



Dreptul european al muncii

Speta 1

Domnul NC lucra, începând de la 14 februarie 2009, în calitate de agent calificat la N., societate care făcea parte din grupul comercial C. al cărei capital social era deținut în totalitate de SEPI. Aceasta din urmă este o societate publică comercială subordonată Ministerul Economiei și al Administrației Publice, al cărei obiectiv constă în gestionarea și în rentabilizarea participațiilor cu caracter comercial care i-au fost atribuite de guvern.

În luna iulie 2013, N. deținea două unități, situate la Valencia și la Barcelona (Spania), în care erau încadrate 164 și, respectiv, 20 de persoane. Domnul NC își desfășura activitatea în cadrul unității din Barcelona. La 20 iulie 2013, această întreprindere a concediat 14 salariați la unitatea din Valencia, invocând o reducere a cifrei de afaceri timp de trei trimestre consecutive, precum și pierderile suferite în cursul anului 2012 și cele previzibile pentru anul 2013. Acțiunile în justiție formulate având ca obiect contestarea acestor concedieri au fost respinse.

În luna august 2013, au încetat două contracte de muncă ale unor salariați ai unității din Barcelona și, în luna septembrie 2013, a încetat contractul unui salariat al unității din Valencia.

În lunile octombrie și noiembrie 2013, au survenit alte cinci încetări ale unor contracte de muncă, trei în cadrul unității din Valencia, iar celelalte două în cadrul celei din Barcelona, din cauza expirării unor contracte de muncă pe durată determinată care fuseseră încheiate pentru a face față creșterii producției.

La 20 decembrie 2013, domnul NC și alți 12 salariați ai unității din Barcelona au fost informați cu privire la concedierea lor pentru motive economice și legate de producție, precum și de organizare care obligau N. să închidă unitatea respectivă și să transfere restul personalului vizat la Valencia. Motivele invocate erau, în esență, aceleași ca cele invocate cu ocazia concedierilor intervenite în luna iulie 2013.

Potrivit prevederilor naționale:

- prin concediere colectivă se înțelege încetarea contractelor de muncă pentru cauze economice, tehnice sau legate de organizare ori de producție, în cazul în care, într-o perioadă de 90 de zile, aceasta afectează cel puțin:

- a) 10 lucrători în **întreprinderile** care încadrează mai puțin de 100 de lucrători;
 - b) 10 % din numărul lucrătorilor în **întreprinderile** care încadrează între 100 și 300 de lucrători;
 - c) 30 de lucrători în **întreprinderile** care încadrează mai mult de 300 de lucrători.
- se consideră că există **cauze economice** în cazul în care rezultatele întreprinderii indică o situație economică negativă, cum ar fi cazurile caracterizate prin existența unor pierderi actuale sau previzibile ori prin diminuarea persistentă a nivelului veniturilor obișnuite sau a vânzărilor. În orice caz, diminuarea este considerată persistentă în cazul în care, timp de trei trimestre consecutive, nivelul veniturilor obișnuite sau al vânzărilor în fiecare trimestru este mai scăzut decât cel înregistrat în același trimestru al anului anterior.
 - se consideră că există **cauze tehnice** atunci când schimbările intervin, printre altele, în domeniul mijloacelor sau al instrumentelor de producție; cauzele sunt considerate a fi **legate de organizare** atunci când schimbările intervin în special în domeniul sistemelor și al metodelor de lucru ale personalului sau în modul de organizare a producției, iar cauzele sunt considerate a fi **legate de producție** atunci când schimbările intervin în special în legătură cu cererea de produse sau de servicii pe care întreprinderea intenționează să le introducă pe piață.
 - prin concediere colectivă se înțelege și încetarea contractelor de muncă ale întregului personal al întreprinderii, cu condiția ca numărul lucrătorilor afectați să fie mai mare de cinci, atunci când concedierea colectivă are loc în urma încetării totale a activității întreprinderii pentru aceleași cauze precum cele menționate mai sus.
 - la calculul numărului de încetări ale contractelor de muncă se va ține seama și de toate celelalte încetări intervenite în perioada de referință la inițiativa întreprinzătorului, pentru alte motive, care nu au legătură cu persoana lucrătorului și sunt diferite de cauze economice, tehnice sau legate de organizare ori de producție, cu condiția ca numărul lucrătorilor afectați să fie cel puțin egal cu cinci.
 - în cazul în care, pentru perioade succesive de 90 de zile și în scopul eludării dispozițiilor naționale, întreprinderea efectuează încetări ale contractelor de

muncă într-un număr inferior pragurilor indicate și fără apariția de noi cauze care să justifice acest comportament, aceste noi încetări ale contractelor de muncă sunt considerate a fi efectuate cu încălcarea legii și sunt declarate nule și fără efect.

Domnul NC a contestat concedierea sa, invocând nulitatea acesteia, pentru motivul că N. ar fi eludat în mod fraudulos aplicarea procedurii referitoare la concedierile colective care, în temeiul Directivei 98/59, ar avea caracter obligatoriu.

Reclamantul din litigiul principal consideră, pe de o parte, că N. ar fi trebuit să recurgă la această procedură, întrucât închiderea unității din Barcelona, care a condus, în luna decembrie 2013, la 16 încetări ale raporturilor de muncă, putea fi considerată ca fiind o concediere colectivă, dat fiind că această închidere și concedierea ansamblului personalului echivalau cu închiderea întreprinderii sau cu încetarea activității comerciale a acesteia.

Domnul NC susține, pe de altă parte, că, având în vedere că trebuie să se țină seama de toate încetările contractelor de muncă, care le includ și pe cele ale unor contracte de muncă pe durată determinată, era atins pragul definit de reglementarea națională de transpunere a Directivei 98/59 dincolo de care procedura referitoare la concedierea colectivă este obligatorie.

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

„1) Noțiunea «*unitate*», ca «noțiune de drept comunitar» esențială pentru definirea a ceea ce trebuie să se înțeleagă prin «*concediere colectivă*» în contextul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 și având în vedere caracterul de normă minimă al directivei în sensul articolului 5 din aceasta, admite o interpretare care să permită ca norma de transpunere în reglementarea internă a statului membru să raporteze domeniul de calcul al pragului numeric exclusiv la ansamblul «întreprinderii», cu excluderea acelor situații în care, dacă «unitatea» ar fi fost considerată element de referință, ar fi fost depășit pragul numeric prevăzut de dispoziția menționată? În cazul unităților din Valencia și, respectiv, din Barcelona, a operat sau nu o concediere colectivă în sensul articolului 1 alineat (1) din Directiva 98/59?»

2) În vederea calculării numărului de concedieri care pot fi luate în calcul pentru a stabili posibila aplicabilitate a «*concedierilor colective*», astfel cum este definită la articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59, fie ca o «*concediere efectuată de un angajator*» [articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a)], fie ca «*încetare a contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri*» [articolul 1 alineatul (1) al doilea paragraf], trebuie luate în calcul cazurile de încetare individuală

pentru motivul expirării contractelor pe durată determinată (expirarea duratei sau realizarea lucrării sau a serviciului) precum cele prevăzute de reglementarea națională?

3) Noțiunea «*concedieri colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice*» în sensul normei de neaplicare prevăzute la articolul 1 alineatul (2) litera (a) din Directiva 98/59 se definește exclusiv prin criteriul strict cantitativ prevăzut la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) sau este necesar, în plus, ca motivul de încetare colectivă să rezulte din același context de încadrare în muncă colectivă pentru aceeași durată, același serviciu sau aceeași lucrare?”

Lucrarea profesională nr. 1:

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

Speta 2

MFID este o întreprindere publică însărcinată cu prestarea serviciului de manipulare a unităților de transport intermodal în terminalul Valencia (Spania). Acest serviciu este prestat în favoarea R.O.

În temeiul unui contract de gestiune de servicii publice, care produce efecte de la 1 martie 2008, MFID a externalizat gestiunea serviciului menționat încredințându-l societății A. Societatea A. furniza această prestație în instalațiile deținute de MFID și prin intermediul unor macarale care aparțineau acesteia din urmă. Respectivul contract a fost încheiat pe o durată de 48 de luni. La expirarea termenului, acesta a fost prelungit până la 30 iunie 2013.

În luna mai a anului 2013, MFID i-a detașat pe unii dintre salariații săi la societatea A. pentru ca aceștia să urmeze, prin imersiune, o formare în cadrul personalului societății menționate.

În luna iunie a anului 2013, MFID a informat societatea A. că nu dorea să prelungească contractul după data de 30 iunie 2013, pentru motivul că, începând cu acea dată, urma să furnizeze ea însăși serviciul în discuție în litigiul principal cu propriul personal. MFID a comunicat de asemenea societatea A. că refuza să fie subrogată în drepturile și obligațiile acesteia din urmă în privința personalului său.

În consecință, societatea A. a efectuat concedierea colectivă pe motive economice a mai multor lucrători, printre care domnul P.A., care era afectat anterior executării contractului de gestiune de servicii publice încheiat cu MFID.

La 30 iulie 2013, domnul P.A. a formulat o acțiune împotriva MFID, a Fondului de garantare salarială și a societății A. la Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Valencia, pentru

motivul că, la expirarea contractului încheiat cu societatea A., MFID avea obligația de a se substitui acesteia în raportul său de muncă cu personalul. Potrivit domnului P.A., preluarea în gestiune directă de către MFID a furnizării serviciului în discuție în litigiul principal constituia un transfer de întreprinderi în sensul reglementării naționale. În consecință, domnul P.A. a solicitat anularea concedierii sau, cu titlu subsidiar, declararea ilegală a acesteia și obligarea MFID să îl reintegreze în cadrul personalului său.

Potrivit prevederilor naționale:

- Transferul unei întreprinderi, al unui centru de muncă sau al unei unități de producție autonome nu duce, ca atare, la încetarea raportului de muncă; noul angajator se subrogă în drepturile și obligațiile angajatorului precedent în ceea ce privește contractul de muncă și în materie de asigurări sociale, inclusiv în angajamentele referitoare la pensii, în condițiile prevăzute de reglementarea specifică aplicabilă și, în general, în toate obligațiile în materie de protecție socială complementară pe care cedentul le-ar fi subscris.
- Se consideră transfer al unei întreprinderi transferul unei unități economice care își menține identitatea, înțeleasă ca ansamblu organizat de mijloace, cu obiectivul de a desfășura o activitate economică, indiferent dacă acea activitate este centrală sau auxiliară.

Instanța menționată a admis acțiunea domnului P.A., declarând nelegală concedierea și dispunând obligarea MFID la plata unei indemnizații de 28 793,29 euro. Domnul P.A., la rândul său, a trebuit să restituie societății A. indemnizația în cuantum de 9 557,87 euro pe care aceasta i-o plătitese în temeiul rezilierii contractului său de muncă.

Aceeași instanță a considerat că, prin faptul că a refuzat să se substituie societății A. în raportul de muncă dintre aceasta din urmă și domnul P.A., MFID și-a încălcat obligația ce rezultă din interpretarea conformă a reglementării naționale cu Directiva 2001/23. Astfel, ar fi existat un transfer de întreprinderi întrucât serviciul în discuție în litigiul principal era furnizat în continuare prin intermediul acelorași elemente materiale esențiale pentru furnizarea sa, pentru același client și în aceleași instalații.

MFID a atacat cu apel această decizie a Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Valencia la Curtea Superioară de Justiție a comunității autonome Țara Bascilor.

Această din urmă instanță apreciază că Curtea nu a tranșat încă aspectul dacă noțiunea de transfer al unei întreprinderi în sensul Directivei 2001/23 cuprinde cazurile de preluare a gestiunii directe a unui serviciu public de către întreprinderea însărcinată să presteze acest serviciu în cazul în care, pe de o parte, întreprinderea menționată decide să recurgă pentru această gestiune la propriul personal, fără a-l prelua pe cel al cocontractantului căruia îi încredințase anterior respectiva gestiune, și, pe de altă parte, mijloacele materiale utilizate,

esențiale pentru realizarea serviciului menționat, au aparținut întotdeauna întreprinderii respective care îi impunea acestui cocontractant să le utilizeze.

În aceste condiții, Curtea Superioară de Justiție a comunității autonome Țara Bascilor a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul I [alineatul (1)] litera (b) din Directiva 2001/23 coroborat cu articolul 4 alineatul (1) din aceasta] se opune unei interpretări a legislației naționale care nu obligă o întreprindere din sectorul public însărcinată cu prestarea unui serviciu inerent propriei activități și care necesită mijloace materiale specifice esențiale prestării acestui serviciu să preia personalul antreprenorului cocontractant căruia îi încredințase acest serviciu, impunându-i să utilizeze mijloacele materiale aflate în proprietatea sa în cazul în care decide să nu prelungească contractul și să își asume ea însăși prestarea serviciului cu personal propriu și fără a-l prelua pe cel utilizat de cocontractant, astfel încât serviciul să fie prestat în continuare în același mod, dar de alți lucrători în serviciul altui angajator?”

Lucrarea profesională nr. 2:

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

Lucrarea profesională nr. 3:

Analizați regimul juridic al protecției acordate salariaților în cazul transferului de întreprindere, potrivit legii române. Analizați dacă prevederile Directivei 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, au fost transpuse corect și complet în legislația română.