

DOSAR NR.(.....) (NUMĂR ÎN FORMAT VECHI)

R O M Â N I A
CURTEA DE APEL BUCUREȘTI
SECȚIA A VII-A PENTRU CAUZE PRIVIND CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI
ASIGURĂRI SOCIALE

Î N C H E I E R E
ȘEDINȚA PUBLICĂ DIN DATA DE LA 12 DECEMBRIE 2023
COMPLETUL COMPUS DIN:

PREȘEDINTE: (.....)

JUDECĂTOR: (.....)

GREFIER: (.....)

Pe rol se află cererile de apel formulate de apelantul-reclamant (...) și de apelanta-pârâtă (...) împotriva sentinței civile nr.(...) din data de (...) pronunțate de Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale, în dosarul nr.(.....), cauza având ca obiect contestație împotriva deciziei de concediere.

La apelul nominal făcut în ședința publică la ora 15⁰⁰ se prezintă apelanta-pârâtă (...) prin reprezentant, avocat (...), cu împuternicire avocațială emisă în baza contractului de asistență juridică nr.(...) (fila 67), lipsind apelantul-reclamant (.....).

Procedura de citare legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, conform art.119 alin.(1) din Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești, care îndeplinează instanței obiectul cauzei, părțile și legalitatea îndeplinirii procedurii de citare.

În data de 17.10.2023, cauza a fost repusă pe rol în vederea punerii în discuție a sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, în baza art.519 și art.520 alin.(1) din Codul de procedură civilă, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept vizând modul de calcul al termenului de preaviz și interpretarea dispozițiilor art.75 alin.(1) din Codul muncii, sens în care a fost stabilit prezentul termen de judecată pentru ca părțile să formuleze puncte de vedere cu privire la dezlegarea problemei de drept.

În data de 12.12.2023, apelantul-reclamant a depus la dosar punct de vedere cu privire la dezlegarea problemei de drept, cu precizarea că acesta a fost trimis, prin e-mail, părții adverse.

Apelanta-pârâtă, prin avocat, depune la dosar punctul de vedere cu privire la dezlegarea problemei de drept, însoțit de înscrisuri, în dublu exemplar.

Față de faptul că nu există o prevedere legală foarte clară în legătură cu modalitatea de calcul a termenului de preaviz și în raport cu împrejurarea că hotărârile judecătorești pronunțate în cauze similare sunt diferite, adică există hotărâri privind modul de calcul în toate modalitățile posibile, respectiv pe zile libere și pe zile pline, cât și cu luarea în calcul a primei sau a ultimei zile, Curtea pune în discuție oportunitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție și suspendarea judecării cauzei, urmând a întreba instanța supremă cum se calculează termenul minim de 20 de zile lucrătoare reglementat de art.75 alin.(1) din Codul muncii și dacă, pentru calcularea acestui termen, ziua lucrătoare în care i se comunică salariatului preavizul poate fi considerată a fi prima dintre cele 20 de zile lucrătoare.

Apelanta-pârâtă, prin avocat, arată că dacă se vorbește despre oportunitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție cu privire la dezlegarea acestei chestiuni de drept, și anume a prevederilor art.75 alin.(1) din Codul muncii, apreciază că este oportun, având în vedere practica neunitară din ultimii ani. Arată însă că în momentul în care a formulat punctul de

vedere a observat că, în afară de oportunitate, nu există admisibilitate, deși este necesar a se interpreta aceste dispoziții, deoarece nu doar art.75 din Codul muncii este în discuție, ci mult mai multe aspecte, cum ar fi modul de calculare a preavizului și multe altele. De asemenea, arată că s-a aflat în imposibilitate de a demonta neîndeplinirea condiției de noutate. Consideră că, potrivit art.519 din Codul de procedură civilă, se încadrează în ceea ce privește competența Curții de apel de a formula această sesizare, având în vedere că părțile sunt într-o cauză care se află pe rol în curs de soluționare, în ultimă instanță și, într-adevăr, de interpretarea art.75 din Codul muncii, depinde soluționarea prezentei cauze. Dacă se va trece peste elementul de noutate, în opinia sa, consideră că se regăsesc și argumentele invocate pe dezlegarea chestiunii de drept la care a adăugat și practică judiciară. În același context, solicită a se avea în vedere pledoaria orală susținută la momentul dezbaterilor, prin care a afirmat că un recurs în interesul legii ar fi mai mult decât binevenit pentru a nu mai exista astfel de situații. În concluzie, arată că lasă la aprecierea instanței sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea dezlegării unei chestiuni de drept.

Curtea urmează a dispune sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în modul arătat și suspendarea judecării prezentei cauze până la pronunțarea hotărârii prealabile.

CURTEA,

Analizând lucrările dosarului,

I. Constată admisibilitatea sesizării, în conformitate cu prevederile art.519 Cod procedură civilă, motivat de faptul că:

1. de lămurirea modului de interpretare/aplicare a dispozițiilor din art.75 alin. 1 Codul muncii depinde soluționarea pe fond a cauzei;
2. problema de drept enunțată este nouă; din jurisprudența constatată nu rezultă că asupra acestei probleme Înalta Curte de Casație și Justiție a statuat printr-o altă hotărâre;
3. 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.

II. Expunerea succintă a procesului:

Prin **cererea de chemare în judecată** înregistrată pe rolul Tribunalului București–Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale sub **nr. (...)**, astfel cum a fost precizată în data de (...), reclamantul (...) a chemat-o în judecată pe pârâta (...), solicitând: să se constate nulitatea absolută a deciziei nr.(...), emisă de către (...), prin care s-a dispus încetarea contractului de muncă încheiat între părți nr.(...), în temeiul art. 65 din Codul muncii; să se dispună calificarea deciziei nr.(...), emisă de către (...), ca fiind în realitate notificare de preaviz, să se constate nulitatea absolută a deciziei nr.(...), emisă de către (...), prin care s-a dispus încetarea contractului de muncă încheiat între părți nr. (...), în temeiul art.65 din Codul muncii; să se dispună repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, în temeiul art.80 alin.(2) Codul muncii; să se dispună obligarea la plata drepturilor salariale și a celor conexe din momentul desfacerii contractului de muncă și până la momentul reintegrării; obligarea pârâtei la plata daunelor morale în cuantum de 100.000 lei și la plata cheltuielilor de judecată.

În motivarea acțiunii, reclamantul a arătat că decizia atacată nu cuprinde motivul real al concedierii, în realitate existând un al motiv pentru care a fost concediat, de aceea decizia este lovită de nulitate, neîndeplinind prevederile art.65 alin. 2 Codul muncii.

A arătat că primul și cel mai important motiv de nelegalitate pentru care trebuie să se constate nulitatea absolută a deciziei nr.(...) emise de către (...) este faptul că a fost emisă în data de 08.08.2022, dar la art.1 se menționează că, începând cu data de 01.08.2022, se

desființează poziția. În relațiile de dreptul muncii, ca o particularitate a dreptului civil, actul juridic nu poate să-și producă efectul juridic retroactiv. Așadar, nu se putea hotărî la data de 08.08.2022 să se desființeze un post începând cu data de 01.08.2022, ceea ce atrage nulitatea absolută a deciziei nr.(...).

În al doilea rând, a mai susținut reclamantul, motivul real pentru restructurarea postului este altul decât cel trecut în decizia atacată. Decizia noului manager a fost să închidă business-ul imediat ce a venit în companie. Deja în aprilie 2022 a luat deciziile ce duceau la închiderea proiectului, hotărârea lui de a desființa departamentul și implicit posturile afiliate acestuia neavând nicio legătură cu Nota de fundamentare nr.(...), invocată în decizie, ulterioară măsurilor de închidere.

Reclamantul a mai susținut că decizia nr.(...), care este considerată decizia de concediere, în realitate trebuia să fie notificarea de preaviz, deoarece contractul individual de muncă se încheie la finalul perioadei de preaviz, când ar trebui emisă decizia de concediere. Postul nu se poate desființa începând cu 01.08.2022, atâta timp cât CIM-ul se încheie la finalul perioadei de preaviz, timp în care angajatul apare în REVISAL ca fiind activ pe poziția ocupată, deci postul încă nu a dispărut. Adevărata dată de desființare a postului este prima zi după ultima zi lucrată de angajatul concediat. Cele susținute sunt confirmate de pârâtă, care la finalul perioadei de preaviz a emis deciziei nr.1629/05.09.2022, care constată data încetării CIM-ului în 06.09.2022, dar între 01.08.2022 și până în 06.09.2022 a figurat ca angajat pe poziția de business development manager, încasând salariu pe acea perioadă, deci postul a fost în realitate desființat la data de 06.09.2022, și nu la data de 01.08.2022, așa cum s-a trecut în prima decizie atacată.

În aceste condiții, a solicitat calificarea deciziei nr.(...) emisă de către (...) ca fiind în realitate notificarea de preaviz, și nu decizia de concediere.

Ținând cont că decizia nr.(...) este în realitate decizia de concediere și față de dispozițiile art.62 alin. 3 Codul muncii, aceasta nu îndeplinește condițiile prevăzute expres de lege ad validitatem, referitoare la motivarea în fapt a deciziei, ceea ce se regăsește și în art.65 alin. 2 Codul muncii, motiv pentru care a solicitat să se constate nulitatea absolută și a acestei de-a doua decizii atacate.

În urma admiterii capătului 1 de cerere, a solicitat reintegrarea pe postul deținut de reclamant sau pe postul ce poartă noua denumire conform art.80 alin. 2 C. muncii.

De asemenea, ca o consecință firească a anulării deciziei de concediere, a solicitat obligarea pârâtei la plata tuturor drepturilor salariale indexate, majorate, reactualizate și a celor conexe, de la data desfacerii contractului de muncă și până la data reintegrării, conform art.80 alin. 1 C. muncii.

Reclamantul a mai precizat că solicită obligarea pârâtei la plata daunelor morale în cuantum de 100.000 lei, ținând cont de modul în care angajatorul a înțeles să îl concedieze.

În drept, au fost invocate dispozițiile art.62, art.65, art.78 și art.80, art.268 alin.(1) C. muncii, coroborat cu art.194 C.pr.civ.

Pârâta a formulat **întâmpinare**, prin care a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

În motivarea întâmpinării, pârâta a susținut că decizia de concediere nr.(...) din data de (...) a respectat întru-totul prevederile art.65 alin. 2 din Codul muncii. Desființarea locului de muncă este efectivă și, de asemenea, are la bază o cauză reală și serioasă. În decizia de concediere se prevăd exact motivele ce stau la baza concedierii, așa cum însuși reclamantul le identifică și le recunoaște în cererea de chemare în judecată, numindu-le „motive nereale”. Din decizia de concediere și din restul documentației depuse la dosarul cauzei rezultă că desființarea postului de muncă a fost una efectivă și serioasă, nedisimulând realitatea așa cum reclamantul insinuează în cuprinsul cererii de chemare în judecată.

Pârâta a solicitat instanței să aprecieze că decizia de concediere nr.(....) este motivată în fapt, fiind prevăzute în detaliu nevoile ce au condus la reorganizarea activității (...) și implicit a desființării poziției deținute de reclamant până la data încetării contractului individual de muncă.

Față de susținerea reclamantului în sensul că decizia nr.(....) a fost emisă în data de 08.08.2022, dar la art.1 se menționează faptul că poziția deținută de acesta în cadrul societății se desființează, începând cu data de 01.08.2022, indicându-se astfel două momente diferite în timp în baza aceluiași document juridic, pârâta a arătat că reclamantul este în confuzie, dat fiind că prin decizia nr.(....) se dispune desființarea poziției de Business Development Manager (cod COR 112029 înscris în Revisal), fapt juridic ce nu impactează condițiile de încetare a contractului individual de muncă. Potrivit legislației aplicabile, nu există un termen de preaviz pentru desființarea unei poziții, ci numai pentru încetarea contractului individual de muncă. Această condiție (...) a respectat-o, oferind reclamantului preavizul de 20 de zile lucrătoare, în condițiile art.75 (1) din Codul muncii. În concluzie contractul individual de muncă încetează numai după expirarea termenului de preaviz, indiferent de momentul la care poziția ocupată s-a desființat din organigrama unei societăți, o astfel de desființare neatrăgând automat încetarea la aceeași dată a contractului de muncă, ci numai după curgerea termenului de preaviz indicat în decizie. Drepturile reclamantului au fost respectate, fiind plătit pentru perioada de preaviz care începe să curgă de la data comunicării deciziei de concediere, indiferent de momentul la care s-a desființat poziția pe care o ocupa. Nu în ultimul rând și dacă societatea ar fi vrut să înmâneze reclamantului decizia de concediere la data de 01.08.2022, nu a fi fost în măsură să facă acest lucru, întrucât, astfel cum reiese din emailul reprezentând Anexa nr.7 la întâmpinare, în data de 01.08.2022 reclamantul a comunicat societății faptul că a fost infectat cu Covid, astfel că în săptămâna 01 - 05.08.2022 acesta nu s-a prezentat la serviciu.

Cu privire la susținerea reclamantului că decizia nr.(...), aceasta trebuia să fie în realitate notificare de preaviz, nu decizie de concediere, iar că pârâta ar confirma acest aspect prin faptul că la data de 05.09.2022, data încetării efective, a emis decizia nr.(...), pârâta a precizat că decizia nr.(...) este decizia prin intermediul căreia se înregistrează în Revisal data efectivă a încetării, efect direct al deciziei de concediere.

Având în vedere că, în conformitate cu prevederile Codului muncii, decizia de concediere își produce efecte de la data comunicării, termenul de preaviz începând să curgă de la data luării la cunoștința a deciziei. Pe cale de consecință, nu avea cum să anticipeze data încetării efective a contractului individual de muncă al reclamantului. Astfel, pentru înregistrarea încetării în REVISAL se impune (ca măsura exclusiv administrativă) să se mai emită o decizie care să conțină în concret data încetării fiind în legătură directă cu decizia de concediere și care nu modifică, astfel cum în mod eronat susține reclamantul, nici data desființării postului (care rămâne 01.08.2022) și nici data de la care curge perioada de preaviz.

Față de aceste aspecte, a arătat că decizia nr.(....) este în fapt decizie de concediere, conține toate elementele obligatorii prevăzute expres de lege ad validitatem, iar decizia nr.(...) este exclusiv o decizie administrativă care conține în concret data încetării calculată de la data luării la cunoștința a Deciziei (...) și fără de care contractul individual de muncă al reclamantului nu poate fi încetat în REVISAL.

Față de cele precizate a solicitat și respingerea ca nefondată a cererii de reintegrare a salariatului în cadrul societății și, pe cale de consecință, de plată a drepturilor salariale de care reclamantul ar fi beneficiat dacă nu intervenea măsura concedierii acestuia.

În ce privește solicitarea reclamantului de plată a unor daune morale în quantum de 100.000 lei, a pârâta a invocat neîntrunirea cumulativă a condițiilor pentru atragerea răspunderii angajatorului în temeiul prevederilor art.253 din Codul muncii

În drept, au fost invocate dispozițiile art.65 și următoarele Codul muncii, art.121 alin.(1) Codul muncii, art.1341 Cod civil.

Prin **sentința civilă nr.(...) din data de (...)**, Tribunalul București – Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale a admis în parte cererea de chemare în judecată formulată de reclamantul (...) în contradictoriu cu pârâta (...); a anulat decizia nr.(...) din data de (...) și decizia nr.(...) emise de pârâtă; a dispus reintegrarea reclamantului în funcția și postul deținute anterior concedierii și a obligat pârâta la plata către reclamant a unei despăgubiri egale cu drepturile salariale indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat reclamantul de la data concedierii și până la efectivă reintegrare, având în vedere durata determinată a contractului individual de muncă nr.(...) (01.04.2023). Prin aceeași sentință, s-a respins ca neîntemeiat capătul de cerere prin care s-a solicitat obligarea pârâtei la plata daunelor morale și s-a luat act de precizarea reclamantului în sensul solicitării cheltuielilor de judecată pe cale separată.

Pentru a se pronunța astfel, prima instanță a reținut următoarea situație de fapt și de drept:

„În fapt, între reclamant și pârâtă s-a încheiat contractul individual de muncă cu clauză de telemuncă înregistrat sub nr.(...), pe o durată determinată, începând cu data de 01.04.2021 și până la data de 01.04.2023, conform art.83 lit.b) din Codul muncii, în funcția de business development manager.

Prin decizia nr.(...) emisă de pârâtă, s-a dispus că începând cu data de 01.08.2022 s-a desființat poziția de business development manager deținută de reclamant, că începând cu data luării la cunoștință a deciziei începe să curgă termenul de preaviz de 20 de zile lucrătoare, iar la împlinirea termenului de preaviz va înceta contractul individual de muncă al reclamantului, pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, în conformitate cu prevederile art.65 și 66 din Codul muncii.

Tribunalul reține că reclamantul a semnat de primire a acestei decizii la data de 08.08.2022.

Ulterior, pârâta a emis decizia nr.(...), prin care a decis că începând cu data de 06.09.2022 a încetat contractul individual de muncă al reclamantului nr.(...).

Verificând legalitatea deciziei de încetare a contractului individual de muncă din punct de vedere al conținutului formal al acesteia, instanța constată următoarele:

Potrivit art.76 din Codul muncii decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de priorități, conform art.69 alin.(2) lit.d), numai în cazul concedierilor colective;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art.64.

Tribunalul are în vedere că potrivit art.75 alin.(1) din Codul muncii, „(1) Persoanele concediate în temeiul art.61 lit.c) și d), al art.65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare”.

Conform lit.L b) din contractul individual de muncă înregistrat sub nr.1629/05.09.2022, perioada de preaviz este de 20 zile lucrătoare, termen indicat corect de către pârâtă în decizia contestată.

În ceea ce privește data comunicării deciziei ce menționa termenul de preaviz, respectiv momentul de la care începe să curgă termenul de preaviz trebuie avute în vedere următoarele:

Conform art.278 alin.(1) din Codul muncii, „(1) Dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și, în măsura în care nu sunt