privire la excepția nelegalității:**

Reclamanta a invocat excepția de nelegalitate a HG 500/2011.

Potrivit art.4 al.(4) din Legea nr. 554/2004, astfel cum a fost modificat prin art. 54 din Legea nr. 76/2012, actele administrative cu caracter normativ nu pot forma obiect al excepției de nelegalitate iar controlul judecătoresc al actelor administrative cu caracter normativ se exercită de către instanța de contencios administrativ în cadrul acțiunii în anulare, în condițiile prevăzute de această lege.

În conformitate cu alin.2 al aceluiași articol, soluționarea excepției de nelegalitate este în competența instanței investite cu fondul litigiului.

*Ca urmare, se va respinge ca inadmisibilă excepția.*



**Cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în temeiul art.519 – 520 Cod.pr.civ:**

**§1. Prezentarea situației de fapt**

Printr-o decizie din 11.04.2013 a consiliului de administrație al societății angajatoare, s-a decis desființarea unor locuri de muncă cu consecința concedierii mai multor angajați.

În baza acestei hotărâri, s-a emis la data de 12.04.2013 decizia de concediere a reclamantei.

În baza aceleiași hotărâri a consiliului de administrație, s-au emis și alte decizii de concediere într-o perioadă mai mare de 30 de zile.

Decizia de concediere a reclamantei nu a produs efecte la sfârșitul perioadei de preaviz întrucât după comunicarea deciziei de concediere aceasta a efectuat un concediu pentru incapacitate temporară de muncă.

După epuizarea concediului pentru incapacitate temporară de muncă, reclamanta a beneficiat de restul perioadei de preaviz, contractul individual de muncă încetând la data de 31.05.2013, emițându-se în acest sens o nouă decizie de concediere la data de 30.05.2013.

Reclamanta susține că, în cazul său a fost vorba de o concediere care se încadrează în noțiunea de concediere colectivă, sens în care invocă nelegalitatea măsurii pentru nerespectarea proceduri prevăzute de lege pentru concedierea colectivă.

**Problema de drept**

Problema care se pune în cauză este dacă, pentru verificarea criteriului prevăzut de art.68 al.1 din Codul Muncii referitor la numărul de salariați concediați în intervalul de 30 de zile calendaristice, trebuie avute în vedere doar persoanele ale căror contracte de muncă au încetat efectiv în intervalul de 30 de zile sau dacă trebuie avute în vedere toate persoanele cu privire la care s-a dispus concedierea într-un astfel de interval, chiar dacă încetarea contractelor de muncă are loc într-un interval de mai mult de 30 de zile din motive care țin de etapizarea concedierii sau de motive independente de voința părților inclusiv motive care constituie interdicții legale de concediere.

**CURTEA**

**I. Constată admisibilitatea sesizării, în conformitate cu prevederile art. 519 Cod procedură civilă, motivat de faptul că:**

**1. De lămurirea modului de interpretare/aplicare a dispozițiilor art.68 raportat la art.58 al.1 și 77 din Codul Muncii depinde soluționarea pe fond a cauzei, întrucât:**

Potrivit art.68 al.1 din Codul Muncii prin concediere colectivă se înțelege concediere, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, a unui număr de salariați stabilit de lege în funcție de numărul total de salariați.

În conformitate cu art.58 al.1 din Codul Muncii concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

Coroborând cele două texte legale ar rezulta că pentru verificarea criteriului privind numărul de salariați concediați prevăzut de art. 68 al.1 din Codul Muncii ar trebui avuți în vedere numai salariații ale căror contracte individuale de muncă au încetat în intervalul de 30 de zile.

Pe de altă parte, din diferite motive, producerea efectelor deciziei de concediere, respectiv încetarea contractului individual de muncă poate fi amânată astfel încât în intervalul de 30 de zile prescris de lege să nu se producă concedierea numărului minim salariați prescris de lege.

Astfel:

- potrivit art.77 din Codul Muncii decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului; în această situație, din motive independente de voința părților, există posibilitatea comunicării deciziei de concediere într-un interval de timp mai mare, iar concedierea să nu se producă în intervalul de 30 de zile relevant;
- art.60 stabilește anumite interdicții cu caracter temporar de concediere; în acest caz, concedierea va avea loc după dispariția cauzelor respective fiind posibil ca respectiva concediere să nu se producă în intervalul de 30 de zile relevant;

Prevederile art.60 și 77 din Codul Muncii instituie măsuri de protecție pentru salariat.

Dacă se consideră că în aceste cazuri se are în vedere data producerii efectelor deciziei de concediere, aceste măsuri de protecție produc în realitate efecte ce prejudiciază pe salariat care nu mai poate avea beneficiile și nu i se pot aplica măsurile de protecție prevăzute de lege în cazul concedierii colective, ceea ce este contrar scopului legii.

Pe de altă parte, este posibil ca angajatorul să efectueze concedieri pe o perioadă mai mare de 30 de zile, deși acestea sunt dispuse în baza aceleiași hotărâri de reorganizare a activității, astfel încât angajații pot fi lipsiți de garanțiile și beneficiile procedurii concedierii colective contrar scopului legii.

Totodată, concedierea colectivă este o măsură previzionată de angajator care are obligația de a notifica această măsură și de a demara consultări potrivit art.69 - 72 din Codul Muncii, rezultând că în realitate, caracterul de concediere colectivă este în legătură și cu intenția angajatorului de a concedia un anumit număr de salariați, manifestată prin hotărârea organelor de conducere de desființare a locurilor de muncă.

De asemenea, în art.73 al.2 din Codul Muncii se face referire la amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere, rezultând că emiteria deciziilor iar nu producerea efectelor lor are o anumită semnificație juridică pentru noțiunea de concediere colectivă.

Spre exemplu, art.5 al.2 din OUG nr. 36/2013 permite și efectuarea unei concedieri colective etapizate ceea ce înseamnă că nu este necesar ca toate deciziile de concediere să producă efecte la aceeași dată, fiind relevant dacă încetarea contractelor individuale de muncă se produce în baza unui plan de disponibilizare din cadrul unei regii autonome care implică un număr de salariați suficient pentru a fi vorba de o concediere colectivă.

Rezultă astfel că are relevanță dacă concedierea s-a dispus în baza aceleiași hotărâri a angajatorului de a reorganiza activitatea prin desființarea unui număr de locuri de muncă.

Trebuie avut în vedere că, într-o astfel de situație, salariatul se află într-o situație identică cu ceilalți salariați vizați de procedura concedierii colective, iar beneficiul unor măsuri de protecție legale constând în efectuarea concediului pentru incapacitate temporară de muncă și în interdicția de a fi concediată în această perioadă nu poate fi transformat într-o cauză de decădere din beneficiul unor măsuri de protecție prevăzute de un act normativ, punându-se problema unui tratament discriminatoriu interzis de art.5 și 6 din Codul Muncii și de art.2 raportat la art.1 al.2 lit.e) (i) din OUG nr. 137/2000 față de împrejurarea că unicul criteriu de excludere ar fi faptul că a efectuat un concediu pentru incapacitate temporară de muncă ce a determinat amânarea producerii efectelor deciziei de concediere.

În acest sens ar putea avea relevanță cele stabilite de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în hotărârea din 27.01.2005 în cauza C-188/03 (Irmtraud Junk contra Wolfgang Kühnel).

Curtea a stabilit că evenimentul care constituie concediere constă în exprimarea intenției de încetare a contractului individual de muncă făcută de angajator iar nu în încetarea efectivă a contractului (dispozitiv și paragraful 32).

Este adevărat însă că această hotărâre se referă la interpretarea unor texte privind inițierea consultărilor în cazul concedierii colective iar nu la definirea noțiunii de concediere colectivă.

2. Problema de drept enunțată este nouă, deoarece, în urma consultării jurisprudenței, nu s-au identificat cauze în care să fi statuat asupra acestei probleme printr-o altă hotărâre.

3. Problema de drept nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, conform evidențelor Înaltei Curți de Casație și Justiție, astfel cum rezultă din datele publice afișate pe portalul de internet al ÎCCJ.



**PENTRU ACESTE MOTIVE  
ÎN NUMELE LEGII  
D I S P U N E**

Respinge ca inadmisibilă excepția de nelegalitate.

Admite cererea de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept.  
În temeiul art.519 – 520 Cod.pr.civ.

Sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea următoarei chestiuni de drept:

Interpretarea art.68 raportat la art.58 al.1 și 77 din Codul Muncii în sensul de a stabili dacă pentru stabilirea îndeplinirii condițiilor concedierii colective intră în calculul numărului de concedieri și concedierile care:

- au fost dispuse prin decizii emise în intervalul relevant de 30 de zile dar au produs efecte în afara acestui interval întrucât au intervenit cauze legale care împiedică încetarea raporturilor de muncă (în special suspendarea contractului individual de muncă, acordarea preavizului, efectuarea concediului de odihnă);
- au fost dispuse ca urmare a aceleiași hotărâri de desființare a unor locuri de muncă ce a fost pusă în aplicare, însă, prin concedieri succesive în mai mult de 30 de zile.

Dispune suspendarea judecății apelului civil declarat de apelanta reclamantă (...), domiciliată în (...), împotriva sentinței civile nr. 454 din 28 februarie 2014 pronunțată de Tribunalul Constanța în dosarul nr. 5225/118/2013, în contradictoriu cu intimata pârâtă (...), cu sediul în (...), conform prevederilor art. 520 alin. 2 Cod procedură civilă.

Fără cale de atac.

Pronunțată în ședință publică azi, 17 decembrie 2014.

**PREȘEDINTE**  
**Răzvan Anghel**

**JUDECĂTOR**  
**Mariana Bădulescu**

**GREFIER**  
**Mădălina Drăgoi**

Tehnored.Înch.jud.R.Anghel/17.01.2015/2 exp.

