

**Dosar nr. (...)**

## ROMÂNIA

### CURTEA DE APEL CONSTANȚA SECȚIA I CIVILĂ

#### ÎNCHEIERE

Ședința publică din data de 27 noiembrie 2018

Complet specializat pentru cauze privind  
conflicte de muncă și asigurări sociale

PREȘEDINTE: R. A.

Judecător: M. B.

Grefier: (...)

S-a luat în examinare apelul civil declarat de pârâta **SC(...) SA, (...)**, împotriva sentinței civile nr.1713/26.06.2018, pronunțate de Tribunalul Constanța în dosarul nr. (...) având ca obiect drepturi bănești, în contradictoriu cu intimata reclamantă (...), cu domiciliul în (...) și pentru opozabilitate **CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII.**

Dezbaterile asupra sesizării au avut loc în ședința publică din data de 13 noiembrie 2018 și au fost consemnate în încheierea din acea dată, ce face parte integrantă din prezenta hotărâre.

Instanța, pentru a da posibilitatea reprezentantului convențional al apelantului reclamant să formuleze note de concluzii, în temeiul art.396 alin.1 C.pr.civ., a amânat pronunțarea asupra sesizării la data de 27 noiembrie 2018, dată la care a pronunțat următoarea încheierii:

### CURTEA

#### I. Situația de fapt

##### **ȘI. Litigiul în fața instanței specializate în materia conflictelor de muncă:**

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Constanța sub nr. (...) reclamanta (...) a chemat în judecată pe pârâta S.C. (...) S.A., solicitând instanței ca prin hotărârea ce se va pronunța să dispună anularea deciziei de concediere nr. (...) și obligarea pârâtei la plata drepturilor salariale și a celorlalte drepturi de care ar fi beneficiat, reactualizate până la data reintegrării efective.

Reclamanta a învederat că motivul invocat de pârâtă, cel al reducerii numericului de personal, nu este unul real, iar adevăratul motiv al concedierii a fost legat de calitatea acestora de reclamanți într-un dosar având ca obiect plata sporului de vechime, concluzionând că desființarea postului ocupat **nu a avut o cauză reală și serioasă, ci a fost întemeiată pe motive discriminatorii** legate de persoana salariatului, în condițiile în care societatea pârâtă a efectuat angajări și a înființat posturi pe care nu le-a propus celor concediați.

*Prin sentința civilă nr.1576 din data de 02 iulie 2014, pronunțată în dosarul civil nr. (...), Tribunalul Constanța a admis acțiunea formulată de reclamanta (...) în contradictoriu cu pârâțul S.C. (...) S.A.; a anulat decizia de concediere nr. (...) emisă de pârâtă și a dispus reintegrarea reclamantei în postul anterior ocupat și obligarea pârâtei la plata drepturilor salariale și a celorlalte drepturi cuvenite, de la data concedierii și până la efectiva reintegrare, actualizate cu indicele de inflație la data plății efective.*

Curtea de Apel Constanța, prin decizia civilă nr.506/CM din 10 decembrie 2014 a admis apelul formulat de apelanta pârâtă S.C. „(...)” S.A. și a schimbat în tot sentința apelată în sensul că a respins cererea ca nefondată.

Pentru a pronunța această soluție, instanța de apel a reținut următoarele:

*„Decizia de concediere a fost motivată de reorganizarea internă a societății determinată de necesitatea centralizării coordonării activității de exploatare și întreținere a Instalației Epurare Ape Uzate, în vederea asigurării unei supravegheri unitare atât a operațiilor care deservește această instalație cât și a activității de exploatare și întreținere a acesteia.*

*Potrivit art.65 al.1 din Codul muncii concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea Contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.*

*Prin al.(2) din același articol se prevede că: „desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă”.*

*Desființarea locului de muncă este efectivă și atunci când el este suprimat din statul de funcții sau organigrama societății.*

*Din organigramele depuse la dosar de fond anterioare și ulterioare concedierii rezultă că au fost suprimate 5 posturi de maestru petrolist, printre care și al reclamantei.*

*Concedierea reclamantei a avut o cauză reală și serioasă fiind impusă de necesitatea eficientizării propriei activități, fiind dispuse din motive care țin de organizarea internă a activității societății și nu din motive care să aibă legătură cu persoana reclamantei.*

*Nu se poate reține susținerea reclamantei că atribuțiile postului de maestru petrolist – industria chimică sunt identice cu cele de operator – Instalație Tratare Ape Uzate.*

*Din compararea atribuțiilor celor două posturi rezultă că maestrul petrolist are atribuții de coordonare, planificare, verificare, supraveghere, în timp ce operatorul–tratarea apei tehnologice are activități cu preponderență executive (operare/executare/participare).*

*Atribuțiile postului de maestru petrolist – industria chimică care țin de coordonarea activității au fost preluate de șeful secției industrie prelucrătoare astfel cum apare consemnat în decizia de concediere, în scopul eliminării suprapunerii de atribuții.*

*În cazul concedierii dispuse în baza art.65 din Codul muncii - angajatorul nu are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante -, astfel cum s-a statuat prin decizia nr.6/2011 pronunțată de către Înalta Curte de Casație și Justiție în soluționarea recursului în interesul legii privind aplicabilitatea dispozițiilor art.74 al.(1) lit.d) din Codul muncii (actual art.76 al.1 lit.”d” din Codul muncii).*

*În doctrină și jurisprudență s-a subliniat în mod constant că pentru a se reține îndeplinirea condiției impuse de art.65 al.2 din Codul muncii este suficient ca angajatorul să urmărească eficientizarea propriei activități în scopul utilizării cu randament maxim a resurselor umane și financiare, fiind atributul exclusiv al angajatorului de a hotărî asupra modalității în care își organizează activitatea.*

*Prin urmare, concedierea reclamantei a fost efectivă, având o cauză reală și serioasă fiind impusă de reorganizarea internă a activității, respectiv centralizarea activității și comasarea de responsabilități.*

*Decizia de reorganizare a activității, oportunitatea desființării unor posturi, este atributul exclusiv al Consiliului de Administrație, care poartă responsabilitatea asigurării eficienței și rentabilității economice a societății acestea neputând fi cenzurate de către instanță, aceasta putând doar verifica dacă punerea în aplicare a acestor măsuri este efectuată cu respectarea dispozițiilor legale.”*

## **§2. Litigiul în fața instanței de contencios administrativ:**

Reclamanta a formulat în paralel cu contestația împotriva deciziei de concediere o petiție la **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării** reclamând discriminarea la care au fost supusă prin concedierea dispusă (**aceeași măsură** contestată în fața instanței specializate în materia conflictelor de muncă, ce făcea obiectul dosarului nr. (...) pe rolul Tribunalului Constanța)

Prin Hotărârea nr. (...) Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a hotărât că desființarea posturilor angajaților care au fost inițiatorii unor procese împotriva societății reclamate reprezintă discriminare conform art.2 alin.1 coroborat cu art.7 lit.a, aplicând amenda de 10.000 lei pentru SC (...) SA.

Hotărârea pronunțată a fost contestată de către pârâta din prezenta cauză Curtea de Apel București prin Sentința civilă nr.10019.01.2016 a respins acțiunea ce neîntemeiată, iar Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia civilă nr.2046/18.05.2018 a respins recursul declarat de reclamanta SC (...) SA.

Înalta Curte de Casație și Justiție – Secția de contencios administrativ și fiscal, a reținut următoarele:

*„Prin Hotărârea nr. (...) de către Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării s-a constatat că societatea reclamată a desființat posturile pe care le ocupau petenții (...) datorită faptului că sunt inițiatorii unor ample procese împotriva societății.*

*De asemenea, s-a constatat desființarea unor posturi și păstrarea altor posturi ceea ce reprezintă o diferențiere și în același timp, s-au făcut angajări pe posturi similare.*

*Criteriul diferențierii este calitatea de reclamant împotriva societății ceea ce intră în categoria "precum și orice alt criteriu" iar în cazul supus soluționării s-a constatat atingerea dreptului la muncă și înlăturarea exercitării în condiții de egalitate a dreptului la muncă.*

*S-a reținut săvârșirea contravenției prevăzută de art. 7 din O.G. nr. 137 din 2000 coroborat cu art. 26 al. 1 din același act normativ.*

*A susținut recurenta că hotărârea primei instanțe a fost dată cu încălcarea prevederilor art. 40 al. 1 litera a) și ale art. 65 al. 1 din Codul muncii.*

*De asemenea, o altă critică constă în faptul că prima instanță în mod greșit a reținut competența intimatului în a aprecia existența unei discriminări în cazul unor concedieri individuale, în temeiul art. 7 litera a) din O.G. nr. 137/2000.*

*Înalta Curte reține că instanța de fond a fost investită cu verificarea legalității Hotărârii nr. (...) de către Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării sub aspectul săvârșirii de către recurenta reclamantă a contravenției prevăzută de art. 7 din O.G. nr. 137/2000 potrivit căruia: "Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza **convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială**, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea **raportului de muncă**; (...)"*

*Conform prevederilor art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, "Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege **orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice**".*

Față de aceste dispoziții legale, se constată că instanța de contencios administrativ nu a fost investită cu soluționarea unui conflict de muncă ci cu verificarea întrunirii în speță, a condițiilor săvârșirii unei fapte contravenționale de către recurenta reclamantă, respectiv a contravenției prevăzută de art. 7 din O.G. nr. 137/2000 care se referă la discriminarea manifestată în cadrul unui raport de muncă, în legătură cu încetarea raportului de muncă, așa cum este cazul de față.

Concret, instanța de contencios administrativ a fost chemată să analizeze dacă a existat o discriminare a intervenienților intimați, din partea recurente reclamate, manifestată la momentul desfacerii contractelor individuale de muncă ale acestora, conform definiției dată de art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, din perspectiva situației de fapt reținută potrivit căreia intervenienții au fost inițiatorii unor litigii de muncă declanșate împotriva angajatorului (în speță recurenta reclamantă) prin care se solicitase plata unor drepturi de natură salarială și a legăturii de cauzalitate dintre respectiva calitate a intervenienților și încetarea raporturilor de muncă ale acestora.

În consecință, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu analizează legalitatea concedierii salariaților întrucât aceste aspecte sunt în competența instanțelor specializate în soluționarea conflictelor de muncă ci analizează dacă se identifică, în cadrul concedierii, motive de natură discriminatorie ce au stat la baza acesteia astfel că nu se intervine în drepturile și atribuțiile angajatorului de a-și eficientiza și reorganiza activitatea.

În ceea ce privește pe intimata (...), a fost pronunțată decizia civilă nr. 506/10.12.2014 de către Curtea de Apel Constanța prin care s-a respins în mod definitiv acțiunea reclamantei însă, astfel cum rezultă din lecturarea considerentelor acestei hotărâri judecătorești, instanța nu a analizat dacă la baza concedierii salariaților au stat motive discriminatorii, ci doar s-a arătat că oportunitatea măsurii de reorganizare a activității aparține exclusiv Consiliului de Administrație al societății.

Dat fiind această situație, era de competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în a verifica existența unor aspecte de natură discriminatorie care au stat la baza concedierii, fără să fie incidentă puterea de lucru judecat a hotărârii judecătorești menționată anterior.

În ceea ce privește pe intimații (...) și (...), au fost pronunțate sentințele civile nr. 1577/02.07.2014 și nr. 2283/03.10.2014 de către Tribunalul Constanța, rămase definitive prin respingerea apelurilor.

În cadrul acestor două dosare instanțele au analizat chiar oportunitatea măsurii concedierii salariaților ajungându-se la concluzia că s-a procedat în mod formal de către angajator la desființarea a 5 posturi de maestru petrolist fiind creată o aparență de legalitate prin invocarea reorganizării, motivul real al concedierii fiind arbitrar.

Efectele celor două hotărâri judecătorești constau în puterea de lucru judecat care vine în sprijinul susținerii legalității Hotărârii nr. (...) contestată în prezenta cauză.

Aceste aspecte au fost reținute cu prioritate de către judecătorul fondului în cadrul considerentelor hotărârii recurate însă recurenta nu a combătut aceste argumente cu privire la puterea de lucru judecat a celor două hotărâri judecătorești prin care s-a statuat cu privire la nelegalitatea concedierii intimaților (...) și (...).

În concluzie, aspectele pe care le-a învederat recurenta cu privire la legalitatea concedierii din perspectiva prevederilor art. 40 al. 1 litera a) și ale art. 65 al. 1 din Codul muncii au fost deja analizate de către instanțele investite cu soluționarea litigiilor de muncă iar intimatul pârât, în analiza cauzelor reale ale concedierii, a apreciat în mod corect faptul că la baza desfacerii contractelor individuale de muncă ale intimaților intervenienți au stat considerente de natură discriminatorie, fără a fi depășite competențele oferite de prevederile art. 7 din O.G. nr. 137/2000 și ale art. 2 alin. 1 din același act normativ din perspectiva săvârșirii contravenției reglementată de dispozițiile legale amintite.

În consecință, nu se va reține ca fiind întemeiată critica recurentei cu privire la încălcarea de către prima instanță a prevederilor art. 40 al. 1 litera a) și ale art. 65 al. 1 din Codul muncii respectiv a Deciziei nr. 6/2011 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție și nici critica referitoare la greșita reținere a incidenței art. 7 litera a) din O.G. nr. 137/2000.

În plus, se reține faptul că intimatul a întocmit un raport de investigație din care a rezultat că desființarea posturilor intimaților a avut la bază motive legate de conduita salariaților care declanșaseră procese anterioare împotriva angajatorului, ajungându-se la această concluzie tocmai pentru faptul că recurenta a desființat cinci posturi de maestru petrolist însă a concediat doar trei dintre salariații care ocupau respectivele posturi, respectiv pe intimații din prezenta cauză, menținând în funcții pe acei salariați care nu fuseseră părți litigante în litigiile de muncă declanșate împotriva societății sau renunșaseră la judecată în cadrul litigiilor de muncă.

Această situație rezultă din coroborarea probelor administrate în cauză, respectiv din declarațiile salariaților (...) care au precizat că cei trei salariați intimați în prezenta cauză au fost inițiatorii proceselor declanșate împotriva angajatorului.

Chiar și în condițiile în care în cadrul litigiilor de muncă au avut calitatea de reclamant peste 1000 de angajați ai societății, măsura concedierii a fost adoptată față de cei trei salariați ce au fost inițiatorii conflictelor de muncă cu intenția de a fi descurajați ceilalți salariați, cu consecința renunțării la acțiunile promovate în cadrul litigiilor de muncă.

Chiar d-nei (...), una dintre persoanele vizate de concediere, ulterior renunțării de către aceasta la litigiul de muncă, i-a fost oferit un post de operator chimist, fără ca societatea să indice un motiv față de care nu a înțeles să ofere acest post oricăruia dintre cei trei salariați – intimații intervenienți din prezenta cauză.

După concedierea intimaților, societatea recurentă a efectuat alte cinci angajări pe posturi similare astfel că transpare intenția de a fi concediate acele persoane care au declanșat litigiile de muncă întrucât nu s-a dovedit care au fost avantajele financiare ale reorganizării prin disponibilizarea celor trei salariați.

În consecință, nu prezintă relevanță faptul că angajatorul nu avea obligația de a propune salariaților locuri de muncă vacante astfel s-a stabilit prin Decizia nr. 6/2011 pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție întrucât ceea ce s-a analizat de către intimatul Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a fost cauza disponibilizării potenților din punct de vedere al criteriilor discriminării și a elementelor constitutive ale contravenției prevăzută de art. 7 din O.G. nr. 137/2000 care permite efectuarea unei astfel de analize în cazul încetării raporturilor de muncă.

Desființarea unor posturi și menținerea altor posturi reprezintă o diferențiere, întrucât se bazează pe comparația dintre persoane aflate în situații comparabile, potrivit prevederilor art. 1 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000.

Criteriul diferențierii a constat în calitatea intimaților de reclamant în cadrul conflictelor de muncă declanșate împotriva angajatorului, recurenta din prezenta cauză, iar prin concedierea acestor salariați a fost adusă atingere dreptului la muncă, drept garantat de prevederile art. 44 din Constituția României.

Contrar susținerilor recurentei, nu s-a reținut de către intimat că ar echivala concedierea de pe un post cu interzicerea dreptului la muncă ci s-a reținut faptul că a fost adusă atingere dreptului la muncă al celor trei salariați prin concedierea acestora pe bază de criterii cu caracter discriminatoriu.

Prima instanță nu s-a rezumat în a prelua în mod subiectiv doar apărările formulate de pârât și de către intervenienți ci a realizat o corectă interpretare a probelor administrate în cauză iar faptul că procesele colective au fost câștigate în final de către societatea recurentă nu prezintă relevanță factuală în prezenta cauză întrucât aspectele relevante avute în vedere au constat în analiza din punct de vedere al existenței unei cauze discriminatorii ce

a stat la baza concedierii celor trei salariați intimați, identificată ca fiind calitatea acestora de inițiatori ai conflictelor de muncă și nu în pierderea sau câștigarea respectivelor procese.

Prin urmare, față de toate considerentele mai sus arătate ce demonstrează caracterul nefondat al criticilor recurente reclamante, confirmând totodată legalitatea hotărârii pronunțate de prima instanță, Înalta Curte urmează ca, în temeiul art. 496 Cod procedură civilă, cu referire la art. 20 din Legea 554/2004, să respingă ca nefondat recursul principal”.

### **§3. Litigiul de față:**

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului Constanța sub nr. (...), reclamanta (...) a solicitat, în contradictoriu cu SC (...) SA ca, în temeiul art. 27 din O.G. nr. 137/2000, să se dispună obligarea pârâtei la plata unor despăgubiri egale cu toate drepturile salariale, indexate și majorate ca urmare a concedierii sale prin decizia nr. (...) și până la încetarea discriminării, actualizate cu rata inflației și dobânda legală și **restabilirea situației anterioare prin anularea acestei decizii și reintegrarea în muncă**, precum și plata cheltuielilor de judecată.

S-a susținut că, la data pronunțării acestei decizii a Curții de Apel Constanța, CNCD - care fusese sesizat de reclamantă împreună cu alți doi colegi în legătură cu discriminarea lor - nu pronunțase încă nici o soluție, deși termenul de soluționare a fost depășit. Ceilalți doi colegi ai săi s-au judecat însă în apel după ce s-a pronunțat hotărârea CNCD și au obținut câștig de cauză (dosarele (...) și (...)).

Reclamanta a precizat că pretențiile din cauza de față au un alt temei juridic decât cel care a făcut obiectul dosarului vizând nelegalitatea concedierii, prin hotărârea CNCD nr. (...) arătându-se că desființarea posturilor ocupate de (...), (...) și (...) (persoane care au fost inițiatorii unor ample procese împotriva societății) reprezintă o discriminare.

În drept, acțiunea a fost întemeiată pe dispozițiile art. 27 din O.G. nr. 137/2000, art.1349 Cod civil și art. 130 Cod civil.

**Prin sentința civilă nr.1713 din 26 iunie 2018, Tribunalul Constanța - Secția I civilă a admis acțiunea formulată, a anulat decizia de concediere nr. (...) emisă de pârâta, a dispus reintegrarea reclamantei în postul anterior ocupat și a obligat pârâta la plata către reclamantă a drepturilor salariale și a celorlalte drepturi cuvenite, de la data concedierii și până la efectivă reintegrare, actualizate cu indicele de inflație și dobânda legală la data plății efective.**

Împotriva acestei soluții a formulat apel pârâta.

În esență, aceasta a susținut că soluția pronunțată de prima instanță **încalcă autoritatea de lucru judecat** a deciziei civile nr.506/10.12.2014 pronunțată de Curtea de Apel Constanța prin care s-a stabilit că decizia de concediere este legală.

## **II. Problemele de drept supuse dezlegării**

Potrivit art.27 alin.1 din OG nr.137/2000:

*”Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și **restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun.**”*

În condițiile în care pentru contestarea deciziei de concediere este prevăzută în lege o procedură specială de contestare în condițiile art.78-80 și art.266 – 275 din Codul Muncii, se pune problema în ce măsură mai pot fi aplicate prevederile art.27 alin.1 din OG nr.137/2000 atunci când reclamantul urmărește ca în temeiul acestui text legal, într-o procedură paralelă, să obțină același efect respectiv anularea deciziei de concediere și repunerea părților în situația anterioară concedierii în condițiile unei contrarietăți existente între hotărâri judecătorești definitive, una pronunțată în procedura specială prevăzută de Codul Muncii, prin care se stabilește legalitatea deciziei de concediere, și una pronunțată într-o procedură

paralelă, în materia contenciosului administrativ, prin care se constată că măsura concedierii a constituit un act ilicit cu caracter discriminatoriu, deci nelegal.

În această situație, se pune problema efectelor pe care le produc cele două hotărâri judecătorești cu autoritate de lucru judecat, care trebuie conciliate, în contextul mai larg al problemei posibilității analizării legalității unui act pentru care este prevăzută o procedură specială de contestare, în care se pot invoca orice motive, de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și instanțele de contencios administrativ.

### III. Opinia instanței

Pentru contestarea unei decizii de concediere există o procedură specială de contestare, astfel cum s-a arătat, contestația fiind supusă termenelor prevăzute de art.268 lit.a) din Codul Muncii și art.211 lit.a) din Legea nr. 62/2011.

În cazul de față, fiind vorba de o decizie de concediere emisă în temeiul art.65 din Codul Muncii, instanța a avut de verificat dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute de acest text legal respectiv:

- să fie determinată de desființarea locului de muncă
- caracterul efectiv al desființării locului de muncă
- cauza reală și serioasă a desființării locului de muncă.

Învestită cu soluționarea litigiului, instanța specializată a reținut printr-o decizie cu caracter definitiv că desființarea locului de muncă a îndeplinit aceste criterii deși reclamanta a invocat inclusiv faptul că nu a existat o cauză reală și serioasă a desființării locului de muncă și aceasta nu a fost nici chiar efectivă, fiind determinată în realitate de un tratament discriminatoriu.

Astfel, dovedirea existenței unui tratament discriminatoriu care se manifestă prin concedierea angajatului, motivată formal prin desființarea locului de muncă pentru motive obiective, face în mod necesar ca respectiva concediere să nu îndeplinească condițiile prevăzute de art.65 din Codul Muncii.

Cu alte cuvinte, dacă se dovedește că încetarea raporturilor de muncă a fost o manifestare a comportamentului discriminatoriu al angajatorului, atunci în mod necesar cauza invocată de acesta în decizia de concediere nu este una reală, este una falsă, ascunzând prin aparență sa tratamentul discriminatoriu; de asemenea, cauza respectivă nu este serioasă. Angajatul poate deci invoca nelegalitatea deciziei de concediere pentru că desființarea locului de muncă nu a avut o cauză reală și serioasă tocmai pentru că a avut o cauză ilicită – discriminarea.

Dimpotrivă, în cazul în care instanța ajunge la concluzia că măsura concedierii a avut o cauză reală și serioasă, astfel cum este indicată în decizia de concediere, aceasta exclude în mod necesar existența altei cauze, ascunse, ilicite, cum este un tratament discriminatoriu.

Așadar, cele două concluzii se exclud reciproc, fiind imposibil a se stabili în același timp că desființarea locului de muncă a avut o cauză reală și serioasă și, în același timp, să fie cauzată de un tratament discriminatoriu.

Este adevărat că există posibilitatea ca instanța să rețină caracterul real și serios al desființării locului de muncă dar să considere că, atunci când angajatorul a ales salariații care urmează să fie concediați, dintre cei care ocupă aceeași funcție, a selectat un anumit salariat din motive discriminatorii.

În acest caz, însă, dacă se dovedește un tratament discriminatoriu, din perspectiva art.65 din Codul Muncii, înseamnă că măsura concedierii nu a fost determinată de desființarea locului de muncă, astfel cum pretinde angajatorul, ci de tratamentul discriminatoriu.

Așadar, și din această perspectivă, dacă instanța specializată constată că măsura concedierii a fost determinată de desființarea locului de muncă, astfel cum prevede art.65 din Codul Muncii, este exclusă implicit posibilitatea de a se reține că angajatul a fost concediat din alt motiv, ascuns, disimulat, cum ar fi discriminarea, inclusiv această posibilitate fiind analizată de instanța specializată.

În procedura derulată în fața CNCD și a instanțelor de contencios administrativ s-a constatat că măsura concedierii reclamantei a constituit un tratament discriminatoriu respectiv că a fost determinat de atitudinea acesteia în raport cu angajatorul împotriva căruia a formulat anterior o acțiune în pretenții; aceasta exclude în mod necesar ca măsura concedierii să fi fost determinată de desființarea locului de muncă precum și existența unei cauze reale și serioase a desființării locului de muncă, stabilindu-se clar motivul concedierii prin decizia pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție în contencios administrativ.

Din acest motiv, se pune problema dacă Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și instanțele de contencios administrativ pot analiza din perspectiva existenței unui tratament discriminatoriu un act pentru care există o procedură specială de contestare, existând și alte situații care s-ar putea ivi (de ex. instanța constată în procedura specială a plângerii contravenționale legalitatea și temeinicia unui proces - verbal de contravenție și într-o procedură paralelă se constată de CNCD că sancțiunea contravențională a fost aplicată din motive discriminatorii, ș.a.).

Ca urmare, este imposibil de conciliat două hotărâri judecătorești care practic atestă împrejurări care se exclud reciproc.

În consecință, având în vedere și formularea deficitară a art.27 alin.1 din OG nr.137/2000, care se referă la *anularea situației create prin discriminare*, deși nulitatea este o sancțiune care afectează actele juridice nu situațiile de fapt, se pune problema dacă, într-o astfel de situație, pentru a asigura și autoritatea de lucru judecat a hotărârilor pronunțate, acest text de lege ar presupune:

- doar acordarea de despăgubiri
- în plus, reintegrarea în funcția deținută anterior, evident pentru viitor, dar fără anularea deciziei de concediere;
- în plus anularea deciziei de concediere.

Întrucât opțiunea pentru una dintre variante ar presupune o antepronunțare în cauză, instanța este nevoită să se abțină de la o astfel de alegere la acest moment.

Situația creată de paralelismul procedural și competența partajată a instanțelor impune lămurirea modului de aplicare al art.27 alin.1 din OG nr.137/2000 în acest caz, Curtea apreciind admisibilă sesizarea, urmând a face aplicarea art.519 și art.520 al.1 și 2 Cod pr.civ..

**PENTRU ACESTE MOTIVE  
ÎN NUMELE LEGII  
DISPUNE**

Dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea următoarei chestiuni de drept:

Dacă prevederile art.27 al.1 din OG nr.137/2000 trebuie interpretate în sensul că permit instanței de drept comun, sesizate de o persoană cu privire la care Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a constatat că a fost supusă unei discriminări prin concediere, să dispună restabilirea situației anterioare discriminării în sensul reintegrării în funcția deținută anterior concedierii și anularea deciziei de concediere, chiar și atunci când



această decizie a fost contestată anterior, potrivit procedurii speciale prevăzute de Codul Muncii, iar contestația a fost respinsă ca urmare a constatării existenței unei cauze reale și serioase a concedierii sau, într-o astfel de situație, este posibilă numai acordarea unor despăgubiri.

În temeiul art.520 al.2 Cod pr.civ.

Suspendă judecata cauzei până la soluționarea sesizării prealabile.

Definitivă.

Pronunțată în ședință publică astăzi, 27 noiembrie 2018.

**PREȘEDINTE,**

(...)

**JUDECĂTOR,**

(...)

**GREFIER,**

(...)