

Dosar nr. (.....)

R O M Â N I A
CURTEA DE APEL BUCUREȘTI

Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale

Î N C H E I E R E

Ședința publică din data de la 23 octombrie 2019

Completul compus din:

PREȘEDINTE: (.....)

JUDECĂTOR: (.....)

GREFIER: (.....)

Pe rol se află cererea de apel formulată de apelanții-reclamanți (.....), împotriva sentinței civile nr. (....) din data de (.....) pronunțată de Tribunalul Teleorman – Secția conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal, în dosarul nr. (.....), în contradictoriu cu intimatele-pârâte (.....), cauza având ca obiect constatare nulitate contract colectiv de muncă.

La apelul nominal făcut în ședința publică nu au răspuns părțile.

Procedura de citare a părților este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de grefierul de ședință care arată obiectul cauzei, stadiul procesual, precum și modalitatea îndeplinirii procedurii de citare. La data de 23.10.2019, orele 08⁰⁰, părțile au înregistrat la dosarul cauzei note scrise/punct de vedere cu privire la sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu o cerere de pronunțare a unei hotărâri prealabile, chestiune ridicată de instanță, din oficiu. Se mai arată că apelanții-reclamanți au solicitat în scris judecarea pricinii în lipsă, conform art. 223 alin. (3) din Codul de procedură civilă.

Curtea reține cauza în pronunțare asupra cererii de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție cu solicitare de pronunțare hotărâre prealabilă, urmând a fi avute în vedere și punctele de vedere ale părților prezentate la dosar.

C U R T E A,

În temeiul art.396 din Codul de procedură civilă,

D I S P U N E:

Amână pronunțarea asupra cererii de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție cu solicitare de pronunțare hotărâre prealabilă pentru data de 04.11.2019.

Pronunțată în ședință publică azi, 23.10.2019.

Președinte,
(.....)

Judecător,
(.....)

Grefier,
(.....)

Î N C H E I E R E

Ședința publică din data de 4 noiembrie 2019

C U R T E A,

În aceeași compunere și pentru aceleași motive,

D I S P U N E:

Amână pronunțarea la data de 11.11.2019.

Pronunțată în ședință publică azi, 04.11.2019.

Președinte,
(.....)

Judecător,
(...)

Grefier,
(.....)

Dosar nr. (.....)

R O M Â N I A
CURTEA DE APEL BUCUREȘTI

Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale

Î N C H E I E R E

Ședința publică din data de 11 noiembrie 2019

Completul compus din:

PREȘEDINTE: (.....)

JUDECĂTOR: (.....)

GREFIER: (.....)

Pe rol se află cererea de apel formulată de apelanții-reclamanți (.....), împotriva sentinței civile nr. (....) din data de (....) pronunțată de Tribunalul Teleorman – Secția conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal, în dosarul nr. (.....), în contradictoriu cu intimatele-pârâte (.....), cauza având ca obiect constatare nulitate contract colectiv de muncă.

Dezbaterile asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție cu cererea de pronunțare a unei hotărâri prealabile au avut loc în ședința publică de la 23.10.2019 și au fost consemnate în încheierea de ședință de la acea dată când Curtea, în temeiul dispozițiilor art. 396 din Codul de procedură civilă, a amânat pronunțarea la data de 04.11.2019 și apoi la data de 11.11.2019.

C U R T E A,

Deliberând asupra sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile, constată că aceasta este admisibilă pentru următoarele considerente:

1. Expunerea succintă a procesului

Prin cererea înregistrată la data de (....) pe rolul Tribunalului Teleorman - Secția conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal, în dosarul nr. (....), reclamanții (.....) au chemat în judecată pe pârâtele (.....), solicitând: 1) constatarea nulității absolute a prevederilor art. 29 alin. (2) teza I din Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate „C.F.R.” S.A. 2017-2018, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă București sub nr. 146/24.04.2017; 2) obligarea pârâtelor să le plătească drepturile bănești cuvenite pentru munca suplimentară prestată peste programul normal de 8 ore pe zi în perioada 01.06.2015-20.12.2015, anume un spor de 75% din salariul de bază pentru orele suplimentare efectuate în timpul săptămânii, conform art. 122 și art. 123 din Codul muncii, republicat, și un spor de 100% din salariul de bază pentru orele suplimentare efectuate în perioada repausului săptămânal sau a sărbătorilor legale, conform art. 142 din Codul muncii, republicat; 3) obligarea pârâtelor să le plătească drepturile bănești cuvenite pentru munca suplimentară prestată peste programul normal de 8 ore pe zi în perioada 21.12.2015-01.06.2018, anume un spor de 95% din salariul de bază pentru orele suplimentare efectuate în timpul săptămânii, conform pct. VIII din anexa nr. 5 la contractele colective de muncă încheiate la nivelul unității pentru anii 2015-2017 și 2017-2018, și un spor de 100% din salariul de bază pentru orele suplimentare efectuate în perioada repausului săptămânal sau a sărbătorilor legale, conform art. 142 din Codul muncii, republicat.

Prin **sentința civilă nr. (...) din data de (...)** pronunțată de Tribunalul Teleorman s-a luat act în temeiul art. 406 din Codul de procedură civilă că reclamanții (....) au renunțat la judecata acțiunii, iar cererea formulată de reclamanții (.....) împotriva pârâtelor (....) a fost respinsă ca fiind nefondată.

În considerentele hotărârii s-a arătat că reclamanții sunt salariați ai (....) pârate, lucrând în cadrul (....).

Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate „C.F.R.” S.A. pe anii 2017-2018, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă București sub nr. 146/24.04.2017, a fost valabil în perioada 24.04.2014-05.06.2018. Contractul colectiv de muncă a fost semnat de Compania Națională de Căi Ferate „C.F.R.” S.A. și de Federația Națională „Drum de Fier”, Federația Națională Feroviară „Mișcare-Comercial”, Alianța Federațiilor Tehnice Feroviare.

La art. 29 din acest contract colectiv de muncă se prevede: „(1) Timpul cât personalul din activitatea de întreținere și reparații a liniilor de cale ferată, instalațiilor, precum și personalul de deservire a mijloacelor de întreținere (plug zăpadă, vagon ajutor) este obligat, pe bază de dispoziție scrisă, să stea încazarmat pentru intervenții se plătește cu 70 la sută din salariul de bază aferent timpului de muncă respectiv. Încazarmarea se va realiza pe baza regulamentului aprobat de conducerea C.N.C.F. „C.F.R.” S.A. Regulamentul va cuprinde și condițiile minime de confort ale spațiului de încazarmare. (2) *Pe secțiile de circulație secundare cu activitate suspendată, personalul rămas în post peste norma lunară va fi plătit cu 70 la sută din salariul de bază, cu sporurile aferente (spor pentru condiții grele de muncă feroviară, spor de noapte, spor de 100 la sută pentru zile festive).* Serviciul nu poate fi suspendat pe o perioadă mai mică de 4 ore consecutive, în cursul unei ture de serviciu. Timpul de lucru lunar nu poate depăși 200 de ore. În situații deosebite, cu acordul sindicatelor, pentru continuitatea activității, timpul de lucru lunar poate depăși 200 de ore”.

Nulitatea reprezintă acea sancțiune care lipsește actul juridic de efectele contrare normelor juridice edictate pentru încheierea sa valabilă. În cauză, s-a solicitat constatarea nulității unei clauze din contractul colectiv de muncă prin care se stabilește modalitatea de plată a personalului în perioada în care activitatea de mișcare este suspendată. Or, activitatea de mișcare fiind suspendată, salariații nu prestează efectiv sarcinile de serviciu ce le revin, ci au doar obligația de a fi prezenți la serviciu astfel că sunt salariați cu 70% din salariul de bază aferent timpului de muncă respectiv. Practic, în această perioadă, deși nu se prestează efectiv muncă, salariaților le sunt aplicabile dispozițiile art. 111 din Codul muncii, republicat, potrivit cărora timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale conform contractului individual de muncă.

În plus, clauza din contractul colectiv de muncă a fost negociată de către patronat și sindicatele reprezentative din unitate, fiind respectate dispozițiile art. 37 din Codul muncii, republicat, potrivit cărora „drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă”. În conformitate cu dispozițiile art. 132 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, „clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege”.

Sub acest aspect, instanța de fond a apreciat că prevederea din art. 29 alin. (2) teza I din contractul colectiv de muncă este în concordanță cu dispozițiile art. 111 din Codul muncii, republicat, și ale art. 132 din Legea nr. 62/2011, republicată.

Instanța de fond a înlăturat susținerile reclamanților referitoare la faptul că Tribunalul Iași a constatat nulitatea absolută a clauzei din art. 29 alin. (2) teza I din contractul colectiv de muncă la nivel de unitate pe anii 2015-2017, prin sentința civilă nr. 1825 din data de 16.10.2017, rămasă definitivă prin decizia civilă nr. 380 pronunțată la data de 31.05.2018 de Curtea de Apel Iași. S-a avut în vedere faptul că acel contract și-a încetat aplicabilitatea, în prezent fiind încheiat un nou contract colectiv de muncă pe anii 2017-2018.

Conform dispozițiilor art. 229 alin. (4) din Codul muncii, republicat, „contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților”. De

asemenea, la art. 148 din Legea nr. 62/2011, republicată, se prevede: „(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți. (2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta”.

În ceea ce privește capătul 2 al cererii, instanța de fond a avut în vedere reglementarea din art. 45 alin. (7) din contractul colectiv de muncă, potrivit căreia „orele în care salariatul prestează muncă peste durata normală a programului de lucru sunt ore suplimentare”. Dispozițiile art. 120 și art. 123 din Codul muncii, republicat, nu au fost încălcate de pârâte deoarece clauza contractului colectiv de muncă cu privire la spor este conformă cu legislația în vigoare. Clauza contestată de reclamanți nu contravine dispozițiilor art. 122, art. 123 și art. 142 din Codul muncii, republicat, întrucât aceștia, în perioadele de suspendare a activității de mișcare, nu prestează efectiv muncă în favoarea angajatorului, ci se află la dispoziția acestuia fără a îndeplini nicio sarcină de serviciu, așteptând doar efectiv reluarea activității de mișcare.

Prin **cererea de apel** formulată la data de (...) de către reclamanții (...) s-a solicitat schimbarea sentinței civile nr. (...) din data de (...) pronunțată de Tribunalul Teleorman, în sensul admiterii cererii de chemare în judecată formulată împotriva pârâtelor (...)și, pe cale de consecință, constatarea nulității absolute a prevederilor art. 29 alin. (2) teza I din Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate „C.F.R.” S.A. 2017-2018, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă București sub nr. 146/24.04.2017, precum și obligarea pârâtelor la plata drepturilor bănești cuvenite pentru munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru în perioada 01.06.2015-01.06.2018.

Au arătat apelanții-reclamanți că în mod greșit instanța de fond a respins primul capăt de cerere referitor la constatarea nulității absolute a prevederilor art. 29 alin. (2) teza I din Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate „C.F.R.” S.A. 2017-2018 câtă vreme nu au fost respectate prevederile cu caracter general din art. 132 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, republicată, prevederi care stabilesc marja de negociere a contractelor colective de muncă, care trebuie să se încadreze „în limitele și condițiile prevăzute de lege”. Potrivit dispozițiilor art. 142 din Legea nr. 62/2011, republicată, clauzele contractului colectiv de muncă negociate (în favoarea sau defavoarea salariaților) cu încălcarea art. 132 sunt lovite de nulitate absolută. Reglementările din legea dialogului social se coroborează cu dispozițiile art. 268 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, republicat, conform cărora, în cazul în care se solicită constatarea nulității unor clauze ale contractului colectiv de muncă, cererile în vederea soluționării conflictului de muncă pot fi formulate pe durata existenței contractului.

În acest sens, prin Decizia nr. 17/2016 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept s-a stabilit: „În interpretarea prevederilor art. 138 alin. (3) - (5) și art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, nulitatea unei clauze a contractului colectiv de muncă negociate cu nerespectarea art. 138 alin. (1) - (3) din Legea nr. 62/2011 poate fi cerută de către părțile interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție, respectiv poate fi invocată de către instanță, din oficiu, pe durata existenței contractului colectiv de muncă”.

Întrucât, la data de 31.05.2018, Curtea de Apel Iași a constatat în mod definitiv nulitatea dispozițiilor art. 29 din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unității valabil în perioada 2015-2017, consideră că angajatorul avea obligația, în conformitate cu prevederile art. 142 alin. (4) din Legea nr. 62/2011, republicată, ca până la renegocierea clauzei a cărei nulitate a fost constatată să o înlocuiască cu prevederile mai favorabile cuprinse în lege. Deși angajatorul avea cunoștință de sentința civilă nr. 1825 din data de 16.10.2017 pronunțată de Tribunalul Iași, în dosarul nr. 6360/99/2016, executorie de drept din data de 16.10.2017, și avea posibilitatea să renegocieze sau să elimine din contractul colectiv de muncă încheiat pentru perioada ulterioară 2017-2018 (produce efecte din 24.04.2017), a înțeles să susțină în continuare aplicarea acelorași dispoziții ale art. 29 din contractul colectiv de muncă cu caracter nelegal.

În opinia apelanților-reclamanți, eroarea esențială a instanței de fond este aceea de a considera că dispozițiile art. 29 din Contractul colectiv de muncă pe anii 2017-2018 respectă întocmai prevederile art. 111 din Codul muncii, republicat, referitoare la definiția timpului de muncă. Raționamentul instanței de fond este acela că orele de suspendare a activității de mișcare, deși sunt ore în care salariații nu prestează efectiv sarcinile de serviciu, singura obligație fiind aceea de a fi prezenți la serviciu, reprezintă o componentă a timpului de muncă. Se omite conținutul imperativ al art. 112 alin. (1) din Codul muncii, republicat, în conformitate cu care „pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână”.

În condițiile în care activitatea apelanților-reclamanți se desfășoară într-un program special de 12-24-12-48 ore, instanța de fond a ignorat graficele de lucru și nu a constatat că aceste ore de suspendare a activității de mișcare exced normei de muncă și trebuie privite ca ore suplimentare și plătite ca atare, conform dispozițiilor legale din art. 112, art. 115 și art. 120 din Codul muncii, republicat. Or, nelegalitatea prevederilor art. 29 din Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate „C.F.R.” S.A. 2017-2018 rezidă tocmai în faptul că angajatorul tratează orele de suspendare a activității de mișcare în afara dispozițiilor legale, plătind salariaților care efectuează ore „peste norma lunară” un spor de 70% din salariul de bază. Aplicarea dispozițiilor art. 29 din contractul colectiv de muncă conduce la o situație de fapt în care nu se respectă legislația în vigoare, în sensul că prestarea unor ore de muncă în perioada de suspendare a activității de mișcare, care nu sunt luate în calcul nici în norma de lucru, nici ca ore suplimentare în afara normei de lucru, duce la nerespectarea timpului de repaus, la depășirea limitei legale maxime în care se poate efectua muncă suplimentară.

În concluzie, consideră că în cazul prevederilor art. 29 din Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate „C.F.R.” S.A. 2017-2018 sunt stabilite drepturi și obligații în afara limitelor legale, fiind încălcate în mod flagrant dispozițiile art. 132 din Codul muncii, republicat, ceea ce atrage sancțiunea nulității absolute prevăzută de art. 142 din cod.

În ceea ce privește petitele 2 și 3 ale cererii de chemare în judecată, au arătat apelanții-reclamanți că instanța de fond trebuia să facă aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor art. 111 din Codul muncii, republicat, precum și a Directivei nr. 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, în înțelesul rezultat din jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (Hotărârea din 1 decembrie 2005 în cauza Dellas și alții, Ordonanța din 4 martie 2011 dată în cauza C-14/04 Nicușor Grigore împotriva Regiei Naționale a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București).

Astfel, trebuia să se observe că în noțiunea de timp de lucru în sensul Directivei se include și perioada de timp reglementată de art. 265 din Regulamentul nr. 005/2005 pentru circulația trenurilor și manevra vehiculelor feroviare aprobat prin Ordinul ministrului transporturilor, construcțiilor și turismului nr. 1816/2005, anume suspendarea temporară a activității de mișcare pe unele secții de circulație. Conform ordinului, suspendarea temporară a activității de mișcare pe unele secții de circulație impune prezența fizică a salariatului la locul de muncă, îndeplinirea unor sarcini de serviciu (supravegherea construcțiilor și instalațiilor din zona postului, se răspunde la apelurile telefonice), conform sau în afara fișei postului și obligația de a se afla la dispoziția angajatorului. Pentru această muncă suplimentară se impunea remunerarea conform Codului muncii (spor de 75%, respectiv 100% din salariul de bază), respectiv prevederilor contractuale (spor de 95% din salariul de bază).

Prin **întâmpinarea** formulată la data de (...) de intimata-pârâtă (...), reprezentată prin delegare de competență de către (...), s-a solicitat respingerea apelului ca fiind nefondat.

S-a arătat că art. 29 alin. (2) teza I din Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate „C.F.R.” S.A. 2017-2018 stabilește modalitatea de plată a personalului în perioada cu activitate de mișcare suspendată și în care salariații nu prestează efectiv activitate.

Prin urmare, în mod corect prima instanță a reținut că în privința acestei clauze din contractul colectiv de muncă nu poate fi aplicată sancțiunea nulității absolute pentru că salariaților le revine doar obligația de a se prezenta la serviciu în perioada în care activitatea de mișcare a stației este suspendată, iar pentru îndeplinirea acestei obligații sunt salariați cu 70% din salariul de bază.

Art. 29 alin. (2) teza I din Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate „C.F.R.” S.A. 2017-2018 a fost negociat de către patronat și sindicatele reprezentative din unitate, și inserat în această formă în contractul colectiv de muncă, iar părțile au achiesat prin semnarea lui, fiind respectate dispozițiile art. 37 din Codul muncii, republicat, dar și art. 132 din Legea nr. 62/2011, republicată.

S-a învederat că instanța fondului nu a reținut susținerile apelanților-reclamanți pentru primul capăt al cererii, motivat de faptul că, potrivit dispozițiilor art. 229 alin. (4) din Codul muncii, republicat, contractele colective de muncă încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților, iar conform dispozițiilor art. 148 din Legea nr. 62/2011, republicată, executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

De asemenea, s-a menționat că, în funcție de specificul activității, există locuri de muncă unde trebuie asigurată permanența activității pe parcursul a 24 de ore. Astfel, durata zilnică a timpului de muncă a unui salariat la un asemenea loc de muncă poate fi mai mică sau mai mare de 8 ore, în acord cu dispozițiile art. 115 alin. (1) din Codul muncii, republicat. În cazul personalului turant în care se include și personalul din cadrul secțiilor de circulație, timpul de muncă este de 12 ore, iar măsura de suspendare temporară a activității de mișcare a fost instituită, în conformitate cu dispozițiile art. 265 din Regulamentul pentru circulația trenurilor și manevra vehiculelor feroviare nr. 005/2005, ținând cont de faptul că secțiile respective au trafic redus.

În ceea ce privește capetele de cerere având ca obiect plata drepturilor salariale, a arătat intimata-pârâtă că a îndeplinit obligația de plată a sporului de 70% din salariul de bază pentru perioada de timp în care apelanții-reclamanți au asigurat prezența la stația cu activitate de mișcare suspendată, iar plata sporurilor pretinse nu poate fi dispusă câtă vreme se cuvine pentru munca suplimentară efectiv prestată, or, salariații nu au prestat nicio activitate care le revine prin contractul individual de muncă și fișa postului.

Apelanții-reclamanți nu au formulat **răspuns la întâmpinare**.

La termenul de judecată din data de (...), în temeiul art. 412 alin. (1) pct. 1 din Codul de procedură civilă, Curtea a introdus în cauză, în calitate procesuală de apelante-reclamante, pe moștenitoarele defunctului (...), respectiv soția supraviețuitoare (...) și fiica (...), conform certificatului de moștenitor nr. 159/22.07.2019 eliberat de notarul public Morcov Tamara.

2. Problema de drept pentru a cărei dezlegare se solicită Înaltei Curți de Casație și Justiție pronunțarea unei hotărâri prealabile și punctul de vedere al părților

La termenul de judecată din data de (...), Curtea de Apel București a pus în discuția părților utilizarea mecanismului de unificare a practicii judiciare prevăzut de art. 519 din Codul de procedură civilă, în sensul de a se solicita instanței supreme pronunțarea unei hotărâri prealabile asupra problemei de drept vizând interpretarea sintagmei „la cererea părții interesate” utilizate de legiuitor în art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, republicată, atunci când reglementează nulitatea clauzelor contractului colectiv de muncă, lămurirea problemei de drept fiind necesară în contextul în care în cauza de față s-a formulat un astfel de petit, iar litigii similare au fost soluționate diferit la nivelul Curții de Apel București și al instanțelor judecătorești din țară.

În *opinia apelanților-reclamanți*, exprimată prin notele scrise din data de 23.10.2019, sesizarea nu este necesară și utilă în condițiile în care problema de drept referitoare la sintagma „la cererea părții interesate” din art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, republicată, nu reprezintă o veritabilă chestiune de drept, nu există necesitatea reală a unificării jurisprudenței, în

sensul constatării nulității unei dispoziții contractuale și nu s-a indicat în mod concret care sunt neclaritățile care împiedică aplicarea acestor dispoziții legale.

Consideră apelanții-reclamanți că nu există modalități diferite de interpretare a legii, deoarece instanțele de fond și de apel au aplicat unitar prevederile art. 55 din Codul de procedură civilă, care definesc noțiunea de părți în procesul civil, fie persoane fizice (salariați care sunt membri de sindicat), fie persoane juridice (sindicate) care au un litigiu cu privire la un drept subiectiv civil. Norma în discuție este completă fiind acoperite toate situațiile *de facto*, astfel că nulitatea absolută prevăzută de art. 1247 din Codul civil este aplicabilă. Acest din urmă text de lege din Codul civil arată că nulitatea absolută poate fi invocată de orice persoană interesată, după criteriul naturii de ordin general a interesului ocrotit prin norma juridică încălcată. În cazul de față, contractul colectiv de muncă produce efecte față de salariații (.....), membri ai tuturor organizațiilor sindicale. Interesul ocrotit printr-o dispoziție a unui contract colectiv de muncă este de ordin general, fiind opozabil și aplicabil tuturor părților semnatare sau salariaților reprezentați de organizațiile sindicale. Această nulitate absolută a actului civil poate fi invocată de orice persoană interesată, inclusiv instanța de judecată, iar regulile aplicabile în legislația civilă sunt aplicabile și în dreptul comun al muncii, prin efectul dispozițiilor art. 278 alin. (1) din Codul muncii, republicat.

Au mai arătat apelanții-reclamanți că instanțele de apel s-au pronunțat în mod unitar cu privire la constatarea nulității dispozițiilor art. 29 din contractele colective de muncă încheiate la nivelul unității pentru anii 2015-2017 și pentru anul 2017-2018. În acest sens, a fost indicată decizia civilă nr. (...) din data de (...) pronunțată de Curtea de Apel Iași, în dosarul nr. (...), decizia civilă nr. (...) din data de (...) pronunțată de Curtea de Apel Suceava, în dosarul nr. (...), precum și jurisprudența Curții de Apel București în materie (decizia civilă nr. (...) din data de (...) pronunțată în dosarul nr. (...), decizia civilă nr. (...) din data de (...) pronunțată în dosarul nr. (...), decizia civilă nr. (...) din data de (...) pronunțată în dosarul nr. (...)).

Sub aspectul condițiilor de admisibilitate a sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție în procedura prevăzută de art. 521 din Codul de procedură civilă, consideră apelanții-reclamanți că nu este îndeplinită condiția ca chestiunea de drept a cărei lămurire se cere să fie determinantă pentru soluționarea cauzei pe fond și nici condiția ca această chestiune de drept să fie nouă.

În *opinia intimătei-pârâte* (...), reprezentată de (...), exprimată prin punctul de vedere din data de (...), sesizarea este admisibilă, potrivit dispozițiilor art. 519 din Codul de procedură civilă. S-a apreciat că această chestiune de drept este nouă, în sensul că asupra sa Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

2. Punctul de vedere al instanței de apel. Jurisprudența divergentă

Curtea de Apel București consideră admisibilă sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu pronunțarea unei hotărâri prealabile, fiind îndeplinite condițiile impuse de art. 519 din Codul de procedură civilă. Astfel, problema de drept vizează modul de interpretare a dispozițiilor 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, republicată, din perspectiva persoanelor care pot cere constatarea nulității unui contract colectiv de muncă.

La art. 142 din Legea nr. 62/2011, republicată, se prevede: „(1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 132 sunt lovite de nulitate. (2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, *la cererea părții interesate*, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție. (3) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, părțile pot conveni renegocierea acestora. (4) Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz”.

Așadar, în contextul existenței mai multor conflicte individuale de muncă purtate între salariați și angajatorul companie națională, conflicte în care se pretinde constatarea nulității absolute a clauzei cuprinse în art. 29 alin. (2) teza I din Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate „C.F.R.” S.A. 2017-2018, se impune găsirea unui răspuns la întrebarea dacă în sfera „părții interesate” care poate cere constatarea nulității clauzei respective se include fiecare salariat din unitatea respectivă sau un astfel de înțeles poate fi atribuit numai părților care au semnat contractul și care au calitatea de parteneri sociali în cadrul dialogului social din unitate (patronat și sindicate reprezentative).

O astfel de problemă de drept este nouă, în sensul că jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție nu a oferit o soluție punctuală prin decizie de speță și nici o soluție de principiu, nefiind identificată nicio hotărâre prealabilă asupra modului de interpretare a sintagmei „la cererea părții interesate” din cuprinsul art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, republicată. De asemenea, problema de drept nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, după cum rezultă din evidențele publice ale instanței supreme cu privire la acest mecanism de unificare a practicii judiciare.

Problema de drept în discuție a fost soluționată diferit de instanțele de judecată.

Astfel, într-o opinie exprimată în sentința civilă nr. (...) din data de (...) pronunțată de Tribunalul Iași, în dosarul nr. (...), s-a constatat nulitatea absolută a clauzei din art. 29 alin. (2) teza I din Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate „C.F.R.” S.A. 2015-2017 (având conținut identic în contractul colectiv de muncă pe anul 2017-2018), iar soluția pe acest capăt de cerere a rămas definitivă prin decizia civilă nr. (...) din data de (...) pronunțată de Curtea de Apel Iași.

Această cerere de chemare în judecată a fost formulată de reclamantul Sindicatul Trafic 2009, în numele mai multor salariați care sunt membri ai sindicatului, împotriva pârâtului angajator (...). Aspectele referitoare la calitatea procesuală activă în cererea de constatare a nulității clauzei nu au fost analizate de instanță, însă litigiul a fost considerat conflict individual de muncă și soluționat ca atare

În a doua opinie, exprimată prin sentința civilă nr. (...) din data de (...) pronunțată de Tribunalul Suceava în dosarul nr. (...), a fost analizat din oficiu cadrul procesual în care se poate judeca acțiunea în constatarea nulității clauzei art. 29 alin. (2) teza I din Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate „C.F.R.” S.A. 2017-2018, în condițiile în care cererea de chemare în judecată a fost formulată colectiv de mai mulți salariați, în calitate de reclamânți, împotriva angajatorului pârât (...). Instanța de fond a făcut aplicarea dispozițiilor art. 22 alin. (3) coroborat cu art. 78 alin. (2) din Codul de procedură civilă și a introdus forțat în proces organizațiile sindicale care au semnat contractul colectiv de muncă (Federația Națională „Drum de Fier”, Federația Națională Feroviară „Mișcare-Comercial”, Alianța Federațiilor Tehnice Feroviare). S-a apreciat că aceste organizații sindicale trebuie să participe în proces, fiind cele care au negociat clauzele contractului colectiv de muncă în calitate de partener al dialogului social în sensul Legii nr. 62/2011. Prin această sentință s-a constatat nulitatea clauzei art. 29 alin. (2) teza I din Contractul colectiv de muncă pe anul 2017-2018, fiind admisă cererea salariaților reclamânți în contradictoriu cu pârâta (...) și organizațiile sindicale reprezentative, în calitate de pârâte. Soluția, în aceste limite, a rămas definitivă prin decizia civilă nr. (...) din data de (...) pronunțată de Curtea de Apel Suceava.

În a treia opinie, exprimată prin decizia civilă nr. (...) din data de (...) pronunțată de Curtea de Apel București în dosarul nr. (...), s-a constatat nulitatea absolută a clauzei art. 29 alin. (2) teza I din Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate „C.F.R.” S.A. 2017-2018, în litigiul de muncă în care părți au fost mai mulți salariați, în calitate de reclamânți, și angajatorul companie națională, în calitate de pârât.

În a patra opinie, exprimată prin decizia civilă nr. (...) din data de (...) pronunțată de Curtea de Apel București în dosarul nr. (...), a fost respins definitiv ca fiind neîntemeiat capătul de cerere având ca obiect constatarea nulității absolute a clauzei art. 29 alin. (2) teza I din Contractul colectiv de muncă la nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate „C.F.R.” S.A. 2017-2018, în litigiul de muncă în care părți au fost mai mulți salariați, în calitate de reclamanți, și angajatorul companie națională, în calitate de pârât. S-a arătat în considerentele deciziei de apel că „pentru a se constata nesocotirea unor dispoziții legale imperative cu ocazia încheierii unui contract colectiv de muncă, cadrul procesual trebuie să cuprindă toți partenerii sociali (stabiliți conform art. 134 din Legea nr. 62/2011) pentru ca efectele să se producă *erga omnes*. În situația în care partenerii sociali care au încheiat un contract colectiv de muncă nu sunt atrași în litigiul în care se solicită constatarea nulității unei clauze convenționale în conformitate cu art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, nu se poate constata nulitatea, dar clauza va fi lipsită de efecte juridice cu caracter relativ”.

În ceea ce privește punctul de vedere al completului de judecată asupra problemei de drept a cărei lămurire se solicită, Curtea de Apel București consideră că acțiunea în nulitatea clauzelor contractului colectiv de muncă este rezervată numai partenerilor sociali care au participat la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă, aceștia îndeplinind condiția de „parte interesată” în sensul art. 142 alin. (2) din Legea nr. 62/2011, republicată, fără ca salariații *ut singuli* să poată demara un conflict individual de muncă cu un astfel de obiect.

Argumente în acest sens sunt, pe de o parte, faptul că art. 142 este plasat în Legea nr. 62/2011 în capitolul V „Încheierea contractelor colective de muncă” din Titlul VII „Negocierile colective de muncă”. Or, la art. 134 din același titlu, inclus în capitolul III „Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă”, se prevede că părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorul sau organizațiile patronale și angajații, prin organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative. Prin urmare, numai organizațiile sindicale au calitate de partener social care poate conveni cu patronatul drepturi și obligații în numele salariaților. În condițiile în care contractul colectiv de muncă încheiat cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților, iar clauzele contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații din unitate, prin Legea dialogului social nr. 62/2011 s-a prevăzut că sindicatul poate participa la negocierea colectivă numai dacă îndeplinește condiția de reprezentativitate.

Pe de altă parte, se observă că nulitatea clauzelor cuprinse în contractul colectiv de muncă este reglementată în art. 142 din Legea nr. 62/2011, republicată, ca sancțiune pentru cazul negocierii unui contract colectiv de muncă cu încălcarea prevederilor art. 132 din aceeași lege. Așadar, nulitatea se raportează la ipoteza în care prin contractul colectiv de muncă se stabilesc pentru ambele părți (patronat și sindicate) drepturi și obligații cu nesocotirea limitelor și condițiilor prevăzute de lege, precum și la ipoteza în care nu se respectă caracterul minimal al drepturilor salariaților prevăzut prin lege sau nivelul minim al drepturilor salariaților stabilit prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

În cazul în care instanța de judecată declară nulitatea clauzei contractului colectiv de muncă, remediul prevăzut de legiuitor în art. 142 alin. (3) din Legea nr. 62/2011, republicată, este posibilitatea ca „părțile” să convină renegocierea clauzei respective. Or, dacă părțile care renegociază clauza din contractul colectiv de muncă sunt, în mod evident, părțile care au negociat inițial contractul colectiv de muncă, se impune concluzia că „parte interesată” care poate cere instanței de judecată constatarea nulității este fie patronatul, fie organizația sindicală reprezentativă.

Salariații nu pot pretinde, în cadrul unor conflicte individuale de muncă, să se constate nulitatea unor clauze ale contractelor colectiv de muncă pe temeiul art. 142 din Legea nr. 62/2011 pentru că sancțiunea nulității nu poate avea efect relativ numai între părțile litigiului (salariații în nume personal și angajatorul său), iar pentru ceilalți salariați clauza că continue să producă efecte

juridice. Respingerea cererii pentru lipsa calității procesuale active nu poate fi considerată ca aducând atingere dreptului salariatului de acces la justiție în sensul art. 6 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

În acest sens, este de amintit Decizia de inadmisibilitate din 3 decembrie 2013 din *cauza Marinel Costuț împotriva României*, prin care Curtea Europeană a Drepturilor Omului a constatat neîncălcarea de statul român a prevederilor art.6 din Convenție, în ce privește dreptul de acces la o instanță în cazul respingerii, pentru lipsa calității procesuale active, a unui acțiuni formulate de un angajat, prin care se contestau în mod direct în instanță prevederile unui contract colectiv de muncă. În considerentele acestei decizii s-a reiterat faptul că dreptul la o instanță nu este unul absolut, ci presupune limitări permise în mod implicit, inclusiv privind admisibilitatea unei căi de atac, care necesită, prin însăși natura sa, o reglementare din partea statului, care are în această privință o anumită marjă de apreciere. Aceste limitări nu restrâng accesul deschis unui justițiabil într-o asemenea manieră încât să fie afectată esența dreptului de acces la un tribunal. Ele trebuie să urmărească un scop legitim și să existe proporționalitate între scopul urmărit și mijloacele utilizate. Curtea a constatat că ingerința era conformă cu prevederile Legii nr.130/1996 și ale Codului civil, astfel cum erau interpretate de instanțele judecătorești naționale, care permiteau doar părților semnatare să conteste clauzele contractelor colective de muncă.

În ceea ce privește scopul acestei limitări, Curtea a reiterat faptul că dreptul la negocieri colective cu angajatorul este unul dintre elementele esențiale ale dreptului unui angajat de a constitui și de a se afilia la sindicate, pentru apărarea intereselor sale, astfel cum este prevăzut în art. 11 din Convenție. Pentru sindicate, negocierea colectivă și încheierea de contracte colective sunt mijloace esențiale pentru a promova și proteja interesele membrilor lor (Demir și Baykara c. Turciei [MC], nr.34503/97, par.154 și 157).

În acest context, Curtea a considerat că, în cazul în care acordurile colective între partenerii sociali ar putea fi contestate în instanțele de judecată de către angajați, în mod individual și, prin urmare, să devină astfel inaplicabile, unul dintre elementele inerente ale dreptului de a se angaja în activități sindicale, garantat prin art. 11 din Convenție, ar putea fi mult restrâns sau golit de conținutul său.

În cele din urmă, în ceea ce privește proporționalitatea restrângerii dreptului de acces la o instanță, Curtea a reținut că reclamantul nu era lipsit de orice posibilitate de a-și apăra pe cale judiciară drepturile sale patrimoniale. În această privință, Curtea a observat că, în temeiul art. 281 și următoarele din Codul muncii, reclamantul avea posibilitatea de a introduce o acțiune împotriva angajatorului său, prin care să conteste clauzele contractului individual de muncă, ce ar fi fost, în opinia sa, contrare contractului colectiv de muncă la nivel național. Cu toate acestea, reclamantul a ales să conteste în mod direct contractul colectiv, expunându-se riscului ca acțiunea sa să fie respinsă, fără examinarea fondului.

Opinia instanței de apel este susținută, cu titlu de jurisprudență, de decizia civilă nr. (...) din data de (...) pronunțată de Curtea de Apel București, în dosarul nr. (...).

Pentru aceste motive, în vederea lămurii înțelesului sintagmei „la cererea părții interesate” din art. 142 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, se impune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile.

DISPUNE:

În baza art. 519 din Codul de procedură civilă sesizează Înalta Curte de Casație și Justiție cu cererea de pronunțare a unei hotărâri prealabile asupra problemei de drept vizând interpretarea sintagmei „la cererea părții interesate” din art. 142 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, respectiv dacă se referă numai la părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă sau dacă oricare salariat poate cere constatarea nulității în nume personal.

Suspendă judecata apelului declarat de apelanții-reclamați (...) toți cu domiciliul procesual ales la (...), împotriva sentinței civile nr. (...) din data de (...) pronunțată de Tribunalul Teleorman – Secția conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal, în dosarul nr. (...), în contradictoriu cu întimatele-pârâte (...), înregistrată la registrul comerțului sub nr. (...), CF (...), cu sediul în municipiul (...) și (...), înregistrată la registrul comerțului sub nr. (...), CUI (...), cu sediul în municipiul (...), până la pronunțarea hotărârii prealabile.

Pronunțată azi, 11.11.2019, prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Președinte,
(.....)

Judecător,
(.....)

Grefier,
(.....)

Red./tehn. (...)