

R O M Â N I A

CURTEA DE APEL IAȘI
SECȚIA LITIGII DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

Dosar nr. ---

ÎNCHEIERE

Ședința publică de la ---

Completul compus din:

PREȘEDINTE ---

Judecător ----

Grefier ---

Pe rol judecarea cauzei civile privind apelul declarat de reclamanta --- împotriva sentinței civile nr. --- pronunțată de Tribunalul ---, în dosarul nr. ---, având ca obiect acțiune constatare nelegalitate grevă, în contradictoriu cu intimatul ---.

La apelul nominal făcut în ședința publică se prezintă pentru apelantă, consilier juridic ---, lipsă fiind reprezentantul intimatului.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier în sensul celor consemnate mai sus cu privire la obiectul cauzei, prezența părților și a modului de îndeplinire a procedurii de citare, faptul că dosarul se află la al doilea termen de judecată după parcurgerea procedurii prealabile prevăzută de Codul de procedură civilă. La termenul anterior cauza s-a amânat pentru ca părțile să-și exprime un punct de vedere cu privire la oportunitatea sesizării ICCJ - completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept cu întrebarea „, dacă în interpretarea disp. art. 198 și art. 200 din legea nr. 62/2011 acțiunea angajatorului în constatarea nelegalității grevei este inadmisibilă dacă a fost introdusă după momentul începerii grevei?” având în vedere și minuta întâlnirii de la Cluj, de unificare a practicii judiciare a președinților de secție pentru cauze privind conflictele de muncă din 18-19 aprilie 2019. La data de 03.03.2020, apelantul a depus la dosar punct de vedere astfel cum s-a solicitat de către instanță.

S-au verificat actele și lucrările dosarului, după care:

Președintele completului dispune rectificarea încheierii de ședință de la termenul anterior, în sensul că sesizarea viza : dacă în interpretarea disp. art. 198 și art. 200 din Legea nr. 62/2011 acțiunea angajatorului în constatarea nelegalității grevei este inadmisibilă dacă a fost introdusă după momentul încetării grevei și nu începerii grevei cum în mod eronat s-a consemnat.

Acordă cuvântul cu privire la oportunitatea sesizării ICCJ cu privire la necesitatea interpretării disp. art. 198 și art. 200 din Legea nr. 62/2011.

Consilier juridic ----, având cuvântul, apreciază oportună sesizarea ICCJ, având în vedere faptul că, art. 198-200 din Legea nr. 62/2011 reglementează situația grevei generale. Apreciază că ar fi trebuit ca instanța de fond să meargă pe procedura prevăzută la art. 257-267 din Codul Muncii, pentru că este un conflict de muncă, această acțiune a avut loc prin încetarea lucrului, iar apelanta nu a cerut instanței de fond să pronunțe o hotărâre pe încetarea grevei, pentru că ea încetează prin efectul legii.

S-a arătat și la instanța de fond că greva ar fi putut să înceapă legal, s-ar fi putut desfășura legal, însă, supune discuției ipoteza în care greva ar fi durat 3 ore. Oricum ar fi fost, apelanta nu ar fi putut să formuleze o acțiune în fața instanței decât după terminarea grevei, ori, îngrădirea accesului la justiție încalcă atât procedura civilă cât și Constituția, și,

consideră că pentru a putea solicita despăgubiri, instanța trebuie să pronunțe o soluție prin care să arate că aceasta a fost ilegală.

Apreciază apelanta că a dovedit în instanță faptul că intimatul nu a depus tabelul, nu a depus lista cu salariații, nu a asigurat o treime din activitatea de transport, și, prin toate aceste demersuri a încălcat legislația în vigoare, și prin urmare, apelanta a fost în drept să formuleze această acțiune, chiar dacă după încetarea grevei.

Mai mult decât atât, greva s-a desfășurat în intervalul orar 6-8 dimineața și orice ar fi făcut apelanta acțiunea ar fi ajuns în instanță după terminarea grevei.

Consideră că i s-a încălcat apelantei un drept de a formula p acțiune în instanță și din acest punct de vedere apreciază că Legea nr. 62/2011 nu reglementează greva de avertisment. Legea recunoaște angajatorului, dreptul de a se adresa instanței de judecată, ori de câte ori apreciază ca greva salariaților a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii, dar nu este prevăzută și situația grevei de avertisment care este tot o încetare voluntară a lucrului și care este făcută cu încălcarea legii, aducând prejudicii.

Dacă instanța de fond ar fi acceptat proba cu martori, și probatoriul solicitat, ar fi constatat că salariații au luat acele mijloace de transport, le-at folosit în interes personal, pentru a nu le permite salariaților care nu participau la grevă nu asigure o treime din activitatea de transport obligatorie.

Instanța, potrivit disp. art. 520 Cod procedură civilă, rămâne în pronunțare pe oportunitatea sesizării ICCJ cu privire la necesitatea interpretării disp. art. 198 și art. 200 din Legea nr. 62/2011.

INSTANȚA

Din lipsă de timp pentru deliberare, în temeiul dispozițiilor art.396 alin.1 Cod procedură civilă,

PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE

Amână pronunțarea în cauză la data de 09.06.2020, cu punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

Pronunțată în ședința publică de la 26 Mai 2020

Președinte,

Judecător,

Grefier,

R O M Â N I A

CURTEA DE APEL IAȘI
SECȚIA LITIGII DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

Dosar nr. --

ÎNCHEIERE

Ședința publică de la 09 Iunie 2020

Completul compus din:

PREȘEDINTE --

Judecător --

Grefier --

Pe rol pronunțarea asupra cauzei civile privind apelul declarat de reclamanta --- împotriva sentinței civile nr. --- pronunțată de Tribunalul -- în dosarul nr. --, având ca obiect acțiune constatare nelegalitate grevă, în contradictoriu cu intimatul --.

La apelul nominal făcut în ședință publică au lipsit părțile.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier, din care rezultă că dezbaterile asupra oportunității sesizării ICCJ cu privire la necesitatea interpretării disp. art. 198 și art. 200 din Legea nr. 62/2011, au avut loc în ședința publică din data de --, susținerile și concluziile părților prezente fiind consemnate în încheierea de ședință din acea zi.

Din lipsă de timp pentru deliberare, pronunțarea a fost amânată pentru azi, 09.06.2020, când:

INSTANȚA

Analizând lucrările dosarului

I. Constată admisibilitatea sesizării, în conformitate cu prevederile art. 519 Cod procedură civilă, motivat de faptul că *de lămurirea chestiunii prealabile referitoare la interpretarea disp. art. 198 și art. 200 din Legea nr. 62/2011 cu referire la art.35 C. pr.civ* - în sensul aprecierii dacă acțiunea angajatorului în constatarea nelegalității grevei, în speță a grevei de avertisment, este inadmisibilă atunci când a fost introdusă după momentul încetării grevei - depinde soluționarea apelului având în vedere considerentele hotărârii fondului și motivele căii de atac exercitate în cauză.

1.Problema de drept enunțată este nouă, deoarece, prin consultarea jurisprudenței, s-a constatat că asupra acestei probleme Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat printr-o altă hotărâre, astfel cum rezultă din studierea site-ului www.scj.ro.

Prioritar, trebuie subliniat că aspectele ce fac obiectul sesizării sunt, în sensul art.519 alin.1 N.c.pr.civ, chestiuni de drept, solicitându-se Înaltei Curți de Casație și Justiție statuarea asupra modalității de interpretare și aplicare a unor texte legale, în vigoare, asupra cărora instanța supremă nu a statuat, așa cum rezultă din jurisprudența sa.

Relativ la condiția noutății, în jurisprudența sa, Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat că „Noutatea unei chestiuni de drept poate fi generată nu numai de un act normativ recent intrat în vigoare, care are un potențial mai mare de a conține probleme noi de drept, susceptibile să creeze practică neunitară, ci și de o reglementare mai veche, cu condiția însă ca instanța să fie chemată să se pronunțe asupra respectivei probleme de drept pentru prima dată.”(Decizie nr.14/2015 din 08/06/2015, Dosar nr. 1.186/1/2015, Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 736 din 01/10/2015)

„(...) condiția noutății trebuie privită, în contextul legiferării sale, ca unul dintre elementele de diferențiere între cele două mecanisme de unificare a practicii: dacă recursul în interesul legii are menirea de a înlătura o practică neunitară deja intervenită în rândul instanțelor judecătorești (control a posteriori), hotărârea preliminară are ca scop preîntâmpinarea apariției unei astfel de practici (control a priori). (...) ” (Decizie nr. 3/2015 din 19/01/2015, Dosar nr. 14/1/2014/HP/C, Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 229 din 03/04/2015)

Deși aplicarea îndelungată a Legii nr. 62/2011 ar conduce aparent la excluderea necesității interpretării unui text din cuprinsul acesteia, prin mecanismul hotărârii prealabile, totuși, în raport de clarificările jurisdicționale ale Înaltei Curți de Casație și Justiție, anterior indicate, se apreciază că această condiție este întrunită în raport tocmai de necesitatea de unificare, pe cale interpretativă, a aplicării unor instituții fundamentale în materia conflictelor colective de muncă, dar și de a preîntâmpina consacrarea unei opinii judiciare, care deși majoritară, interferează în mod vădit cu dreptul de acces la o instanță, consacrat de art.6 C.pr.civ.

Astfel, chestiunea noutății este abordată în jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție ca reper distinctiv de operare a diferențierii dintre cele două instituții instituite legal pentru asigurarea unei practici unitare –hotărârea preliminară, respectiv recursul în interesul legii. Or, recursul în interesul legii, ca mecanism de unificare *a posteriori* poate interveni, doar în condițiile unei practici constante neunitare a instanțelor judecătorești într-o anumită chestiune de drept. În aceste condiții, cerința noutății în privința chestiunii de drept supusă analizei, trebuie raportată, așa cum rezultă din jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție, nu în sensul comun al termenului, ci în antiteză cu consolidarea unei practici judiciare în aplicarea unui text legal. De aceea, inclusiv în cazul schimbării opticii instanțelor în abordarea unei chestiuni litigioase, fără a se cristaliza o practică neunitară, trebuie apreciată ca fiind întrunită condiția implicită reținută în aplicarea dispozițiilor art.520 C.pr.civ. Altfel, aplicarea distinctă a unor norme legale nu și-ar găsi remediu procesual, întrucât pe de o parte, procedura hotărârii prealabile nu ar fi incidentă lipsind cerința noutății, iar recursul în interesul legii nu ar fi admisibil în lipsa unei practici neunitare, de o anumită pondere, consfințită prin hotărâri judecătorești definitive contrare.

Totodată, Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut că „deși nu este menționată *expressis verbis* ca o condiție de admisibilitate pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile, este necesar ca sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție să aibă drept obiect o problemă de drept care necesită cu pregnanță a fi lămurită și care prezintă o dificultate suficient de mare, în măsură să reclame intervenția instanței supreme, în scopul înlăturării oricărei incertitudini care ar putea plana asupra securității raporturilor juridice deduse judecății.” (Decizie nr. 3/2015 din 19/01/2015, Dosar nr. 14/1/2014/HP/C, publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 229 din 03/04/2015)

În aceasta privință, se apreciază că în condițiile în care sesizarea vizează statuarea asupra condițiilor de exercițiu a unei acțiuni specifice judiciare din materia conflictelor colective de muncă, aceasta prezintă o importanță deosebită, prin consecințele pe care le generează, nu numai în planul respectării drepturilor esențiale, dar și în planul substanțial al raporturilor dintre partenerii sociali.

În consecință, față de considerentele expuse, se apreciază că, în speță, condițiile sesizării în temeiul art.519 C.r.civ sunt suficient de bine caracterizate și permit declararea ca admisibilă a sesizării, rămânând în competența Înaltei Curți de Casație și Justiție decizia în acest sens.

2.problema de drept nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, conform evidențelor Înaltei Curți de Casație și Justiție, consultate astăzi, 09.06.2020.

II. Expunerea succintă a procesului :

Prin acțiunea formulată, societatea T a solicitat instanței declararea ca nelegală a grevei de avertisment declanșată în data de -- de Sindicatul și obligarea părâtului la acoperirea prejudiciului cauzat ca urmare a grevei în cuantum de -- lei.

După expunerea legislației incidente, prima instanța a reținut că prin adresa nr. --- , înregistrată la societatea reclamantă sub nr. -- existentă în copie la fila -- dosar, -- pârât informează conducerea acesteia de declanșarea în data de --, între orele -- a unei greve de avertisment. Negăsirea unor soluții pentru revendicările formulate de sindicat a reprezentat unul din motivele care a stat la baza declanșării acestei greve.

Instanța a reținut că greva poate fi declarată numai dacă în prealabil au fost epuizate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de lege, a concilierii, respectiv după desfășurarea grevei de avertisment și dacă momentul declanșării acesteia a fost adus la cunoștință angajatorilor de către organizatori cu cel puțin două zile lucrătoare înainte.(...)

Așa cum se menționează la art. 185 din Legea nr. 62/2011, greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, dacă se face cu încetarea lucrului, și trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu minimum două zile lucrătoare greva propriu-zisă.

Potrivit prevederilor legale, greva poate înceta în următoarele situații: în cazul în care o parte din greviști renunță la grevă, în cazul în care părțile ajung la un acord, când instanța competentă hotărăște încetarea grevei ca fiind ilegală, precum și în cazul în care conflictul de interese este soluționat prin hotărârea comisiei de arbitraj.

Odată investit cu o acțiune de constatare a nelegalității unei greve, tribunalul este chemat să verifice momentul la care aceasta a fost declanșată.

Față de prevederile art.198 din Legea nr. 62/2011, instanța constată că angajatorul poate sesiza instanța cu o acțiune în constatarea nelegalității unei greve în două situații: atunci când a luat la cunoștință de intenția sindicatului de a declanșa greva și al doilea moment ar fi în timpul derulării acesteia. Finalitatea formulării unei astfel de acțiuni constă tocmai în încetarea grevei.

Pentru a se putea verifica condițiile de legalitate a declarării grevei, organizatorii grevei au obligația de a notifica conducerea unității forma grevei respective.

Tribunalul constată că reclamanta -- avea cunoștință de intenția --- pârât de a declanșa greva de avertisment încă din data de --.

Prin adresa nr. -- , în copie la fila nr. -- din dosar trimisă de -- către Consiliul de Administrație și Directorului general li se aduce la cunoștință ambilor, hotărârea --- pârât „ca unică formă de protest” de intrare în grevă, fiind înaintat totodată și tabelul nominal cu salariații care vor participa la grevă de avertisment din data de -- .

Societatea reclamantă avea posibilitatea sesizării instanței cu nelegalitatea grevei de la data luării la cunoștință de hotărârea de a se declanșa greva și până la momentul încetării acesteia și doar în situația prevăzută de articolul 201 alin. 2 din Legea nr. 62/2011, putea pretinde despăgubiri de la organizatorii grevei sau de la participanții la greva ilegală. Astfel, potrivit articolului menționat, „În cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanța la cererea celor interesați, poate obliga organizatorii grevei și angajații participanți la greva ilegală la plata despăgubirilor.” Or, la data sesizării instanței -14.10.2019, greva era demult terminată.

Ilegalitatea grevei poate fi constatată de către instanță de la debut, de la adoptarea hotărârii de declarare a ei, fie din momentul în care a dobândit acest caracter sau ulterior în timpul derulării și continuată cu nerespectarea prevederilor legale.

Potrivit art. 193 alin. 1 din Legea nr. 62/2011, organizatorii grevei împreună cu conducerea unității au obligația ca pe durata acesteia să protejeze bunurile angajatorului și să asigure funcționarea continuă a utilajelor și instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor. Modalitățile concrete prin care organizatorii grevei și conducerea unității se înțeleg să aducă la îndeplinire prevederile de mai sus rămân în exclusivitate la aprecierea lor. Numai în caz de neînțelegere, soluția va fi dată de către instanță.

Neîndeplinirea obligației legale menționate sau îndeplinirea ei defectuoasă, constituie cauză de nelegalitate atât pentru declararea grevei, întrucât aceasta nu poate începe înainte de stabilirea măsurilor respective cât și pentru desfășurarea ei. În această situație, conducerea unității are posibilitatea de a solicita instanței încetarea grevei și obligarea organizatorilor la plata de despăgubiri pentru recuperarea prejudiciului ce i s-a produs.

În literatura juridică de specialitate se arată că „acțiunea în daune a societății poate fi formulată împreună cu acțiunea principală de anulare a grevei, dar și separat după ce s-a pronunțat hotărârea de constatare a nelegalității grevei.”

Caracterul de celeritate a acțiunilor care au ca obiect încetarea grevei este dat tocmai de reglementarea acesteia printr-o lege specială, respectiv de dispozițiile Legea nr. 62/2011.

Reține instanța, de asemenea, că singura soluție pe care o poate pronunța atunci când este sesizată cu o acțiune în constatarea ilegalității grevei, întemeiată pe dispozițiile art. 198 din Legea nr. 62/2011, astfel cum rezultă din textul de lege, este încetarea grevei și obligarea la despăgubiri.

Or, la data formulării cererii de față, 14.10.2019, greva era încetată.

Față de cele expuse, instanța a respins cererea formulată de reclamanta --- ca neîntemeiată, în prezenta speță nefiind aplicabile dispozițiile art. 198 din Codul muncii.”

În cauză a formulat opinie separată asistentul judiciar R.D.G., opinie în sensul că acțiunea formulată de reclamanta -- în contradictoriu cu pârâtul --, având ca obiect acțiune în constatarea nelegalității grevei ar fi trebuit soluționată în sensul admiterii acțiunii pentru următoarele considerente:

Dreptul la grevă este un drept fundamental al salariaților prin care sunt apărute interesele economice și sociale, fiind prevăzut în Constituția României la art. 43 alin. 1 care stipulează că „Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale”; acest text a fost preluat și de Codul Muncii prin art. 233, legea fiind cea care stabilește condițiile și limitele exercitării acestui drept.(...)

Dreptul la grevă se exercită în limitele legale, doar cu scopul de apărare a intereselor profesionale, economice și sociale ale angajaților, orice alt scop fiind ilegal.

Greva se declanșează, cu acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor organizațiilor sindicale (art. 183 alin. 1 din Legea 62/2011) în situația în care angajatorul refuză începerea negocierilor unui contract sau acord colectiv de muncă, dacă nu este încheiat un contract sau dacă cel anterior a încetat, în situația în care negocierea este obligatorie și unitatea are peste 20 de angajați, iar în lipsa acesteia prin solicitare scrisă de începere a negocierii din partea organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, dacă angajatorul nu acceptă revendicările formulate de angajați sau dacă părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

Astfel dreptul la grevă se exercită în mod colectiv, chiar dacă acest drept aparține fiecărui lucrător în parte, iar declararea grevei intervine după ce a fost epuizată procedura prealabilă obligatorie, fiind considerată ultima soluție. Cu toate acestea dreptului la grevă este limitat legal pentru a se asigura starea normală de sănătate a populației, bunul mers al activităților economico - sociale și garantarea intereselor de ordin umanitar.

Apreciez că o parte din cerințele obligatorii pentru declanșarea grevei au fost îndeplinite, respectiv inexistența unui contract colectiv de muncă valabil la nivel de angajator, demararea negocierilor în vederea semnării unui contract colectiv de muncă, refuzul angajatorului de a accepta în totalitate revendicările formulate de angajați și nesemnarea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

Așa cum am amintit, potrivit art. 183 alin. 1 din Legea nr. 62/2011, hotărârea de a declara greva se ia de organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă, cu acordul scris a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective iar potrivit alin. (3) „hotărârea de a declara greva, cu dovada îndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1) se comunica în scris angajatorului, în termenul prevăzut la art. 182”.

Coroborând dispozițiile alin. (1) și (3) din Legea nr. 62/2011 rezultă obligativitatea înaintării notificării de declarare a grevei însoțită de dovada reprezentativității sindicatului, dar și de tabelul conținând numele membrilor de sindicat care și-au exprimat acordul scris de a participa la greva.

Cele doua condiții trebuie sa fie îndeplinite cumulativ, iar absența uneia dintre acestea conduce la constatarea grevei ca fiind ilegală.

Din înscrisurile depuse la dosar dar și din răspunsul formulat de președintele sindicatului, la interpelarea instanței, apreciez că pârâtul nu au făcut dovada declarării grevei cu respectarea dispozițiilor legale mai sus-amintite.

Pârâtul a adus la cunoștința reclamantei, în termen legal, opțiunea de a declara grevă de avertisment dar notificării privind declanșarea grevei de avertisment înaintate angajatorului nu i-au fost atașate înscrisurile din care rezultă acordul scris al membrilor de sindicat care au înțeles să participe la grevă.

Prin adresa nr. -- reclamanta solicita pârâtului comunicarea personalului care urma să asigure desfășurarea activității de transport în conformitate cu dispozițiile art. 205 din legea 62/2011 dar pârâtul nu s-a conformat acestei solicitări.

Contrar susținerilor președintelui sindicatului pârât, apreciez că simpla notificare a angajatorului în sensul că exista acordul scris al membrilor de sindicat conform prevederilor art. 183 din Legea nr. 62/2011 nu este suficientă, întrucât astfel cum am arătat anterior este obligatorie și prezentarea tabelelor nominale datate, cu specificarea neechivocă a personalului care va asigura la nivel de minim o treime desfășurarea activității, dispozițiile legale în speța nelăsând loc de interpretare.

Apreciez astfel că una din cerințele legii de apreciere a grevei ca fiind legală nu este îndeplinită.

În ceea ce privește capătul de cerere vizând obligarea pârâtului la plata prejudiciului suferit îl apreciez de asemenea întemeiat.

Prin referatul șefului de coloană (responsabilul direct însărcinat cu monitorizarea activității de transport), înregistrat la reclamantă sub nr. -- , s-a arătat ce curse nu au fost efectuate s-au cele care nu s-au efectuat în condiții optime (--).

Președintele sindicatului pârât recunoaște că nu s-au efectuat în totalitate cursele programate, „fiind efectuate 26 de curse din cele 28 planificate” iar o parte din șoferi au făcut greva de avertisment sub forma celei de „tip japonez” fără încetarea activității, chiar el fiind în această situație.

În ceea ce privește cuantumul prejudiciului suferit, prin neefectuarea tuturor curselor planificate sau efectuarea acestora neconform, apreciez că reclamanta a probat întinderea prejudiciului, depunând în acest sens referatul înregistrat sub nr. --- (--) cu numărul de kilometri neefectuați, situația cheltuielilor neincluse în calculul compensației pentru km neefectuați (--), situația privind numărul de ore suplimentare efectuate pe perioada grevei și situația privind numărul de călătorii neefectuate (--). Pârâtul nu a contestat valoarea acestui prejudiciu deși avea această posibilitate.”

Împotriva acestei sentințe a declarat apel societatea T---, criticând-o pentru nelegalitate și netemeinicie.

Instanța de fond, nu a analizat motivele de nelegalitate a grevei dar a deturnat în mod inexplicabil rezultatul administrării probelor și al dezbatelor, acoperind în motivare aceste motive de nelegalitate.

În motivarea soluției, instanța de fond invocă o excepție de tardivitate sau o excepție a prescripției dreptului de a mai formula acțiunea, ori, excepțiile sunt expres și limitativ prevăzute de lege, iar suprimarea dreptului la acțiune nu poate opera în ipoteza arătată de instanța de fond.

În opinia instanței de fond, angajatorul nu are dreptul/posibilitatea de a cere instanței de judecată să constate dacă o grevă de avertisment este ilegală, deoarece, până la formularea cererii de chemare în judecată, greva se va fi terminat demult.

Ori, greva de avertisment încetează în cel mult 2 ore de la data declanșării, potrivit art.185 din legea nr.62/2011, însa, există posibilitatea ca, deși organizată și începută corect, cu respectarea dispozițiilor legale, greva de avertisment să continue în mod ilegal, să existe chiar ipoteza în care, salariații care desfășoară greva să nu respecte obligația impusă de dispozițiile art. 205 din Legea 62/2011, aceea de a asigura o treime din activitate, ceea ce ar crea un prejudiciu angajatorului pe care, în opinia instanței de fond nu l-ar putea recupera întrucât, pentru a cere recuperarea prejudiciului, greva trebuie să fie declarată ilegală, iar în opinia instanței de fond, dacă acțiunea nu

este formulată în termenul de 2 ore, greva terminându-se la momentul înregistrării acțiunii, nici cererea de reparare a prejudiciului n-ar fi admisibilă.

În opinia doctinarilor, (Al. Ticlea, Serban Beligradeanu, Sanda Ghimpu), greva de avertisment (încetare a lucrului) trebuie să respecte toate cerințele grevei propriu-zise, tocmai pentru ca, prin încetarea voluntară a lucrului, ca măsură de protest, activitatea angajatorului este perturbată substanțial.

Dispozițiile Legii 62/2011, nu fac distincție între greva de avertisment și greva propriu-zisă dar, din economia textelor de lege, atunci când forma de protest presupune încetarea lucrului (paralizarea activității angajatorului), legiuitorul impune respectarea condițiilor premergătoare, ca o garanție a faptului ca acest drept al salariaților să nu fie exercitat abuziv, cu consecințe dramatice pentru angajator.

În mod greșit a apreciat instanța de fond că, fiind investită cu pronunțarea unei soluții de constatare a ilegalității grevei, nu poate pronunța o soluție decât cea întemeiată pe dispozițiile art. 198 din Legea 62/2011.

Susține apelantul că nu a cerut încetarea grevei - aceasta manifestare încetând prin efectul legii, durata grevei de avertisment neputând avea durată mai mare de 2 ore - ci, să se constate că aceasta grevă a fost organizată și s-a desfășurat cu încălcarea legii.

Față de aceste considerente, solicită admiterea apelului, și în rejudecare să se constate că greva de avertisment a fost declanșată și s-a desfășurat cu încălcarea dispozițiilor legale, producând un prejudiciu ce se impune a fi reparat de către intimata.

În drept au fost invocate dispozițiile Codului Muncii, Legea nr.62/2011, Codul de procedura civilă.

Intimatul Sindicatul --- a formulat întâmpinare prin care a solicitat respingerea apelului ca nefondat.

Față de solicitarea apelantei de constatare a prejudiciului suferit, precizează că la data formulării acțiunii între părți era încheiat un acord de încetare temporară a conflictului de muncă și activitatea societății nu a fost cu nimic tulburată după cum reiese și din declarațiile făcute public de conducerea societății.

Potrivit art. 43 din Constituție, salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale. Legea stabilește condițiile și limitele exercitării acestui drept, precum și garanțiile necesare asigurării serviciilor esențiale pentru societate.

În legislația din România sunt consacrate 3 tipuri de grevă: de avertisment (cu o durată de maximum 2 ore); propriu-zisă; și de solidaritate.

Invocă intimatul dispozițiile art. 156-158, 161 din Legea nr. 62/2011, precizând și că anterior grevei, trebuie parcurse toate căile legale de soluționare pe cale amiabilă a conflictului, lucru îndeplinit.

Susține intimatul, că societatea reclamantă avea posibilitatea sesizării instanței cu nelegalitatea grevei de la data luării la cunoștința de hotărârea de a se declanșa greva și până la momentul încetării acesteia, și doar în situația prevăzută de art. 201 alin. 2 din Legea 62/2011, putea pretinde despăgubiri de la organizatorii grevei sau de la participanții la grevă ilegală. Astfel, potrivit articolului menționat, "în cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanța la cererea celor interesați, poate obliga organizatorii grevei și angajații participanți la greva ilegală la plata despăgubirilor", ori la data sesizării instanței --, greva era demult terminată.

Ca urmare a acestei greve de avertisment, părțile au încheiat un acord colectiv de muncă în data de --, acord valabil până la încheierea noului CCM, prin care greva de avertisment fusese și încheiată, acord depus la dosarul instanței de fond.

Ilegalitatea grevei poate fi constatată de către instanța de la debut, de la adoptarea hotărârii de declararea ei, fie din momentul în care a dobândit acest caracter sau ulterior în timpul derulării și continuată cu nerespectarea prevederilor legale.

În literatura juridică de specialitate se arată că "acțiunea în daune a societății poate fi formulată împreună cu acțiunea principală de anulare a grevei, dar și separat după ce s-a pronunțat o hotărâre de constatare a nelegalității grevei".

Și în această privință, instanța de fond a reținut corect că, caracterul de celeritate a acțiunilor care au ca obiect încetarea grevei este dat tocmai de reglementarea acesteia printr-o lege specială, respectiv de disp. Legii nr. 62/2011.

Retine instanța de fond, de asemenea, că singura soluție pe care o poate pronunța atunci când este sesizată cu o acțiune în constatarea ilegalității grevei, întemeiată pe disp. art. 198 din Legea 62/2011, astfel cum rezultă din textul de lege, este încetarea grevei și obligarea la despăgubiri. Ori, la data formulării cererii de față, 14.10.2019, greva era încetată.

Pentru aceste motive, solicită respingerea apelului ca neîntemeiat.

În drept au fost invocate prevederile Legii nr.62/2011, art. 466 CPC.

III. Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea problemei de drept:

Reclamanta- apelanta a arătat în principal că legea recunoaște angajatorului, dreptul de a se adresa instanței de judecată, ori de câte ori apreciază că greva salariaților a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii. Condițiile în care salariații pot declanșa forma protestului prin încetarea voluntară a lucrului (grevă) precum și condițiile în care aceasta formă de protest se poate desfășura sunt reglementate de lege, orice încălcare a acestor condiții, fiind de natura a eticheta acțiunea ca fiind ilegală.

Este adevărat că dispozițiile art. 198-200 din Legea nr. 62/2011 reglementează procedura soluționării unui tip de acțiune cu obiect specific -încetarea grevei -, însă, reglementarea unei astfel de proceduri nu exclude formularea unei acțiuni potrivit reglementărilor generale referitoare la litigiile de muncă, cu aplicarea regulilor procedurale generale în materia unor astfel de litigii, dacă cererea nu are drept obiect încetarea grevei, ci un alt obiect în legătură respectarea/nerespectarea prevederilor legale privind declararea și desfășurarea grevei.

Pentru a putea fi antrenată răspunderea materială a salariaților, instanța de judecată trebuie să constate ca acțiunea salariaților a fost declanșată sau s-a derulat cu încălcarea legii.

Minuta întâlnirii de la Cluj¹ poartă considerații doar asupra ipotezei grevei generale. Situația grevei de avertisment, unde durata și încetarea grevei este reglementată de lege, nefiind necesară intervenția instanței pentru a pronunța încetarea, nu este reglementată. "Or, dreptul de acces la instanță este un drept universal. Faptul că legiuitorul a reglementat distinct procedura specială, nu înseamnă că a exclus orice altă acțiune. Angajatorul păstrează dreptul, potrivit art. 21 alin. 1 din Constituție, de a se adresa justiției pentru apărarea drepturilor și intereselor sale legitime, respectiv pentru a se verifica dacă oprirea lucrului s-a făcut în mod legal. Prin urmare, dacă reclamantul formulează o cerere care are ca obiect constatarea nelegalității grevei și introduce acțiunea după încetarea grevei, o astfel de cerere nu se va judeca potrivit procedurii prevăzute de art. 198-200 din Legea nr. 62/2011, pentru că nu are ca obiect încetarea grevei (grevă de avertisment încetând prin efectul legii - n.n.) și a fost introdusă după ce greva a încetat, dar este admisibilă, și se va judeca în conformitate cu regulile generale în materia jurisdicției muncii, stabilite în art. 266-275 C. muncii, coroborate cu dispozițiile art. 30-35 C. pr. civ."

Întemeierea acțiunii pe dispozițiile art. 156-207 din Legea nr. 62/2011 poate fi justificată de faptul că reclamantul invocă nerespectarea normelor de drept material prevăzute de o parte din aceste texte. Indicarea și a art. 198-200 din Legea nr. 62/2011 în condițiile în care, având în vedere situația de fapt, nu se poate formula o cerere de încetare a grevei, (grevă de avertisment încetând prin efectul legii - n.n.), iar obiectul cererii formulate este diferit, este greșită. Într-o astfel de situație, potrivit art. 22 alin. (4) C. pr. civ., temeiul juridic poate fi pus în discuție de către instanța de judecată, care, în exercitarea rolului activ, este îndreptățită și chiar obligată, pentru a contribui la ocrotirea intereselor legitime ale părților, să -i dea calificarea juridică corectă actelor și faptelor deduse judecății.

¹ Minuta întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale ale curților de apel Cluj-Napoca, 18-19 aprilie 2019, disponibilă pe <http://inm-lex.ro/wp-content/uploads/2019/09/Minuta-intalnire-dreptul-muncii-Cluj-Napoca-18-19-aprilie-2019.pdf>;

În situația supusă controlului instanței de apel, greva de avertisment s-a derulat între orele 06.00-08.00 (dar se putea desfășura și între orele 04 - 06), iar formularea și depunerea către instanța a unei acțiuni în acest interval, ar fi fost imposibila.

Întrucât acțiunea în constatarea nelegalității grevei este reglementată de dispozițiile Legii 62/2011, fără a se face deosebire între greva de avertisment și greva generală, se impune sesizarea ICCJ - completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, cu întrebarea: - dacă în interpretarea dispozițiilor art. 198 și art. 200 din Legea 62/2011, acțiunea angajatorului în constatarea nelegalității grevei este inadmisibilă dacă a fost introdusă după momentul încetării grevei.

Mai mult decât atât, se impune exprimarea unei opinii cu privire la procedura aplicabilă grevei de avertisment, dat fiind faptul că această formă de grevă presupune o încetare a lucrului și este o etapă premergătoare obligatorie pentru declanșarea grevei generale.

Intimatul ---- nu și-a expus punctul de vedere cu privire chestiunile puse în discuție.

IV. Punctul de vedere motivat al completului de judecată

1. redarea normei de drept interne ce urmează a fi supusă dezlegării Înaltei Curți de Casație și Justiție, cu indicarea exactă a actului normativ și materiei de drept căreia e circumscrisă problema de drept:

I. Art. 43 din Constituția României – Dreptul la grevă

(1) Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

(2) Legea stabilește condițiile și limitele exercitării acestui drept, precum și garanțiile necesare asigurării serviciilor esențiale pentru societate.

II. Codul Muncii

Art. 233 . [scopul]

Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

Art. 234 . [definiția legală și libertatea grevei]

(1) Greva reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați.

(2) Participarea salariaților la grevă este liberă. Nici un salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă.

(3) Limitarea sau interzicerea dreptului la grevă poate interveni numai în cazurile și pentru categoriile de salariați prevăzute expres de lege.

Art. 235 . [protecția greviștilor]

Participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei.

Art. 236 . [sediul materiei]

Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanșarea și desfășurarea grevei, procedurile prealabile declanșării grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grevă se reglementează prin lege specială.

III. Legea 62/2011 – cu modificări și completări ulterioare:

Art. 181. Prin grevă se înțelege orice formă de încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate.

Art. 183. - (1) Hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă, cu acordul scris a cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective.

(2) Pentru angajații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții angajaților, cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților unității sau, după caz, ai subunității ori compartimentului.

(3) Hotărârea de a declara greva, cu dovada îndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1), se comunică în scris angajatorului, în termenul prevăzut la art. 182.

Art. 184. – Grevele pot fi de avertisment, de solidaritate și propriu-zise.

Art. 185. - Greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, dacă se face cu încetarea lucrului, și trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puțin două zile lucrătoare greva propriu-zisă.

Art. 193. (1) Organizatorii grevei au obligația ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unității și, împreună cu conducerea unității, să asigure funcționarea continuă a utilajelor și a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau pentru sănătatea oamenilor.

(2) Pentru pagubele materiale provocate de către participanții la grevă, angajatorul se poate adresa instanței competente pentru despăgubiri.

Art. 194. (1) Pe durata grevei conducerea unității nu poate fi împiedicată să își desfășoare activitatea de către angajații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia.

(2) Conducerea unității nu poate încadra alți angajați care să îi înlocuiască pe cei aflați în grevă.

Art. 195. (1) Pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, al angajatului se suspendă de drept. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate.

(2) În orice moment al grevei oricare parte poate solicita participarea unui reprezentant al inspectoratului teritorial de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții.

Art. 196.

(1) Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor prezentei legi, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale angajaților și nu atrage posibilitatea sancționării în niciun fel a acestora.

(2) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică dacă greva este declarată ilegală, potrivit art. 200 alin. (1) lit. b).

Art. 197. (1) În timpul grevei organizatorii acesteia continuă negocierile cu conducerea unității, în vederea soluționării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă.

(2) În cazul în care organizatorii grevei și conducerea unității ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este închis și greva încetează.

(3) Pe perioada negocierilor, organizatorii grevei pot conveni cu angajatorul suspendarea temporară a grevei. Dacă negocierile eșuează, greva va fi reluată, fără a mai fi necesară parcurgerea etapelor procedurale preliminare prevăzute de lege.

(4) Exceptând situația prevăzută la alin. (3), organizatorii grevei nu pot amâna declanșarea grevei la o altă dată decât cea anunțată sau să o suspende pe o anumită perioadă decât reluând toată procedura de declanșare a conflictelor colective de muncă.

(5) Refuzul organizatorilor grevei de a îndeplini obligația prevăzută la alin. (1) atrage răspunderea juridică a acestora pentru pagubele cauzate unității.

Art. 198. Dacă angajatorul apreciază că greva a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii, acesta se va putea adresa tribunalului în a cărui circumscripție se află unitatea în care s-a declarat greva cu o cerere prin care se solicită instanței încetarea grevei.

Art. 199. – Tribunalul fixează termen pentru soluționarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare de două zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia, și dispune citarea părților.

Art. 200. – (1) Tribunalul examinează cererea prin care se solicită încetarea grevei și pronunță de urgență o hotărâre prin care, după caz:

a) respinge cererea angajatorului;

b) admite cererea angajatorului și dispune încetarea grevei ca fiind ilegală.

(2) Hotărârile pronunțate de tribunal sunt supuse numai apelului.*)

IV. Cod procedură civilă:

Art.35. Cel care are interes poate să ceară constatarea existenței sau inexistenței unui drept. Cererea nu poate fi primită dacă partea poate cere realizarea dreptului pe orice altă cale prevăzută de lege.

2. prezentarea jurisprudenței proprii instanțe:

În jurisprudența proprie a Curții de apel Iași nu s-au identificat hotărâri în materia supusei analizei.

3. prezentarea jurisprudenței naționale/a altor state/comunitară/a drepturilor omului apreciate a fi relevantă pentru dezlegarea problemei de drept supuse analizei:

A. DECIZIA Curții Constituționale nr. 639 din 28 noiembrie 2005 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 58, art. 60 alin. (1) lit. b) și

art. 61 alin. (2) din Legea nr. 168/1999² privind soluționarea conflictelor de muncă, publicată în M.Of. nr. 1089/2 dec. 2005;

„Curtea, analizând susținerile de neconstituționalitate formulate, constată că acestea sunt neîntemeiate și urmează a fi respinse.

Într-adevăr, art. 43 din Constituție consacră în alin. (1) dreptul salariaților la grevă pentru apărarea intereselor lor profesionale, economice și sociale, dar acest drept fundamental nu este un drept absolut, ci pentru exercitarea sa alin. (2) al textului constituțional menționat prevede că "Legea stabilește condițiile și limitele exercitării acestui drept, precum și garanțiile necesare asigurării serviciilor esențiale pentru societate". Aceste prevederi referitoare la stabilirea prin lege a condițiilor și limitelor exercitării dreptului la grevă sunt în concordanță cu prevederile art. 8 pct. 1 lit. d) din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, potrivit cărora: "1. Statele părți la prezentul Pact se angajează să asigure: [...]; d) dreptul la grevă, exercitat în conformitate cu legile fiecărei țări." Declanșarea și continuarea grevei într-o unitate, și cu atât mai mult într-un întreg sector de activitate, pot aduce atingere drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale multor terțe persoane. Fără a nega dreptul salariaților la grevă, trebuie reținut că și acest drept poate fi exercitat, în spiritul prevederilor art. 57 din Constituție "cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile celorlalți". Principala premisă a exercitării dreptului la grevă în acest spirit este și respectarea condițiilor și limitelor stabilite de lege. Greva poate leza în primul rând interesele angajatorului, ale unității ori ale autorității publice în ale cărei atribuții intră conducerea sau coordonarea sectorului de activitate respectiv. Această unitate sau autoritate are dreptul, potrivit prevederilor art. 21 alin. (1) din Constituție, să se adreseze justiției pentru apărarea drepturilor și a intereselor sale legitime.

Întrucât, conform alin. (2) al art. 21 din Constituție, nici o lege nu poate îngreuna accesul liber la justiție, a fost necesar ca Legea nr. 168/1999, astfel cum a fost modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr.138/2000, să stabilească regulile de procedură pentru exercitarea dreptului unității angajatoare de a cere instanței judecătorești încetarea grevei, apreciată ca fiind declanșată ori continuată ilegal, precum și regulile pentru soluționarea unor asemenea litigii. **Aprecierea dacă angajatorul urmărește apărarea unor drepturi și interesele legitime ori nu, dacă greva a fost declanșată și continuă cu respectarea ori cu încălcarea reglementărilor legale în vigoare, nu reprezintă probleme de constituționalitate, ci intră în competența instanței judecătorești.(sbl. ns)**

În situația în care o grevă a fost declanșată ori continuată ilegal și prin aceasta au fost cauzate prejudicii materiale altor persoane, nu este contrar dispozițiilor și principiilor Constituției dacă instanța judecătorească, la cererea celor păgubiți, obligă la despăgubiri persoanele vinovate de încălcarea legii. Așadar, invocarea încălcării prevederilor constituționale ale art. 43 alin. (1) urmează a fi înlăturată.

Cât privește susținerile că textele de lege criticate îngreunesc exercitarea și realizarea rolului sindicatelor care, potrivit art. 9 teza finală din Constituție, "contribuie la apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor", Curtea constată că nici acestea nu pot fi reținute. Aceasta deoarece, din cuprinsul textelor de lege criticate nu rezultă îngreunirea exercițiului acestui drept, dimpotrivă, în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor membrilor lor, sindicatele pot utiliza orice mijloace și acțiuni legale, inclusiv organizarea și conducerea unei greve.

În legătură cu invocarea încălcării art. 20 alin. (1) din Constituție, cu raportare la art. 6 pct. 1 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, privind "Dreptul la un proces echitabil", Curtea constată că acest drept este consacrat și de art. 21 alin. (3) din Constituție. **Exercitarea sa presupune dreptul părților de a utiliza toate mijloacele legale și de a beneficia de toate garanțiile procedurale pentru promovarea intereselor lor legitime.** Or, dispozițiile de lege criticate nu aduc atingere prevederilor constituționale și convenționale menționate."

² Legea nr. 168/1999 a fost abrogată prin prevederile art.224 alin.1 lit.b din Legea nr.62/2011;

α. Alte aspecte relevante:

Prin minuta Întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale ale curților de apel Cluj-Napoca, 18-19 aprilie 2019, întocmită în baza Hotărârii secției pentru judecatori 148/2015 astfel cum a fost modificată prin Hotărârea nr.725/13.10.2015, *cu majoritate, participanții au agreeat opinia conform căreia acțiunea în constatarea nelegalității grevei, introdusă după încetarea grevei, este inadmisibilă, partea având deschisă calea acțiunii în realizare în cadrul căreia nelegalitatea grevei poate fi constatată pe cale incidentală (de exemplu, acțiunea angajatorului privind acordarea de despăgubiri, contestația salariatului împotriva sancțiunii disciplinare aplicate de către angajator).*

4. punctul de vedere al completului de judecată asupra chestiunii de drept sesizate:

În cadrul întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale ale Curților de Apel de la Cluj-Napoca au fost expuse principale teze de interpretare ale dispozițiilor art.198 și 200 din Legea nr.62/2011 adoptându-se, cu majoritate, soluția procesuală a inadmisibilității cererilor în constatarea nelegalității grevei, introduse după ce aceasta a încetat.

Chiar dacă urmarea procedurii administrative de unificare a practicii judiciare la nivel național ar conduce la concluzia inutilității prezentei proceduri, o astfel de concluzie nu poate fi validată, având în vedere mai multe rațiuni. Pe de o parte, urmarea procedurii, prevăzute de Hotărârea CSM nr.148/2015 modificată prin Hotărârea CSM nr.725/13.10.2015, nu împiedică aplicarea dispozițiilor Codului de procedura civilă, care, ca lege organică, primează și oferă garanțiile judiciare de obligativitate a soluțiilor adoptate. Pe de altă parte, așa cum a susținut și apelantul din prezenta cauză, în cadrul întâlnirii de practică neunitară nu s-a luat în dezbatere specificitatea grevei de avertisment care are o durată impusă normativ de 2 ore, invocându-se că există o imposibilitate obiectivă de sesizare a instanței de judecată în intervalul de desfășurare a grevei. Or, prin raportare la aceste teze defensive pertinente s-a apreciat ca necesară sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție întrucât adoptarea, cu majoritate, a unei interpretări judiciare la nivel național impune, pentru asigurarea practicii unitare, aplicarea soluției adoptate, indiferent de tipul de grevă inițiat, reglementarea legală fiind din aceasta perspectivă, comună.

În ceea ce privește fondul chestiunii prealabile sesizate, fără a relua argumentația expusă în minuta întâlnirii, trebuie subliniat că nici în legislația anterioară, Legea nr.168/1999, nici în actuala legislație, Legea nr. 62/2011, nu se prevede *in terminis* o acțiune în constatarea nelegalității grevei, calificarea procesuală a acțiunii angajatorului fiind realizată jurisprudențial în această categorie noțională. Astfel, atât dispozițiile art.60 din legea 168/1999, cât și dispozițiile art.200 din Legea 62/2011 stabilesc doar o soluție ce poate fi pronunțată de instanța - încetarea grevei, dar califică cauza acestei încetări, respectiv „ilegalitatea grevei”.

În cadrul întâlnirii de practică neunitară de la Cluj-Napoca, pe rațiuni ținând de aplicarea textuală a dispoziției normative stabilite de art.200 din Legea nr.62/2011, s-a conchis într-o argumentație, de tip *per a contrario*, că sesizarea instanței de către angajator nu mai este legitimată legal ulterior încetării grevei, protecția drepturilor angajatorului putând fi asigurată jurisdicțional prin alte mijloace. În acest sens, în cadrul întâlnirii de practică neunitară s-a opinat, în majoritate, că inadmisibilitatea acțiunii în constatarea nelegalității grevei derivă din faptul că partea are deschisă calea acțiunii în realizare, în cadrul căreia nelegalitatea grevei poate fi constatată pe cale incidentală.

Or, această teză concluzivă nu își regăsește suportul legal nici în aplicarea prevederilor art.35 C.pr.civ, nici în ceea ce privește protecția drepturilor fundamentale reglementate de art.11 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, în aplicarea și interpretarea Curții europene a drepturilor Omului și art.40 și art.43 Constituție.

În ceea ce privește aplicabilitatea art.35 C.pr.civ, dispozițiile legale stabilește fina de neprimire a acțiunii în constatarea dacă partea are dispoziție o acțiune în realizarea dreptului, pe orice altă cale prevăzută de lege. Este real că generalitatea textului actual din Codul de procedură

civilă acoperă orice mijloc activ pus la îndemâna părții pentru satisfacerea dreptului său, însă nu poate fi interpretat în sensul că se referă și la mijloacele pur defensive, pentru că în această din urmă ipoteză ar fi necesară inițiativa celeilalte părți, cu interese contrare, pentru a se realiza accesul efectiv la o procedura jurisdicțională, contrar dispozițiilor art.6 C.pr.civ. În acest sens, în practica judiciară s-a arătat că finalitatea textului "constă în protejarea eficacității realizării actului de justiție, în sensul că împiedică desfășurarea a două litigii consecutive în cadrul cărora să se supună dezbaterii aceeași stare de fapt și aceleași aspecte de drept, această inadmisibilitate bazându-se, totodată, pe lipsa oricărui interes legitim al unui subiect de drept de a cere să i se constate existența unui drept, atâta vreme cât acesta ar putea cere realizarea dreptului. Apelarea unui subiect de drept la sistemul judiciar se realizează nu atât pentru recunoașterea unor drepturi subiective civile, cât pentru a obține o hotărâre de condamnare, cu ajutorul căreia partea să poată solicita, ulterior, concursul agenților publici pentru constrângerea părții adverse la respectarea dreptului afirmat și recunoscut. Cu alte cuvinte, într-o stare de normalitate, subiectul de drept este pe deplin interesat de satisfacerea concretă și efectivă a dreptului său, nu doar de recunoașterea lui formală din partea autorităților judiciare." (Decizia civilă nr. 360/21.05.2014 a C. Ap. Timișoara, secția a II-a civilă, menținută prin Dec. nr. 66/15.01.2015 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, secția a II-a civilă.). Or, din finalitatea textului astfel cum a fost identificată, rezultă în mod esențial că inadmisibilitatea, ca sancțiune procesuală, intervine doar în condițiile în care partea care are interes, are la dispoziție acțiunea în realizare pentru protecția aceluiași drept, nu și atunci când partea are la dispoziție acțiuni în realizare care antamează doar, pe cale incidentală, dreptul distinct al cărui constatare se solicită. În acest sens, cu titlu de exemplu analog, trebuie reamintit că proprietarului posesor nu i s-a opus nicicând, în aplicarea art.111 C.pr.civ din 1865/actualul art.35 C.pr.civ, inadmisibilitatea acțiunii în constatarea dreptului său de proprietate întemeiată pe considerentul că ar avea la dispoziție acțiunea în despăgubire împotriva terțului ce îi tulbură exercițiul deplin al dreptului. Doar în măsura în care partea are la dispoziție o altă cale procedurală, reală și efectivă, pentru protecția dreptului pretins, interesul public urmărit de legiuitor prin interzicerea primirii unei cereri în constatarea este în acord cu garanțiile procedurale instituite de art.6 C.pr.civ.

Or, aplicând aceste premise teoretice la chestiunea supusă analizei, dispozițiile art.200 din Legea nr. 62/2011, aplicabile indiferent de forma adoptată de încetare colectivă a lucrului, trebuie interpretate că reglementează acțiunea în realizare a angajatorului prin care urmărește valorificarea dreptului său – *încetarea grevei*. Greva reprezentând orice formă de încetare colectivă și voluntară a lucrului într-o unitate (art.234 alin.1 C.muncii, art.181 din Legea nr. 62/2011), din punct de vedere substanțial, dreptul protejat de dispoziția normativă, în favoarea angajatorului este reprezentat de "încetare a grevei" – adică de reluare a lucrului –dar legea însăși stabilește că aceasta încetare este fundamentată pe *constatarea caracterului ilegal* al acesteia (art.200 din Legea 62/2011, cu modificări ulterioare). Rezultă că dispozițiile normative reglementează ipoteza normală, comună în care interesul angajatorului este în realizarea dreptului său – reluarea lucrului în plan substanțial, iar în plan procesual, obținerea unui titlu executoriu care să consfințească caracterul nelegitim al grevei – hotărârea judecătorească conținând o dispoziție executorie – încetarea grevei. Un argument de text, în sensul acestei calificări procesuale a acțiunii reglementate de art.200 din Legea 62/2011, este reprezentat și de dispozițiile art.196 alin.2 din același act normativ care prevăd că dispozițiile primului alineat „nu se aplică dacă greva este declarată ilegală, potrivit art. 200 alin. (1) lit. b).”

Or, în măsura în care condițiile de exercițiu ale acțiunii în realizare nu mai sunt întrunite – greva fiind încetată la momentul sesizării instanței – tocmai, în aplicarea dispozițiilor art.35 C.pr.civ, în sensul și finalitatea lor, devine admisibilă acțiunea în constatare.

Din această perspectivă, în clasificarea dihotomică la care face trimitere art.35 C.pr.civ, "acțiunea în încetarea grevei"- reprezintă, în sens procesual o acțiune în realizare, iar "acțiunea în constatarea nelegalității grevei" reprezintă o *acțiune în constatare negatorie*, solicitându-se instanței să statueze că salariații nu au exercitat dreptul la grevă în limitele și condițiile legii. Or, tocmai aceasta calificare procesuală relevă faptul că nu se poate face o echivalență substanțială și, corelativ, procesuală între dreptul protejat prin dispozițiile art.198 și 200 din Legea 62/2011 și

acțiunea în acordare de despăgubiri a angajatorului sau contestația salariatului împotriva sancțiunii disciplinare aplicate de către angajator. Chiar dacă aceste acțiuni sunt grefate sau antamează caracterul nelegal/legal al grevei, ceea ce e dedus instanței de judecată, în acțiunea constatatrice a angajatorului este analiza condițiilor de exercițiu ale unui drept fundamental al salariaților, dreptul la grevă, garantat la nivel internațional și național. Or, așa cum a stabilit Curtea Europeană a Drepturilor Omului "interdicția legală a acțiunii de protest (...) constituie o ingerință în drepturile reclamantului protejate de această dispoziție. Pentru a fi compatibilă cu paragraful 2 al articolului 11, o astfel de ingerință trebuie dovedită ca fiind „prevăzută de lege”, ca urmărind un scop legitim și ca fiind „necesară într-o societate democratică” în vederea atingerii acelor scopuri.” Curtea a (re)amintit că a pronunțat hotărâri în numeroase cauze în care restricțiile asupra acțiunilor revendicative au fost considerate ca antrenând încălcări ale articolului 11 (a se vedea, de exemplu, *Karaçay împotriva Turciei*, nr. 6615/03, 27 martie 2007; *Dilek și alții împotriva Turciei*, nr. 74611/01, 26876/02 și 27628/02, 17 iulie 2007; *Urcan și alții împotriva Turciei*, nr. 23018/04, 23034/04, 23042/04, 23071/04, 23073/04, 23081/04, 23086/04, 23091/04, 23094/04, 23444/04 și 23676/04, 17 iulie 2008; *Enerji Yapı-Yol Sen împotriva Turciei*, nr. 68959/01, 21 aprilie 2009). Reclamantul a pus accentul pe ultima dintre aceste hotărâri, în care noțiunea de „corolar indispensabil” a fost utilizată în legătură cu dreptul la grevă, (...)”³.

În consecință, interferând cu un aspect central al libertății sindicale, garantat de art.11 CEDO, constatarea caracterului nelegal al grevei este mai largă în extensiune decât simpla cerere în acordare a unor despăgubiri pe art.193 alin.2, 197 alin.5 sau art.200 alin.2 din legea 62/2011. Astfel, nelegalitatea grevei produce și efecte subsecvente nu numai în raporturile dintre angajator și salariați (răspundere disciplinară, răspundere civilă) ci și în alte raporturi juridice (contravențional, răspundere față de terți – e.g dreptul pasagerilor de a fi despăgubiți pentru întârzieri în transportul aerian – Hotărârea CJUE din 17 aprilie 2018 în cauzele conexe C-195/17, C-197/17 - C 203/17, C-226/17, C-228/17, C-254/17, C-274/17, C-275/17, C-278/17 - C-286/17 și C290/17 - C-292/17- Helga Krüsemann și alții/TUIfly GmbH). Or, pronunțarea printr-un titlu jurisdicțional unic și definitiv asupra caracterului legal/nelegal al grevei împiedică riscul real și major de a se ajunge la soluții diametral opuse în ceea ce privește efectele corelative ale exercițiului dreptului la grevă. Or, interferând cu un drept fundamental social, constatarea caracterului nelegal al grevei nu poate rămâne incertă sau neunitară.

Mai mult, din punct de vedere procesual, aprecierea că această statuare de fond – nelegalitatea grevei - s-ar putea realiza pe cale incidentală/simpla apărare – angajatorul invocând doar defensiv acest caracter al grevei - ignoră limitele cadrului procesual determinate de însăși natura cererii deduse judecății, în condițiile în care organizația sindicală însăși, adeseori inițiatore a grevei, ar putea să nu fie parte în litigiul de fond. (e.g în contestația împotriva sancțiunii disciplinare dispuse împotriva unui salariat pentru încetarea lucrului de către angajator, sindicatul nu este, în mod necesar, parte în proces, după cum în mod cert nu este parte în plângerile contravenționale). Curtea Europeană a Drepturilor Omului a reținut că ” În primul rând, (...), având în vedere evoluția dreptului internațional al muncii, libertatea sindicală este un element esențial al dialogului social între lucrători și angajatori și, în consecință, un instrument important pentru a aspira la justiție și pace socială.(...). Având în vedere caracterul sensibil al unor chestiuni sociale și politice pe care le implică urmărirea unui echilibru just între interesele respective ale salariaților și ale angajatorilor și ținând seama de nivelul ridicat de divergență între sistemele naționale în această privință, statele contractante beneficiază de o amplă marjă de apreciere în ceea ce privește modalitatea de asigurare a libertății sindicale și posibilitatea sindicatelor de a proteja interesele profesionale ale membrilor lor [Sørensen și Rasmussen împotriva Danemarcei (MC), nr. 52562/99 și 52620/99, pct. 58, CEDO 2006-I]. Art. 11 din Convenție garantează membrilor unui sindicat, în vederea apărării intereselor lor, dreptul ca sindicatul acestora să fie ascultat, însă nu le garantează un tratament precis din partea statului” (*Hotărârea CEDO, Marea Cameră*

³ Curtea Europeană a Drepturilor Omului, Hotărâre din 08.04.2014, cerere 31045/10, CAUZA NATIONAL UNION OF RAIL, MARITIME AND TRANSPORT WORKERS împotriva REGATULUI UNIT AL MARII BRITANII ȘI IRLANDEI DE NORD, paragraf 78, 84;.

din 09.07.2013, cererea 2330/09, Cauza Sindicatul "Păstorul cel bun" împotriva României, paragrafe 131, 133 și 134).

Nu în ultimul rând, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat că „art. 6 alin. 1 garantează fiecărei persoane dreptul ca o instanță să ia cunoștință de orice cerere relativă la drepturi și obligații cu caracter civil (Golder împotriva Marii Britanii, Hotărârea din 21 februarie 1975). Cu certitudine, dreptul de acces la instanță nu este absolut. El poate permite limitări admise implicit, deoarece el cere prin însăși natura sa o reglementare de către stat. În elaborarea unei asemenea reglementări statele se bucură de o anumită marjă de apreciere. *Totuși, limitările aduse nu trebuie să restrângă accesul la instanță acordat individului de o asemenea manieră încât dreptul să fie încălcat în însăși substanța sa. În plus, aceste limitări nu se conciliază cu art. 6 alin. 1 decât dacă urmăresc un scop legitim și există un raport rezonabil de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul vizat (a se vedea, printre altele, F.E. împotriva Franței, Hotărârea din 30 octombrie 1998, și Yagtzilar și alții împotriva Greciei, nr. 41.727/98, paragraful 23, CEDH 2001-XII)”.*

În consecință, pentru argumentele prezentate, opinăm că în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art.198 și art.200 din Legea nr.62/2011 cu referire la art.35 C.pr.civ acțiunea în constatarea nelegalității grevei, în speță a grevei de avertisment, introdusă după încetarea grevei, este admisibilă.

Alte aspecte apreciate a fi relevante:

- se anexează practica judiciară identificată în chestiunea supusă analizei, precum și în extenso minuta Întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale ale curților de apel Cluj-Napoca, 18-19 aprilie 2019;

PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE:

Constată admisibilă sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept:

În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 198 și art. 200 din Legea nr. 62/2011, cu modificări ulterioare, cu referire la art.35 C.pr.civ, acțiunea angajatorului în constatarea nelegalității grevei, în speță a grevei de avertisment, este inadmisibilă atunci când a fost introdusă după momentul încetării grevei ?

Dispune înaintarea prezentei încheieri și a materialelor anexate Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Dispune suspendarea judecării conform prevederilor art. 520 alin. 2 Cod procedură civilă.

Fără cale de atac.

Pronunțată astăzi, 09.06.2020, și pusă la dispoziția părților prin mijlocirea grefei.

Președinte,

Judecător,

Grefier,