



ROMÂNIA
Avocatul Poporului

Str. George Vraca nr. 8, Sector 1, București
www.avp.ro



Reg. intrare dos. 21/2020
Nr. 14/25.09.2020
Pegac

Tel.: +40-21-312.71.01, Fax: +40-21-312.49.21, E-mail: avp@avp.ro
Tel. dispecerat: +40-21-312.71.34, E-mail: petitii@avp.ro

AVOCATUL POPORULUI
REGISTRATURĂ GENERALĂ
IEȘIRE Nr. 16696 / 16. SEP. 2020

*Doamnei judecător Corina Alina CORBU
Președinte al Înaltei Curți de Casație și Justiție*

Stimată Doamnă Președinte

În temeiul art. 514 și următoarele din Codul de procedură civilă, vă sesizăm cu următorul

RECURS ÎN INTERESUL LEGII

privind interpretarea și aplicarea neunitară a dispozițiilor art. 65 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, republicată, referitor la sintagma "cauză reală și serioasă" în sensul de a se stabili "dacă un caracter serios al concedierii presupune ca, în situația reducerii numărului de posturi identice din cadrul unității, angajatorul trebuie să aplice unele criterii de departajare/selecție, pentru a justifica alegerea salariatului/salariașilor care urmează să fie concediat/concediați dintr-un număr de salariați care desfășoară activități identice sau similare".

Examinarea jurisprudenței la nivel național a relevat că instanțele de judecată nu au un punct de vedere unitar în ceea ce privește interpretarea și aplicarea dispozițiilor 65 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, republicată.

I. Prevederile legale supuse interpretării Înaltei Curți de Casație și Justiție

Obiectul prezentului recurs în interesul legii îl constituie sintagma "cauză reală și serioasă" din cuprinsul dispozițiilor art. 65 din Legea nr. 53/2003, republicată, care au următorul conținut: (1) 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.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

II. Prezentarea practicii judiciare neunitare

Urmare a demersurilor întreprinse de instituția Avocatul Poporului în vederea identificării hotărârilor judecătorești relevante în practica instanțelor judecătorești, s-a constatat că nu există un punct de vedere unitar asupra chestiunii de drept supusă atenției, **fiind identificate două orientări:**

Astfel,

1. Într-o primă orientare jurisprudențială¹, s-a apreciat că angajatorul nu trebuie să aplice criterii de selecție pentru a justifica alegerea salariatului în cazul concedierii, este suficient ca acesta să urmărească eficientizarea propriei activități, fiind atributul exclusiv al acestuia de a hotărî asupra modalității în care își reorganizează activitatea.

Argumentele care au stat la baza acestei opinii sunt următoarele:

Referitor la caracterul real și serios al cauzei concedierii este suficient ca angajatorul să urmărească eficientizarea propriei activități în scopul utilizării cu randament maxim a resurselor umane și financiare, este atributul exclusiv al acestuia de a hotărî asupra modalității în care își reorganizează activitatea și selectează salariații pe criterii de competență. Dacă măsura luată de angajatorul este sau nu aptă de a conduce la eficientizarea activității societății și la obținerea rezultatelor scontate, reprezintă o chestiune care rămâne la latitudinea angajatorului, ținând de modul în care își organizează activitatea și nu poate fi cenzurată pe cale judiciară.

Angajatorul poate lua orice măsură de ordin organizatoric vizând creșterea performanțelor în activitate, fiind singurul îndreptățit să decidă în acest sens, să gestioneze politica de personal în direcțiile pe care le consideră oportune pentru rentabilizarea activității societății sale, interesul legitim al acestuia în ceea ce privește concedierea salariatului fiind dictat tocmai de nevoia eficientizării activității sale.

2. În cea de a doua orientare de jurisprudență², instanțele de judecată au avut o abordare diferită, apreciind că, angajatorul trebuie să aplice unele criterii de departajare în cazul alegerii salariatului ce urmează a fi concediat.

În susținerea acestei opinii s-au reținut următoarele:

¹ **Anexa nr. 1** – Decizia civilă nr. 158/CM a Curții de Apel Constanța -Secția a I a civilă, pronunțată în Dosarul nr. 2175/118/2017; Decizia civilă nr. 425/2019 a Curții de Apel Galați – Secția Conflicte de muncă și asigurări sociale, pronunțată în Dosarul nr. 2644/121/2018; Decizia civilă nr. 1956/2017 a Curții de Apel Brașov- Secția civilă, pronunțată în Dosarul nr. xxxxx; Decizia civilă nr. 10009/Ap a Curții de Apel Brașov- Secția civilă, pronunțată în Dosarul nr. 2768/62/2018; Decizia civilă nr. 623/2000 a Curții de Apel Craiova – Secția a I civilă, pronunțată în Dosarul nr. 1685/63/2019; Decizia civilă nr. 3033/28.06.2018 a Curții de Apel București- Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, pronunțată în Dosarul nr. 43476/3/2016; Decizia civilă nr. 2267/22.05.2018 a Curții de Apel București- Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, pronunțată în Dosarul nr. 8183/3/2016; Decizia nr. 575/A/2019 a Curții de Apel Oradea- Secția a I civilă, pronunțată în Dosarul nr. 6958/111/2017.

² **Anexa nr. 2-** Decizia civilă nr. 160/2018 a Curții de Apel Pitești- Secția I civilă, pronunțată în dosarul nr. 4/90/2017; Decizia civilă nr. 1039/2017 a Curții de Apel Pitești- Secția I civilă, pronunțată în dosarul nr.2905/90/201015; Decizia civilă nr. 305/A/2019 a Curții de Apel Cluj- Secția I civilă, pronunțată în dosarul nr. 77/100/2018; Decizia civilă nr. 178/A/2020 a Curții de Apel Cluj- Secția a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări/sociale, pronunțată în dosarul nr. 622/117/2019; Sentința civilă nr. 2179/C/2015 a Tribunalului Neamț – Secția a I civilă, pronunțată în dosarul nr. 1590/103/2015, rămasă definitivă prin decizia civilă nr. 647/25.05.2015 a Curții de Apel Bacău; Decizia civilă nr. 260/2019-Ap a Curții de Apel Oradea -Secția I civilă, pronunțată în dosarul nr. 877/111/2018; Decizia civilă nr. 999/23.04.2018 a Curții de Apel Ploiești- Secția a I civilă, pronunțată în dosarul nr. 1045/114/2017; Decizia civilă nr. 2820/13.12.2017 a Curții de Apel Ploiești- Secția a I civilă, pronunțată în dosarul nr. 4797/105/2016; Sentința nr. 49/12.05.2020 a Tribunalului Mehedinți -Secția conflicte de muncă și asigurări sociale; Sentința nr. 2947/2019 a Tribunalului Dolj - Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, pronunțată în dosarul nr. 3094/63/2019; Decizia civilă nr. 386/2018 a Curții de Apel Galați – Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, pronunțată în dosarul nr. 1890/91/2017; Decizia civilă nr. 1335/16.12.2019 a Curții de Apel Timișoara- Secția litigii de muncă și asigurări sociale; Decizia civilă nr. 94/2019 a Curții de Apel Iași – Secția litigii de muncă și asigurări sociale.

Angajatorul poate să decidă asupra necesității reducerii numărului de salariați, dar trebuie să dovedească că salariatul a fost concediat din motive obiective, care nu au legătură cu persoana sa, motiv pentru care presupune existența unor criterii de departajare care au determinat desființarea tocmai a postului deținut de salariatul concediat, indiferent dacă suntem în prezența unei concedieri colective sau individuale.

Indicarea cel puțin a unui criteriu de departajare este singura modalitate prin care angajatorul va putea susține faptul că decizia de concediere a salariatului nu are legătură cu persoana acestuia, în ipoteza în care sunt mai multe persoane care ocupă aceeași funcție în cadrul unității și reducerea de personal a vizat doar o anumită persoană. Astfel, din perspectiva salariatului, în situația în care se dispune o concediere în ceea ce îl privește, acesta va încerca să arate dacă există un motiv anume pentru care el a fost ales să fie concediat, și, nu un alt salariat aflat în aceeași situația cu a sa și pe un post similar.

III. Opinia Avocatului Poporului

Avocatul Poporului consideră că a doua opinie este în acord cu litera și spiritul legii, motivat de faptul că, angajatorul dispune de dreptul de a decide asupra necesității reducerii numărului de personal, ca urmare a desființării unor posturi, însă, în cazul în care, cu ocazia luării măsurii de reducere a numărului de posturi sunt vizați salariați ce îndeplinesc atribuții identice sau similare, angajatorul trebuie să fie în măsură să arate care sunt criteriile de departajare/selecție, pentru a justifica alegerea unui salariat care urmează a fi concediat dintr-un număr de salariați care desfășoară activități similare sau funcții identice.

Încetarea contractului de muncă în temeiul dispozițiilor art. 65 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 nu are în vedere conduita salariatului, performanțele profesionale ale acestuia sau capacitatea sa de muncă, ci un **motiv obiectiv**, străin de persoana acestuia. Legiuitorul a prevăzut că desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă. Este indubitabil faptul că angajatorul trebuie să arate un minim de elemente de natură să poată justifica necesitatea efectivă a desființării postului și luarea măsurii de a afecta salariatul în raportul de muncă.

Concedierea este reală și serioasă în situația în care este impusă de anumite dificultăți economice, independent de buna-credință a angajatorului.

Într-adevăr, prin prisma dispozițiilor art. 40 din Legea nr. 53/2003, legiuitorul a lăsat la dispoziția angajatorului prerogativa organizării proprii activități, prin luarea unor măsuri de eficientizarea activității, însă aceste măsuri nu pot fi luate în mod discreționar.

În acest sens, în jurisprudența sa, Curtea Constituțională a statuat faptul că dispozițiile art. 65 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 stabilesc "condițiile în care angajatorul poate dispune concedierea salariatului din motive ce nu îi sunt imputabile acestuia". Aceste condiții urmăresc să stabilească un echilibru între cele două părți ale contractului de muncă, respectiv între necesitatea de a asigura angajatorului libertatea de a dispune cu privire la desființarea unor locuri de muncă atunci când considerente obiective o impun - dificultăți economice, transformări tehnologice, reorganizarea activității etc. -, pe de o parte, și nevoia de a proteja salariatul de o eventuală atitudine abuzivă a angajatorului, de cealaltă parte. Pentru aceste rațiuni, legea prevede nu doar cerința ca desființarea locului de muncă să fie efectivă, ci și pe aceea de a fi justificată de o cauză reală și serioasă sau, altfel spus, de a fi determinată de o cauză obiectivă, de o anumită gravitate care să impună, cu adevărat, această măsură.

Sintagma "cauză reală și serioasă" evocă fapte, ipoteze determinabile care să excludă abordările subiective. Cauza este reală când prezintă un caracter obiectiv, fiind impusă de nevoia surmontării unor dificultăți tehnice, economice, de imperativul economic al creșterii productivității muncii, al adaptării la evoluțiile noilor tehnologii. Cauza este serioasă atunci când situația unității angajatorului este una gravă, amenințând evoluția sau chiar viabilitatea ei. Toate aceste garanții ar rămâne lipsite de efect dacă nu ar putea fi supuse controlului instanțelor de judecată, care pot cere administrarea de probe în vederea evidențierii existenței cauzei reale și

serioase ce a determinat desființarea locului de muncă". (Decizia nr. 420/2013 publicată în Monitorul oficial al României nr. 48 din 21 ianuarie 2014)

În consecință, indicarea cel puțin a unui criteriu de departajare pentru alegerea unui salariat ce urmează a fi concediat față de ceilalți salariați este singura modalitate prin care angajatorul va putea susține faptul că acea concediere a avut loc fără legătură cu persoana salariatului, în ipoteza în care sunt mai multe persoane care ocupă funcții similare în cadrul aceleiași unități și reducerea de personal vizată.

Verificarea de către instanță a valabilității deciziei de concediere prin raportare la dispozițiile art. 65 alin. (1) și (2) din Codul muncii, presupune observarea îndeplinirii cumulative a condițiilor statuate de normele la care ne-am referit. Ca premisă generală și obligatorie, actul de dispoziție al angajatorului (concedierea), este urmarea necesară a desființării locului de muncă ocupat de către salariatul vizat de măsura încetării contractului individual de muncă. Această desființare a locului de muncă trebuie să întrunească, cumulativ, următoarele condiții:

- să fie determinată de unul sau mai multe motive care nu au legătură cu persoana salariatului;
- să fie efectivă;
- să aibă o cauză reală și serioasă.

În vederea asigurării unui acces efectiv la justiție al angajatului, este necesară existența unor criterii de departajare previzibile, a căror legalitate să poată fi verificată de către instanță. Această necesitate apare în condițiile în care numai angajatorul poate decide asupra modalităților concrete de eficientizare a activității sale, prin desființarea unor activități și departamente, aceste măsuri intrând în sfera prerogativei organizatorice a oricărui angajator, **instanța fiind chemată să le cenzureze doar din perspectiva respectării cerințelor de legalitate și temeinicie**, neavând drept de apreciere asupra oportunității adoptării unor astfel de măsuri. Însăși Curtea Constituțională, în considerentele Deciziei nr. 420/2013, susține că instanța poate analiza și eventual cenzura **exclusiv legalitatea** măsurii de desființare a postului, nu și oportunitatea sa, întrucât angajatorul este singurul în măsură să aprecieze dacă se impune o reorganizare a activității sale, acesta fiind cel care va suporta consecințele în cazul în care măsurile luate nu au avut rezultatul scontat, și anume eficientizarea activității sau redresarea economică, după caz.

În lipsa unor criterii de departajare, posibilitatea exercitării unui control judecătoresc d'egalitate devine aproape iluzorie, de vreme ce judecătorul nu poate decela care au fost motivele care au determinat angajatorul să ia o măsură concedierii angajatului, iar absența acestor criterii favorizează emiterea unor acte de dispoziție abuzive.

În considerarea rolului constituțional al Avocatului Poporului de apărător al drepturilor și libertăților persoanelor fizice, apreciem că angajatorul trebuie să aplice unele criterii de departajare în cazul alegerii salariatului ce urmează a fi concediat, în ipoteza în care sunt mai multe persoane care ocupă funcții similare în cadrul angajatorului.

Luând în considerare aspectele expuse, vă adresez rugămintea de a constata că problema de drept prezentată a primit o soluționare diferită din partea instanțelor judecătorești și, printr-o decizie obligatorie, să stabiliți modul unitar de interpretare și aplicare a dispozițiilor legale incidente.

Vă asigur, Stimată Doamnă Președinte, de întreaga mea considerație,

Avocatul Poporului,