



## INSTITUTUL NAȚIONAL PENTRU PREGĂTIREA ȘI PERFECȚIONAREA AVOCAȚILOR

### EXAMEN ABSOLVIRE SESIUNEA NOIEMBRIE 2017

#### ***Dreptul european al muncii***

#### **Speța 1**

Domnul L. s-a născut la 24 noiembrie 1944 și a fost angajat la 11 ianuarie 1999 în calitate de inginer. Acesta a solicitat ca, la împlinirea vârstei de 65 de ani, la 24 noiembrie 2009, să fie amânată plata pensiei sale pentru limită de vârstă din cadrul sistemului general de pensii pentru a obține un quantum mai ridicat.

La 30 noiembrie 2011, angajatorul i-a notificat domnului L., atunci în vârstă de 67 ani, decizia de concediere cu o perioadă de preaviz de șase luni, ținând seama de vechimea în muncă a acestuia.

Dat fiind că domnul L., în vârstă de peste 65 de ani, putea beneficia de pensia pentru limită de vârstă din cadrul sistemului general de pensii, angajatorul nu i-a plătit indemnizația specială de concediere prevăzută la articolul 2a alineatul 1 din Legea privind angajații pentru motivul că, potrivit dispozițiilor articolului 2a alineatul 2 din această lege, salariatul care poate beneficia de pensia pentru limită de vârstă din cadrul sistemului general de pensii pierde dreptul la indemnizația prevăzută la alineatul 1 al articolului 2a menționat, chiar dacă continuă să exercite o activitate profesională și chiar dacă a solicitat amânarea plății respectivei pensii.

Domnul L. a lucrat în toată perioada de preaviz și, la expirarea acesteia, s-a angajat în calitate de inginer specializat în sisteme de aspersare la alt angajator, în condițiile obișnuite de pe piață și în conformitate cu Legea privind angajații.

În cadrul acțiunii sale deduse spre judecată, pentru a obține indemnizația specială de concediere prevăzută la articolul 2a alineatul 1 din Legea privind angajații, domnul L. a susținut că refuzul plății acesteia este contrar dreptului Uniunii Europene.

Potrivit reglementărilor naționale:

A. Legea privind angajații include, la articolul 2a, următoarele dispoziții referitoare la indemnizația specială de concediere:

- „1. În cazul disponibilizării unui lucrător care a fost angajat în mod neîntrerupt în aceeași întreprindere timp de 12 ani, de 15 ani sau de 18 ani, la data încetării raportului de muncă, angajatorul acordă lucrătorului echivalentul a unu, a două sau, respectiv, a trei salarii lunare.
2. Dispozițiile de la alineatul 1 nu se aplică în cazul în care, la data încetării raportului de muncă, lucrătorul va primi o pensie pentru limită de vârstă în cadrul sistemului general de pensii.
3. Indemnizația de concediere nu se acordă în cazul în care, la data încetării raportului de muncă, lucrătorul va primi o pensie pentru limită de vârstă plătită de angajator și în cazul în care lucrătorul a aderat la respectivul sistem de pensii înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani.
4. Dispozițiile de la alineatul 3 nu se aplică în cazul în care o convenție colectivă reglementează, la data de 1 iulie 1996, problema reducerii sau a încetării indemnizației de concediere ca urmare a pensiei pentru limită de vârstă plătite de angajator.
5. Dispozițiile de la alineatul 1 se aplică *mutatis mutandis* în caz de concediere abuzivă.”

B. Indemnizația specială de concediere are ca obiect, după cum indică expunerea de motive a proiectului de Lege privind angajații, facilitarea etapei de tranziție către găsirea unui nou loc de muncă în cazul lucrătorilor mai în vârstă, cu o vechime considerabilă în muncă în serviciul aceluiași angajator.

În aceste condiții, instanța a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții de Justiție a Uniunii Europene următoarea întrebare preliminară:

*„Directiva 2000/78/CE se opune posibilității ca un stat membru să mențină în vigoare un regim juridic potrivit căruia, la concedierea unui lucrător care a fost angajat în mod neîntrerupt în aceeași întreprindere timp de 12 ani, de 15 ani sau de 18 ani, angajatorul trebuie să achite la încetarea raporturilor de muncă o indemnizație echivalentă cu unu, cu două sau, respectiv, cu trei salarii lunare, însă această indemnizație nu se acordă în cazul în care lucrătorul poate beneficia la încetarea raporturilor de muncă de pensia pentru limită de vârstă din cadrul sistemului general de pensii?”*

**Lucrarea profesională nr. 1:**

**Arătați care va fi soluția CJUE în cauza prezentată mai sus. Motivați.**

**Lucrarea profesională nr. 2:**

**Analizați dacă prevederile Directivei 2000/78/CE au fost transpuse corect și complet în legislația română.**

## Speta 2

Domnul P.R. a fost angajat în cadrul G.T. la data de 10 iunie 2007 pe baza unui contract individual de muncă pe durată determinată, pentru o perioadă de șase luni. După mai multe prelungiri, contractul a fost transformat, la 12 iulie 2010, în contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

La data de 17 august 2011, societatea G.T. avea 122 de salariați, dintre care 105 salariați erau încadrați în muncă cu contract pe durată nedeterminată, iar 17 salariați cu contract pe durată determinată.

Între 1 august 2011 și 1 septembrie 2011, la nivelul societății G.T. au fost dispuse zece concedieri individuale din motive obiective. Una dintre persoanele concediate a fost domnul P.R., care a primit, la data de 2 august 2011, o notificare prin care era informat că contractul său de muncă a încetat din motive economice și de producție.

În perioada de 90 de zile care a precedat ultima dintre aceste concedieri din motive obiective, care a intervenit la data de 1 septembrie 2011, au avut loc următoarele încetări de contracte:

- 19 pentru încetarea serviciului care făcea obiectul contractului (durata contractului mai mică de patru săptămâni);
- 1 pentru realizarea sarcinii prevăzute în contractul de prestări de servicii;
- 2 plecări voluntare;
- 1 concediere disciplinară care a fost declarată „nejustificată” în sensul Legii privind Lucrătorii și pentru care angajatorul a plătit o compensație; și
- 1 încetare a contractului solicitată de o lucrătoare în temeiul art. 17 din Legea privind Lucrătorii.

În conformitate cu articolul 30 din Legea privind Lucrătorii, lucrătorea vizată de această din urmă încetare a fost informată la data de 18 august 2011 în legătură cu modificarea condițiilor de muncă, și anume reducerea salariului cu 25 %, măsura fiind justificată de aceleași motive obiective ca cele invocate în celelalte încetări diferite intervenite în perioada 1 august 2011 – 1 septembrie 2011. Cinci zile mai târziu, lucrătorea în cauză a acceptat încetarea contractului de muncă prin acordul părților. Cu toate acestea, în procedura de conciliere administrativă ulterioară, societatea G.T. a recunoscut că modificările contractului de muncă notificate lucrătorei excedau domeniul de aplicare al articolului 30 din Legea privind Lucrătorii și a acceptat încetarea contractului de muncă întemeiată pe art. 17 din această lege, precum și plata unei compensații.

Într-o perioadă de 90 de zile care au urmat ultimei dintre concedierile pentru motive obiective, au intervenit încă cinci încetări de contracte de muncă, ca urmare a ajungerii la termen a contractului pe durată determinată de mai puțin de patru săptămâni și a trei plecări voluntare.

La 21 septembrie 2011, domnul P.R. a introdus o acțiune împotriva G.T. și a Fondului de Garantare a Salariilor în instanță. Lucrătorul contestă validitatea concedierii sale pentru motive obiective, susținând că G.T. ar fi trebuit să aplice procedura de concediere colectivă, conform articolului 18 din Legea privind Lucrătorii. Astfel, în opinia domnului P.R., dacă se ține seama de încetările de contracte intervenite în perioadele de 90 de zile care au precedat și, respectiv, au urmat propriei sale concedieri, a fost atins pragul numeric prevăzut la articolul 18 alineatul 1 litera d) din Legea privind Lucrătorii, dat fiind că, cu excepția celor cinci plecări voluntare, toate celelalte încetări de contracte constituie concedieri sau încetări de contracte care pot fi asimilate unor concedieri.

Reglementarea națională:

**A.** Legea privind Lucrătorii reprezintă transpunerea în dreptul intern a Directivei 98/59/CEE.

**B.** Potrivit prevederilor articolului 30 alineatele 1) și 3) din Legea privind Lucrătorii, care se referă la modificările substanțiale ale condițiilor de muncă:

„1. Conducerea întreprinderii poate impune modificări substanțiale ale condițiilor de muncă dacă stabilește că aceste modificări sunt justificate prin motive economice, tehnice, organizatorice sau de producție. Sunt considerate astfel de motive cele care privesc competitivitatea, productivitatea sau organizarea tehnică ori a muncii în cadrul întreprinderii. Sunt considerate modificări substanțiale ale condițiilor de muncă printre altele acelea care afectează:

[...]

d) sistemul de remunerare și salariul;

[...]

3. [...] În cazurile prevăzute la literele a), b), c), d) și f) ale alineatului 1 al prezentului articol, atunci când suferă un prejudiciu din cauza modificării substanțiale a condițiilor de muncă, lucrătorul are dreptul să rezilieze contractul și să primească o compensație egală cu 20 de zile de salariu pentru fiecare an de serviciu, perioadele mai scurte de un an fiind luate în considerare pro rata temporis, maximul fiind de nouă luni.”

**C.** Conform articolului 17 din Legea privind Lucrătorii, modificările substanțiale ale condițiilor de muncă efectuate de angajator fără respectarea prevederilor articolului 30 din Legea privind Lucrătorii și care aduc atingere demnității lucrătorului constituie un motiv întemeiat pentru ca lucrătorul să solicite încetarea contractului. Într-un astfel de caz, lucrătorul are dreptul la compensațiile prevăzute pentru concedierea nejustificată.

**D.** Articolul 18 alineatele 1) și 2) din Legea privind Lucrătorii prevede:

„1. În sensul dispozițiilor prezentei legi, prin «concediere colectivă» se înțelege încetarea contractelor de muncă pentru motive economice, tehnice, organizatorice sau

legate de producție, în cazul în care, pentru o perioadă de 90 de zile, această încetare afectează cel puțin:

a) 10 lucrători în întreprinderile care încadrează mai puțin de 100 de lucrători;

b) 10 % din numărul lucrătorilor în întreprinderile care încadrează între 100 și 300 de lucrători;

c) 30 de lucrători în întreprinderile care încadrează mai mult de 300 de lucrători.

[...]

Prin concediere colectivă se înțelege și încetarea contractelor de muncă ale întregului personal al întreprinderii, cu condiția ca numărul lucrătorilor afectați să fie mai mare de cinci, atunci când concedierea colectivă are loc în urma încetării totale a activității întreprinderii pentru aceleași cauze ca cele menționate mai sus.

La calculul numărului de încetări ale contractelor la care face referire primul paragraf al prezentului alineat, se va ține seama și de toate celelalte încetări intervenite în perioada de referință la inițiativa întreprinzătorului pentru alte motive, care nu au legătură cu persoana lucrătorului și sunt diferite de cele prevăzute la articolul 16 alineatul 1 litera c) din prezenta lege, cu condiția ca numărul lucrătorilor afectați să fie cel puțin egal cu cinci.

În cazul în care, pentru perioade succesive de 90 de zile și în scopul eludării prevederilor prezentului articol, întreprinderea efectuează încetări ale contractelor în temeiul articolului 20 litera c) din prezenta lege într-un număr inferior pragurilor indicate și fără să existe noi cauze care să justifice acest comportament, aceste noi încetări sunt considerate a fi efectuate cu încălcarea legii și vor fi declarate nule și fără efect.

2. Concedierea colectivă trebuie să fie precedată de o perioadă de consultări cu reprezentanții legali ai lucrătorilor cu durata maximă de 30 de zile calendaristice sau de 15 zile în cazul întreprinderilor cu mai puțin de 50 de lucrători. Consultarea cu reprezentanții legali ai lucrătorilor va trebui să privească cel puțin posibilitățile de a evita sau de a reduce concedierile colective și de a atenua consecințele acestora prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare, cum ar fi măsuri de reclasificare sau acțiuni de formare ori de recalificare profesională în vederea ameliorării încadrării în muncă.

[...]”

În aceste condiții, instanța națională a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) *Ar fi compatibil cu finalitatea Directivei 98/59/CEE ca lucrătorii care, încadrați în muncă în temeiul contractelor de muncă pe durată determinată, ale căror contracte încetează la expirarea termenului convenit, nu intră sub incidența domeniului de aplicare și a protecției Directivei 98/59/CEE, să fie luați în considerare în vederea stabilirii numărului persoanelor încadrate „în mod normal” în unitate care servește la calcularea pragului*

numeric al concedierii colective prevăzut la articolul 1 alineatul (1) litera (a) punctul (i) din directiva menționată?

2) Prevederile articolului 1 alineatul (1) litera (b) din Directiva 98/59/CEE trebuie interpretate în sensul că condiția menționată se referă la „concedierile” care au fost efectuate în prealabil ori s-au produs din inițiativa angajatorului, prevăzute la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din directivă, iar nu la numărul minim de „încetări [care pot fi] asimilate” pentru ca asimilarea să aibă loc?

3) Noțiunea „încetarea contractului de muncă [ce] se produce din inițiativa angajatorului [din] unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului”, definită la articolul 1 alineatul (1) ultimul paragraf din Directiva 98/59/CEE, cuprinde încetarea contractului prin acordul dintre angajator și lucrător care, deși intervine la inițiativa lucrătorului, este consecința unei modificări anterioare a condițiilor de muncă din inițiativa angajatorului într-un context de criză pentru întreprindere și, în final, este indemnizată cu o sumă echivalentă celei datorate în cazul concedierii?”

**Lucrarea profesională nr. 3:**

**Arătați care va fi soluția CJUE în cauza prezentată mai sus. Motivați.**