

R OMÂNIA
TRIBUNALUL BUCUREŞTI - SECȚIA A VIII-A
CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE

SENTINȚA CIVILĂ NR. 9866

ȘEDINȚA PUBLICĂ DIN 13 NOIEMBRIE 2013

COMPLETUL CONSTITUIT DIN:

PREȘEDINTE: BRATU DANIELA CONSTANȚA

ASISTENT JUDICIAR: VÎLNEI JUDIT

ASISTENT JUDICIAR: ANDREESCU TUDOR

GREFIER: CERNEA FLORENTINA CRISTINA

Pe rol soluționarea cauzei civile formulată de contestatoarea BRÎNZACHE SANDU OTILIA, prin FILIALA HIDROELECTRICĂ HIDROSIND, în contradictoriu cu intimata SC DE PRODUCERE A ENERGIEI ELECTRICE ÎN HIDROCENTRALE HIDROELECTRICA, având ca obiect contestație decizie de concediere.

Dezbaterile au avut loc în ședința publică din data de 28.10.2013, susținerele părților fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, ce face parte integrantă din prezenta hotărâre, când instanța, având nevoie de timp pentru a delibera și pentru a da posibilitate părților să depună concluzii scrise, a amânat pronunțarea pentru data de azi, 13.11.2013, când a hotărât următoarele:

TRIBUNALUL,

Prin cererea înregistrată pe rolul Tribunalului București - Secția a VIII-a Conflicte de muncă și asigurări sociale la data de 07.03.2013 sub nr. 9878/3/2013, contestatorii Maxim Iulian, Barabăș Georgeta, Cărpüşor Daniela, Ardeleanu Iulia, Munteanu Mirela, Suciu Aurora Laura, Cioclei Diacon Nicolae, Pricop Mihai, Dominte Maria, Roșu Roxana, Stoleru Luiza, Braniște Elena, Ciobanu Veronica Georgeta, Marin Elena Lilioara, Brînzache Sandu Otilia și Păduraru Ioan Lucian, prin Filiala Hidroelectrica Hidrosind au chemat în judecată pe intimata SC De Producere a Energiei Electrice în Hidrocentrale Hidroelectrica, solicitând ca prin hotărârea ce se va pronunța să se constate nulitatea deciziilor de concediere nr. 811/06.02.2013, nr. 816/06.02.2013, nr. 825/06.02.2013, nr. 815/06.02.2013, nr. 813/06.02.2013, nr. 820/06.02.2013, nr. 818/06.02.2013, nr. 812/06.02.2013, nr. 824/06.02.2013, nr. 819/06.02.2013, nr. 821/06.02.2013, nr. 822/06.02.2013, nr. 814/06.02.2013, nr. 798/06.02.2013, nr. 823/06.02.2013 și nr. 817/06.02.2013 și să se dispună obligarea intimării la reintegrarea contestatorilor pe funcțiile deținute anterior desfacerii contractelor individuale de muncă.

În motivarea acțiunii, contestatorii au arătat că și-au desfășurat activitatea la Sucursala Hidrocentrale Neamț, angajatorul disponând concedierea lor colectivă în mod nelegal și netemeinic, prin interpretarea arbitrară de către administratorul judiciar al societății a dispozițiilor Legii 85/2006.

Contestatorii au invocat ca motiv de nulitate a deciziilor de concediere, nerespectarea dreptului de preaviz al salariaților, în sensul că, pe de o parte, termenul de 15 zile calendaristice acordat de angajator trebuia calculat fără includerea primei zile și a ultimei zile, conform art. 2553 Noul Cod Civil, iar, pe de altă parte, salariații ar fi trebuit să beneficieze de un termen de preaviz de 20 zile lucrătoare, conform art. 86 alin. 5 din Legea 85/2006 corroborat cu art. 75 Codul muncii și art. 4109 din contractul colectiv de muncă. Sub acest aspect, au învederat că menționarea în cadrul art. 86 din Legea 85/2006 a termenului de 15 zile de preaviz este caducă, deoarece acest termen a fost implicit înlocuit, prin modificarea adusă codului muncii în anul 2011, prin care s-a instituit un termen de 20 zile. Derogarea pe care o instituie art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006 privește doar

procedura de concediere colectivă, norma legală arătând expres faptul că se va acorda personalului concediat doar preavizul de 15 zile lucrătoare, ceea ce denotă intenția legiuitorului de a păstra dreptul salariatului la preaviz, aşa cum este reglementat de codul muncii. Or, termenul de 15 zile la care face referire art. 86 în vigoare în anul 2009, făcea trimitere la termenul de 15 zile impus la acea dată de codul muncii, or, în anul 2011 acesta a fost modificat, termenul de preaviz fiind de 20 zile lucrătoare.

Un alt motiv de nulitate invocat de contestatori constă în încălcarea de către angajator a dreptului la informare și consultare în caz de concediere colectivă, instituit de art. 27 din Carta Drepturilor Fundamentale a UE și de Directiva 98/59/CE. În acest sens, au arătat că angajatorul avea obligația imperativă de a iniția procedura de informare și consultare cu reprezentanții salariaților și cu autoritatea publică competență - Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă. A învederat că prin deciziile de concediere se recunoaște încălcarea dreptului la informare și consultare, invocându-se art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006, însă salariaților nu le poate fi opusă această prevedere din legislația internă, deoarece drepturile lor fundamentale sunt garantate la nivelul Uniunii europene, în caz de conflict având prioritate norma europeană. Această interpretare a fost dată și de CJUE prin Hotărârea David Claes C-235/2010.

Au mai învederat că și motiv de nulitate al deciziilor atacate încălcarea art. 86 din Legea 85/2006. Astfel, acest text de lege instituie cu caracter de principiu că toate contractele în derulare se consideră menținute la data deschiderii procedurii, orice denunțare a unui contract impunându-se să fie subsumată condiției de a crește la maxim a valorii averii debitorului. Or, procedând la denunțarea a 150 contracte individuale de muncă, angajatorul era obligat la plata unor drepturi compensatorii, conform contractului colectiv de muncă, cuprinse între 12 și 48 salarii de bază brute, astfel încât măsura concedierii încărca și mai mult masa credală.

Pe de altă parte, au mai arătat că deciziile de concediere sunt lovite de nulitate deoarece încalcă art. 76 lit.a) Codul muncii, neindicând motivele efective ale concedierii. Toate deciziile au un conținut identic, fără a să fie săcătă vreo mențiune cu privire la cauzele concrete care au determinat desfacerea fiecărui contract în parte. În acest sens, singura derogare prevăzută de art. 85 alin. 6 din Legea 85/2006 este cea referitoare la procedura de concediere, însă simpla intrare în insolvență a angajatorului nu determină concedierea salariaților, denunțarea contractelor de muncă putând interveni doar dacă măsura determină creșterea la maxim a averii debitorului. Prin urmare, prin legea insolvenței nu s-a urmărit crearea unui cadru derogatoriu de la principiile codului muncii, astfel încât, pentru respectarea disp. art. 76 Codul muncii, deciziile de concediere trebuie motivate sub aspectul necesității desființării fiecărui post în parte, prin raportare la cauza reală și serioasă a desființării postului și la procentul de maximizare a profitului.

Contestatorii au invocat ca motiv de nulitate a deciziilor de concediere, nerespectarea obligației imperitive prevăzute în art. 76 alin. 1 lit.c) Codul muncii coroborat cu art. 4112 CCM, referitor la determinarea criteriilor în baza căror este ales personalul care va fi concediat. Dispozițiile art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006 nu derogă de la toate normele imperitive referitoare la legalitatea concedierii, ci doar de la procedura de concediere colectivă, aspect motivat de urgență măsurii. Prin urmare, celelalte norme imperitive se mențin, deoarece concedierea colectivă nu poate fi lăsată la aprecierea discreționară a administratorului judiciar.

Un alt motiv de nulitate invocat este acela că deciziile de concediere au fost semnate de o altă persoană decât cea revăzută de art. 49 din Legea 85/2006. Astfel, prin cererea de deschidere a procedurii insolvenței, societatea și-a exprimat dorința de a-și reorganiza activitatea, astfel încât societății nu i-a fost ridicat dreptul de administrare proprie, administratorul judiciar având doar dreptul de a supraveghea activitatea. În acest sens, societatea a desemnat un administrator special. Prin urmare, administratorul judiciar nu putea să dispună reorganizarea societății în perioada de observație, această atribuție revenind doar administratorului special, în consecință, administratorul judiciar nu putea semna valabil deciziile de concediere.

Au mai susținut că deciziile de concediere sunt lovite de nulitate absolută, deoarece nu au la bază o cauză reală și serioasă, conform art. 65 alin. 2 Codul muncii, dificultatea economică nemaiexistând la momentul emiterii deciziilor de concediere iar simpla susținere a unor dificultăți economice nu este de natură să atragă motivarea legală a concedierii. Deși au fost desființate posturile vacante, au fost înființate posturi noi, pe care au fost angajați o parte din salariații căror

le-au fost desființate serviciile în cadrul cărora lucrau, fiind în prezență unor relocări a salariaților în cadrul unor noi departamente sau în cadrul celor vechi, fără a fi respectate minime criterii pentru astfel de măsuri, fără a se preciza criteriile de selecție a celor relocați în detrimentul celor concediați. Aceste posturi noi, rezultate din schimbarea structurii organigramei, erau posturi vacante nou create, iar angajarea personalului pe aceste posturi trebuia făcută prin concurs sau examen. Totodată, angajatorul a încălcăt art. 4113 din CCM, întrucât trebuia identificat la nivelul societății numărul de salariați ce urmău a fi concediați și ulterior aplicate criteriile de selecție la nivelul întregii societăți.

Un alt motiv de nulitate susținut de contestatorii îl reprezintă împrejurarea că angajatorul nu a respectat art. 5.27 din CCM, referitor la interzicerea concedierilor în perioada în care exista declanșat un conflict colectiv de muncă în cadrul societății. În acest sens, s-a arătat că Sindicatul a declanșat un conflict colectiv de muncă având ca obiect refuzul angajatorului de a da curs revendicărilor sindicatului referitoare la intenția Hidroelectrica de a concedia 192 salariați. Conflictul a fost înregistrat, însă ITM a refuzat că dea curs procedurii de conciliere, susținând că nu se poate declanșa un astfel de conflict pe perioada valabilității contractului colectiv. Prin simpla manifestare de voință a sindicatului reprezentativ a fost declanșat conflictul colectiv de muncă, dreptul la declanșarea acestuia fiind garantat de art. 28 din Carta Drepturilor Uniunii. În acest sens, dispoziția din Legea 62/2011, potrivit cu care în perioada de valabilitate a unui contract colectiv de muncă este interzisă declanșarea conflictului colectiv, este în afara reglementărilor internaționale. Dreptul la acțiuni colective care cuprinde și dreptul de a declanșa conflict colectiv este garantat de legislația comunitară și nu poate fi înlăturat nici măcar pe durata existenței unui contract colectiv în vigoare. Prin urmare, câtă vreme la nivelul societății fusese declanșat un conflict colectiv de către organizația sindicală, era interzisă concedierea colectivă, până la soluționarea amiabilă sau judecătorească.

În drept, au fost invocate dispozițiile Legii nr. 85/2006, Codul muncii, CCM la nivelul SC Hidroelectrica SA, art. 41 alin. 5 din Constituție, Directiva 98/59/CE.

În dovedirea acțiunii, contestatorii au depus la dosar înscrișuri.

La data de 10.04.2013, intimata a depus **întâmpinare** (filele 245-258 dosar), solicitând disjungerea cauzei în 16 acțiuni distincte, pentru fiecare din contestatori. În acest sens, a arătat că decizia de concediere a unui salariat reprezintă un act unilateral al angajatorului individualizat pentru fiecare salariat în parte, astfel încât cererea de anulare a unei decizii de concediere nu poate cuprinde și cereri de anulare a altor decizii de concediere care privesc pe alții salariați. A arătat că nu se justifică judecarea comună a celor 16 contestații, chiar dacă la baza deciziilor de concediere se află aceeași hotărâre de reorganizare a societății, fiind vorba de cinci acțiuni distincte care presupun analize diferite.

Prin întâmpinare, intimata a invocat excepția lipsei calității procesuale active a Filialei Hidroelectrica Hidrosind, excepția lipsei calității de reprezentant a Filialei Hidroelectrica Hidrosind, excepția lipsei de interes a Filialei Hidroelectrica Hidrosind, excepția necompetenței teritoriale a Tribunalului București, iar pe fondul cauzei a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată.

În ceea ce privește excepția lipsei calității procesuale active a Filialei Hidroelectrica Hidrosind, intimata a arătat că legea recunoaște calitatea procesuală activă numai pentru sindicatul al cărui membru este fiecare contestator, respectiv Sindicatul Liber „Dimitrie Leonida” Piatra Neamț, și nicidecum Filiala Hidroelectrica Hidrosind. În plus, Filiala Hidroelectrica Hidrosind nu are calitate procesuală activă nici raportat la statutul său de grupare federativă, având în vedere că membrii grupării sindicale reclamante, în numele cărora Filiala ar putea să promoveze acțiunea, sunt sindicatele ce alcătuiesc gruparea federativă, și nicidecum salariații.

Intimata a invocat excepția lipsei calității de reprezentant a Sindicatului, arătând că împuternicirile depuse la dosar reprezintă un mandat general și nu un mandat special aşa cum impune art. 28 alin. 2 din Legea 62/2011. De asemenea, împuternicirea nu are dată certă. A mai învaderat împrejurarea că acțiunea a fost introdusă de Filială prin reprezentantul său, dl. Sulea Decebal, acesta fiind și președintele Sindicatului Hidroelectrica Hidrosind, sindicat reprezentativ la nivelul Hidroelectrica. Or, o persoană nu poate face parte decât dintr-o singură grupare sindicală.

Referitor la excepția lipsei de interes a Filialei Hidroelectrica Hidrosind, intimata a arătat că Filiala nu are nicio legătură cu foștii salariați pe care îi reprezintă sau cu societatea Hidroelectrica, nemaiavând în componență niciun sindicat format la nivelul intimei.

În ipoteza admiterii excepției lipsei calității de reprezentant și a însușirii de către salariați a acțiunii în nume propriu, intimata a invocat excepția necompetenței teritoriale a Tribunalului București, arătând că aceștia au locurile de muncă în județul Neamț, iar domiciliile în județele Neamț, Bacău și Suceava.

Pe fondul cauzei, intimata a arătat că la data de 20.06.2012 a fost deschisă procedura insolvenței societății, aceasta urmând a fi reorganizată pe criterii de eficiență și rentabilizare. Prin decizia nr. 46/16.01.2013 a fost aprobată noua structură organizatorică a societății, iar prin decizia nr. 48/16.01.2013 a fost aprobată noua structură organizatorică și statul de funcții pentru Sucursala Hidroelectrica „Bistrița” Piatra Neamț. În acest context, deciziile de concediere contestate în cauză sunt legale și temeinice.

În privința termenului de preaviz, a arătat că acesta a fost calculat cu respectarea art. 2553 Noul Cod Civil, nefiind luate în calcul nici prima zi în care a început să curgă nici ultima zi în care acesta s-a împlinit. Totodată, a arătat că termenul legal de preaviz este cel de 15 zile prevăzut de art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006, nefiind vorba despre un conflict de norme aşa cum susțin contestatoarele ci despre o normă specială – art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006 – care se aplică cu prioritate față de norma generală – Codul Muncii.

În ceea ce privește nerespectarea dreptului la informare și consultare, a arătat că este prevăzut exclusiv în cazul procedurii concedierii colective desfășurate în condiții comune, or, în cauză, este vorba despre o concediere colectivă desfășurată în condițiile speciale ale deschiderii procedurii insolvenței conform Legii 85/2006. Prin urmare, potrivit art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006, angajatorul este scutit de parcurgerea procedurii de concediere colectivă, astfel încât nu poate subzista nici dreptul și obligația corelativă de informare și consultare a salariaților. Totodată, art. 27 din Carta Drepturilor Fundamentale a UE trimită la legislația și practica națională, pe care societatea le-a respectat. A arătat că Directiva 98/59/CE nu poate fi invocată direct într-un litigiu adus în fața instanțelor judecătoarești câtă vreme Directiva a fost transpusă în totalitate în legislația internă prin Codul muncii modificat și prin OUG 98/1999.

Cu privire la încălcarea dispozițiilor art. 86 din Legea 85/2006, intimata a arătat că plățile compensatorii din cadrul CCM au fost stabilite de partenerii sociali prin negociere pentru situațiile de concediere colectivă desfășurate în condițiile dreptului comun, iar nu pentru situația specială a concedierii intervenite în situația insolvenței angajatorului, situație în care plățile compensatorii nu se aplică, scopul procedurii speciale instituite prin art. 86 fiind acela de derogare de la procedura concedierii colective prevăzute de Codul muncii și de CCM.

Cu privire la neindicarea motivelor de concediere, a arătat că în cuprinsul deciziilor sunt arătate motivele care au dus la desființarea posturilor, și anume eficientizarea activității, reducerea costurilor, în vederea redresării activității și ieșirii din insolvență. Totodată, motivele sunt fundamentate și prin decizia nr. 46/16.01.2013 a administratorului judiciar.

În ceea ce privește criteriile de stabilire a ordinii la concediere, a arătat că această obligație este stabilită de lege în cazul concedierilor colective, însă, potrivit art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006, angajatorul nu are obligația respectării procedurii concedierii colective, scopul procedurii simplificate prevăzute de legea insolvenței fiind acela al urgentării măsurii de concediere colectivă. Pe de altă parte, a mai arătat că au fost aplicate criterii de prioritate la concediere, în scopul păstrării numai a posturilor necesare desfășurării activității ținând cont și de experiența și vechimea personalului.

A mai arătat că nu sunt fondate argumentele contestatorilor referitoare la semnarea deciziilor de concediere de către o altă persoană decât cea prevăzută de art. 49 din Legea 85/2006. Astfel, printre atribuțiile stabilite de art. 18 alin. 2 din Legea 85/2006 în sarcina administratorului special nu se numără și acelea de denunțare a contractelor și redimensionare a organigramei, acestea fiind atribuite exclusiv administratorului judiciar prin dispozitivul hotărârii judecătoarești de deschidere a procedurii insolvenței. De asemenea, conform art. 20 alin. 1 lit.j) din Legea 85/2006, administratorul judiciar are ca atribuție menținerea sau denunțarea unor contracte încheiate de debitor. Prin urmare, deciziile de concediere au fost semnate de o persoană cu calitate.

În ce privește dispozițiile art. 65-66 Codul muncii, a arătat că desființarea locurilor de muncă ale contestatorilor a fost o consecință a reorganizării societății pe criterii de eficiență și rentabilitate, la baza căreia s-a aflat situația economică dificilă a societății. A operat o desființare efectivă a posturilor fondată pe o cauză serioasă și reală, iar ulterior concedierii nu au fost reînființate alte locuri de muncă de natura celor ocupate de contestatori, mai mult, fiind desființate toate posturile vacante existente la nivelul întregii societăți. Totodată, organizarea activității reprezintă un atribut exclusiv al angajatorului.

Referitor la interzicerea concedierilor pe perioada în care există declanșat conflictul colectiv de muncă în cadrul societății, intimata a arătat că cererea de înregistrare a conflictului colectiv de muncă a primit aviz negativ de la ITM București, deoarece pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă angajații nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă.

În drept, au fost invocate dispozițiile art. 18-20, art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006, art. 65-66 și urm. Codul muncii, Legea dialogului social nr. 62/2011, art. 205 cod proc.civ..

În susținerea întâmpinării, intimata a depus la dosar înscrisuri.

La data de 22.04.2013, contestatorii au depus *răspuns la întâmpinare* (filele 33-70 dosar), solicitând respingerea exceptiilor, admiterea acțiunii și obligarea intimării la plata cheltuielilor de judecată.

Au arătat că rațiunea introducerii unei cereri colective este dată de faptul că motivele de nulitate ale deciziilor atacate sunt comune, concedierea contestatorilor făcându-se de către administratorul judiciar în baza unor decizii identice, care au o cauză comună, fiind îndeplinite condițiile art. 59 NCPC.

Referitor la exceptia lipsei calității procesuale active a Filialei Hidroelectrica Hidrosind, contestatorii au invocat dispozițiile art. 7 și art. 28 din legea nr. 62/2011, precum și art. 5 și art. 20 alin. 11 din Statutul Filialei.

Au mai arătat că împoternicirile date de membrii de sindicat îndeplinesc cerințele art. 28 din Legea 62/2011, căpătând dată certă prin depunerea cererii de chemare în judecată, iar împrejurarea că președintele Sindicatului este și președintele Filialei Hidroelectrica Hidrosind este fără relevanță sub aspectul atribuțiilor de reprezentare a Filialei.

Pe fond, contestatorii au reluat și detaliat argumentele din acțiunea introductivă.

La termenul de judecată din data de 17.06.2013, instanța a respins exceptia necompetenței teritoriale, exceptia lipsei calității procesuale active și exceptia lipsei calității de reprezentanți, invocate de intimată prin întâmpinare, pentru considerențele consegnate în încheierea de ședință de la acea dată, ce face parte integrantă din prezenta hotărâre. De asemenea, instanța a luat act că intimata nu mai susține exceptia lipsei de interes invocată prin întâmpinare.

La termenul de judecată din data de 02.09.2013, instanța a admis cererea de disjungere formulată de intimată, dispunând formarea a 16 dosare distincte, având ca obiect contestația la decizia de concediere formulată de fiecare contestator în parte, astfel încât s-a format **prezentul dosarul nr. 29398/3/2013 contestatoare fiind Brînzache Sandu Otilia**.

La data de 25.09.2013, intimata a depus *completare la întâmpinare* (filele 496-497 dosar). A arătat că în urma reorganizării societății prin decizia nr. 46/16.01.2013 și decizia nr. 48/16.01.2013, a fost restrâns Serviciul Resurse Umane și Comunicare, unde își desfășura activitatea contestatoarea Brînzache Sandu Otilia, prin desființarea a 2 posturi, dintre care unul fiind cel ocupat de contestatoare. A mai învaderat că măsurile luate de administratorul judiciar cu privire la redimensionarea structurii de personal au fost legale, fapt confirmat prin sentința civilă nr. 6482/26.06.2013 pronunțată de judecătorul sindic prin care s-a aprobat raportul de activitate al administratorului judiciar și planul de reorganizare al debitoarei părâte.

În cauză au fost administrate probe cu înscrisuri.

Analizând actele și lucrările dosarului, instanța reține următoarele:

Între intimata SC PEEH Hidroelectrica SA – SH „Bistrița” Piatra Neamț, în calitate de angajator și contestatoare Brînzache Sandu Otilia, în calitate de salariat, s-au desfășurat raporturi de muncă, în baza contractului individual de muncă nr. 2055/08.12.2006 (filele 498-500 dosar).

Prin notificarea de preaviz la concesiere nr. 6553/16.01.2013 (filele 75-76 dosar), intimata a încunostintat-o pe salariată că începând cu data comunicării se află în perioada de preaviz de 15 zile lucrătoare, prevăzută de art. 86 alin. 6 din legea nr. 85/2006 privind procedura insolvenței.

Ulterior, prin decizia nr. 819/06.02.2013 (filele 72-74 dosar), raporturile de muncă dintre părți au încetat, în baza art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006 și art. 65 alin. 1 Codul muncii, prin desființarea postului ocupat de Brînzache Sandu Otilia, ca urmare a reorganizării activității societății. Din cuprinsul deciziei de concesiere rezultă că desființarea postului de „economist principal specialist” s-a produs în contextul restrângerii activității societății, în scopul administrării societății pe principiul rentabilității și eficienței economice, în vederea realizării unui management performant, cu diminuarea costurilor, pentru rentabilizarea acesteia, inclusiv la nivelul Sucursalei Hidrocentrale „Bistrița” Piatra Neamț.

Împotriva deciziei de concesiere, în termen legal, contestatoarea a promovat prezenta acțiune, solicitând anularea deciziei de concesiere și reintegrarea în funcția deținută anterior.

Analizând contestație formulată, prin prisma normelor legale incidente și a probelor administrative, instanța constată că este întemeiată.

Astfel, prin sentința civilă nr. 7222/20.06.2012 pronunțată de Tribunalul București – Secția a VII-a în dosarul 22456/3/2012 (filele 115-122 dosar), irevocabilă prin decizia civilă nr. 1774/18.10.2012 pronunțată de Curtea de Apel București – Secția a V-a Civilă (filele 384-422 dosar), s-a dispus deschiderea procedurii generale a insolvenței, în baza art. 27 alin. 1 din Legea 85/2006, fiind desemnat provizoriu administrator judiciar EURO INSOL SPRL, în sarcina acestuia fiind stabilită obligația ca, pe perioada de observație, să se îngrijească de redimensionarea organigramei, astfel încât să corespundă acestei etape și să asigure continuarea activității în scopul obținerii unui rezultat financiar cât mai bun posibil.

În aplicarea dispozițiilor judecătorului sindic, societatea intimată, prin administrator judiciar, a emis decizia nr. 46/16.01.2013 (filele 442 - 452 dosar), prin care a aprobat noua structură organizatorică a societății și a sucursalelor sale. Din examinarea conținutului acestei decizii și a Notei de fundamentare în temeiul căreia a fost emisă (filele 455-458 dosar), rezultă că anterior reorganizării, la nivelul societății intime și a sucursalelor sale, existau 5295 posturi, iar ulterior, în urma reducerii posturilor vacante (190 posturi) și a disponibilizărilor operate (150 posturi) au rămas în structura organizatorică 4954 posturi.

Totodată, prin decizia nr. 48/16.01.2013 (filele 463-474 dosar) a fost aprobată noua structură organizatorică și statul de funcții pentru Sucursala „Bistrița” Piatra Neamț, având 562 posturi, față de 595 posturi existente anterior reorganizării, în cadrul celor 19 posturi desființate regăsindu-se și contestatoarea din prezenta cauză, conform tabelului nominal aflat la filele 459-462 dosar.

Din cuprinsul Notei de fundamentare care a condus la emiterea deciziilor nr. 46/16.01.2013 și nr. 48/16.01.2013, invocate ca temei al deciziilor de concesiere, rezultă că, potrivit raportului întocmit de administratorul judiciar în executarea dispozițiilor judecătorului sindic date prin hotărârea de deschidere a procedurii insolvenței, una din cauzele care au condus la starea de insolvență a societății intime a fost aceea a supradimensionării personalului, una dintre măsurile necesare surmontării acestei stări fiind aceea a redimensionării structurii de personal, în scopul eficientizării activității și a reducerii cheltuielilor cu personalul angajat.

Instanța apreciază că decizia de concesiere emise de societatea intimată este lovită de nulitate din perspectiva dispozițiilor art. 86 din Legea 85/2006 și ale art. 65 Codul muncii.

Astfel, dispozițiile art. 86 alin. 1 din Legea 85/2006 consacră principiul conform căruia contractele în derulare se consideră menținute la data deschiderii procedurii. În continuare, textul de lege prevede posibilitatea denunțării oricărui contract de către administratorul judiciar, cu condiția ca această măsură să conducă la maximizarea valorii averii debitorului. Potrivit art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006, prin derogare de la prevederile Legii 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, după data deschiderii procedurii, desfacerea contractelor individuale de muncă ale personalului debitoarei se va face de urgență de către administratorul judiciar/lichidator,

fără a fi necesară parcurgerea procedurii de concediere colectivă. Administratorul judiciar/lichidatorul va acorda personalului concediat doar preavizul de 15 zile lucrătoare.

Din interpretarea acestor dispoziții legale, rezultă faptul că desființarea unor contracte în care societatea debitoare aflată în insolvență este parte are caracter de excepție și se subsumează exigenței legale de a constitui o sursă de creștere substanțială a averii entității juridice aflate în insolvență.

În spătă, documentul ce a fundamentat emiterea deciziei nr. 46/16.01.2013 privind aprobarea noii structuri organizatorice a societății intamate, atestă o reducere estimată a cheltuielilor salariale (inclusiv contribuții la bugetul statului) de 8.050.000 lei, provenind din disponibilizări. Cu toate acestea însă, personalul astfel disponibilizat este îndreptățit, conform clauzelor contractului colectiv de muncă, la plata unor salarii compensatorii. În acest sens, din interpretarea coroborată a art. 4.110 și art. 4.104 din CCM la nivel de unitate (filele 200-207 dosar), rezultă că în ipoteza concedierii pentru motive ce nu țin de persoana salariatului (individuală sau colectivă), salariatul are dreptul la un ajutor de concediere, cuantificat în funcție de vechimea sa în unitate, a cărui valoare se încadrează între 12 și 48 salarii de bază brute. Instanța nu poate primi apărarea intamatei expusă în cadrul întâmpinării, potrivit cu care aceste dispoziții ale contractului colectiv nu ar fi incidente în ipoteza concedierii dispuse ca urmare a insolvenței angajatorului, neexistând niciun suport juridic pentru o atare interpretare. Sub acest aspect, prevederile art. 4.110 din CCM mai sus enunțate nu operează nicio distincție cu privire la contextul economic în care ar surveni măsura disponibilizării salariaților, iar, pe de altă parte, dispozițiile legale derogatorii de care se prevalează intimata, și anume art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006, nu sunt susceptibile să valideze teza avansată de aceasta, întrucât unica derogare instituită de textul de lege menționat constă în posibilitatea operării concedierii colective fără parcurgerea procedurii prevăzute de art. 69 și urm. Codul muncii, în considerarea urgenței vizate de legiuitor în contextul stării de insolvență a angajatorului, fără ca această derogare, care prin natura sa constituie o excepție de la dispozițiile dreptului comun aplicabile și deci, este de strictă interpretare și aplicare, să poată fi extinsă și la alte aspecte, cum sunt cele privind plata drepturilor salariale compensatorii, cuvenite în puterea unui contract colectiv de muncă valabil, a cărui executare este obligatorie, conform art. 148 din Legea 62/2011 și art. 229 alin. 4 Codul muncii.

Prin urmare, prin instituirea regimului derogator al desfacerii contractelor individuale de muncă, consacrat de art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006, legiuitorul a avut în vedere exclusiv degrevarea angajatorului de obligația îndeplinirii procedurii concedierii colective referitoare la informarea și consultarea salariaților, fără a se putea considera că în acest fel societatea intimată nu este ținută de respectarea celorlalte exigențe de legalitate impuse de dispozițiile de drept comun ale Codului muncii în materia concedierii.

În consecință, dispozițiile art. 67 Codul muncii sunt pe deplin aplicabile, salariații disponibilizați având vocația de a primi drepturile salariale compensatorii acordate conform contractului colectiv de muncă.

Totodată, recurgând la dispozițiile art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006, administratorul judiciar poate proceda la desfacerea contractelor individuale de muncă fără parcurgerea procedurii concedierii colective, însă sub rezerva instituită de art. 86 alin. 1, și anume în măsura în care aceasta ar conduce la maximizarea valorii averii societății.

Instanța apreciază că disponibilizarea contestatoarei, în contextul desființării celor 150 posturi la nivelul întregii societăți, respectiv în cadrul celor 19 posturi desființate la nivelul Sucursalei „Bistrița” Piatra Neamț, nu poate fi considerată ca îndeplinind această cerință, câtă vreme suma estimată a fi economisită din disponibilizarea pe întreaga societate este de 8.050.000 lei, iar valoarea estimată a plășilor compensatorii se ridică la suma de 7.400.000 lei, calculele prezentate de contestatoare nefiind combătute de societatea intimată. În acest context, nu rezultă din piesele probatorii ale dosarului împrejurarea că măsura desfacerii contractului individual de muncă al contestatoarei ar fi de natură să răspundă cerinței impuse de art. 86 alin. 1 din Legea 85/2006, și anume să crească la maxim valoarea averii debitorului. Sub acest aspect, se observă că legiuitorul nu a avut în vedere doar împrejurarea unei măriri a activului patrimonial al societății aflate în insolvență, care se poate obține din reducerea cheltuielilor de personal, ci a avut în vedere că denunțarea contractelor, inclusiv a celor de muncă, să conducă la o maximizare a averii acesteia,

deci o creștere substanțială a activului, condiție care, astfel cum s-a arătat mai sus, nu este îndeplinită în cauza de față.

Un alt motiv de nelegalitate a deciziei de concediere invocat de contestatoare este cel referitor la nerespectarea cerinței impuse de dispozițiile art. 76 alin. 1 lit. c) Codul muncii, referitoare la indicarea în cuprinsul deciziei de concediere a criteriilor de stabilire a ordinii de prioritate la concediere, conform art. 69 alin. 2 lit. d) Codul muncii, în ipoteza concedierii colective.

În acest sens, astfel cum s-a reținut anterior, reglementarea specială cuprinsă la art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006 derogă de la dispozițiile de drept comun în materia concedierii doar în privința parcurgerii procedurii concedierii colective, iar nu și în privința celorlalte exigențe de legalitate impuse de Codul muncii, precum conținutul obligatoriu al deciziei de concediere emise de angajator. Situația specială a angajatorului aflat în insolvență l-a determinat pe legiuitor să permită, prin dispozițiile speciale ale art. 86 alin. 6, posibilitatea desfacerii contractelor individuale de muncă de urgență, însă această modalitate a fost expres circumstanțiată, administratorul judiciar fiind degrevat doar de respectarea procedurii concedierii colective, adică de etapele vizând informarea și consultarea reprezentanților salariaților și notificarea autorităților publice abilitate, conform art. 69-73 Codul muncii, acestea fiind etapele susceptibile să decaleze momentul concedierilor efective și pe care legiuitorul a înțeles să le suprime în considerarea urgenței impuse de situația specială a angajatorului. Aceasta fiind rațiunea textului de lege analizat, rezultă că încetarea, chiar cu urgență, a unor raporturi de muncă, trebuie să se subordoneze celorlalte exigențe de drept comun aplicabile în materie și care nu au legătura cu procedura de informare/consultare/notificare, apreciată de legiuitor ca fiind posibil de înlăturat în ipoteza insolvenței angajatorului.

În consecință, în speță, intimata nu se poate prevale de dispozițiile art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006 pentru a justifica nerespectarea dispozițiilor art. 76 Codul muncii, care constituie sediul materiei în ce privește conținutul deciziei de concediere, independent de situația economică a angajatorului. Totodată, aplicarea criteriilor de selecție pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere, cu consecința indicării efective în cuprinsul actului de concediere a acestor criterii, reprezinta pentru administratorul judiciar o obligație legală a cărei respectare nu ar fi fost, prin sine, susceptibilă să antreneze vreo tergiversare a procedurii de concediere. Prin urmare, chiar fără îndeplinirea procedurii de informare/consultare de care legiuitorul a înțeles să-l degreveze, administratorul judiciar trebuia și putea să opereze criteriile legale mai sus menționate, selectând astfel, de urgență, personalul salariat supus disponibilizării. Validând raționamentul intimatei, s-ar ajunge la concluzia că administratorul judiciar poate selecta arbitrar salariații ce urmează a fi concediați, doar pe considerentul că unitatea angajatoare se află în insolvență. Or, legiuitorul a urmărit doar urgentarea operațiunilor de disponibilizare, iar nu caracterul discrețional al încetării raporturilor de muncă.

În consecință, în situația concretă a contestatoarei, intimata avea obligația de justifica selectarea acesteia în vederea concedierii și de a identifica, în chiar cuprinsul deciziei de concediere, criteriile la care a recurs, exigențe ce nu au fost respectate în cauză.

Deopotrivă, nu poate fi primit argumentul invocat de intimată în cadrul completării la întâmpinare), referitor la faptul că, în cazul contestatoarei nu a existat posibilitatea aplicării criteriilor de prioritate la concediere deoarece compartimentul în care activa aceasta a fost redimensionat ca urmare a reorganizării. În acest sens, instanța a reținut faptul că, în posida restrângerii structurii în care activa contestatoare, în urma reorganizării, au fost generate noi posturi, pe care au fost distribuiți alți salariați ai intimatei, care anterior defineau alte funcții, fără să existe nicio explicație a faptului că au fost preferați aceștia în locul contestatoarei.

În ceea ce privește celelalte argumente invocate de contestatoare, instanța apreciază că nu sunt fondate.

Astfel, referitor la nerespectarea termenului de preaviz, contrar susținerilor contestatoarei, se observă împrejurarea că intimata a acordat salariaței un termen de preaviz de 15 zile lucrătoare, conform art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006. În ceea ce privește modalitatea de calcul a acestui termen, au fost respectate dispozițiile art. 2553 Noul Cod Civil, deoarece intimata nu a luat în calcul nici prima nici ultima zi a termenului. În concret, pentru contestatoarea Brînzache Sandu Otilia a fost emisă notificarea de preaviz nr. 6553/16.01.2013 (filele 73-74 dosar), comunicată la data de 17.01.2013. Prin urmare, neluând în calcul prima zi a termenului, și anume 17.01.2013, acesta a

început să curgă la data de 18.01.2013, împlinindu-se la data de 07.02.2013. Fără a lua în calcul această ultimă a zi a termenului, încetarea raporturilor de muncă a intervenit la data de 08.02.2013, aşa cum se arată în decizia nr. 819/06.02.2013 (filele 72-74 dosar). În consecință, modul de calcul al termenului de preaviz expus de contestatoare în cadrul răspunsului la întâmpinare nu poate fi primit de instanță, întrucât textul de lege exclude din calcul doar prima zi a termenului, în speță, ziua comunicării notificării de preaviz, curgerea termenului începând efectiv din ziua următoare comunicării.

În ceea ce privește împrejurarea că termenul de preaviz legal cuvenit ar fi fost cel de 20 zile lucrătoare, conform art. 75 Codul muncii, instanța apreciază că susținerile contestatoarei sunt nefondate, dispozițiile art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006 fiind explicite sub acest aspect, în sensul consacrării termenului de preaviz de 15 zile lucrătoare. Împrejurarea că anterior modificării intervenite în anul 2011, Codul Muncii prevedea un termen de preaviz de 15 zile, corelându-se, deci, cu termenul de preaviz reglementat de art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006, nu poate valida teza pe care contestatoarea tinde să o acrediteze, referitoare la caducitatea dispoziției art. 86 alin. 6 mai sus menționat. Este adevărat faptul că textul art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006, în forma examinată în acest cadru procesual, este în vigoare din anul 2009, epocă la care Codul Muncii reglementă dreptul la un preaviz de cel puțin 15 zile lucrătoare. Cu toate acestea, însă, modificarea survenită în anul 2011, la nivelul normei reprezentând dreptul comun, și anume Codul muncii, prin instituirea dreptului la un preaviz de cel puțin 20 zile lucrătoare, nu poate conduce la concluzia unei implicate modificări a normei speciale, în speță, art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006, dimpotrivă, norma specială aplicându-se cu prioritate în fața normei generale.

În ceea ce privește nerespectarea dreptului la informare și consultare în caz de concediere colectivă, instanța apreciază, deopotrivă, faptul că este nefondat. În acest sens, regimul juridic al directivei, ca act juridic al Uniunii Europene, este configurat de art. 288 TFUE (fostul art. 249 TCE), potrivit căruia directiva este obligatorie pentru fiecare stat membru destinatar cu privire la rezultatul care trebuie atins, lăsând autorităților naționale competența în ceea ce privește forma și mijloacele. Din conținutul acestei reglementări, rezultă că directiva este un act cu forță juridică obligatorie care se adresează numai statelor membre, iar nu și subiectelor de drept din interiorul acestora. Pe de altă parte, directiva nu beneficiază de atributul aplicabilității directe, fiind întotdeauna necesară transpunerea sa în ordinea juridică internă a fiecărui stat membru căruia îi este adresată, conținutul directivei pătrunzând în sistemul de drept național prin intermediul actului normativ intern de transpunere. Totodată, directiva este obligatorie în privința rezultatului ce trebuie atins de statele membre destinate, instrumentele juridice folosite în vederea atingerii acestui rezultat fiind lăsate la latitudinea acestora. Neavând efect direct, directiva nu creează în patrimoniul persoanelor fizice și juridice drepturi pe care acestea să le invoce direct în fața instanțelor naționale. Astfel, în condițiile în care statul destinatar al directivei procedează la transpunerea în termen și corect a acesteia, atunci subiectele de drept din interiorul său își pot valorifica drepturile numai în temeiul legii interne de transpunere a directivei, iar nu prin invocarea directivei. În ipoteza în care statul nu transpune directiva în termenul impus sau o transpune incorrect, atunci drepturile conferite de acea directivă pot fi invocate de particulari direct în fața instanțelor naționale, sub rezerva de a fi clare, precise și necondiționate, însă nu pot fi opuse decât unei entități statale, nu și altor persoane particulare, soluție cristalizată în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.

În speță, Directiva 98/59/CE a fost transpusă în legislația internă, și anume în Codul muncii. Prin urmare, dreptul invocat de contestatoare, și anume dreptul la consultare și informare anterior demarării procedurii concedierii colective poate fi valorificat de acestea în temeiul normelor interne relevante, care au transpus prevederile directivei, iar nu prin invocarea în mod direct a directivei. Or, contestatoarea invocă împrejurarea că un drept fundamental garantat prin Directiva menționată nu poate fi limitat prin legislația națională. În cauza de față, legislația națională care restricționează dreptul la informare/consultare/notificare clamat de contestatoare este reprezentată de prevederea art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006, deci o altă lege internă decât cea care a transpus directiva. În această situație, în cadrul procesual pendinte, intimatei nu îi poate fi opusă, în mod direct, directiva 98/59/CE, în condițiile în care nu sunt îndeplinite premisele unui astfel de demers, premise desprinse din caracterele juridice ale acestui act, în sensul că, pe de o parte, directiva a fost introdusă în ordinea juridică internă, iar pe de altă parte, eventuala transpunere incorrectă (decurgând

din existența unei reglementări legale contrare prevederilor directive) nu poate fi invocată decât în contra statului iar nu a unui particular.

Cât privește invocarea art. 27 din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene, instanța apreciază că acest argument se subsumează celui mai sus analizat, din perspectiva Directivei 98/59/CE, deoarece art. 27 invocat trimite la cazurile și condițiile prevăzute de dreptul Uniunii.

În privința argumentului de nelegalitate constând în neindicarea motivelor care determină concedierea, instanța reține, contrar susținerilor contestatoarei, faptul că decizia de concediere respectă, sub acest aspect, dispozițiile art. 76 lit. a) Codul muncii, indicarea motivelor care au fundamentat măsura disponibilizării contestatoarei rezultând din chiar cuprinsul celor două decizii analizate în cauză, unde se arată că desființarea postului ocupat de contestatoare s-a impus ca o măsură necesară în contextul stării de insolvență, urmărindu-se redresarea activității economice și reducerii cheltuielilor, inclusiv a cheltuielilor salariale, prin redimensionarea personalului salariat, în scopul ieșirii din insolvență. Totodată, se arată că desființarea postului a fost determinată de necesitatea reorganizării activității prin restrângerea acesteia, în scopul administrării societății pe principiul rentabilității și eficienței economice, în scopul realizării unui management performant. Se observă, de asemenea, faptul că decizia de concediere analizată indică documentele justificative ale aspectelor mai sus prezентate, și anume Raportul cu privire la cauzele și împrejurările care au dus la apariția stării de insolvență, Nota de fundamentare a măsurilor ce trebuie adoptate în vederea reorganizării societății, decizia nr. 46/16.01.2013 emisă de administratorul judiciar prin care s-a aprobat noua structură organizatorică, precum și decizia nr. 48/16.01.2013 a administratorului judiciar prin care a fost aprobată noua organigramă a Sucursalei Hidrocentrale „Bistrița” Piatra Neamț.

Afirmațiile contestatoarei în sensul că simpla intrare în insolvență a angajatorului nu constituie, prin sine, un temei al concedierii, este, în aprecierea instanței, pe deplin fondat, însă, în speță, intimata nu s-a prevalat exclusiv de acest argument, ci, pornind de la situația insolvenței (de care nu se poate face abstracție, câtă vreme a fost declanșată prin hotărâre judecătoarească irevocabilă) a coroborat acest fapt cu celelalte aspecte reliefate în decizia de concediere, mai sus arătate.

Temeinică motivelor invocate în cadrul deciziei de concediere constituie un aspect distinct, cenzurabil de instanță în contextul prezentării cuvenitelor dovezi de către angajator, în condițiile art. 272 Codul muncii, legiuitorul impunând, ca și condiție de legalitate, indicarea în cuprinsul deciziei de concediere a motivelor de care se prevalează angajatorul, cerință îndeplinită în speță.

Instanța nu va primi nici argumentul conform căruia decizia de concediere ar fi lovită de nulitate pe considerentul că administratorul judiciar nu ar fi avut prerogativa de a semna astfel de decizii. Este adevărat faptul că, prin deschiderea procedurii insolvenței, unității debitoare nu i-a fost ridicat dreptul de administrare, ci judecătorul sindic, luând act de intenția de reorganizare manifestată de societate, a dispus menținerea organelor de conducere pentru continuarea activității, sub supravegherea administratorului judiciar, precum și desemnarea de către adunarea generată a acționarilor a unui administrator special, care să îndeplinească atribuțiile prevăzute de art. 18 alin. 2 din Legea 85/2006. Însă, această situație juridică a societății intimate nu justifică teza invocată de contestatoare, conform cu care administratorul judiciar nu ar fi avut, în perioada de observație, atribuția de a emite decizii de concediere. Dimpotrivă, din interpretarea dispozițiilor art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006, rezultă că, după data deschiderii procedurii insolvenței, prerogativa desfacerii contractelor individuale de muncă ale personalului salariat al debitoarei aparține exclusiv administratorului judiciar/lichidatorului, textul enunțat neoperând nicio distincție cu privire la etapa în care ar interveni măsura disponibilizării salariaților, câtă vreme prevederea legală statuează expres sintagma „după deschiderea procedurii”. Prin urmare, independent de împrejurarea că intimata și-a conservat dreptul de administrare și a procedat la desemnarea unui administrator special, măsura disponibilizării salariaților, chiar în cadrul perioadei de observație, se încadrează în sfera atribuțiilor administratorului judiciar, în temeiul dispozițiilor expuse ale art. 86 alin. 6. Prevederile art. 49 din Legea 85/2006 nu sunt incidente în cauză, în sensul invocat de contestatoare, deoarece desfacerea contractelor individuale de muncă reprezintă o operațiune ce nu se circumscrie ipotezei vizate de textul de lege menționat, text ce consacră vocația societății debitoare cărcia nu i-

a ridicat dreptul de administrare, de a continua desfășurarea activităților curente și de a efectua plăți către creditorii cunoscuți sub supravegherea administratorului judiciar. Or, este indiscutabil faptul că desfacerea unor contracte de muncă nu poate fi asimilată desfășurării activității curente a unității. Prin urmare, prevalează dispoziția instituită de art. 86 alin. 6 din Legea 85/2006, care este special edictată pentru a reglementa regimul juridic al încetării contractelor individuale de muncă, după deschiderea procedurii insolvenței.

În ceea ce privește motivul referitor la existența unui conflict colectiv de muncă declanșat la nivelul societății, instanța apreciază că este, deopotrivă, nefondat. Astfel, potrivit sesizării înregistrate la Inspectoratul Teritorial de Muncă București sub nr. 2959/14.01.2013 (filele 216-218 dosar), Sindicatul Hidroelectrica Hidrosind a solicitat concilierea conflictului colectiv de muncă declanșat la nivelul unității SC Hidroelectrica, datorită refuzului angajatorului de a da curs revendicărilor salariaților cu privire la intenția unității prin administrator judiciar, de a concedia un număr de 192 salariați. În același sens, a fost notificată și angajatorului declanșarea conflictului colectiv de muncă, potrivit adresei nr. 5282/14.01.2013 (filele 214-215 dosar).

Conform adresei nr. 2959/15.01.2013 emisă de ITM București (fila 226 dosar), această instituție a comunicat Sindicatului împrejurarea că solicitarea sa nu intră sub incidența Legii 62/2011, nefiind în situația unui conflict colectiv de muncă, deoarece la nivelul societății Hidroelectrica există un contract colectiv de muncă valabil până la 31.12.2013, or, potrivit art. 164 din Legea 162/2011, pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă, angajații nu pot declanșa conflict colectiv de muncă.

În aceste condiții, instanța apreciază că decizia de concediere analizată în cauză nu încalcă dispozițiile art. 5.27 din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unității intime, potrivit cărora sunt interzise desfacerile contractelor individuale de muncă pe durata conflictelor de muncă, întrucât, în speță, decizia de concediere nu a fost emisă în contextul existenței unui conflict colectiv de muncă la nivelul unității. În acest sens, potrivit art. 165 lit. a) din Legea 62/2011, conflictul colectiv de muncă la nivel de unitate se declanșează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia la nivelul inspectoratului teritorial de muncă. Or, în speță, sesizarea în vederea concilierii formulată de Sindicatul Hidroelectrica Hidrosind nu a fost înregistrată de autoritatea competență, aceasta emițând un răspuns negativ la solicitarea organizației sindicale. Nu poate fi primit argumentul contestatoarei în sensul că declanșarea conflictului colectiv a avut loc prin simpla manifestare de voință a sindicatului reprezentativ, deoarece dispozițiile art. 165 din Legea 62/2011 statuează în mod expres faptul că declanșarea acestui conflict intervine numai după înregistrarea prealabilă a acestuia, ipoteză care nu se verifică în speță, câtă vreme autoritatea competență a refuzat înregistrarea sesizării în vederea concilierii, pe considerentul existenței unui contract colectiv în vigoare.

Instanța apreciază că fiind neîntemeiate și susținerile contestatoarei referitoare la faptul că norma internă cuprinsă în art. 164 din Legea 62/2011 ar contraveni reglementările internaționale. Astfel, potrivit art. 28 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, este consacrat dreptul de negociere și de acțiune colectivă aparținând lucrătorilor și angajatorilor, precum și organizațiilor acestora, constând în dreptul de a negocia și încheia convenții colective, precum și de a recurge, în caz de conflict de interes, la acțiuni colective. Reglementarea comunitară analizată conferă acest drept în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale, astfel cum se prevede în chiar cuprinsul art. 28 mai sus menționat, legiuitorul național având, deci, posibilitatea de a reglementa în concret exercițiul acestui drept. În speță, interdicția declanșării unui conflict colectiv de muncă pe durata de valabilitate a unui contract colectiv de muncă, prevăzută de art. 164 din Legea 62/2011, nu poate fi apreciată ca anihilând însuși dreptul la acțiuni colective, astfel cum tinde să acredeze contestatoarea, ci instituie o limitare a exercițiului acestui drept, în considerarea existenței unui convenții colective, negociate și asumate de partenerii sociali. Totodată, jurisprudența CEDO și CJUE invocată de contestatoare nu este de natură să conducă la o altă concluzie, întrucât cauzele susțin ideea că dreptul de asociere, cu toate componente sale, este un drept fundamental, însă nu exclud posibilitatea stabilirii condițiilor concrete de exercitare în cadrul anumitor limite, la nivel național, sub rezerva, desigur, de a nu atinge chiar esența dreptului. Or, în speță, limitarea posibilității de a declanșa conflict colectiv de muncă pe durata de valabilitate a unui contract colectiv de muncă nu este de natură să anihileze chiar substanța dreptului la

asociere, în varianta dreptului la acțiune colectivă, deoarece nu este negat însuși dreptul, ci doar este amânată posibilitatea declanșării unui conflict colectiv. Totodată, rațiunea acestei restricționări are la bază existența unui contract colectiv care este rezultatul negocierii partenerilor sociali, contract a cărui executare este obligatorie pentru părți, conform art. 148 din Legea 62/2011.

În consecință, pentru argumentele anterior expuse, apreciind că decizia de concediere contestată este nelegală și netemeinică, în baza art. 80 Codul muncii, instanța va admite acțiunea, va anula decizia nr. 819/06.02.2013 emisă de intimată, va dispune reintegrarea contestatoarei în funcția deținută anterior concedierii și va obliga intimata să plătească contestatoarei o despăgubire egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celealte drepturi de care ar fi beneficiat aceasta, de la data concedierii, respectiv 08.02.2013, până la reintegrarea efectivă.

În baza art. 453 NCPC instanța va lua act că reclamanta și-a rezervat dreptul de a solicita cheltuieli de judecată pe cale separată.

**PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRĂȘTE:**

Admite acțiunea formulată de contestatoarea **BRÎNZACHE SANDU OTILIA**, având CNP: 2760121270590, prin Filiala Hidroelectrica Hidrosind, cu sediul în București, str. C-tin Nacu, nr. 3, sector 2, în contradictoriu cu intimata **SC DE PRODUCERE A ENERGIEI ELECTRICE ÎN HIDROCENTRALE HIDROELECTRICA**, cu sediul în București, B-dul Ion Mihalache, nr. 15-17, et. 11-14, sector 1, J40/7426/2000, CUI RO13267213.

Anulează decizia nr. 819/06.02.2013 emisă de intimată.

Dispune reintegrarea contestatoarei pe postul și funcția deținute anterior concedierii.

Obligă intimata să plătească contestatoarei o despăgubire egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celealte drepturi de care ar fi beneficiat, de la data concedierii până la reintegrarea efectivă.

Ia act că reclamanta și-a rezervat dreptul de a solicita cheltuieli de judecată pe cale separată.

Executorie de drept.

Cu apel în termen de 10 zile de la comunicare, care se depune la Tribunalul București – Secția a VIII-a.

Pronunțată în ședință publică, azi, 13.11.2013.

PREȘEDINTE,
Bratu Daniela Constanța

ASISTENȚI JUDICIARI,
Vîlnei Judit, Andreeșcu Tudor

GREFIER,
Cernea Florentina Cristina

Red. Jud. BDC
Com. 2 exemplare 2013