



Modul: Dreptul European al Muncii

Speța 1 – Protecția lucrătorilor în cazul insolvenței angajatorului

Domnul Lex a lucrat între 18 mai 2013 și 14 ianuarie 2018 pentru societatea Mundi.

Prin hotărârea din 15 mai 2018, Tribunalul a obligat societatea Mundi să plătească domnului Lex unele creanțe corespunzătoare remunerației nete pentru concediul plătit efectuat în lunile decembrie 2018, ianuarie 2019 și februarie 2018, precum și unei indemnizații pentru încetarea contractului fără preaviz, fiecare dintre aceste creanțe fiind purtătoare de dobânzi legale.

Prin hotărârea din 23 mai 2018, Tribunalul a deschis o procedură de reorganizare judiciară a societății Mundi și a declarat falimentul acesteia. În aceeași zi, această hotărâre a fost înscrisă în registrul comerțului.

La 1 octombrie 2018, domnul Lex a solicitat Fondului de garantare plata creanțelor corespunzătoare salariilor neachitate de societatea Mundi. Această cerere era întemeiată pe Legea privind protecția creanțelor salariaților, pe hotărârea Tribunalului din 23 mai 2018, precum și pe mandatul de executare emis în temeiul acestei hotărâri. Întrucât Fondul de garantare nu a răspuns în termenul legal, domnul Lex a contestat acest refuz tacit în instanță.

În cele din urmă, prin decizia din 13 decembrie 2018, Fondul de garantare a respins în mod explicit cererea domnului Lex, în temeiul articolului 4 alineatul 1 punctul 2 și al articolului 25 din Legea privind protecția creanțelor salariaților. Domnul Lex a introdus o acțiune împotriva deciziei respective.

Prin hotărârea din 7 februarie 2019, instanța a respins cele două acțiuni ale domnului Lex, considerând, pe de o parte, că nu erau îndeplinite condițiile referitoare la încetarea contractului de muncă prevăzute la articolul 4 alineatul 1 din Legea privind protecția creanțelor salariaților și, pe de altă parte, că din Hotărârea din 18 aprilie 2013, Mustafa (C-247/12, EU:C:2013:256), rezulta că, în temeiul dreptului Uniunii, statele membre pot prevedea un termen de trei luni, precum cel în discuție în litigiul principal, fără a restrânge în mod nejustificat domeniul de aplicare al Directivei 2008/94.

Domnul Lex a declarat recurs împotriva acestei hotărâri la Curtea Supremă, instanța de trimitere.

Această instanță arată că litigiul principal ridică problema dacă, în împrejurări precum cele din procedura principală, articolul 4 alineatul 1 din Legea privind protecția creanțelor salariaților nu privează de efectul lor deplin articolele 151 și 153 TFUE, precum și dispozițiile Directivei 2008/94,

în măsura în care s-ar putea considera că această dispoziție națională se opune ca un lucrător salariat titular al unor creanțe garantate să poată beneficia de o protecție minimă.

Instanța de trimitere ridică mai exact problema dacă dreptul Uniunii permite adoptarea unei dispoziții precum articolul 4 alineatul 1 din Legea privind protecția creanțelor salariaților, care exclude de la beneficiul protecției minime a creanțelor salariale, atunci când angajatorul este declarat în stare de faliment, creanțele care decurg dintr-un raport de muncă ce a încetat de mai mult de trei luni, iar aceasta în mod automat și absolut. Instanța de trimitere subliniază că Directiva 2008/94 nu prevede posibilitatea de a restrânge categoria persoanelor care au calitatea de lucrători salariați și care dețin creanțe salariale neachitate împotriva angajatorului în faliment, cu excepția categoriei specifice a persoanelor excluse de la protecție în temeiul prezumției prevăzute de această directivă.

Instanța de trimitere ridică în plus problema compatibilității articolului 25 din Legea privind protecția creanțelor salariaților cu dispozițiile Directivei 2008/94, precum și cu principiile proporționalității și efectivității, ca urmare a faptului că această dispoziție se aplică în mod automat și fără nicio posibilitate de a aprecia împrejurările specifice ale fiecărei spețe.

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

„1) *Articolele 151 și 153 TFUE, precum și Directiva 2008/94 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei dispoziții naționale precum articolul 4 alineatul 1 din Legea privind garantarea creanțelor lucrătorilor salariați, potrivit căreia sunt excluse de la protecția creanțelor salariale exigibile persoanele al căror raport de muncă a încetat înainte să înceapă să curgă termenul de trei luni anterior transcrierii în Registrul Comerțului a hotărârii privind deschiderea unei proceduri de reorganizare judiciară în privința angajatorului?*

2) *Dispozițiile Directivei 2008/94, coroborate cu principiul proporționalității, trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei norme naționale precum articolul 25 din Legea privind garantarea creanțelor lucrătorilor salariați, potrivit căreia drepturile la invocarea și la plata creanțelor garantate se sting automat și fără posibilitatea unei aprecieri a împrejurărilor individuale din fiecare speță la împlinirea termenului de două luni de la data înscrierii hotărârii privind deschiderea procedurii de reorganizare judiciară?”*

Potrivit reglementărilor naționale:

Legea privind protecția creanțelor salariaților:

Articolul 4 alin. (1) - „Lucrătorii care au avut sau care au un raport de muncă cu angajatorul prevăzut la articolul 2 pot solicita plata creanțelor garantate în sensul prezentei legi, indiferent care este sau care a fost durata și programul raportului de muncă menționat, în măsura în care acesta:

1. nu a încetat la data transcrierii în registrul comerțului a hotărârii vizate la articolul 6;

2. a încetat în cursul celor trei luni care precedă transcrierea în registrul comerțului a hotărârii vizate la articolul 6.”

Articolul 6 – „Dreptul lucrătorilor la creanțele garantate, prevăzut la articolul 4 alineatul 1, ia naștere la data transcrierii în registrul comerțului a hotărârii:

1. de deschidere a procedurii de reorganizare judiciară;
2. de deschidere a procedurii de reorganizare judiciară și de pronunțare simultană a falimentului;
3. de deschidere a procedurii de reorganizare judiciară, de constatare a încetării activităților întreprinderii, de pronunțare a falimentului debitorului și de suspendare a procedurii de reorganizare judiciară pentru active insuficiente în vederea preluării cheltuielilor.”

Articolul 25 – „Creanțele garantate în sensul prezentei legi sunt acordate pe baza unei declarații completate în conformitate cu modelul prevăzut în acest scop, transmis de lucrător către oficiul local al Institutului Național de Securitate Socială cel mai apropiat de sediul angajatorului în termen de două luni de la data transcrierii hotărârii vizate la articolul 6 sau de la data la care lucrătorii au fost informați de angajator în legătură cu deschiderea unei proceduri de reorganizare judiciară în conformitate cu legislația unui alt stat”.

Lucrarea profesională nr. 1:

Identificați prevederile Directivei 2008/94 ce se impun a fi analizate în vederea soluționării întrebărilor preliminare. Motivați.

Lucrarea profesională nr. 2:

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

Speta 2 – Protecția lucrătoarelor gravide în contextul concedierii colective

La 10 mai 2007, doamna Mutter a fost angajată de societatea Chico.

La 11 februarie 2012, angajatorul Chico a lansat o perioadă de consultare a reprezentanților lucrătorilor în vederea efectuării unei concedieri colective. La 15 martie 2012, grupul special de negociere, constituit potrivit legislației naționale, a ajuns la un acord privind în special concedierea colectivă care urma a fi efectuată, modificarea condițiilor de muncă, precum și mobilitatea funcțională și geografică (denumit în continuare „**Acordul din 15 martie 2012**”).

Potrivit Acordului din 15 martie 2012, criteriile care urmează a fi luate în considerare pentru determinarea persoanelor vizate de deciziile de concediere luate direct de întreprindere sunt următoarele:

„1) *Sectorul de aplicare va fi provincia sau grupurile ori unitățile funcționale ale serviciilor centrale în care sunt angajați lucrătorii.*

2) *În acest sens, odată deduse locuri[le] de muncă pe care întreprinderea decide să le desființeze ca urmare a procedurii de aderare [la programul de plecări indemnizate] și odată scăzute persoanele vizate de procedurile de mobilitate geografică și de redistribuire pentru a acoperi nevoile generate de plecările voluntare ale angajaților [...], întreprinderea va desemna persoanele vizate de concedierea colectivă în sectorul de aplicare corespunzător, ținând seama de nota care rezultă din procedurile de evaluare realizate de întreprindere cu privire la competențe și la indicatorii de potențial.”*

Același Acord menționează criteriile care stabilesc o prioritate la menținerea locurilor de muncă, și anume:

„1) *În caz de căsătorie sau de conviețuire de fapt între două persoane, poate fi vizată doar una dintre acestea, în funcție de alegerea lor, în conformitate cu nevoile funcționale și cu profilurile cerute, o mutare geografică putând fi necesară pentru îndeplinirea acestei condiții.*

2) *În ceea ce privește angajații care prezintă un grad de incapacitate de peste 33 %, recunoscut și atestat de organismele competente ale fiecărei comunități autonome, dacă locul lor de muncă este desființat, întreprinderea va lua în considerare redistribuirea lor, cu condiția ca noul loc de muncă să corespundă profilului lor.”*

În data de 19 septembrie 2012, angajatorul Chico a transmis doamnei Mutter o **notificare de concediere** în care a menționat cele ce urmează:

„În cazul concret al provinciei unde prestați servicii, odată cu finalizarea procedurii de aderare la programul de compensații pentru încetarea contractului de muncă și după excluderea persoanelor vizate de mobilitatea geografică și de redistribuire, este necesară o ajustare suplimentară a schemei de personal, impunându-se încetarea unor contracte de muncă prin desemnarea directă de către întreprindere, conform prevederilor Acordului din 15 martie 2012.

În acest sens, în urma procedurii de evaluare efectuate în cadrul întreprinderii, care a fost negociată pe perioada consultărilor și care reprezintă un element relevant pentru adoptarea Acordului din 15 martie 2012, din care face parte integrantă, rezultatul dumneavoastră este de 6 puncte și se încadrează printre evaluările cu cel mai mic punctaj din provincia unde prestați servicii.

Prin urmare, aplicând criteriile de apreciere menționate și pentru motivele prezentate, vă informăm că s-a decis încetarea contractului dumneavoastră de muncă cu efect de la 15 decembrie 2012.

La aceeași dată cu notificarea scrisorii de concediere, doamna Mutter a primit din partea societății Chico o sumă de bani cu titlu de indemnizație.

La momentul concedierii sale, doamna Mutter era însărcinată.

În data de 10 februarie 2013, doamna Mutter a formulat o cerere de conciliere, care nu a avut un rezultat favorabil. În data de 2 martie 2013, doamna Mutter a contestat concedierea sa în instanță, care a respins această cale de atac printr-o hotărâre din 25 aprilie 2014. Doamna Mutter a formulat un apel împotriva acestei hotărâri.

Instanța de apel a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze CJUE următoarele întrebări preliminare:

„1) *Articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că situația «cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile și/sau practicile naționale», ca excepție de la interdicția concedierii lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, reprezintă o situație care nu este similară cu «unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului» la care face referire articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59, ci este mai restrânsă?*

2) *O legislație națională care consideră că este suficientă o notificare de concediere precum cea din prezenta cauză, care nu face nicio referire la existența unei situații speciale, în plus față de cele pe care se întemeiază concedierea colectivă, care afectează lucrătoarea gravidă prin decizia de încetare colectivă, este conformă cu articolul 10 punctul 2 din Directiva 92/85?*”

Lucrarea profesională nr. 3:

Arătați care va fi soluția CJUE în cauza prezentată mai sus. Explicați dacă considerați că răspunsul CJUE la întrebările preliminare formulate sunt în favoarea sau în defavoarea pretențiilor deduse judecății de către doamna Mutter. Motivați.