

DOCTRINĂ

19 Alexandru ȚICLEA

Sinteză de practică judiciară privind concedierea întreruimătă pe dispozițiile art. 65 din Codul muncii

29 Dan ȚOP

Considerații privind acordarea unui ajutor financiar pentru plata serviciilor oferite de bonă

36 Mihaela-Emilia MARICA

Aspecte legate de *job sharing* – o nouă formă de prestare a muncii

43 Adelina DUȚU

Concediul de odihnă – drept principal al angajaților

PERSPECTIVE ITM

57 Ciprian POP

Sănătatea și securitatea în muncă în timpul Pandemiei COVID-19

DREPT ÎNTERNATIONAL AL MUNCII

Selectie de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

61 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua) 22 ianuarie 2020(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 – Principiul nediscriminării – Clauza 5 – Măsuri de prevenire a abuzurilor care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive – Indemnizație aferentă încetării raportului de muncă – Articolele 151 și 153 TFUE – Articolele 20 și 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Aplicabilitate – Diferență de tratament întreruimătă pe natura publică sau privată, în sensul dreptului național, a regimului care guvernează raportul de muncă”

75 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta) 23 ianuarie 2020(*) „Trimitere preliminară – Securitate socială – Lucrători migranți – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Prestații de șomaj – Calcul – Neluarea în considerare a ultimului salariu primit în statul membru de reședință – Perioadă de referință prea scurtă – Salariu primit ulterior încetării raportului de muncă – Persoană care a desfășurat anterior o activitate salariată în Elveția”

85 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea) 27 februarie 2020(*) „Trimitere preliminară – Politica socială – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Directiva 2000/78/CE – Articolele 2 și 6 – Interzicerea oricărei discriminări pe motive de vîrstă – Remunerarea funcționarilor – Sistem de remunerare discriminatoriu – Recalculare a remunerării pe baza unei încadrări discriminatorii anterioare – Discriminare nouă – Articolul 9 – Despăgubire din cauza unei legislații discriminatorii – Termen de decădere pentru formularea unei cereri de despăgubire – Prințipiiile echivalenței și efectivității”

101 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra) 27 februarie 2020(*) „Trimitere preliminară – Directiva 2001/23/CE – Articolul 1 alineatul (1) – Transfer al unei întreprinderi – Menținerea drepturilor lucrătorilor – Exploatare a unor linii de autobuz – Preluare a personalului – Nepreluarea unor mijloace de exploatare – Motive”

- 109 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta) 5 martie 2020(*) „Trimitere preliminară – Securitatea socială a lucrătorilor migranți – Coordonarea sistemelor de securitate socială – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Articolele 3 și 11 – Domeniu de aplicare material – Prestații care intră în domeniul de aplicare al acestui reglament – Calificare – Prestație de boală – Indemnizație de invaliditate – Ajutor de șomaj – Persoană care nu mai este afiliată la sistemul de securitate socială dintr-un stat membru după ce și-a încetat acolo activitatea profesională și și-a mutat reședința în alt stat membru – Cerere prin care se solicită beneficiul unei alocații de reabilitare în fostul stat membru de reședință și de muncă – Refuz – Stabilirea legislației aplicabile”
- 118 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta) 12 martie 2020(*) „Trimitere preliminară – Securitatea socială a lucrătorilor migranți – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Articolul 5 litera (b) – Majorarea nivelului pensiei pentru limită de vîrstă – Luarea în considerare a unei alocații plătite în alt stat membru pentru educarea unui copil cu handicap – Prințipiu asimilării faptelor”
- 129 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta) 5 martie 2020(*) „Trimitere preliminară – Securitatea socială a lucrătorilor migranți – Coordonarea sistemelor de securitate socială – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Articolele 3 și 11 – Domeniu de aplicare material – Prestații care intră în domeniul de aplicare al acestui reglament – Calificare – Prestație de boală – Indemnizație de invaliditate – Ajutor de șomaj – Persoană care nu mai este afiliată la sistemul de securitate socială dintr-un stat membru după ce și-a încetat acolo activitatea profesională și și-a mutat reședința în alt stat membru – Cerere prin care se solicită beneficiul unei alocații de reabilitare în fostul stat membru de reședință și de muncă – Refuz – Stabilirea legislației aplicabile”
- 138 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea) 11 martie 2020(*) „Trimitere preliminară – Fiscalitate – Taxă pe valoarea adăugată (TVA) – A șasea directivă 77/88/CEE – Articolele 2 și 6 – Domeniu de aplicare – Operațiuni impozabile – Prestare de servicii efectuată cu titlu oneros – Detașare de personal de către o societate-mamă la filiala sa – Rambursare de către filială limitată la costurile suportate”
- 143 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta) 12 martie 2020(*) „Trimitere preliminară – Securitatea socială a lucrătorilor migranți – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Articolul 5 litera (b) – Majorarea nivelului pensiei pentru limită de vîrstă – Luarea în considerare a unei alocații plătite în alt stat membru pentru educarea unui copil cu handicap – Prințipiu asimilării faptelor”
- 154 HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera întâi) 26 martie 2020(*) „Funcție publică – Personalul BCE – Program de asistență pentru tranziția profesională în afara BCE – Respingerea unei cereri de participare – Condiții de eligibilitate – Vechime necesară diferită după cum un membru al personalului intră sub incidența unei grupe de salarizare simple sau duble – Încadrare într-o grupă de salarizare în funcție de tipul de muncă – Egalitate de tratament – Proporționalitate – Eroare vădită de apreciere”

169 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra) 26 martie 2020(*) „Trimitere preliminară – Directiva 2001/23/CE – Articolul 3 alineatul (1) – Transferuri de întreprinderi – Menținerea drepturilor lucrătorilor – Contract de achiziții publice privind serviciile de curățenie – Atribuirea loturilor contractului către doi noi ofertanți câștigători – Preluare a unui lucrător repartizat tuturor loturilor contractului”

176 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a nouă) 2 aprilie 2020(*) „Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Regulamentul (UE) nr. 492/2011 – Copii ai lucrătorilor frontalieri – Avantaje sociale – Sistem de rambursare a cheltuielilor de transport școlar – Condiție privind reședința într-un land – Excluderea copiilor școlaraizați în acest land și care au reședința în alt stat membru decât cel al instituției școlare frecventate – Excluderea resortanților naționali care au reședința în celelalte landuri”

JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

Selectie realizată de lect. univ. dr. Adelina Oana DUȚU

- 189 Suspendarea contractului individual de muncă în temeiul art. 50 lit. h) din Codul muncii. Nelegalitate. Anularea deciziei de către instanță. Despăgubiri (*C. Apel Târgu Mureș, secția I civilă, decizia nr. 119/A/2020, www.sintact.ro*)
- 190 Polițist. Dreptul la învoiri plătite. Dispoziții naționale și europene (*C. Apel Brașov, secția contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 105/R/2019, sintact.ro*)
- 195 Medic rezident. Demisie. Restituirea burselor de rezidențiat (*C. Apel Constanța, secția I civilă, decizia nr. 109/CM/2020, www.sintact.ro*)
- 216 Prestarea muncii fără încheierea contractului individual de muncă. Legalitatea și temeinicia procesului-verbal (*Tribunalul Prahova, secția a II-a civilă, de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 3422020, www.sintact.ro*)
- 227 Clauză de neconcurență. Condiții ce trebuie îndeplinite pentru valabilitatea acesteia. Nulitate (*C. Apel Timișoara, secția litigiilor de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 52/2020, www.sintact.ro*)
- 241 Nedescrerea faptei ce constituie abatere disciplinara. Nulitatea absolută a deciziei de sănctionare (*C. Apel Oradea, secția I civilă, decizia civilă nr. 216/2020, www.portal.just.ro*)

Sinteză de practică judiciară privind concedierea întemeiată pe dispozițiile art. 65 din Codul muncii

Prof. univ. dr. Alexandru ȚICLEA

ABSTRACT

One of the most frequent dismissal cases encountered in practice is dismissal based on the provisions of art. 65 of the Labor Code.

The courts, faced with the numerous appeals introduced by the dismissed workers, have made important clarifications regarding the meaning of the respective text, namely: what means „dismissal for reasons pertaining to the person of the employee”, the organizational prerogative limits of the employer, which means the effective termination of the place of employment work, which are the valences of the real and serious cause of termination.

The following summary refers to these aspects of dismissal based on the mentioned text.

Keywords: *dismissal, dismissal for reasons pertaining to the person of the employee, jurisprudence.*

REZUMAT

Unul dintre cele mai frecvente cazuri de concediere întâlnite în practică îl reprezintă concedierea întemeiată pe dispozițiile art. 65 din Codul muncii.

Instanțele judecătorești, confruntate cu numeroasele contestații introduse de către lucrătorii conediați, au adus clarificări importante privind semnificația textului respectiv și anume: ce presupune „concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului”, limitele prerogativei organizatorice a angajatorului, ce înseamnă desființarea efectivă a locului de muncă, care sunt valențele cauzei reale și serioase ale desființării.

Sinteză ce urmează se referă la aceste aspecte ale concedierii întemeiate pe textul amintit.

Cuvinte-cheie: *concediere, concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, jurisprudență.*

1. Definiție

Art. 65 alin. (1) C. muncii prevede: „Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia”.

Concedierea reglementată de acest text este total diferită de cea reglementată de art. 61 din același act normativ, care privește încetarea contractului individual de muncă, după caz, pentru abateri disciplinare, arestare, inaptitudine medicală ori necorespunzătoare profesională^[1].

Făcând diferențierea necesară într-o speță s-a reținut: „aprecierile și selecția șefului ierarhic superior”, alături de „evaluarea în funcție de indicatorii de performanță și modul de îndeplinire a obiectivelor”, criterii de care angajatorul a ținut seama procedând la concediere, conduc la concluzia că această măsură a fost luată în temeiul art. 61 lit. d) C. muncii (pentru necorespondere profesională), și nu al art. 65 (desființarea locului de muncă)^[2].

Numai împrejurări independente de persoana salariatului, deci fără nicio legătură cu el, determină concedierea. Asemenea împrejurări privesc exclusiv cealaltă parte a contractului individual de muncă, adică pe angajator care este și cel ce spune încetarea acestui contract.

2. Condiții de legalitate a concedierii

Sunt stabilite în alin. (2) al art. 65 și anume:

- desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă;
- cauza acestei desființări să fie reală și serioasă.

Pentru a explica termenii cu care operează legiuitorul, vom apela la *Dicționarul explicativ al limbii române* (2016).

Cuvântul *efectiv* (lat. *effectivus*) înseamnă adevărat (p. 374), adică „de care nu se poate îndoii nimici; netăgăduit, incontestabil; drept, just, corect” (p. 14).

Cuvântul *cauză* are, ca primă explicație, pe cea de „fenomen sau complex de fenomene care precedă și, în condiții determinate, provoacă apariția altui fenomen, denumit efect, căruia îi servește ca punct de plecare” (p. 169).

Termenul *real* semnifică ceea ce are o existență obiectivă, independentă de conștiință sau voință, care există în realitate, obiectiv, adevărat (p. 1020).

În sfârșit, *serios/serioasă* înseamnă: ceea ce are un caracter grav, sobru, lipsit de superficialitate, de glume, care corespunde unui caracter sobru, solemn, temeinic, conștiincios (p. 1111).

^[1] Al. Țiclea, *Tratat privind încetarea raporturilor de muncă*, Ed. Universul Juridic, București, 2018, p. 356 și urm.

^[2] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. nr. 115/A/2015, în R.R.D.M. nr. 2/2015, p. 122.

3. Constituționalitatea art. 65

Respect pentru oameni și cărti

Fiind sesizată în mai multe rânduri cu privire la textul în discuție, Curtea Constituțională a statuat că acesta este conform cu dispozițiile legii fundamentale. Astfel, a reținut că prevederile respective „stabilesc condițiile în care angajatorul poate dispune concedierea salariatului din motive ce nu îl sunt imputabile acestui. Aceste condiții urmăresc să stabilească un echilibru între cele două părți ale contractului de muncă, respectiv între necesitatea de a asigura angajatorului libertatea de a dispune cu privire la desființarea unor locuri de muncă atunci când considerente obiective o impun – dificultăți economice, transformări tehnologice, reorganizarea activității, decesul angajatorului persoană fizică, rămânerea irevocabilă a hotărârii judecătoarești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a angajatorului persoană fizică, dizolvarea angajatorului persoană juridică, ori mutarea unității în altă localitate –, pe de o parte, și nevoia de a proteja salariatul de o eventuală atitudine abuzivă a angajatorului, de cealaltă parte.

Pentru aceste rațiuni, legea prevede nu doar cerința ca desființarea locului de muncă să fie efectivă, ci și pe aceea de a fi justificată de o cauză reală și serioasă sau, altfel spus, de a fi determinată de o cauză obiectivă, de o anumită gravitate care să impună, cu adevărat, această măsură.

Toate aceste garanții ar rămâne lipsite de efect dacă nu ar putea fi supuse controlului instanțelor de judecată, care pot cere administrarea de probe în vederea evidențierii existenței cauzei reale și serioase ce a determinat desființarea locului de muncă.

Curtea apreciază, aşadar, că textul de lege criticat nu urmărește limitarea libertății angajatorului de a dispune cu privire la modul de administrare a activității economice, ci, din contră, asigură posibilitatea manifestării acesteia în funcție de factorii obiectivi care o influențează, excludând doar o eventuală atitudine abuzivă a angajatorului față de salariat. Astfel, departe de a reprezenta o încălcare a dispozițiilor constituționale referitoare la libertatea economică și inviolabilitatea proprietății private, prevederile de lege criticate reprezintă, în realitate, o expresie a dispozițiilor art. 57 din Constituție, potrivit cărora „Cetățenii români, cetățenii străini și apatrizii trebuie să-și exercite drepturile și libertățile constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile celorlalți”^[3].

Referindu-se la art. 65 alin. (2), Curtea Constituțională a mai reținut, printre altele, că sintagma „cauză reală și serioasă” evocă fapte, ipoteze determinabile care să exclaudă abordările subiective. Cauza este reală când prezintă un caracter obiectiv, fiind impusă de nevoia surmontării unor dificultăți tehnice, economice, de imperativul economic al creșterii productivității muncii, al adaptării la evoluțiile noilor tehnologii. Cauza este serioasă atunci când situația unității angajatorului este una gravă, amenințând evoluția sau chiar viabilitatea ei^[4].

4. Prima condiție de legalitate a concedierii – desființarea locului de muncă să fie efectivă

În practica judiciară au fost aduse clarificări importante în ceea ce privește caracterul efectiv al desființării locului de muncă.

^[3] Dec. nr. 23/2013, cit. supra.

^[4] Dec. nr. 420/2013, cit. supra.

Desființarea este efectivă atunci când prin încetarea activității concrete desfășurate zilnic de ocupantul postului respectiv, fie prin încetare definitivă a executării lor în ansamblul operațiunilor desfășurate în organizație, fie prin redimensionarea unui alt post de lucru și atribuirea respectivelor sarcini de serviciu suplimentar, aceluia salariat care exercită în principal altă categorie de activitate^[5].

Desființarea este efectivă și atunci când locul de muncă este suprimit din structura angajatorului, când nu se mai regăsește în organigrama acestuia ori în statul de funcții. Desființarea trebuie să vizeze acel post și nu altul de natura celui ocupat de cel concediat, „rezultat al unei decizii subiective și nefundamentate^[6]”.

Prin reorganizarea unității în baza art. 65 C. muncii se înțelege modificarea structurii sale interne și orice măsură de ordin organizatoric vizând creșterea performanțelor în activitate, singurul în măsură să decidă în acest sens fiind angajatorul. Interesul lui legitim pentru concediere este dictat de nevoie eficientizării activității, concedierea reprezentând singura soluție^[7]. Restructurarea poate fi determinată de una dintre următoarele cauze: dificultăți economico-financiare; rezultate slabe în circuitul comercial; optimizarea profitului prin reducerea cheltuielilor; scăderea cifrei de afaceri sau a comenziilor de pe piață ori a exporturilor; reducerea profitului și, deci, a rentabilității^[8].

Legiuitorul nu limitează „ipotezele în care desființarea postului poate fi dispusă fără legătură cu persoana salariatului, ceea ce înseamnă că include toate situațiile de această natură, inclusiv recurgerea la serviciile unui terț pentru o anumită activitate”^[9].

Practica judiciară este unanimă în sensul că recunoaște o largă marjă de „apreciere a angajatorului cu privire la organizarea și conducerea activității sale, atât timp cât nu se urmărește numai înlăturarea unui anumit angajat și disimularea realității”^[10]. Organizarea activității este exclusiv la latitudinea organelor prin care se exprimă voința unității, iar instanța nu se poate substitui acestora, știut fiind că eficiența economică presupune nu numai diminuarea propriu-zisă a cheltuielilor, ci și maximizarea rezultatelor prin repetare la costuri^[11]. Tot astfel, nu poate analiza deciziile de management ale angajatorului, dacă sunt bune sau nu, ori, dimpotrivă, nu-i aduc beneficii^[12]. Însă măsura trebuie să se întemeieze pe cauze obiective, determinate de necesitatea unei reale organizări, ce implică desființarea unor locuri de muncă și restructurarea personalului.

[5] C. Ap. București, s. a VII-a confl. mun. asig. soc., dec. nr. 3074/2016.

[6] C. Ap. București, s. a VII-a confl. mun. asig. soc., dec. nr. 5096/R/2013, în R.R.D.M. nr. 2/2014, pp. 21-28.

[7] C. Ap. Alba Iulia, s. pentru confl. mun. asig. soc., dec. nr. 1101/R/2008, în Jurindex.

[8] C. Ap. București, s. a VII-a civ. pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, dec. nr. 2158/2012.

[9] C. Ap. București, s. a VII-a civ. pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, dec. nr. 4496/2016, în F. Radu, S. Cristescu, *Codul muncii adnotat*, vol. II, Ed. Hamangiu, București, 2009, pp. 207-208.

[10] C. Ap. București, s. a VII-a civ. pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, dec. nr. 4605/2015, în op. cit., p. 223.

[11] C. Ap. București, s. a VII-a civ. pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, dec. nr. 4995/2015, în op. cit., pp. 250-251.

[12] C. Ap. București, s. a VII-a civ. pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, dec. nr. 4496/2016, în op. cit., pp. 207-208.

În caz de litigiu, se impune ca el să prezinte studii sau proiecțiiuni privind îmbunătățirea activității^[13].

Respect pentru oameni și cărți

Este însă exclusă analiza activității profesionale la locul de muncă a salariaților ce ocupă posturi identice, concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului reprezentând o concediere ce nu se datorează activității acestuia, iar în cazul aplicării unor criterii acestea nu sunt condiționate de raportul angajat – angajator^[14].

În literatura juridică se discută dacă are organizarea este posibilă doar în scopul creșterii profitului angajatorului.

Se consideră^[15] că un atare procedeu nu ar fi posibil având în vedere următoarele:

- caracterul social al statutului nostru (art. 1 din Constituție), iar el trebuie să protejeze nu numai proprietatea ci și forța de muncă;
- s-ar înfrânge dreptul salariatului de a fi protejat împotriva concedierilor nelegale, precum și obiectivul stabilității în muncă [art. 6 alin. (1) și (2) C. muncii];

Se admite totuși^[16], reorganizarea activității și desființarea unor posturi de către angajatorul care are profit cu scopul de a-l mări numai „dacă se află sub nivelul mediu al profitului existentă în sectorul/domeniul său de activitate”. Într-o atare ipoteză, instanța de judecată, la sesizarea salariatului concediat, ar trebui să „analyzeze eventualul abuz de drept săvârșit de la angajator și, dacă îl constată, să stabilească netermeinicia concedierii ca neexistând o cauză reală și serioasă”.

Din perspectiva caracterului de protecție al dreptului muncii, opinia pare corectă. Dar, tot atât de adevărat este că art. 65 alin. (1) C. muncii reglementează concedierea determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. Or, desființarea unor posturi cu scopul de a crește profitul angajatorului nu are legătură cu persoana salariatului. Desigur că instanța de judecată, fiind sesizată de cel concediat, va aprecia de la caz la caz, aplicând cunoscutul test al proporționalității, referitor la drepturile și interesele celor două părți.

De amintit că în practica judiciară s-a reținut: „Aprobarea unei noi organigrame nu poate constitui prilej de desființare a unor posturi fără o justificare verificabilă în concret în raport cu exigentele textului de lege. În îndeplinirea condițiilor legale trebuie avute în vedere împrejurările de fapt care stau la baza adoptării de către angajator a măsurii de desființare a locului de muncă și, în consecință, de concediere a salariatului care îl ocupa cu respectarea prevederilor art. 79 din Codul muncii. Oportunitatea cauzelor care au dus la adoptarea măsurii poate fi apreciată numai de angajator, singura restricție legală fiind aceea de a dovedi caracterul real și serios, ceea ce

^[13] C. Ap. București, s. a VII-a civ. pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, dec. civ. nr. 3896/2015, în F.G. Rotaru. *Concedierea individuală de motive care nu țin de persoana salariatului*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 317.

^[14] C. Ap. București, s. a VII-a civ. pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, dec. civ. nr. 1983/2016 (www.mcp-avocati.ro).

^[15] I.T. Ștefănescu, *Considerații în legătură cu aplicabilitatea art. 65 din Codul muncii la anumite situații*, în Dreptul nr. 10/2019, p. 60-61.

^[16] *Idem*, p. 63.

presupune ca respectivele cauze să aibă caracter obiectiv, independent de voința unei persoane, dar și un caracter grav, adânc, lipsit de superficialitate".^[17]

Respect pentru oameni și cărți

Angajatorul, în general, dovedește faptul desființării efective a unui post prin prezentarea organigramelor unității la un moment anterior concedierii, respectiv la un moment ulterior sau prin prezentarea statelor de funcții^[18].

Desființarea nu este efectivă dacă este urmată de reînființarea, după scurt timp, a aceluiași loc de muncă. Nici înființarea, concomitent cu această măsură a unui alt post de aceeași natură, de același nivel ierarhic, cu atribuții aproape identice, diferind doar numirea lui nu poate fi considerată o desființare efectivă a locului de muncă^[19].

5. Cea de a doua condiție de legalitate a concedierii – cauza desființării locului de muncă să fie reală și serioasă

Privind această condiție, constatăm că legiuitorul nu face nicio precizare asupra sensului calificării cauzei care determină concedierea – „reală și serioasă”. De aceea, trebuie să apelăm la prevederile Codului civil și la soluțiile jurisprudențiale care au adus clarificări importante cu privire la sintagma în discuție.

Potrivit Codului civil, cauza este motivul care determină fiecare parte să încheie contractul. Pentru validitatea acestui act juridic, cauza trebuie să îndeplinească, cumulativ, condițiile: să existe, să fie licită și morală [alin. (1)]. „Cauza este ilicită când este contrară legii și ordinii publice” [alin. (2)]. „Cauza este imorală când este contrară bunelor moravuri” [alin. (3)]. Cauza există atunci când autorul actului juridic își reprezintă corect faptele sale ori consecințele acestora^[20]. Lipsa cauzei, desigur acelei legale se impune și în ipoteza în care aceasta este falsă. Existența cauzei se apreciază la momentul emiterii actului juridic (în spătă, a deciziei de concediere). Lipsa ei atrage anularea actului amintit. Cauza este *licită* atunci când este conformă legii și ordinii publice, consecință ce rezultă din interpretarea *per a contrario* a alin. (2) al art. 1236 C. civ. Cauza este *ilicită* și în ipoteza în care actul juridic este doar mijlocul pentru a eluda aplicarea unei norme legale imperitive (art. 1237 C. civ.). În spătă, prin concedierea dispusă fără cauză licită angajatorul încalcă dispozițiile art. 65 C. muncii. Cauza este *morală* când se află în concordanță cu bunele moravuri, concluzie ce rezultă din interpretarea, tot *per a contrario* a alin. (3) al art. 1236. *Mutatis mutandis*, și la încetarea contractului individual de muncă întemeiată pe dispozițiile art. 65, cauza trebuie să îndeplinească aceleași condiții. Este motivul pentru care legiuitorul în scopul unei mai bune înțelegeri a măsurii în discuție a adăugat cauzei necesitatea ca aceasta să fie *reală* și *serioasă*.

S-a reținut că în reglementarea art. 65 alin. (2), „condiția de a avea la bază o cauză reală și serioasă se referă la desființarea locului de muncă, iar nu la motivul/motivele (fără legătură

^[17] C. Ap. București, s. a VII-a civ. pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, dec. civ. nr. 3075/2016 (www.mcp-avocati.ro).

^[18] C. Ap. București, s. a VII-a civ. pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurările sociale, dec. civ. nr. 665/2015, în F.G. Rotaru, *Concedierea individuală din motive care nu țin de persoana salariatului*, Ed. Universul Juridic, București, 2017 p. 342.

^[19] F.G. Rotaru, în op. cit., p. 233.

^[20] M. Fodor, S. Popa, *Drept civil. Teoria generală. Persoanele*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 133-135.

cu persoana salariatului) care au determinat desființarea locului de muncă al acestuia (în caz concret, reorganizarea activității)"^[21].
Respect pentru oameni și cărți

Cauza este *reală* când prezintă un caracter obiectiv, adică există cu adevărat și nu contrazice realitatea. Poate consta, după caz, în dificultăți economice, în necesitatea reducerii cheltuielilor, creșterii eficienței și a beneficiilor, comasării unor structuri ori comportamente etc., indiferent de persoana sau conduită salariatului^[22] sau când, pur și simplu, prin desființarea locului de muncă se urmărește îmbunătățirea activității societății angajatoare.

Cu alte cuvinte, trebuie să existe o minimă justificare a necesității luării măsurii reorganizării activității pentru a se dovedi implicit caracterul obiectiv al măsurii desființării postului, lipsa subiectivismului deciziei angajatorului, fără ca prin aceasta să se nege dreptul societății de a stabili organizarea și funcționarea unității, drept prevăzut de art. 40 C. muncii^[23].

Scopul oricărui angajator, agent economic, este obținerea profitului și, implicit, limitarea pierderilor, astfel că măsura concedierii, indiferent care persoane sau care acțiuni de management ipotetic defectuoase ar reprezenta cauze reale ale acelei concedieri, poate fi luată, fără ca asupra acestei opțiuni să poată interveni o entitate exterioară, cum este cazul instanței de judecată. Este exclusiv problema angajatorului „cum își gestionează resursele și capitalul, chiar și dacă le gestionează deficitar, nu-i poate fi negat dreptul de a corecta această ipotetică situație prin dispunerea unor măsuri de concediere, colectivă sau individuală”^[24].

De pildă, reorganizarea unității este reală în condițiile în care a fost desființat un post din cele două de aceeași natură^[25]; același este cazul și în ipoteza în care s-a desființat un post de conducere cu scopul de a se economisi fonduri destinate plății salariului pentru acel post^[26], precum și în cea a preluării responsabilităților de către alți salariați din cadrul altui departament^[27].

Este serioasă, când măsura luată de angajator nu disimulează realitatea, când acesta urmărește exclusiv îmbunătățirea activității și nu o concediere care ar fi determinată de persoana salariatului^[28]. S-a decis astfel: de vreme ce „rezultă că măsura angajatorului concretizează o strategie a acestuia de organizare a activității, sub diferite aspecte (nu întotdeauna de ordin economic, unele fiind de ordin pur organizatoric), nu se poate reține că desființarea postului nu ar fi avut un caracter serios”^[29]. Totodată, cauza este serioasă chiar dacă a fost concediat un

^[21] C. Ap. București, s. a VII-a civ. și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 2835/R/2014, în R.R.D.M. nr. 12/2014, p. 136.

^[22] I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, Ed. Universul Juridic, București, 2017, pp. 490-491.

^[23] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. civ. nr. 567/2016, în R.R.D.M. nr. 3/2017, p. 244.

^[24] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. civ. nr. 6213/2016, în R.R.D.M. nr. 3/2017, p. 187.

^[25] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. civ. nr. 698/2015, în F.G. Rotaru, *Concedierea individuală disciplinară pentru motive care nu țin de persoana salariatului*, Ed. Universul Juridic, București, 2017, *op. cit.*, p. 290.

^[26] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. civ. nr. 3503/2015, în F.G. Rotaru, *Concedierea individuală disciplinară pentru motive care nu țin de persoana salariatului*, *op. cit.*, p. 133.

^[27] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. civ. nr. 5320/2016, în F.G. Rotaru, *Concedierea individuală disciplinară pentru motive care nu țin de persoana salariatului*, *op. cit.*, p. 167.

^[28] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. nr. 378/2014, în R.R.D.M. nr. 4/2015, pp. 89-90.

^[29] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. nr. 4438/2014, în R.R.D.M. nr. 10/2014, p. 126.

sigur salariat în urma unificării a două departamente, această măsură fiind una de gestionare a activității – prerogativă a angajatorului^[30].

Respect pentru oameni și cărți

Prin natura sa, astfel cum este definită de legiuitor, încetarea raporturilor de muncă în termenul art. 65 trebuie să fie determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din motive care nu au legătură cu persoana sa. Prin urmare, trebuie dovedite de către angajator: necesitatea reorganizării, reducerea cheltuielilor de personal, faptul că activitatea aceluia angajat nu mai este necesară unității, schimbarea obiectului de activitate care nu mai permite menținerea respectivului post în organigramă, precum și alte asemenea împrejurări^[31].

Caracterul efectiv, real și serios al desființării locului de muncă ocupat de salariat rezultă din: programul de restructurare și reorganizare a societății; proiectul de concediere colectivă; tabelul nominal al personalului disponibilizat, organigramele și statele de funcții ale unității, anterioare și ulterioare concedierii^[32].

S-a decis că măsura concedierii se justifică dacă se face dovada că efectiv a avut loc o reorganizare și o restrângere reală^[33], impusă de nevoile unității^[34]. O astfel de restrângere este necesară în condițiile în care din indicatorii economici a rezultat că acesta a înregistrat, doi ani la rând, pierderi financiare^[35]. Deci, și când profitul este în descreștere, se justifică măsura disponibilizării de personal, deoarece angajatorul poate să ia toate măsurile pe care le consideră oportune pentru creșterea eficienței sale, cu condiția ca aceste măsuri să fie conforme cu legea^[36]. Chiar și desființarea singurului post de specialist (analist-programator) se justifică în urma unui proces de retehnologizare (prin achiziționarea de produse software)^[37]. Este legală și măsura angajatorului de a renunța la un salariat în scopul evitării unui prejudiciu patrimonial^[38].

Sigurele aspecte pe care instanța le analizează, cu ocazia soluționării contestației împotriva concedierii, sunt cele strict legate de respectarea legii, în ceea ce privește raportul de muncă dintre salariat și angajator (dacă desființarea locului de muncă este efectivă și serioasă, are

^[30] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. civ. nr. 698/2015, în F.G. Rotaru, *Concedierea individuală disciplinară pentru motive care nu țin de persoana salariatului*, op. cit., p. 290.

^[31] C. Ap. București, s. a VII-a civ. și pentru confl. mun. asig. soc., dec. nr. 3565/2017 (<http://www.avocat-dreptulmuncii.eu>).

^[32] C. Ap. București, s. a VII-a civ. și pentru confl. mun. asig. soc., dec. nr. 1676/LM/2004, în R.R.D.M. nr. 2/2005, pp. 138-139.

^[33] A se vedea: Trib. Municipiului București, s. a IV-a civ., dec. nr. 96/1991, în *Culegere de practică judiciară pe anul 1991*, cu note de dr. I. Mihuță, Casa de editură și presă „Şansa” S.R.L., 1992, pp. 146/147; *Idem*, dec. nr. 68/1992, în *Culegere de practică judiciară pe anul 1992*, op. cit., pp. 186-187; Într-o cauză, s-a reținut că instanța va aprecia asupra acestei împrejurări și prin verificarea organigramei locului de muncă respectiv. Întrucât sarcina probaționii incumbă intimatelor, nedepunerea acestei organigrame, corroborată și cu celelalte probe administrate în cauză, poate forma convingerea instanței în sensul nelegalității măsurii (Trib. București, s. a III-a civ., dec. nr. 1212/1993, în *Culegere...*, op. cit., pp. 235-236); *Idem*, s. a III-a civ., dec. nr. 39/1993, în *Culegere...*, op. cit., pp. 233-234. Într-o altă cauză s-a reținut culpa unității care nu a depus procesul-verbal cu ocazia Adunării Generale a Acționarilor prin care să se hotărască, cu cvorumul legal, reducerea efectivă a personalului, ce posturi se vor reduce și natura acestora (Trib. Arad, s. civ., dec. nr. 742/2000, în Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, *Culegere de practică judiciară*, pp. 82-83).

^[34] C. Ap. Ploiești, dec. civ. nr. 2773/1995; C. Ap. București, s. a VII-a civ. și confl. mun. asig. soc., dec. 829/LM/2004, în R.R.D.M. nr. 2/2004, pp. 135-136.

^[35] C. Ap. Craiova, s. confl. mun. asig. soc., dec. nr. 9169/R/2008 (Jurindex).

^[36] C. Ap. Constanța, s. civ., minori și familie, litigii de muncă și asigurări sociale, dec. nr. 667/R/2008 (Jurindex).

^[37] C. Ap. București, s. a VII-a confl. mun. asig. soc., dec. nr. 620/R/2005, în L. Uță, F. Rotaru, S. Cristescu, *Încetarea contractului de muncă...*, op. cit., pp. 174-175.

^[38] C. Ap. București, s. a VII-a civ. și confl. mun. asig. soc., dec. nr. 3178/R/2010, în R.R.D.M. nr. 8/2010, p. 75.

caracter obiectiv), și nicidem activitatea economică a societății^[39]. Angajatorul este îndreptățit să reducă posturile ce nu mai apar ca imperios necesare în desfășurarea activității^[40]. Controlul judiciar se limitează la a analiza dacă desființarea postului ocupat de salariat a fost efectivă, adică dacă postul este suprimit din statul de funcții, iar cauza desființării a fost reală și serioasă, dacă are caracter obiectiv, fiind independentă de factorii subiectivi care au legătură cu persoana angajatului, determinând cu necesitate restructurarea^[41].

Instanța nu se poate substitui angajatorului privind managementul unității, nu poate face aprecieri asupra indicatorilor financiari ai acesteia, pentru a aprecia dacă o asemenea măsură va avea sau nu efectul scontat^[42]. În condițiile statornicite de „art. 76, raportat la art. 65 alin. (1) și (2) din Codul muncii, ea nu poate face analize manageriale din care să tragă concluzii cu privire la modul în care putea ori ar trebui să poată un angajator să dispună fie măsura de eficiență economică, fie de organizare sau reorganizare a propriei activități”^[43].

Nu există cauză reală și serioasă a desființării locului de muncă în ipoteza în care „angajatorul s-a bazat pe luarea acestei măsuri pe situații ipotetice (previziuni), iar nu pe elemente concrete de fapt”^[44]. Tot astfel, „măsura concedierii nu are un caracter serios și real, cât timp angajatorul nu indică niciun fel de strategie sau de analiză efectivă a societății, raportat la fiecare post din organigrama sa, la momentul la care a dispus suprimarea postului”^[45].

Reducerea activității nu poate fi doar un pretext pentru îndepărțarea unui salariat^[46] și, în consecință, desfacerea contractului unei persoane urmată de încadrarea alteia, din afara unității, este inadmisibilă^[47]. Nu poate fi vorba de o restrângere a activității (nici măcar temporară) atunci când unitatea a angajat mai multe persoane după momentul concedierii, inclusiv pe un post ale căruia atribuții se suprapun cu activitățile de serviciu avute de persoana concediată^[48]. Însă este posibilă și legală angajarea altor persoane pe alte posturi decât cele desființate în alte sectoare sau direcții noi sau existente, consecință a reorientării activității acelei societăți^[49]. Reorganizarea nu mai este reală nici atunci când numărul de posturi rămâne același după concedierea salariatului, iar atribuțiile personalului angajat ulterior concedierii sunt aceleași ca

^[39] C. Ap. Constanța, s. civ., minori și familie, lit. mun. asig. soc., dec. nr. 561/R/2008 (Jurindex).

^[40] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. nr. 1904/R/2012, în R.R.D.M. nr. 4/2012, p. 129.

^[41] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. nr. 3864/R/2012; dec. nr. 3776/R/2012; dec. nr. 378/R/205, *cit. supra*.

^[42] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. nr. 3391/R/2011.

^[43] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. nr. 1811/R/2014, în R.R.D.M. nr. 8/2014, p. 109.

^[44] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. civ. nr. 604/2016, în F.G. Rotaru, *op. cit.*, p. 188.

^[45] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. civ. nr. 4277/2015, în F.G. Rotaru, *op. cit.*, pp. 267-268.

^[46] C. Ap. București, s. a VII civ. confl. mun. asig. soc., dec. nr. 829/LM/2004, *cit. supra*.

^[47] Într-o speță, „instanța a conchis că desfacerea contractului de muncă al contestatorului (...), nu a avut la bază o reducere reală de personal, și nici nu a fost impusă de nevoie unității, dovedă în acest sens fiind faptul că la două luni după desfacerea contractului de muncă al contestatorului în funcția de merceolog, trei muncitori au fost trecuți la biroul de aprovizionare în funcțiile de tehnician, merceolog și funcționar economic, adică pe funcții de natură acelora ocupate de contestator” (C. Ap. Ploiești, dec. civ. nr. 2773/1995, *cit. supra*). De asemenea, nu se poate vorbi despre o efectivă desființare a locului de muncă și despre o cauză reală și serioasă a acestei reduceri de post, câtă vreme după concedierea aceluia salariat, unitatea a angajat alte persoane în aceeași funcție de inginer mecanic (C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. nr. 1853/R/2012, în R.R.D.M. nr. 4/2012, p. 111).

^[48] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. nr. 4621/R/2010, în R.R.D.M. nr. 3/2011, p. 137.

^[49] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. civ. nr. 5321/2016, în F.G. Rotaru, *op. cit.*, p. 277.

cele ale contestatorului, neavând relevanță faptul că noii angajați au contract de muncă pe durată determinată^[50]. Nu este reală și serioasă nici în situația în care postul a fost desființat după 2 luni de la angajarea unei alte persoane pe un post identic^[51]. De asemenea, măsura concedierii este netemeinică dacă în organigrama societății, valabilă ulterior concedierii, se regăsesc mai multe posturi identice cu postul deținut de salariatul concediat.^[52]

Nu există cauză serioasă și reală când, de exemplu, în discuție se află modernizarea unui punct de lucru ce presupune doar o întrerupere temporară a activității acestuia, situație cu care salariații trebuie să rămână la dispoziția angajatorului, nu să fie concediați^[53]. Aceeași soluție se impune și atunci când s-au desființat doar unele posturi din cadrul serviciului, fără motivarea temeinică a acestui demers, iar concedierea salariatului s-a dispus după aproape un an de la aprobarea unei concedieri colective^[54].

Semnalăm și un alt risc la care se poate expune angajatorul. Este posibil ca atunci când desființarea unor posturi se realizează concomitent cu realizarea altora, chiar de altă natură, dar neocupate într-un termen rezonabil, să ducă la concluzia instanței că desființarea nu a avut o cauză reală și serioasă^[55].

De remarcat este, în ceea ce privește concedierea la care ne referim, că angajatorul poate decide desființarea oricărui post, cu condiția ca aceasta să fie reală și serioasă, adică acel loc de muncă să fie suprimit efectiv, și nu redenumit ori reînființat sub o altă denumire, față de care se poate presupune că nu a fost real înlăturat din structura unității. Aceasta însă nu împiedică nici înființarea altor posturi, distințe, și nici preluarea atribuțiilor postului desființat de către salariații rămași^[56].

Totuși, se apreciază că „în situația în care angajatorul dispune concedierea individuală a unui salariat în condițiile în care, potrivit organigramei, există mai multe posturi similare, trebuie să ofere o minimă motivație în privința postului desființat, tocmai pentru înlăturarea aparenței de subiectivism”^[57].

^[50] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. nr. 1412/R/2006, în R.R.D.M. nr. 2/2006, pp. 116-117.

^[51] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. nr. 5559/R/2012, în R.R.D.M. nr. 8/2012, p. 39.

^[52] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. nr. 3103/2011.

^[53] C. Ap. Ploiești, s. confl. mun. asig. soc., dec. nr. 28/2008 (*portal.just.ro*).

^[54] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. nr. 1352/R/2012, în R.R.D.M. nr. 3/2012, p. 83.

^[55] Așa cum a considerat, în opinia noastră nelegal, C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. civ. nr. 1447/2018, pronunțată în dosarul nr. 5147/2017.

^[56] C. Ap. București, s. a VII-a civ. confl. mun. asig. soc., dec. civ. nr. 3741//2015, în F.G. Rotaru, *op. cit.*, pp. 212-213.

^[57] C. Ap. București, s. a VII-a civ. și confl. mun. asig. soc., dec. civ. nr. 5153/2015, în *op. cit.*, p. 258.