

Conform cu originalul
GREFIER

ROMÂNIA
CURTEA DE APEL BUCUREȘTI
SECȚIA A VII A PENTRU CAUZE PRIVIND CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI
ASIGURĂRI SOCIALE

Dosar nr. 35159/3/2013 (Număr în format vechi 7737/2014)

ÎNCHEIERE

Ședința Publică din data de la 05 Martie 2015

Curtea compusă din:

PREȘEDINTE M.C.

JUDECĂTOR S.G.I.

GREFIER M.C.

Pe rol se află soluționarea apelurilor declarate de apelantul-reclamant **P.A.** și de către apelanta-pârâtă **T.R.**, împotriva sentinței civile nr.6303/29.05.2014, pronunțate de Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, în dosarul nr.**35159/3/2013**, cauza având ca obiect „contestație împotriva deciziei de concediere”.

La apelul nominal făcut în ședință publică a răspuns apelanta-pârâtă Tribunalul.R., prin avocat d-nul A. B, conform împuternicirii avocațiale de reprezentare atașate la fila 39 dosar apel, emise în baza contractului de asistență juridică nr.252-5317/33/2013 și apelantul-reclamant **P.A.**, personal și asistat de avocat **H. E. M.**, în baza împuternicirii avocațiale de reprezentare atașate la fila 38 dosar apel, emise conform contractului de asistență juridică încheiat sub nr.1133410/2014.

Procedura de citare legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de grefierul de ședință, în cadrul căruia învederează instanței faptul că pricina se află la al treilea termen de judecată, ambele părți urmând să depună la dosarul cauzei, în scris, punctul de vedere cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pe procedura prev. de art.519 și următoarele din Codul de procedură civilă, inclusiv asupra condițiilor de admisibilitate, obligație procesuală neîndeplinită până la acest moment.

Apelanta-pârâtă , prin avocat, depune la dosar punctul de vedere cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept incidente în materia concedierii liderilor sindical.

De asemenea, apelantul-reclamant **P. A.**, prin avocat, depune un înscris calificat „note de ședință” cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în temeiul prev. de art.519 și urm. din Codul de procedură

civilă, ca urmare a dispozițiilor încheierii de ședință de la termenul anterior de judecată din data de 05.02.2015.

Apelanta-pârâtă, prin avocat, arată că la termenul anterior de judecată, în ceea ce privește apelul incident declarat de către reclamant, s-a admis excepția lipsei de interes, însă, din păcate, soluția nu se regăsește în dispozitivul încheierii de ședință de la acea dată și, față de acest aspect, arată că înțelege să lase la aprecierea instanței dacă se impune sau nu să se dispună o îndreptare în acest sens.

Curtea, după deliberare, constată că instanța s-a pronunțat în ședință publică pe excepția lipsei de interes a apelului incident, motiv pentru care soluția a fost consemnată în practica încheierii, excepția fiind pusă în discuție și soluționată cu prioritate, înaintea altor chestiuni prealabile, aspect ce a determinat topica respectivă, neexistând o eroare materială sub acest aspect, în cadrul deciziei ce va fi pronunțată în apel urmând a insera și soluția ce se impune pe apelul incident, ca o consecință a admiterii excepției respective.

Curtea acordă părților cuvântul atât asupra admisibilității sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, în baza prevederilor art.519 și următoarele din Codul de procedură civilă, în ceea ce privește rezolvarea de principiu a chestiunii de drept privind interpretarea și aplicarea dispozițiilor art.60 al.1, lit. „g” Codul muncii raportate la dispozițiile art.220 alin.2 Codul muncii.

Intimatul-reclamant P.A., prin avocat, având cuvântul asupra chestiunii de drept invocate privind interpretarea și aplicarea dispozițiilor art.60 al.1, lit. „g” Codul muncii raportate la dispozițiile art.220 alin.2 Codul muncii, consideră că ar fi admisibilă o astfel de cerere, deoarece instanța competentă să judece litigiul în calea de atac este Curtea de Apel, apelul fiind ultima cale de atac, iar chestiunea de drept invocată nu a fost verificată de către Înalta Curte de Casație și Justiție, nici în cadrul unui recurs în interesul legii, nici pe procedura prevăzută art.519 din Codul de procedură civilă. Apărătorul intimatului consideră că nu se impune punerea în discuție a oricăror alte texte de lege, cum ar fi disp. art.220 alin.(1) sau art. 9 și art.10 din Legea nr.62/2011, întrucât ele se aplică altor situații, art.10 referindu-se la protecția membrilor de sindicat și nu a liderilor de sindicat, cum este cazul în speță, iar disp.art.9 se referă la o chestiune generală, privind protecția liderilor de sindicat, deci, așa fiind, apreciază că pe această chestiune instanța supremă nu s-a mai pronunțat.

O ultimă chestiune ce se dorește a fi adusă în discuție este cea referitoare la faptul că instanța are această posibilitate de a sesiza Înalta Curte de Casație și Justiție, însă, se pune întrebarea dacă este nevoie de acest lucru, deoarece instanțele de judecată sunt chemate să interpreteze dispozițiile legale. Așa fiind, solicită a se avea în vedere faptul că se discută despre două texte legale, care, în opinia sa, se completează reciproc și asta întrucât

art.60 al. (1) lit. „g”, care interzice concedierea celor care ocupă funcții de conducere în organele sindicale, cu excepția abaterilor disciplinare, trebuie interpretat prin prisma dispozițiilor referitoare la concedierea salariaților, adică la cele două articole care reglementează situațiile de concediere, respectiv art.65, care reglementează reorganizarea, și art. 61, prima situație a acestui articol fiind exclusă de către legiuitor, astfel că a mai rămas necorespunderea profesională, arestul preventiv și inaptitudinea. Deci acest articol 60, prin poziționarea sa, oferă protecție pe aceste patru cazuri de concediere. Reglementând disp. art.220 alin.(2), care prevede, cu titlu de principiu, faptul că liderii de sindicat nu pot fi concediați de chestiuni care țin de mandatul lor, se pune întrebarea dacă există suprapuneri de reglementare. Intimatul opinează în sensul că sunt două reglementări diferite, care reglementează două chestiuni diferite. Deci, interpretând logic, juridic și semantic aceste două articole, intimatul-reclamant, prin avocat, opinează în sensul că aceste două articole nu fac decât să pună în practică cele două convenții OIM, fie că este vorba de nr. 98, fie că este vorba de nr. 135, în care se menționează că liderii de sindicat vor fi protejați în situația concedierilor, iar legislației naționale i se vor aduce reglementări specifice.

Mai mult, pe lângă aceste argumente, mai există disp. art.220 alin.(3) care prevede că prin legi speciale sau prin Contracte colective de muncă pot să existe și alte măsuri de protecție acordate acestor persoane, deci este o interdicție generală la concediere, însă există și posibilitatea altor măsuri, ceea ce înseamnă că trebuie să ne raportăm la disp. art.60 care, de fapt, suplinesc această dispoziție.

De asemenea, mergând pe ideea că într-un final discutăm de chestiuni ce țin de Codul muncii, care trebuie interpretat unitar, referindu-ne la art.60 și art.220 al.2, nu putem spune că legiuitorul a fost atât de neatent la momentul când a elaborat o astfel de lege încât printr-un articol să stabilească o dispoziție, ca printr-un altul să o eludeze, deoarece ar însemna ca dispozițiile legale respective să nu producă efecte juridice.

Totodată, legea privind tehnica legislativă, respectiv Legea nr.24/2000, la art.16 interzice ca în cuprinsul unui text normativ să avem dispoziții care să se refere la același subiect și să fie prezent în mai multe articole, iar la art. 17 se prevede că nu pot exista dispoziții contradictorii, însă dacă există, ele se vor abroga, așa cum prevăd disp. art.64, în mod expres.

Mai mult, din 2003 până în prezent legiuitorul a adus mai multe modificări Codul muncii, însă niciodată nu a simțit nevoia, chiar odată cu apariția Legii nr.62/2011, să abroge anumite dispoziții întrucât nu mai sunt în concordanță cu protecția ce trebuie să o asigure liderilor de sindicat. Nu s-a întâmplat acest lucru până la acest moment și toate aceste chestiuni pe care le-a prezentat duc la o singură concluzie și anume că se discută de două texte legale, care sunt complete.

Apelanta-pârâtă T. R., prin avocat, având cuvântul, în ceea ce privește condițiile de admisibilitate, apreciază că acestea, în rap. de disp. 519 din Codul de procedură civilă, sunt îndeplinite în totalitate, respectiv sesizarea privește o chestiune de drept care a fost ridicată în fața instanței care urmează să dea o soluție definitivă, iar chestiunea de drept, în opinia sa, este esențială.

Cu privire la paralelismul existent în materia dreptului muncii, atât în cea ce privește dispozițiile Codului muncii, cât și cele ale Codul muncii coroborate cu dispozițiile Legii nr.62/2011, solicită a se constata că există mai multe situații când legiuitorul a reglementat de două ori aceeași problemă, fără să abroge vechea reglementare. De asemenea, mai există alte situații unde avem acest paralelism care nu este firesc și care trebuie să fie lămurit pentru justițiabil, în condițiile în care legiuitorul a pus la dispoziție un instrument în cadrul acestei proceduri reglementate de dispozițiile art.519 ale Codului de procedură civilă.

Astfel, așa cum a fost dezvoltat și în motivele de apel, prin raportare la regulile de interpretare ale actelor normative, respectiv principiul „*generalia specialibus non derogant*” și a regulilor de interpretare prevăzute în legea privind tehnica legislativă, punctul său de vedere este că avem două dispoziții, una cu caracter general și una cu caracter special, care se aplică una alteia. În această situație, trebuie să avem o imagine clară a dispozițiilor care se aplică în litigiul de față, cu atât mai mult cu cât, în opinia sa, legea specială, cuprinsă în capitolul special dedicat protecției sindicale, trebuie să prevaleze față de legea generală.

Această protecție de care se bucură liderii de sindicat are în vedere exclusiv protejarea dreptului la liberă asociere, respectiv asigurarea faptului că salariații nu pot fi concediați dacă aderă la un sindicat, precum și că angajarea nu este condiționată de neaderarea la un sindicat. În acest sens sunt și convențiile internaționale în materie care nu acordă liderilor de sindicat o protecție absolută. Practic, în această situație, liderii de sindicat nu pot fi concediați, ei fiind excluși de la viața societății, cu toate că ei rămân salariați în cadrul acelei societăți, ei nefiind afectați de realitatea economică a acelei societăți, ei fiind catalogați ca niște mici zei care nu pot fi afectați sub nicio formă și trebuie protejați pentru faptele pe care le îndeplinesc în calitatea lor de lideri de sindicat, însă există și situații excepționale determinate de specificul activității, de realitatea în care-și desfășoară societatea activitatea, care impun atenuarea acestei protecții, pentru că, în caz contrar, ar însemna o discriminare față de ceilalți salariați.

Mai mult, doctrina în materie a reținut pe acest aspect contrarietatea dispozițiilor legale cuprinse în art.60 și cele ale art.220 din Codul muncii. De asemenea, unele instanțe de judecată, în acest sens fiind speța de la Curtea de Apel Timișoara, care face acest paralelism între disp. art.60 alin.(1) lit. „g”

din Codul muncii coroborate cu cele ale art.220, au concluzionat în sensul că asigurarea protecției salariatului ce are o funcție eligibilă în cadrul sindicatului trebuie să fie asigurată pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-a primit de la salariații pe care-i reprezintă, astfel încât concedierea pentru motive ce nu țin de persoana angajatului este admisibilă.

Având în vedere aceste considerente, având în vedere contrarietatea între cele două texte legale, unul general, unul special, apelanta-pârâtă, prin avocat, apreciază că se impune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru a asigura atât o soluționare justă a acestei chestiuni de drept, dar și pentru a asigura o practică unitară pentru viitor, în raport de disp. art.519 din Cod de procedură civilă.

Apelantul-reclamant, prin avocat, având cuvântul, în replică, arată că partea adversă a făcut vorbire de două legi, una specială și una generală, însă avem dispoziții care se regăsesc la un capitol referitor la sindicate și dispoziții care se regăsesc la concediere. Or, unde se puteau găsi acele dispoziții cu privire la concedierea salariaților indiferent de calitate, dacă nu în capitolul referitor la concediere. Când legiuitorul a simțit nevoia să vorbească de atribuțiile sindicatelor, de protecția oferită liderilor acestora, a mai adăugat art.220, despre care nu se poate spune că este o dispoziție specială, deoarece, într-un final, atât art.60 al.1, lit. g Codul muncii, cât și art.220 alin.2 Codul muncii sunt la fel de speciale. Cu toate acestea, art.220 prevede că mai există și alte măsuri de protecție, punându-se întrebarea care sunt acele cazuri, cele reglementate de art.60 sau cele ale art.220. Dacă rămânem la dispozițiile art.220 vom constata că, într-un final, nu vom mai avea nimic, întrucât se cunoaște situația în fapt în cazul reorganizării, fiind foarte ușor să spui că există o cauză reală și serioasă, concediind liderii de sindicat. Este foarte ușor să invoci o necorespondență profesională pe anumite criterii, fiind chestiuni ce depășesc obiectivismul părților. În concluzie, consideră că pentru aceste motive, clare și concrete, determinate de către legiuitor, este vorba de două reglementări.

Apelanta-pârâtă, prin avocat, în replică, arată că, față de toate aceste chestiuni care ar putea să intervină abuziv, în opinia părții adverse, legiuitorul a oferit soluții, a oferit căi de atac împotriva oricărui abuz săvârșit de către angajator, atât în ceea ce privește reorganizarea, cât și în ceea ce privește concedierea pentru alte motive care nu țin de persoana salariatului.

Curtea reține cauza în pronunțare pe sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție pe aspectele referitoare la interpretarea și aplicarea dispozițiilor art.60 al.1, lit. g Codul muncii raportate la dispozițiile art.220 alin.2 Codul muncii.

CURTEA,

I. Situația de fapt și obiectul litigiului:

În cauză, reclamantul a sesizat instanța cu o contestație împotriva deciziei de concediere emise de angajator, decizie prin care s-a dispus încetarea contractului individual de muncă în temeiul art.65 alin.1 Codul muncii, concediere motivată pe desființarea locului de muncă, ca urmare a reorganizării interne a angajatorului, compartimentul în care își desfășura activitatea salariatul fiind desființat. În decizia contestată se arată că salariatul a participat la procedura de selecție în vederea alocării în cadrul noii structuri organizatorice, fiind selectat, dar a refuzat semnarea actului adițional pentru modificarea contractului corespunzător noului loc de muncă, refuzând postul oferit.

Înlăturând toate celelalte motive de nulitate invocate de contestator, prima instanță a anulat decizia reținând încălcarea dispozițiilor art.60 al.1 lit. g Codul muncii, care interzic concedierea unui salariat pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, situație în care se afla și contestatorul.

În apelul formulat de angajator s-a invocat neaplicabilitatea dispozițiilor art.60 al.1 lit. g Codul muncii, în speță având prioritate, în opinia apelantei, norma specială cuprinsă în art.220 alin.2 din Codul muncii.

II. Conținutul dispozițiilor de drept intern invocate și aplicabile în cauză:

Art.60 al.1 lit. g Codul muncii: „Concedierea salariaților nu poate fi dispusă [...] pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat.”

Art.220 alin.2 din Codul muncii: „Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.”

III. Motivele care au determinat instanța să formuleze întrebările privind dezlegarea acelei probleme de drept:

Curtea constată că nu există un punct de vedere unitar în ceea ce privește interpretarea și aplicarea dispozițiilor art.60 al.1, lit. g Codul muncii și art.220 alin.2 Codul muncii, în condițiile în care soluționarea litigiului depinde de acestea, impunându-se dezlegarea acestei chestiuni de drept referitoare la raportul dintre cele două reglementări.

IV. Jurisprudența națională relevantă în această materie:

Curtea exemplifică existența unei soluții contrare celei pronunțate de prima instanță în prezentul litigiu, în sensul că dispozițiile art. art.60 al.1, lit. g Codul muncii trebuie coroborate cu cele ale art.220 alin.2 Codul muncii și cu cele ale art.10 din Legea nr.62/2011, legiuitorul urmărind, ca o garanție a libertății sindicale, asigurarea protecției salariaților ce exercită o funcție eligibilă în sindicat împotriva concedierii pe motive ce țin de activitatea sindicală și îndeplinirea mandatului, concedierea pe motive ce nu țin de persoana angajatului fiind admisibilă. În acest sens este decizia civilă nr 1194/25 04 2012 pronunțată de Curtea de Apel Timișoara.

V. Motivele de admisibilitate a sesizării:

Prin prisma dispozițiilor art.519 din noul Cod de procedură civilă, Curtea constată îndeplinirea cumulativă a condițiilor de admisibilitate:

1. existența unei cauze aflate în curs de judecată, în ultimă instanță. În speță este vorba de un litigiu de muncă, soluționat în primă instanță de Tribunal, împotriva sentinței pronunțate fiind exercitată calea de atac a apelului, cauza nefiind susceptibilă de recurs.
2. existența unei chestiuni de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei. În cauză este vorba de o concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pe durata exercitării de către acesta a unei funcții eligibile într-un organism sindical, situație la care se referă cele două texte de lege menționate, interpretarea și aplicarea acestora influențând decisiv soluția litigiului, în condițiile în care prevederile respective sunt susceptibile de aprecieri diferite.
3. problema de drept care face obiectul sesizării este nouă și asupra acesteia Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare. Mecanismul pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept răspunde intenției legiuitorului de a preveni

practica neunitară a instanțelor de judecată în materie. Curtea apreciază că nu suntem în situația în care există un număr semnificativ de hotărâri judecătorești care să fi soluționat diferit, în mod constant, această chestiune. Din verificările efectuate, nu s-a putut identifica o practică judiciară conturată și constantă, astfel încât mecanismul cu funcție de prevenție al hotărârii prealabile este incident. Neexistând o jurisprudență semnificativă în materia respectivă și constatând diferențe de opinie în interpretarea ce trebuie dată normelor de drept în cauză, Curtea apreciază îndeplinită această condiție de admisibilitate.

VI. Punctele de vedere ale părților cu privire la sesizare:

Ambele părți au considerat că sunt îndeplinite condițiile de admisibilitate prevăzute de art.519 din noul Cod de procedură civilă.

În ceea ce privește chestiunea de drept a cărei dezlegare se impune, **reclamantul P. A.** a apreciat că cele două articole se completează unul pe altul, și nu se exclud, art. 60 din Codul muncii fiind dispoziție cu caracter special care se referă la interdicțiile la concediere și excepțiile de la această regulă, respectiv nu poate avea loc o concediere a reprezentanților sindicali, pentru motive neimputabile acestora - reorganizarea conform art. 65 din Codul muncii- sau imputabile - în caz de arest preventiv, inaptitudine și necorespondere profesională. Art. 220 din Codul muncii se referă la îndeplinirea mandatului dat de salariați reprezentanților sindicali și interdicția de concediere pentru acest motiv. Aceasta este o interdicție suplimentară, în plus față de cele reglementate la art. 60 din Codul muncii. În sensul interpretării că art. 60 și 220 din Codul muncii se coroborează și nu se exclud este al.3 al art. 220 prin care se arată că pot exista și alte măsuri de protecție specială reprezentanților sindicali. Astfel, pe lângă interdicția de concediere pentru aspecte rezultând din mandatul dat, reprezentanții sindicali sunt protejați și pentru celelalte situații de concediere. Intenția legiuitorului a fost aceea de a proteja liderii de sindicat și nu de a emite articole în cadrul aceleiași legi care să se înlăture reciproc. În același sens sunt și principiile aplicabile în activitatea de legiferare, fiind interzisă reglementarea acelorași instituții în mai multe articole, iar dispozițiile legale care înregistrează aspecte de contradictorialitate se abroga expres.

Apelanta-pârâtă **T. R. C. S.A.** a apreciat că în materia concedierii liderilor de sindicat prevederile art. 220 din Codul muncii sunt aplicabile cu prioritate față de prevederile art. 60 alin. (1) lit. g) din Codul muncii, având în vedere interpretarea sistematică a dispozițiilor legale în materia concedierii liderilor sindicali, precum și aplicarea regulilor de tehnică legislativă

prevăzute de Legea nr. 24/2000. A arătat că art. 220 reprezintă norma specială aplicabilă raporturilor dintre angajator și lideri sindicali, fiind plasat în titlul dedicat de legiuitor în mod exclusiv sindicatelor, și nu în partea generală a Codului, dedicată raporturilor de muncă, în general. Potrivit adagiului *specialia generalibus derogant*, aplicabilitatea dispozițiilor art. 220 din Codul muncii prevalează în raport cu dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. g). În concluzie, liderii sindicali pot fi concediați în condițiile art. 220 Codul muncii, iar necorelarea și coexistența celor două dispoziții contrare nu ar trebui să genereze o interpretare atât de strictă, în sensul că liderii sindicali nu pot fi concediați decât pentru abateri disciplinară gravă sau abateri disciplinară repetată sau în ipoteza reorganizării judiciare sau a falimentului. Scopul instituirii protecției liderilor sindicali a fost altul, respectiv asigurarea că aceștia nu pot fi concediați pentru motive care țin de îndeplinirea mandatului încredințat de către membrii sindicatului, iar nu instituirea unei imunități generale. Orice altă extindere a sferei interdicției de concediere este discriminatorie în raport cu alți salariați, simpli membri de sindicat, precum și inechitabilă în raport cu independența și libertatea decizională la nivel societar.

VII. Punctul de vedere al completului de judecată:

În privința modului de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 60 al. 1, lit. g Codul muncii raportate la dispozițiile art. 220 alin. 2 Codul muncii, membrii completului nu au avut la momentul sesizării o părere unitară.

Într-o opinie, s-a considerat că ambele articole se referă la o interdicție de concediere aplicabilă aceluiași persoane, dar dispozițiile art. 60 al. 1, lit. g Codul muncii reglementează o interdicție cu aplicabilitate generală în ceea ce privește concedierea salariaților pe durata exercitării de către aceștia a unei funcții eligibile într-un organism sindical, *singurele excepții posibile fiind cele prevăzute expres și limitativ de textul de lege*, respectiv în situația concedierii pentru o abateri disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat. Art. 220 alin. 2 interzice concedierea reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, pe toată durata exercitării mandatului, doar pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate, fără a se putea interpreta în sensul că această dispoziție restrânge sfera de aplicabilitate a art. 60 al. 1, lit. g Codul muncii și nici că ar fi o normă specială în raport cu acest din urmă articol.

Într-o altă opinie, față de dispozițiile speciale ale art. 220 alin. 2 Codul muncii, interdicția de concediere pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical se aplică doar pentru motive ce țin de îndeplinirea

mandatului pe care reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor l-au primit de la salariații din unitate.

Față de aceste considerente, în temeiul art.519-520 Cod procedură civilă, Curtea va sesiza Înalta Curte de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept invocate.

. În temeiul art. 520 alin2 Cod procedură civilă, va suspenda judecarea apelului până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

**PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE:**

În temeiul art.519-520 Cod procedură civilă, sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept următoare:

Interpretarea și aplicarea dispozițiilor art.60 al.1, lit. g Codul muncii raportate la dispozițiile art.220 alin.2 Codul muncii, în sensul de a se stabili dacă:

- art.60 alin.1, lit.g din Codul muncii reglementează o interdicție generală de concediere a persoanelor cu funcții eligibile într-un organism sindical, singurele excepții fiind cele prevăzute de textul de lege, respectiv concedierea pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat sau dacă art.220 alin2 din Codul muncii limitează interdicția concedierii doar pentru situațiile în care aceasta ar fi determinată de motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor l-au primit de la salariații unității;
- dacă protecția oferită de art.60 alin.1 lit. g și art.220 alin.2 din Codul muncii angajaților cu funcții eligibile într-un organism sindical acoperă și ipoteza concedierilor pentru motive care nu țin de persoana salariaților, determinate de desființarea postului, în condițiile în care ambele texte, cu sferă diferită de aplicare, reglementează o interdicție de concediere în favoarea aceluiași persoane.

În temeiul art.520 alin.2 Cod procedură civilă, suspendă judecarea apelurilor formulate apelantul-reclamant **P. A.**, cu domiciliul ales în vederea comunicării actelor de procedură la Cabinet individual avocat **E. M. H.** în Municipiul B, Str. A P, nr.17, corp A, ap.5, sector 3 și de către apelanta-pârâtă **T. R.** cu sediul în Municipiul B, Str. P P L nr.1-3, Clădirea C G – T. N. sector 1, împotriva sentinței civile nr.6303/29.05.2014, pronunțate de Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale,

în dosarul nr.35159/3/2013, până la pronunțarea hotărârii prealabile pentru dezlegarea chestiunii de drept.

Fără cale de atac.

Pronunțată în ședință publică azi, 05 martie 2015.

Președinte,
M C

Judecător,
S G I

Grefier,
M C

Red.M.C.
Tehnored.M.C./M.C.
2 ex./

Conform cu originalul
GREFIER