

Codul muncii

Legea dialogului social și legislație conexă

Ediție îngrijită și adnotată de
Avocat dr. Marius Eftimie

Actualizată la data de
10 septembrie 2024

Capitolul V. Înțetarea contractului individual de muncă

Art. 55. [Modalități de încetare] Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Secțiunea 1. Înțetarea de drept a contractului individual de muncă

Art. 56. [Cazuri] (1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b)^[1] la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c)^[2] la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; *la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;*

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

^[1] Lit. b) de la alin. (1) al art. 56 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. 12 pct. 2 din Legea nr. 140/2022.

^[2] Lit. c) de la alin. (1) al art. 56 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. IV pct. 1 din O.U.G. nr. 96/2018, punct modificat prin art. unic pct. 1 din Legea nr. 93/2019. Menționăm că, prin Decizia nr. 387/2018 (M. Of. nr. 642 din 24 iulie 2018), Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza întâi din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și a constatat că acestea sunt constituționale în măsura în care sintagma „condiții de vârstă standard” nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea executării contractului individual de muncă, în condiții identice cu bărbatul, respectiv până la împlinirea vârstei de 65 de ani.

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

(3)^[1] Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariații de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

(4)^[2] Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

Constituționalitate. Prin Decizia nr. 759/2017 (M. Of. nr. 108 din 5 februarie 2018), Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) teza a doua prima ipoteză din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și a constatat că aceste dispoziții sunt neconstituționale, contravenind prevederilor art. 41 din Constituție referitoare la dreptul la muncă, întrucât nu lasă la aprecierea părților raportului de muncă continuarea acestuia, ci instituie o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, independent de voința părților.

Notă. Deși prin O.U.G. nr. 96/2018, chiar și după aprobarea ei prin Legea nr. 93/2019, a fost modificat textul lit. c) de la alin. (1) al art. 56 în vederea punerii acestuia de acord cu deciziile Curții Constituționale, o astfel de operațiune a avut loc doar parțial, prin raportare doar la Decizia nr. 387/2018 referitoare la neconstituționalitatea art. 56 alin. (1) lit. c) teza I, fiind omisă punerea de acord și cu Decizia nr. 759/2017 prin care s-a constatat neconstituționalitatea tezei a II-a prima ipoteză a lit. c) referitoare la pensia de invaliditate de gradul III, această teză fiind menținută într-o redactare identică cu cea declarată neconstituțională. Prin urmare, deși formal a operat o modificare legislativă ulterioară Deciziei Curții Constituționale nr. 759/2017, datorită faptului că respectivul text nu a suferit nicio modificare, își mențin actualitatea considerentele Deciziei nr. 759/2017.

Dezlegarea unor chestiuni de drept. 1. Prin Decizia nr. 15/2017 (M. Of. nr. 470 din 22 iunie 2017), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Brașov, Secția civilă, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și a stabilit:

„Dispozițiile art. 56 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se interpretează în sensul că sunt aplicabile numai în situația în care condamnatul execută efectiv pedeapsa în penitenciar, fiind în imposibilitate fizică de a se prezenta la locul de muncă”.

2. Prin Decizia nr. 54/2022 (M. Of. nr. 1055 din 31 octombrie 2022), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă, a admis

^[1] Alin. (3) al art. 56 a fost introdus prin art. IV pct. 2 din O.U.G. nr. 96/2018.

^[2] Alin. (4) al art. 56 a fost introdus prin art. IV pct. 2¹ din O.U.G. nr. 96/2018, punct introdus prin art. unic pct. 2 din Legea nr. 93/2019.

sesizarea formulată de Curtea de Apel Bacău, Secția I civilă, și, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 56 alin. (1) lit. c) și art. 56 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a stabilit:

„Respingerea cererii de pensionare pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare în procedura revizurii prevăzută la art. 107 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, atrage aplicarea normelor de drept din Codul civil ce reglementează efectele nulității actului juridic, în privința deciziei de constatare a cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă emise de angajator în temeiul dispozițiilor art. 56 alin. (2) coroborat cu art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul muncii”.

Notă. Legea nr. 263/2010 a fost abrogată, de la 1 septembrie 2024, prin Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii (M. Of. nr. 1089 din 4 decembrie 2023). Dispozițiile avute în vedere de Înalta Curte se regăsesc în prezent în art. 94 din Legea nr. 360/2023.

Notă. 1. Referitor la alin. (1) lit. a), a se vedea și art. 251 CC, potrivit căruia *„(1) Persoanele juridice supuse înregistrării încetează la data radierii din registrele în care au fost înscrise. (2) Celelalte persoane juridice încetează la data actului prin care s-a dispus încetarea sau, după caz, la data îndeplinirii oricăror alte cerințe prevăzute de lege”.*

2. Referitor la alin. (1) lit. c), a se vedea și Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii (M. Of. nr. 1089 din 4 decembrie 2023), în vigoare de la 1 septembrie 2024, iar cu privire la alin. (4), art. 46 alin. (2) din această lege.

Hotărâri C.J.U.E. 1. Cauza C-411/05, *Palacios de la Villa*, Hotărârea din 16 octombrie 2007, [curia.europa.eu](#) – *Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în materie de încadrare în muncă și de muncă – Domeniu de aplicare – Convenție colectivă care prevede încetarea de drept a raporturilor de muncă atunci când lucrătorul împlinește 65 de ani și beneficiază de o pensie pentru limită de vârstă – Discriminare pe motive de vârstă – Justificare.*

Interzicerea oricărei discriminări pe motive de vârstă, precum cea instituită de Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea în cauză în acțiunea principală, în temeiul căreia sunt considerate valabile clauzele de pensionare obligatorie care figurează în convenții colective și care impun, ca unice condiții, ca lucrătorul să fi împlinit limita de vârstă pentru pensionare, stabilită de reglementarea națională la 65 de ani, și să îndeplinească celelalte criterii în materie de securitate socială pentru a avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă de tip contributiv, atunci când – respectiva măsură, deși întemeiată pe vârstă, este justificată în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul legislației naționale, de un obiectiv legitim privind politica de ocupare a forței de muncă și piața muncii și

– mijloacele puse în aplicare pentru realizarea acestui obiectiv de interes general nu par necorespunzătoare și inutile în acest sens.

2. Cauza C-45/09, *Rosenbladt*, Hotărârea din 12 octombrie 2010, [curia.europa.eu](#) – *Directiva 2000/78/CE – Discriminări pe motive de vârstă – Încetarea contractului de muncă pentru motivul împlinirii vârstei de pensionare.*

1) Art. 6 alin. (1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei dispoziții naționale precum art. 10 pct. 5 din Legea generală privind egalitatea de tratament (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*), în temeiul căreia se consideră valabile clauzele de încetare automată a contractelor de muncă pentru motivul împlinirii de către salariat a vârstei de pensionare, în măsura în care, pe de o parte, dispoziția în cauză este justificată în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim referitor la politica ocupării forței de

muncă și a pieței muncii și, pe de altă parte, mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare. Punerea în aplicare a acestei autorizări prin intermediul unei convenții colective nu este, în sine, scutită de orice control jurisdicțional, ci, potrivit cerințelor de la art. 6 alin. (1) din Directiva 2000/78, trebuie, la rândul său, să urmărească un astfel de obiectiv legitim, în mod corespunzător și necesar.

2) Art. 6 alin. (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei măsuri precum clauza de încetare automată a contractelor de muncă ale salariaților care au împlinit vârsta de pensionare stabilită la 65 de ani, astfel cum se prevede la art. 19 pct. 8 din Convenția colectivă general aplicabilă lucrătorilor salariați din sectorul serviciilor de curățenie industrială (*Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung*).

3) Art. 1 și art. 2 din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că nu se opun posibilității ca un stat membru să declare ca fiind de aplicabilitate generală o convenție colectivă precum cea în discuție în acțiunea principală, în măsura în care convenția respectivă nu privează lucrătorii care intră în domeniul său de aplicare de protecția împotriva discriminărilor pe motive de vârstă care le este conferită prin dispozițiile directivei.

3. Cauzele conexe C-250/09 și C-268/09, Georgiev, Hotărârea din 18 noiembrie 2010, curia.europa.eu – Directiva 2000/78/CE – Art. 6 alin. (1) – Interzicerea discriminărilor pe motiv de vârstă – Profesori universitari – Dispoziție națională care prevede încheierea de contracte de muncă pe durată determinată după împlinirea vârstei de 65 de ani – Pensionare din oficiu la 68 de ani – Justificare a tratamentului diferențiat pe motiv de vârstă: Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în particular art. 6 alin. (1) din aceasta, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei legislații naționale, precum cea în cauză în acțiunea principală, care prevede pensionarea din oficiu a profesorilor universitari la împlinirea vârstei de 68 de ani și continuarea activității lor după vârsta de 65 de ani numai prin intermediul unor contracte pe durată determinată de un an, care pot fi reînnoite de cel mult două ori, în măsura în care această legislație urmărește un obiectiv legitim, legat, în special, de politica de ocupare a forței de muncă și a pieței muncii, precum crearea unui învățământ de calitate și repartizarea optimă a posturilor de profesori între generații, și în măsura în care permite atingerea acestui obiectiv prin mijloace corespunzătoare și necesare. Revine instanței naționale sarcina de a verifica dacă aceste condiții sunt îndeplinite.

În cazul unui litigiu între o instituție publică și un particular, în ipoteza în care o legislație națională precum cea în cauză în acțiunea principală nu ar îndeplini condițiile enunțate la art. 6 alin. (1) din Directiva 2000/78, instanța națională trebuie să lase neaplicată această legislație.

4. Cauza C-141/11, Hörnfeldt, Hotărârea din 5 iulie 2012, curia.europa.eu – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Interzicerea discriminărilor pe motive de vârstă – Reglementare națională prin care se acordă un drept necondiționat de a lucra până la vârsta de 67 de ani și prin care este permisă încetarea automată a contractului de muncă la sfârșitul lunii în cursul căreia lucrătorul împlinește această vârstă – Neluarea în considerare a cuantumului pensiei pentru limită de vârstă:

Art. 6 alin. (1) al doilea paragraf din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei măsuri naționale, precum cea în discuție în acțiunea principală, care permite unui angajator să îi desfacă unui salariat contractul de muncă pentru simplul motiv că acesta din urmă a împlinit vârsta de 67 de ani și care nu ține seama de nivelul pensiei pentru limită de vârstă pe care o va primi persoana interesată, întrucât măsura respectivă este justificată în mod obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim care ține de politica

ocupării forței de muncă și a pieței muncii și constituie un mijloc corespunzător și necesar de realizare a acestui obiectiv.

Art. 57. [Nulitatea contractului] (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Dezlegarea unor chestiuni de drept. 1. Prin Decizia nr. 37/2016 (M. Of. nr. 114 din 10 februarie 2017), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Iași, Secția litigiilor de muncă și asigurări sociale, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și a stabilit:

„În interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 16 alin. (1) și art. 57 alin. (5) și (6) din Codul muncii, combinat cu art. 211 lit. b) din Legea nr. 62/2011, art. 35 din Codul de procedură civilă și art. 6 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, în ipoteza neîndeplinirii de către părți a obligației de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă, persoana fizică ce a prestat muncă pentru și sub autoritatea celeilalte părți are deschisă calea acțiunii în constatarea raportului de muncă și a efectelor acestuia și în situația în care respectivul raport de muncă a încetat anterior sesizării instanței”.

Notă. Legea nr. 62/2011 a fost abrogată prin Legea nr. 367/2022 privind dialogul social (M. Of. nr. 1238 din 22 decembrie 2022).

2. A se vedea Decizia nr. 19/2019 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept în materie civilă, redată în extras *infra*, la art. 254.

Secțiunea a 2-a. Concedierea

Art. 58. [Definirea și modalitățile concedierii] (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 59. [Interdicții cu caracter permanent] Este interzisă concedierea salariaților:

a)^[1] pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă,

^[1] Lit. a) de la art. 59 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. unic pct. 3 din Legea nr. 151/2020.

infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;

c)^[1] pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39 alin. (1), art. 85 și art. 194 alin. (2).

Notă. A se vedea și: ► Convenția OIM nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei, ratificată prin Decretul nr. 284/1973 (B. Of. nr. 81 din 6 iunie 1973); ► Convenția OIM nr. 117/1962 privind obiectivele și normele de bază ale politicii sociale, ratificată prin Decretul nr. 284/1973 (B. Of. nr. 81 din 6 iunie 1973); ► art. 161 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social (M. Of. nr. 1238 din 22 decembrie 2022).

Hotărâri C.J.U.E. Pentru interzicerea oricărei discriminări pe motive de handicap, a se vedea **cauza C-354/13, FOA, Hotărârea din 18 decembrie 2014**, redată *supra*, la art. 5.

Art. 60. [Interdicții cu caracter temporar] (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) *pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;*

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

i)^[2] pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152².

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Constituționalitate. Prin Decizia nr. 814/2015 (M. Of. nr. 950 din 22 decembrie 2015), Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate și a constatat că **dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii sunt neconstituționale**. Curtea a reținut că scopul reglementării, acela de a proteja activitatea sindicală prin instituirea unei măsuri de protecție a mandatului exercitat de reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor, nu poate veni în coliziune cu interesele angajatorului, care, respectând dispozițiile criticate, este pus în situația de a suporta o sarcină excesivă, de natură a-i afecta dreptul de proprietate, consacrat de art. 44 din Constituție. Evident că o

^[1] Lit. c) de la art. 59 a fost introdusă prin art. I pct. 17 din Legea nr. 283/2022.

^[2] Lit. i) de la alin. (1) al art. 60 a fost introdusă prin art. I pct. 18 din Legea nr. 283/2022.

protecție a persoanelor alese în organele de conducere ale sindicatului se impune, dar o astfel de protecție trebuie să funcționeze exclusiv în raport cu activitatea sindicală efectiv desfășurată [asigurată, de altfel, de prevederile art. 220 alin. (2) din Codul muncii], iar nu în ceea ce privește activitatea profesională, de bază, a angajatului, care este într-o situație juridică identică cu ceilalți angajați sub aspectul incidenței dispozițiilor art. 61 și art. 65 din Codul muncii.

Notă. A se vedea și: ► art. 21 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă (M. Of. nr. 750 din 27 octombrie 2003); ► art. 25 din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor (M. Of. nr. 830 din 10 decembrie 2010); ► art. 4¹ alin. (2) din Legea concediului paternal nr. 210/1999 (M. Of. nr. 654 din 31 decembrie 1999).

Hotărâri C.J.U.E. Pentru interzicerea concedierii unei salariate gravide, a se vedea **cauza C-103/16, Porras Guisado, Hotărârea din 22 februarie 2018**, și **cauza C-284/23, Haus Jacobus, Hotărârea din 27 iunie 2024**, redate *infra*, la art. 21 din O.U.G. nr. 96/2003.

Secțiunea a 3-a. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Art. 61. [Cazuri] Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b)^[1] în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Dezlegarea unor chestiuni de drept. Prin Decizia nr. 7/2016 (M. Of. nr. 399 din 26 mai 2016), Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, a admis sesizarea formulată de Curtea de Apel Craiova, Secția I civilă, privind pronunțarea unei hotărâri prealabile și a stabilit:

„În interpretarea dispozițiilor art. 61 lit. c) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin decizie a organelor de expertiză medicală (prin care se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului) se înțelege rezultatul evaluării medicului specialist de medicina muncii privind aptitudinea în muncă, constând în fișa de aptitudine, necontestată sau devenită definitivă după contestare, prin emiterea deciziei de către entitatea cu atribuții legale în acest sens”.

Art. 62. [Condiții pentru emiterea deciziei de concediere] (1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 lit. b)-d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

^[1] Lit. b) de la art. 61 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. 61 pct. 2 din Legea nr. 255/2013.

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247-252.

(3) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

(4)^[1] Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, 152¹, 152², 153² și art. 194 alin. (2) pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (3), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

(5) Prevederile alin. (4) nu sunt aplicabile situațiilor în care prin legi speciale se instituie proceduri prealabile prin care investigarea faptelor revine unei autorități sau unui organism competent.

Art. 63. [Proceduri prealabile concedierii] (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de prezentul cod.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Notă. A se vedea și: ► Convenția OIM nr. 158/1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă; ► art. 7 din Recomandarea OIM nr. 166/1982 asupra încetării relațiilor de muncă la inițiativa angajatorului.

Art. 64. [Obligația oferirii unui loc de muncă vacant corespunzător] (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 alin. (1) lit. e), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

^[1] Alin. (4) și (5) ale art. 62 au fost introduse prin art. I pct. 19 din Legea nr. 283/2022.

Hotărâri C.J.U.E. Cauza C-631/22, Ca Na Negreta, Hotărârea din 18 ianuarie 2024, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Interzicerea discriminării pe motive de handicap – Accident de muncă – Incapacitate permanentă totală – Rezilierea contractului de muncă – Art. 5 – Amenajări corespunzătoare:

Art. 5 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, interpretat în lumina art. 21 și art. 26 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și a art. 2 și art. 27 din Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, încheiată la New York la 13 decembrie 2006 și aprobată în numele Comunității Europene prin Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009, trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că angajatorul poate pune capăt contractului de muncă pentru motivul că lucrătorul se află în incapacitate permanentă de a-și executa sarcinile care îi revin în temeiul acestui contract, ca urmare a apariției, în cursul raportului de muncă, a unui handicap, fără ca angajatorul să fie obligat, în prealabil, să prevadă sau să mențină amenajări corespunzătoare pentru a permite acestui lucrător să își păstreze locul de muncă și nici să demonstreze, eventual, că astfel de amenajări ar constitui o sarcină disproporționată.

Secțiunea a 4-a. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Art. 65. [Cazuri] (1) 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.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Art. 66. [Forme] Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 67. [Drepturile salariaților concediați] Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Notă. A se vedea și: ► Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (M. Of. nr. 103 din 6 februarie 2002); ► O.U.G. nr. 98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective (M. Of. nr. 303 din 29 iunie 1999).

Secțiunea a 5-a. Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective

Notă. A se vedea și art. 2-4 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind armonizarea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (J.O. L 225 din 12 august 1998).

Art. 68. [Noțiune] (1) Prin *concediere colectivă* se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

Hotărâri C.J.U.E. 1. Cauza C-385/05, *Confédération générale du travail și alții*, Hotărârea din 18 ianuarie 2007, curia.europa.eu – Politică socială – Directivele 98/59/CE și 2002/14/CE – Concedieri colective – Informarea și consultarea lucrătorilor – **Calcularea pragurilor lucrătorilor încadrați – Competențele statelor membre – Excluderea lucrătorilor aparținând unei anumite categorii de vârstă:**

1) Art. 3 alin. (1) din Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care exclude, chiar dacă numai temporar, o categorie determinată de lucrători de la calcularea numărului de lucrători încadrați în sensul acestei dispoziții.

2) Art. 1 alin. (1) lit. (a) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care exclude, chiar dacă numai temporar, o categorie determinată de lucrători de la calcularea numărului de lucrători încadrați prevăzut de această dispoziție.

2. Cauza C-270/05, *Athinaiki Chartopoiia*, Hotărârea din 15 februarie 2007, curia.europa.eu – Concedieri colective – Directiva 98/59/CE – Art. 1 alin. (1) lit. (a) – **Încețarea activității unității ca urmare a deciziei unilaterale a angajatorului – Noțiunea „unitate”: Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, și în special art. 1 alin. (1) lit. (a), trebuie interpretată în sensul că o unitate de producție precum aceea din acțiunea principală corespunde noțiunii „unitate” în sensul vizat de această directivă.**

3. Cauza C-422/14, *Pujante Rivera*, Hotărârea din 11 noiembrie 2015, curia.europa.eu – Trimitere preliminară. Politică socială. Concedieri colective. Directiva 98/59/CE. Art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (a). Noțiunea „lucrători angajați în mod normal” în cadrul unității în cauză. Art. 1 alin. (1) al doilea paragraf. Noțiunile „concediere” și „încetare a contractului de muncă asimilată concedierilor”. Modalități de calcul al numărului de lucrători concediați:

1) Art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (a) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că lucrătorii care beneficiază de un contract încheiat pe o perioadă limitată sau pentru sarcini specifice trebuie considerați ca făcând parte dintre lucrătorii angajați „în mod normal”, în sensul acestei dispoziții, în cadrul unității în cauză.

2) Pentru a se constata existența unei „concedieri colective”, în sensul art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (a) din Directiva 98/59, care atrage aplicarea acesteia din urmă, condiția „existenței a cel puțin cinci concedieri”, care figurează la al doilea paragraf al respectivei dispoziții, trebuie interpretată în sensul că nu vizează încetările unui contract de muncă asimilate unei concedieri, ci doar concedierile în sens strict.

3) Directiva 98/59 trebuie interpretată în sensul că faptul că un angajator efectuează, în mod unilateral și în detrimentul lucrătorului, o modificare substanțială a elementelor esențiale ale contractului său de muncă pentru motive care nu au legătură cu persoana

acestui lucrător intră sub incidența noțiunii „concediere”, prevăzută la art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (a) din respectiva directivă.

4. Cauza C-392/13, *Rabal Cañas, Hotărârea din 13 mai 2015, curia.europa.eu* – *Trimitere preliminară. Politica socială. Concedieri colective. Directiva 98/59/CE. Noțiunea „unitate”. Modalități de calcul al numărului de lucrători concediați:*

1) Art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (a) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care introduce, ca singur element de referință, întreprinderea, iar nu unitatea, atunci când aplicarea acestui criteriu are drept consecință împiedicarea procedurii de informare și de consultare prevăzute la art. 2-4 din această directivă, în timp ce, în cazul în care unitatea ar fi utilizată ca element de referință, concedierile vizate ar trebui să fie calificate drept „concedieri colective” în lumina definiției care figurează la art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (a) din directiva menționată.

2) Art. 1 alin. (1) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că, pentru a constata dacă au fost efectuate „concedieri colective” în sensul acestei dispoziții, nu este necesar să se ia în calcul încetările individuale ale contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, în cazul în care aceste încetări intervin la data expirării contractului de muncă sau la data îndeplinirii acestei sarcini.

3) Art. 1 alin. (2) lit. (a) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că, pentru a constata existența unor concedieri colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, nu este necesar ca motivul unor asemenea concedieri colective să rezulte din același context de încadrare în muncă colectivă pentru aceeași durată sau pentru aceeași sarcină.

5. Cauza C-270/05, *Athinaiki Chartopoiia, Hotărârea din 15 februarie 2007, curia.europa.eu* – *Concedieri colective. Directiva 98/59/CE a Consiliului. Art. 1 alin. (1) lit. (a), Încetarea activității unității ca urmare a deciziei unilaterale a angajatorului. Noțiunea „unitate”:* Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, și în special art. 1 alin. (1) lit. (a), trebuie interpretată în sensul că o unitate de producție precum aceea din acțiunea principală corespunde noțiunii „unitate” în sensul vizat de această directivă.

6. Cauza C-385/05, *Confédération générale du travail și alții, Hotărârea din 18 ianuarie 2007, curia.europa.eu* – *Politică socială. Directivele 98/59/CE și 2002/14/CE. Concedieri colective. Informarea și consultarea lucrătorilor. Calculul pragurilor lucrătorilor încadrați. Competențele statelor membre. Excluderea lucrătorilor aparținând unei anumite categorii de vârstă:*

1) Art. 3 alin. (1) din Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care exclude, chiar dacă numai temporar, o categorie determinată de lucrători de la calcularea numărului de lucrători încadrați în sensul acestei dispoziții.

2) Art. 1 alin. (1) lit. (a) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care exclude, chiar dacă numai temporar, o categorie determinată de lucrători de la calcularea numărului de lucrători încadrați prevăzută de această dispoziție.

7. Cauza C-323/08, *Rodríguez Mayor și alții, Hotărârea din 10 decembrie 2009, curia.europa.eu* – *Protecția lucrătorilor. Concedieri colective. Directiva 98/59/CE. Încetarea contractelor de muncă în urma decesului angajatorului:*

1) Art. 1 alin. (1) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale potrivit căreia încetarea contractelor de muncă ale mai multor lucrători al căror angajator este o persoană fizică, în urma decesului acestui angajator, nu este calificată drept concediere colectivă.

2) Această directivă nu se opune unei reglementări naționale care prevede indemnizații diferite după cum lucrătorii și-au pierdut locul de muncă în urma decesului angajatorului sau a unei concedieri colective.

8. Cauza C-300/19, *Marclean Technologies*, Hotărârea din 11 noiembrie 2020, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Politică socială – Concedieri colective – Directiva 98/59/CE – Art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (a) – Noțiunea de „concediere colectivă” – Modalități de calcul al numărului de concedieri – Perioada de referință care trebuie luată în considerare.

Art. 1 alin. (1) primul paragraf lit. (a) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că, pentru a aprecia dacă o concediere individuală contestată face parte dintr-o concediere colectivă, perioada de referință prevăzută la această dispoziție pentru a stabili existența unei concedieri colective trebuie calculată luând în considerare orice perioadă de 30 sau de 90 de zile consecutive în care a avut loc această concediere individuală și în care s-a produs cel mai mare număr de concedieri efectuate de angajator din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în sensul aceleiași dispoziții.

9. Cauza C-196/23, *Plamaro*, Hotărârea din 11 iulie 2024, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Politică socială – Directiva 98/59/CE – Concedieri colective – Art. 1 alin. (1) lit. (a) și art. 2 – Informarea și consultarea reprezentanților personalului – Domeniu de aplicare – Încetarea contractelor de muncă în urma pensionării angajatorului – Art. 27 și art. 30 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene:

1) Art. 1 alin. (1) coroborat cu art. 2 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale în temeiul căreia încetarea contractelor de muncă ale unui număr de lucrători mai mare decât cel prevăzut la acest art. 1 alin. (1), în urma pensionării angajatorului, nu este calificată drept „concediere colectivă” și, prin urmare, nu determină necesitatea informării și consultării reprezentanților lucrătorilor prevăzute la acest art. 2.

2) Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că nu impune unei instanțe naționale sesizate cu un litigiu între particulari să lase neaplicată o reglementare națională precum cea menționată la pct. 1 din prezentul dispozitiv în cazul în care aceasta contravine dispozițiilor art. 1 alin. (1) și ale art. 2 din Directiva 98/59.

Art. 69. [Notificarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

Consultări] (1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total și categoriile de salariați;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

Capitolul II

Secțiunea 1. Modalități de informare și consultare

Art. 5. [Obiectul și momentul informării și consultării] (1) Angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;

b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

(2) Informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să pregătească, dacă este cazul, consultarea.

(3) Consultarea are loc:

a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere;

b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;

c) pe baza informațiilor furnizate de angajator, în conformitate cu prevederile art. 3 lit. e) și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul să îl formuleze;

d) astfel încât să permită reprezentanților angajaților să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;

e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului, prevăzute la alin. (1) lit. c).

Hotărâri C.J.U.E. Cauza C-404/22, *Ethnikos Organismos Pistopoiisis Prosonton & Epangelmatikou Prosanatolismou*, Hotărârea din 6 iulie 2023, curia.europa.eu – Trimitere preliminară – Informarea și consultarea lucrătorilor – Directiva 2002/14/CE – Domeniu de aplicare – Noțiunea de „întreprindere care desfășoară o activitate economică” – Persoană juridică de drept privat care aparține sectorului public – **Revocare a lucrătorilor numiți pe posturi de conducere – Lipsa informării și a consultării prealabile a reprezentanților lucrătorilor.**

1) Art. 2 lit. (a) din Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană trebuie interpretat în sensul că această dispoziție poate viza o persoană juridică de drept privat care acționează ca o persoană de drept public și care desfășoară activități care țin de prerogativele de putere publică, având în vedere că, pe de altă parte, furnizează, în schimbul unei remunerații, servicii care sunt în concurență cu cele furnizate de operatori de pe piață.

2) Art. 4 alin. (2) lit. (b) din Directiva 2002/14 trebuie interpretat în sensul că obligația de informare și de consultare prevăzută la acest articol nu își găsește aplicarea în cazul schimbării locului de muncă al unui număr redus de lucrători numiți *ad interim* pe posturi de răspundere, atunci când această schimbare nu poate afecta situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii în cauză sau nu poate constitui o amenințare la adresa locurilor de muncă în general.

Art. 6. [Modalitățile de informare și consultare] (1) Modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă, încheiate conform legii.

(2) Contractele și acordurile prevăzute la alin. (1), precum și orice înnoiri ulterioare ale acestora pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute la art. 5, cu respectarea dispozițiilor art. 2 alin. (2).

Art. 7. [Confidențialitatea informațiilor] (1) Reprezentanților angajaților, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al întreprinderii, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor. Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în altă formă agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate.

(2) Angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de reprezentanții angajaților.

(3) În condițiile în care reprezentanții angajaților nu consideră justificată decizia angajatorului de a invoca confidențialitatea informațiilor sau de a nu furniza informațiile relevante ori de a nu iniția consultări în condițiile alin. (1) și (2), aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești de drept comun competente.

Secțiunea a 2-a. Protecția reprezentanților angajaților și a drepturilor părților

Art. 8. [Protecția reprezentanților angajaților] Reprezentanții angajaților beneficiază de protecție și garanții care să le permită să-și îndeplinească corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate, în conformitate cu prevederile legislației române, pe toată durata exercitării mandatului.

Hotărâri C.J.U.E. Cauza C-405/08, *Ingeniørforeningen i Danmark*, Hotărârea din 11 februarie 2010, curia.europa.eu – Politică socială – Informarea și consultarea lucrătorilor – Directiva 2002/14/CE – Transpunerea directivei atât printr-o lege, cât și printr-o convenție colectivă – Efectele convenției colective în privința unui lucrător care nu este membru al organizației sindicale semnatară a convenției respective – Art. 7 – Protecția reprezentanților lucrătorilor – Cerința unei protecții sporite împotriva concedierii – Inexistență:

(...) 2. Art. 7 din Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană trebuie interpretat în sensul că nu impune ca reprezentanților lucrătorilor să le fie acordată o protecție sporită împotriva concedierii. Cu toate acestea,

orice măsură luată pentru transpunerea acestei directive, indiferent dacă este prevăzută de o lege sau de o convenție colectivă, trebuie să respecte limita minimă de protecție prevăzută la art. 7 menționat anterior.

Art. 9. [Contravenții și sancțiuni] Constituie contravenții și se sancționează după cum urmează:

a) cu amendă de la 1.000 lei la 20.000 lei, nerespectarea de către angajator a obligației de a transmite reprezentanților angajaților informațiile prevăzute la art. 5 alin. (1);

b) cu amendă de la 2.500 lei la 25.000 lei, nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări potrivit art. 5 alin. (3);

c) cu amendă de la 5.000 lei la 50.000 lei, transmiterea cu rea-credință de informații incorecte sau incomplete, în condițiile art. 5 alin. (2), de natură a nu permite reprezentanților angajaților formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregătirea unor consultări ulterioare.

Notă. A se vedea și: ► Legea nr. 270/2017 a prevenirii (M. Of. nr. 1037 din 28 decembrie 2017); ► pct. 5 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 33/2018 privind stabilirea contravențiilor care intră sub incidența Legii prevenirii nr. 270/2017, precum și a modelului planului de remediere (M. Of. nr. 107 din 5 februarie 2018).

Art. 10. [Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor] Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către persoanele împuternicite de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei sau de către alte organe care, potrivit legii, au dreptul să efectueze controlul.

Art. 11. [Dreptul contravențional comun] Contravențiilor prevăzute la art. 9 li se aplică dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

Notă. Potrivit art. 22 alin. (2) din Legea nr. 203/2018 privind măsuri de eficientizare a achitării amenzilor contravenționale (M. Of. nr. 647 din 25 iulie 2018), „*De la data intrării în vigoare a prezentei legi (24 august 2018 – n.r.), contravenientul poate achita jumătate din minimul amenzii prevăzute de lege și în acele situații în care actul normativ de stabilire a contravențiilor nu prevedea expres această posibilitate*”.

Capitolul III. Dispoziții finale

Art. 12. [Dispoziții specifice anumitor proceduri de informare și consultare] Dispozițiile prezentei legi nu aduc atingere legislației române privind:

a) procedurile specifice de informare și consultare, în cazul concedierilor colective;

b) protecția drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii;

c) constituirea comitetului european de întreprindere sau instituirea procedurii de informare și consultare a angajaților în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară;

d)^[1] reglementarea specifică a transportului maritim.

^[1] Lit. d) de la art. 12 a fost introdusă prin art. III pct. 2 din Legea nr. 127/2018.

Notă. A se vedea și Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora (M. Of. nr. 276 din 28 martie 2006).

Art. 13. [Reglementarea în domenii specifice] Reglementarea procedurilor de informare și consultare a angajaților în domenii specifice se face prin hotărâre a Guvernului.

Notă. A se vedea și: ► H.G. nr. 187/2007 privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene (M. Of. nr. 161 din 7 martie 2007); ► H.G. nr. 188/2007 privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății cooperative europene (M. Of. nr. 162 din 7 martie 2007).

Art. 14. [Intrare în vigoare] Prezenta lege intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2007.

*

Prezenta lege transpune^[1]:

– prevederile art. 3 din Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2015/1794/UE de modificare a directivelor 2008/94/CE, 2009/38/CE și 2002/14/CE ale Parlamentului European și ale Consiliului, a directivelor 98/59/CE și 2001/23/CE ale Consiliului, în ceea ce privește navigatorii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 263 din 8 octombrie 2015;

– Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a salariaților din Comunitatea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE), seria L, nr. 80 din 23 martie 2002.

^[1] Mențiunea privind transpunerea normelor Uniunii Europene este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. III pct. 3 din Legea nr. 127/2018.