

DECIZIE nr. 9 din 27 aprilie 2015

privind sesizarea formulată de Curtea de Apel Constanța - Secția I civilă în Dosarul nr. 5.225/118/2013

EMITENT

• ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE - COMPLETUL PENTRU DEZLEGAREA UNOR CHESTIUNI DE DREPT

Publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 492 din 6 iulie 2015

Data intrării în vigoare 06-07-2015

Dosar nr. 379/1/2015

Judecător Iulia Cristina Tarcea	- vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție
Judecător Lavinia Curelea	- președintele Secției I civile
Judecător Roxana Popa	- președintele delegat al Secției a II-a civile
Judecător Ionel Barbă	- președintele Secției de contencios administrativ și fiscal
Nina Ecaterina Grigoraș	- judecător în cadrul Secției I civile
Viorica Cosma	- judecător în cadrul Secției I civile
	- judecător-raportor
Alina Iuliana Țuca	- judecător în cadrul Secției I civile
Simona Lala Cristescu	- judecător în cadrul Secției I civile
Alina Sorinela Macavei	- judecător în cadrul Secției I civile
Ileana Izabela Dolache	- judecător în cadrul Secției a II-a civile
Constantin Brânzan	- judecător în cadrul Secției a II-a civile
Carmen Trănica Teau	- judecător în cadrul Secției a II-a civile
	- judecător-raportor
Rodica Dorin	- judecător în cadrul Secției a II-a civile
Ruxandra Monica Duță	- judecător în cadrul Secției a II-a civile
Gheorghița Luțac	- judecător în cadrul Secției de contencios administrativ și fiscal
Iuliana Măiereanu	- judecător în cadrul Secției de contencios administrativ și fiscal
Cezar Hincu	- judecător în cadrul Secției de contencios administrativ și fiscal
Carmen Maria Ilie	- judecător în cadrul Secției de contencios administrativ și fiscal-judecător-raportor
Elena Canțâr	- judecător în cadrul Secției de contencios administrativ și fiscal-judecător-raportor

Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept competent să judece sesizarea ce formează obiectul Dosarului nr. 379/1/2015 este legal constituit conform dispozițiilor art. 520 alin. (8) din Codul de procedură civilă și ale art. 27⁵ alin. (1) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Ședința este prezidată de doamna judecător Iulia Cristina Tarcea, vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție. La ședința de judecată participă doamna Ileana Peligrad, magistrat-asistent, desemnată în conformitate cu dispozițiile art. 27⁶ din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a luat în examinare sesizarea formulată de Curtea de Apel Constanța - Secția I civilă în Dosarul nr. 5.225/118/2013 în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarele chestiuni de drept:

"Interpretarea art. 68 raportat la art. 58 alin. (1) și art. 77 din Legea nr. 53 din 2003 - Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, în sensul de a stabili dacă, pentru stabilirea îndeplinirii condițiilor concedierii colective, intră în calculul numărului de concedieri și concedierile care:

- au fost dispuse prin decizii emise în intervalul relevant de 30 de zile, dar au produs efecte în afara acestui interval, întrucât au intervenit cauze legale care împiedică încetarea raporturilor de muncă (în special suspendarea contractului individual de muncă, acordarea preavizului, efectuarea concediului de odihnă);
- au fost dispuse ca urmare a aceleiași hotărâri de desființare a unor locuri de muncă ce a fost pusă în aplicare, însă, prin concedieri succesive în mai mult de 30 de zile"

După prezentarea referatului cauzei, președintele completului, doamna judecător Iulia Cristina Tarcea, vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, a declarat dezbaterile închise, iar completul de judecată a rămas în pronunțare asupra sesizării privind pronunțarea unei hotărâri prealabile.

ÎNALTA CURTE,

deliberând asupra chestiunilor de drept cu care a fost sesizată, a constatat următoarele:

1. Titularul și obiectul sesizării

Curtea de Apel Constanța - Secția I civilă a dispus, prin Încheierea din 17 decembrie 2014, în Dosarul nr. 5.225/118/2013, sesizarea din oficiu a Înaltei Curți de Casație și Justiție, în baza art. 519 din Codul de procedură civilă, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea chestiune de drept:

"Interpretarea art. 68 raportat la art. 58 alin. (1) și art. 77 din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, în sensul de a stabili dacă, pentru stabilirea îndeplinirii condițiilor concedierii colective, intră în calculul numărului de concedieri și concedierile care:

- au fost dispuse prin decizii emise în intervalul relevant de 30 de zile, dar au produs efecte în afara acestui interval, întrucât au intervenit cauze legale care împiedică încetarea raporturilor de muncă (în special suspendarea contractului individual de muncă, acordarea preavizului, efectuarea concediului de odihnă);

- au fost dispuse ca urmare a aceleiași hotărâri de desființare a unor locuri de muncă ce a fost pusă în aplicare, însă, prin concedieri succesive în mai mult de 30 de zile"

2. Expunerea succintă a procesului

Prin acțiunea introductivă înregistrată pe rolul Tribunalului Constanța - Secția I civilă cu nr. 5.225/118/2013, reclamanta Hagicalil Ainur a chemat în judecată pe pârâta Societatea Comercială Șantierul Naval Constanța - S.A., solicitând anularea deciziei de concediere, obligarea intimetei la plata integrală a drepturilor salariale de care trebuia să beneficieze în perioada de preaviz, la reintegrarea contestatoarei în funcție, cu plata salariului indexat de care ar fi putut beneficia, începând cu momentul concedierii și până la momentul efectivei integrări, iar, în subsidiar, obligarea intimetei la plata drepturilor salariale compensatorii datorate.

Tribunalul Constanța - Secția I civilă, prin Sentința civilă nr. 454 din 28 februarie 2014, a respins acțiunea, astfel cum a fost formulată și precizată de reclamanta Hagicalil Ainur, cu motivarea că încetarea contractului individual de muncă al acesteia reprezintă o concediere individuală dispusă în temeiul [art. 65 din Legea nr. 53/2003](#) - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare), iar decizia de concediere emisă de către angajator a fost motivată de desființarea locului de muncă al reclamantei, aceasta fiind efectivă și având o cauză reală și serioasă, impusă de necesitatea îmbunătățirii activității angajatorului.

Împotriva acestei hotărâri a declarat apel reclamanta Hagicalil Ainur, susținând că, în cazul său, a fost vorba despre o concediere care se încadrează în noțiunea de concediere colectivă, sens în care se invocă nelegalitatea măsurii pentru nerespectarea procedurii prevăzute de lege pentru concedierea colectivă.

Curtea de Apel Constanța - Secția I civilă, în cadrul soluționării apelului, a sesizat Înalta Curte de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la chestiunile de drept deduse judecății, dispunând totodată suspendarea cauzei până la pronunțarea soluției cu privire la dezlegarea în drept a problemelor sesizate, potrivit dispozițiilor art. 520 alin. (2) din Codul de procedură civilă.

3. Normele de drept intern care formează obiectul sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție cu privire la pronunțarea unei hotărâri prealabile

Normele legale incidente în cauză sunt următoarele:

I. Art. 58 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare:

"Art. 58. - (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului."

II. Art. 68 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare:

"Art. 68. - (1) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri"

III. Art. 77 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare: "Art. 77. - Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului".

4. Motivele de admisibilitate reținute de titularul sesizării

Prin Încheierea din data de 17 decembrie 2014, în Dosarul nr. 5.225/118/2013, Curtea de Apel Constanța - Secția I civilă a constatat admisibilitatea sesizării Înaltei Curți de Casație și Justiție, motivată de următoarele:

1. De lămurirea modului de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 68 raportat la art. 58 alin. (1) și art. 77 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, depinde soluționarea pe fond a cauzei, întrucât:

Potrivit art. 68 alin. (1) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, a unui număr de salariați stabilit de lege în funcție de numărul total de salariați.

În conformitate cu art. 58 alin. (1) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

Așadar, coroborând cele două texte legale, ar rezulta că, pentru verificarea criteriului privind numărul de salariați concediați prevăzut de art. 68 alin. (1) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, ar trebui avuți în vedere numai salariații ale căror contracte individuale de muncă au încetat în intervalul de 30 de zile.

Pe de altă parte, din diferite motive, producerea efectelor deciziei de concediere, respectiv încetarea contractului individual de muncă pot fi amânate, astfel încât, în intervalul de 30 de zile prescris de lege, să nu se producă concedierea numărului minim salariați prescris de lege.

Potrivit art. 77 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului; în această situație, din motive independente de voința părților, există posibilitatea comunicării deciziei de concediere într-un interval de timp mai mare, iar concedierea să nu se producă în intervalul de 30 de zile relevant.

Art. 60 din același act normativ stabilește anumite interdicții cu caracter temporar de concediere; în acest caz, concedierea va avea loc după dispariția cauzelor respective, fiind posibil ca respectiva concediere să nu se producă în intervalul de 30 de zile relevant.

Prevederile art. 60 și 77 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, instituie măsuri de protecție pentru salariat.

Dacă se consideră că, în aceste cazuri, se are în vedere data producerii efectelor deciziei de concediere, aceste măsuri de protecție produc în realitate efecte ce prejudiciază pe salariat, care nu mai poate avea beneficiile și nu i se pot aplica măsurile de protecție prevăzute de legiuitor în cazul concedierii colective, ceea ce este contrar scopului legii.

Pe de altă parte este posibil ca angajatorul să efectueze concedieri pe o perioadă mai mare de 30 de zile, deși acestea sunt dispuse în baza aceleiași hotărâri de reorganizare a activității, astfel încât angajații pot fi lipsiți de garanțiile și beneficiile procedurii concedierii colective contrar scopului legii.

Totodată, concedierea colectivă este o măsură previzionată de angajator, care are obligația de a notifica această măsură și de a demara consultări, potrivit art. 69-72 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, rezultând că, în realitate, caracterul de concediere colectivă este în legătură și cu intenția angajatorului de a concedia un anumit număr de salariați, manifestată prin hotărârea organelor de conducere de desființare a locurilor de muncă.

De asemenea, în art. 73 alin. (2) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, se face referire la amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere, rezultând că emiterea deciziilor, iar nu producerea efectelor lor, are o anumită semnificație juridică pentru noțiunea de concediere colectivă.

Spre exemplu, [art. 5 alin. \(2\) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2013](#) privind aplicarea în perioada 2013-2018 a unor măsuri de protecție socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate în baza planurilor de disponibilizare, aprobată cu modificări și completări prin [Legea nr. 259/2013](#), permite și efectuarea unei concedieri colective etapizate, ceea ce înseamnă că nu este necesar ca toate deciziile de concediere să producă efecte la aceeași dată, fiind relevant dacă încetarea contractelor individuale de muncă se produce în baza unui plan de disponibilizare din cadrul unei regii autonome care implică un număr de salariați suficient pentru a fi vorba de o concediere colectivă.

Rezultă, așadar, că are relevanță dacă concedierea s-a dispus în baza aceleiași hotărâri a angajatorului de a reorganiza activitatea prin desființarea unui număr de locuri de muncă.

Trebuie avut în vedere că, în acest caz, salariatul se află într-o situație identică cu ceilalți salariați vizați de procedura concedierii colective, iar beneficiul unor măsuri de protecție legale constând în efectuarea concediului pentru incapacitate temporară de muncă și în interdicția de a fi concediat în această perioadă nu poate fi transformat într-o cauză de decădere din beneficiul unor măsuri de protecție prevăzute de un act normativ, punându-se problema unui tratament discriminatoriu interzis de art. 5 și 6 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, față de împrejurarea că unicul criteriu de excludere ar fi faptul că a efectuat un concediu pentru incapacitate temporară de muncă ce a determinat amânarea producerii efectelor deciziei de concediere.

În acest sens ar putea avea relevanță cele stabilite de Curtea de Justiție a Uniunii Europene prin Hotărârea din 27 ianuarie 2005 în Cauza C-188/03 (Irmtraud Junk contra Wolfgang Kⁿ\62hnel), statuându-se că evenimentul care constituie concediere constă în exprimarea intenției de încetare a contractului individual de muncă făcută de angajator, iar nu în încetarea efectivă a contractului (dispozitiv și paragraful 32), dar este adevărat că această hotărâre se referă la interpretarea unor texte privind inițierea consultărilor în cazul concedierii colective și nu la definirea noțiunii de concediere colectivă.

2. Problema de drept enunțată este nouă, deoarece, în urma consultării jurisprudenței, nu s-au identificat cauze în care să fi statuat asupra acestei probleme 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, astfel cum rezultă din datele publice afișate pe portalul de internet al Înaltei Curți de Casație și Justiție.

5. Punctul de vedere al părților cu privire la dezlegarea chestiunilor de drept

5.1. Reclamanta Hagicalil Ainur a arătat că este vorba despre o chestiune de drept nouă și este oportună sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție în vederea pronunțării unei hotărâri preliminare privind modalitatea în care ar trebui să decurgă algoritmul concedierilor colective, respectiv care este termenul aplicabil acestora, de când începe el să curgă, cum se calculează acest termen, dacă se calculează pe zile libere și pe ce fel de zile libere, zile lucrătoare sau zile calendaristice, deoarece, în acest moment, nu există o opinie unitară și clară în privința acestora, asumându-și soluția de suspendare, care va avea, drept consecință, prelungirea soluționării dosarului.

5.2. Pârâta Societatea Comercială Șantierul Naval Constanța - S.A. a solicitat respingerea cererii de sesizare a Înaltei Curți de Casație și Justiție, cu motivarea că actul normativ incident, respectiv Codul muncii, este foarte strict în ceea ce privește procedura concedierii colective, art. 68 fiind clar în sensul: dacă "într-o perioadă de 30 de zile calendaristice" angajatorul concediază "cel puțin 30 de salariați".

6. Punctul de vedere al completului de judecată cu privire la dezlegarea chestiunilor de drept

Instanța de sesizare nu a formulat un punct de vedere cu privire la problema de drept supusă interpretării, apreciind, însă, că are relevanță dacă concedierea s-a dispus în baza aceleiași hotărâri a angajatorului de a reorganiza activitatea prin desființarea unui număr de locuri de muncă.

7. Jurisprudența instanțelor naționale în materie

Curțile de Apel Târgu Mureș, Galați, Craiova, Suceava, Oradea, Iași, Bacău și Pitești au învederat că nu există practică judiciară la nivelul acestor curți și al instanțelor arondate cu privire la problema de drept dedusă judecătii.

Curtea de Apel Ploiești, prin Adresa nr. 514/A din 26 februarie 2015, a învederat că nu au fost identificate hotărâri pronunțate referitoare la problema de drept semnalată, precizând, totodată, că opinia judecătorilor acestei instanțe este în sensul că intră în calculul numărului de concedieri necesare pentru a se aprecia caracterul colectiv al concedierii, atât concedierile dispuse prin decizii emise în intervalul relevant de 30 de zile care au produs efecte în afara acestui interval, cât și concedierile succesive dispuse în mai mult de 30 de zile, în baza aceleiași hotărâri de desființare a locurilor de muncă.

În primul caz se apreciază că deciziile de desfacere a contractului de muncă au fost emise în intervalul relevant, efectele producându-se din motive independente de voința angajatorului în afara acestei perioade, iar în cel de-al doilea caz, tocmai din vina angajatorului, pentru eludarea dispozițiilor privind concedierea colectivă s-au emis decizii succesive, deși măsura desființării locurilor de muncă corespunzătoare numărului de concedieri necesare pentru aprecierea caracterului colectiv fusese luată printr-o singură hotărâre.

Curtea de Apel București, prin Adresa nr. 3/1.576/C din data de 25 februarie 2015, a arătat că, deși la nivelul Secției a VII-a pentru conflicte de muncă și asigurări sociale nu au fost identificate hotărâri judecătorești prin care instanța să se fi pronunțat propriu-zis asupra problemei de drept semnalate, prin Decizia nr. 1.876 din data de 27 martie 2013, pronunțată în Dosarul nr. 3.443/98/2012, s-a hotărât asupra unei probleme de drept tangențiale celei supuse atenției.

Curtea de Apel Brașov, prin răspunsul înregistrat cu nr. 226/33 din 25 februarie 2015, a susținut că nu au fost înregistrate cauze având ca obiect problemele de drept deduse judecătii, iar în exprimarea unui punct de vedere teoretic a menționat că judecătorii specializați în litigii de muncă din cadrul secției civile au opinat în sensul primului punct de vedere din adresa Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Curtea de Apel Timișoara, prin Adresa nr. 135 din 27 februarie 2015, a învederat că jurisprudența acestei instanțe este în sensul opiniei prezentate la punctul al doilea din adresa Înaltei Curți de Casație și Justiție, anexând, în acest sens, Decizia civilă nr. 2.687 din 13 noiembrie 2013, pronunțată în Dosarul nr. 11.336/30/2012 și Decizia civilă nr. 2.741 din 21 noiembrie 2013, pronunțată în Dosarul nr. 10.435/30/2012.

Curtea de Apel Alba Iulia, prin Adresa nr. 452 din 2 martie 2015, a comunicat că pe rolul tribunalelor Sibiu și Alba nu au fost identificate acțiuni în care să se regăsească starea de fapt indicată.

Punctul de vedere al magistraților din cadrul Tribunalului Hunedoara, comunicat prin aceeași adresă, este în sensul că nu intră în calcul numărul de concedieri și concedierile care au fost dispuse prin decizii emise în intervalul relevant de 30 de zile, dar au produs efecte în afara acestui interval, întrucât au intervenit cauze legale care împiedică încetarea raporturilor de muncă (în special suspendarea contractului de muncă, acordarea preavizului, efectuarea concediului de odihnă), cu mențiunea că acest gen de cauze trebuie analizat în funcție de particularitățile fiecărui caz și intră în calcul numărul de concedieri și concedierile care au fost dispuse ca urmare a aceleiași hotărâri de desființare a unor locuri de muncă ce a fost pusă în aplicare, însă pe concedieri succesive în mai mult de 30 de zile.

Curtea de Apel Cluj nu a trimis niciun punct de vedere cu privire la chestiunile de drept deduse judecătii.

Ministerul Public - Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție - Secția judiciară, prin Adresa nr. 285/C /387/III-5/2015 din 18 februarie 2015, a comunicat că, la nivelul Secției judiciare - Serviciul judiciar civil, nu s-a verificat și nu se verifică practica judiciară neunitară în vederea promovării unui eventual recurs în interesul legii în problema de drept care formează obiectul sesizării Curții de Apel Constanța.

8. Jurisprudența Curții Constituționale

În urma verificărilor efectuate, Curtea Constituțională a respins excepțiile de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 77 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, așa cum rezultă din [Decizia nr. 378 din 30 septembrie 2004](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 936 din 13 octombrie 2004, și din [Decizia nr. 1.230 din 20 decembrie 2007](#) publicată în Monitorul Oficial, al României, Partea I, nr. 119 din 14 februarie 2008.

9. Raportul asupra chestiunilor de drept

Prin raportul întocmit în cauză, conform art. 520 alin. (8) din Codul de procedură civilă, s-a apreciat, referitor la admisibilitatea sesizării de față, că nu sunt îndeplinite condițiile de admisibilitate a instituției juridice privind pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept.

10. Înalta Curte de Casație și Justiție

Examinând sesizarea în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile, punctul de vedere formulat de parte, raportul întocmit de judecătorii-raportori și chestiunile de drept ce se solicită a fi dezlegate, a reținut următoarele:

Procedura hotărârii prealabile este un mecanism de unificare jurisprudențială, ca și recursul în interesul legii, care are menirea de a elimina riscul apariției unei practici neunitare, printr-o rezolvare de principiu a unei chestiuni de drept esențiale, apărută într-o cauză aflată în curs de soluționare în ultimă instanță.

Analiza condițiilor de admisibilitate instituite de legiuitor în cuprinsul articolului 519 din Codul de procedură civilă presupune ca acestea să fie întrunite în mod cumulativ, în doctrină, dar și în jurisprudența Înaltei Curți, fiind identificate după cum urmează:

1. existența unei cauze în curs de judecată, în ultimă instanță;
2. cauza care face obiectul judecății să se afle în competența legală a unui complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului învestit să soluționeze cauza;
3. chestiunea de drept să aibă caracter de noutate;
4. Înalta Curte de Casație și Justiție să nu fi statuat asupra respectivei chestiuni de drept, iar aceasta nici să nu facă obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare;
5. ivirea unei chestiuni de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei în curs de judecată.

Deși, în principiu, s-a făcut dovada existenței unei chestiuni de drept care "este nouă", judecata cauzei aflându-se "în ultimă instanță" la curtea de apel, iar asupra acestei chestiuni Înalta Curte "nu a statuat", în ceea ce privește condiția de admisibilitate ca "soluționarea pe fond a cauzei în curs de judecată să depindă de chestiunea de drept a cărei lămurire se cere", se impun unele precizări cu privire la modalitatea în care completul de judecată învestit cu soluționarea pricinii în ultimă instanță a identificat problema de drept.

În cazul analizat, titularul sesizării solicită să se dezlege următoarea chestiune de drept: "Interpretarea art. 68 raportat la art. 58 alin. (1) și 77 din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, în sensul de a stabili dacă, pentru stabilirea îndeplinirii condițiilor concedierii colective, intră în calculul numărului de concedieri și concedierile care:

- au fost dispuse prin decizii emise în intervalul relevant de 30 de zile, dar au produs efecte în afara acestui interval, întrucât au intervenit cauze legale care împiedică încetarea raporturilor de muncă (în special suspendarea contractului individual de muncă, acordarea preavizului, efectuarea concediului de odihnă);
- au fost dispuse ca urmare a aceleiași hotărâri de desființare a unor locuri de muncă ce a fost pusă în aplicare, însă, prin concedieri succesive în mai mult de 30 de zile".

Din încheierea prin care s-a dispus sesizarea instanței supreme, care cuprinde motivele ce susțin admisibilitatea sesizării, punctul de vedere al completului de judecată este în sensul că soluționarea pe fond a cauzei aflate în recurs pe rolul Curții de Apel Constanța ar depinde de lămurirea acestei chestiuni de drept, întrucât, coroborând dispozițiile art. 68 alin. (1) și art. 58 alin. (1) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, ar rezulta că, pentru verificarea criteriului privind numărul de salariați concediați prevăzut de art. 68 alin. (1) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, ar trebui avuți în vedere numai salariații ale căror contracte individuale de muncă au încetat în intervalul de 30 de zile.

Pe de altă parte, din diferite motive, producerea efectelor deciziei de concediere, respectiv încetarea contractului individual de muncă pot fi amânate, încât, în intervalul de 30 de zile, să nu se producă concedierea numărului minim de salariați stabilit de lege.

Aplicând raționamentul expus anterior sesizării deduse prezentei analize se constată că instanța de trimitere formulează, în cuprinsul întrebării, două ipoteze distincte ce țin de aprecierea caracterului colectiv al concedierii, raportat la calculul numărului de concedieri dispuse de angajator în perioada de referință de 30 de zile reglementată de legiuitor ca interval de raportare.

Astfel, prima ipoteză se referă la situația în care deciziile de concediere emise în intervalul de 30 de zile nu și-au produs efectul de încetare a raportului de muncă în acest interval, din cauze ce au suspendat acest efect și au prorogat momentul desființării efective a contractului individual de muncă, iar a doua ipoteză se referă la situația în care angajatorul, din aceleași rațiuni ce țin de suspendarea raportului de muncă, nu emite decizia de concediere individuală în intervalul de 30 de zile, deși hotărârea administrativă de desființare a locului de muncă a fost luată anterior.

Nu rezultă cu claritate din ipoteza descrisă în încheierea de investire a Înaltei Curți de Casație și Justiție în care dintre aceste ipoteze se află părțile litigante și care este aspectul de nelegalitate al concedierii colective ce se impune a fi dezlegat în legătură directă cu răspunsul solicitat pe cale de întrebare preliminară. Trebuie amintit că nu se poate urmări definirea, la modul general, a noțiunii de concediere colectivă, context în care instanța de sesizare trebuia să fie riguroasă, să evidențieze ce relevanță are chestiunea de drept asupra soluționării în fond a cauzei.

Din prezentarea situației de fapt rezultă că, în ceea ce privește pe contestatoarea Hagicalil Ainur, ar fi fost emise două decizii de concediere, una la data de 12 aprilie 2013, cu termen de preaviz ce a fost suspendat pe durata incapacității temporare de muncă, și alta la expirarea termenului de preaviz, respectiv la 30 mai 2013, după scurgerea perioadei de 30 de zile de la data primelor concedieri, respectiv 12 aprilie 2013.

Totuși, din analiza sentinței fondului rezultă că, la data de 12 aprilie 2013, contestatoarei i-a fost emisă doar înștiințarea de preaviz, decizia propriu-zisă fiind cea din 30 mai 2013.

De asemenea, ar rezulta că, la data adoptării hotărârii angajatorului (Decizia Consiliului de administrație nr. 21 din 11 aprilie 2013) nu exista o interdicție de concediere în ființă, în ceea ce o privește pe contestatoare, dintre cele prevăzute de art. 60 din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, cauza de suspendare a raportului de muncă survenind chiar în timpul derulării preavizului.

Din acest punct de vedere s-ar părea că incidentă speței este cea de-a doua ipoteză, a emiterii deciziei de concediere în afara intervalului legal, însă, sub aspectul motivării relevanței întrebării asupra soluționării cauzei sesizarea instanței de trimitere este lacunară, insuficientă, în contextul în care, în doctrină s-a subliniat constant, că, pentru a se evita abuzul procesual, exprimarea punctului de vedere al instanței de trimitere asupra îndeplinirii condițiilor prevăzute la art. 519 din Codul de procedură civilă trebuie să se facă printr-o motivare temeinică, iar motivarea strânsei legături cu cauza este o condiție de admisibilitate a sesizării.

Punerea în mișcare a mecanismului hotărârii prealabile presupune, prin urmare, ca întrebarea titularului sesizării să vizeze o chestiune de drept punctuală, concretă, adecvată speței, și anume: dacă un text legal se aplică sau nu într-o anumită ipoteză sau dacă într-o anumită ipoteză se aplică sau nu un anumit text de lege ori o anumită regulă cutumiară. Problema de drept supusă dezbaterii trebuie, așadar, să fie una legată de posibilitatea de a interpreta diferit un text de lege, putând fi formulate mai multe sesizări având ca obiect același text de lege.

Cu alte cuvinte, Înalta Curte este "legată" de sesizarea făcută, astfel încât soluția dată va avea în vedere numai întrebarea respectivă, iar nicidecum întreaga problematică a unui text de lege. Aici stă și deosebirea esențială dintre procedura hotărârii prealabile și recursul în interesul legii: în primul caz se rezolvă o chestiune de drept punctuală de care depinde soluționarea pe fond a unei cauze, în al doilea caz se rezolvă, de regulă, o problemă de drept generică, de principiu.

În punctul de vedere exprimat de completul investit cu soluționarea recursului prin încheierea care cuprinde argumentarea admisibilității sesizării instanței supreme nu se regăsește un raționament judiciar care să conducă la concluzia că este vorba de identificarea unor texte de lege lacunare ori controversate, care să necesite preventiv o rezolvare de principiu, în scopul împiedicării apariției unei jurisprudențe neunitare în materie.

În acest sens, în doctrină a fost subliniată opinia, deși textul nu o afirmă expres, că sesizarea trebuie să privească o normă de drept susceptibilă de interpretări diferite, care, odată aplicată în cauze concrete, ar genera o practică neunitară, iar aceste posibile interpretări diferite, doar prefigurate sau deja afirmate pe plan doctrinar, trebuie arătate în sesizare.

În consecință, sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție trebuie 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.

În considerarea argumentelor ce preced se apreciază că mecanismul de unificare a practicii judiciare reglementat de dispozițiile art. 519 din Codul de procedură civilă nu poate fi uzitat atât timp cât legiuitorul a limitat, prin condițiile restrictive de admisibilitate analizate, rolul unificator al instituției juridice al hotărârii prealabile numai în scopul preîntâmpinării apariției unei practici neunitare, printr-o rezolvare de principiu și numai în privința chestiunilor de drept de a căror lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei în curs de judecată, în ultimă instanță. Așadar, în condițiile unei sesizări lacunare, prin care se solicită, practic, o interpretare abstractă cu un grad de generalitate ridicat, cum este în cazul pendinte, definirea noțiunii de "concediere colectivă", se impune respingerea ca inadmisibilă a sesizării formulate de Curtea de Apel Constanța.

Pentru aceste considerente, constatând că nu sunt îndeplinite cumulativ condițiile de admisibilitate prevăzute de art. 519 din Codul de procedură civilă, în temeiul art. 521 din același act normativ,

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

În numele legii
DECIDE:

Respinge, ca inadmisibilă, sesizarea formulată de Curtea de Apel Constanța - Secția I civilă în Dosarul nr. 5.225/118 /2013 privind pronunțarea unei hotărâri prealabile cu privire la următoarea problemă de drept:

"Interpretarea art. 68 raportat la art. 58 alin. (1) și art. 77 din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, în sensul de a stabili dacă, pentru stabilirea îndeplinirii condițiilor concedierii colective, intră în calculul numărului de concedieri și concedierile care:

- au fost dispuse prin decizii emise în intervalul relevant de 30 de zile, dar au produs efecte în afara acestui interval, întrucât au intervenit cauze legale care împiedică încetarea raporturilor de muncă (în special suspendarea contractului individual de muncă, acordarea preavizului, efectuarea concediului de odihnă);

- au fost dispuse ca urmare a aceleiași hotărâri de desființare a unor locuri de muncă ce a fost pusă în aplicare, însă, prin concedieri succesive în mai mult de 30 de zile."

Obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 521 alin. (3) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică, astăzi, 27 aprilie 2015.

VICEPREȘEDINTELE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

IULIA CRISTINA TARCEA

Magistrat-asistent,

Ileana Peligrad
