



Dreptul European al Muncii

Speța 1

Domnul N. este angajat, împreună cu alții, în cadrul Spitalului din Varna. Aceștia au fost încadrați în muncă în temeiul unor contracte de muncă pe durată nedeterminată.

Începând cu anul 2012, Spitalul din Varna s-a confruntat cu pierderi financiare. Situația s-a deteriorat de la an la an, unitatea medicală fiind supusă unor varii transformări, cu scopul de a menține efectivul personalului angajat și pentru a evita restructurări.

În luna ianuarie 2016, după epuizarea tuturor soluțiilor identificate până la acel moment în timp, Spitalul din Varna s-a văzut obligat să reducă nivelul remunerațiilor pentru ansamblul personalului său (peste 300 salariați). În acest sens, tuturor lucrătorilor li s-au propus o reducere temporară a salariului cu 25 %. Aproximativ 40 % din acești lucrători au acceptat această reducere. În ceea ce privește lucrătorii care nu au acceptat reducerea temporară a salariului cu 25%, Spitalul din Varna le-a comunicat rezilierea raporturilor de muncă în măsura în care nu acceptă modificarea condițiilor de muncă și de salarizare, justificată de „necesitatea de a efectua o restructurare a costurilor cu personalul Spitalului din Varna dictată de situația financiară dificilă”. Prin această notificare, lucrătorilor li se propunea o reducere de salariu aplicabilă până la 1 mai 2016.

Domnul N. nu a acceptat reducerea remunerației. Acesta a sesizat Tribunalul – secția specializată în conflicte de muncă, solicitând instanței să declare ca fiind inaplicabilă modificarea condițiilor de muncă și de salarizare impusă de angajator, în caz contrar intervenind concedierea. Cererea Domnului N. a fost respinsă de instanță. Spitalul din Varna, deși i-a consultat individual pe lucrătorii membri ai organizației sindicale reprezentate în cadrul său cu privire la acest proiect de modificare, nu a avut în vedere să efectueze o concediere colectivă și, prin urmare, nu a inițiat procedura aplicabilă acestui tip de concediere.

Domnul N. a formulat apel. Curtea de Apel consideră, pe de altă parte, că, în ceea ce privește un angajator la care sunt încadrați cel puțin 20 de salariați și care are în vedere să modifice condițiile contractului lucrătorilor al căror număr este egal sau superior numărului de lucrători prevăzut la articolul 1 alineatul 1 din Legea privind Concedierile, obligația de a consulta sindicatele este strâns legată de aceea de a respecta procedurile prevăzute de respectiva lege, în

special la articolele 2 și 3 din aceasta. Într-o asemenea ipoteză, ar fi lipsite de relevanță numărul raporturilor de muncă care au încetat în urma refuzului noilor condiții de încadrare în muncă propuse de angajator și faptul că această încetare rezultă din voința lucrătorilor. Astfel, ar fi relevant doar faptul că modificarea condițiilor de încadrare în muncă este inițiată de angajator și că, ulterior, rezilierea contractului care este consecința acesteia nu depinde de voința angajatorului. Conform articolului 2 alineatul 1 din Legea privind Concedierile, în cazul în care un angajator ar preconiza să efectueze concedieri colective, acesta ar avea obligația de a iniția consultări cu organizațiile sindicale din întreprindere. Aceste consultări s-ar referi, așadar, la ceea ce este „preconizat” de angajator, iar nu la modificările acceptate sau la rezilierile contractelor de muncă susceptibile să rezulte din refuzul salariaților. Astfel, angajatorul care intenționează să adreseze salariaților săi decizii de reziliere sub rezerva modificării ar trebui să țină seama de numărul acestor decizii pentru a stabili dacă modificările preconizate intră sub incidența dispozițiilor privind concedierile colective și, prin urmare, dacă are obligația de a consulta sindicatele.

Cu toate acestea, Curtea de Apel are îndoieli în ceea ce privește compatibilitatea prevederilor naționale (respectiv, Legea privind Concedierile) cu Directiva 98/59 a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective („**Directiva 98/59/CE**”). În aceste condiții, Curtea de Apel a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții de Justiție a Uniunii Europene următoarele întrebări preliminare:

1. *O modificare unilaterală de către angajator, în detrimentul lucrătorilor, a condițiilor de remunerare care, în caz de refuz al lucrătorului, conduce la încetarea contractului de muncă, poate fi calificată drept „concediere” în sensul Articolului 1 alineatul 1 din Directiva 98/59/CE?*
2. *Un angajator are obligația de a iniția consultările prevăzute la Articolul 2 din Directiva 98/59/CE atunci când are în vedere să efectueze o asemenea modificare unilaterală a condițiilor de remunerare, în măsura în care sunt îndeplinite condițiile prevăzute la Articolul 1 alineatul 1 din Directiva 98/59/CE?*

Potrivit reglementărilor naționale:
--

Legea privind Concedierile:

Articolul 1 - „(1) Dispozițiile prezentei legi se aplică atunci când un angajator la care sunt încadrați cel puțin 20 de lucrători este obligat să efectueze concedieri pentru motive neimputabile lucrătorilor, prin intermediul unei rezilieri la inițiativa angajatorului sau în temeiul unui acord al părților, în cazul în care, într-o perioadă de maximum 30 de zile, procedura de concediere privește cel puțin:

- 1) 10 salariați, dacă angajatorul are mai puțin de 100 de salariați;

2) 10% din salariați, dacă angajatorul are cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

3) 30 de salariați, dacă angajatorul încadrează 300 de salariați sau mai mulți [...]"

Articolul 2 - „(1) Angajatorul are obligația de a consulta, în cadrul concedierilor colective preconizate, organizațiile sindicale prezente în întreprindere.

(2) Consultarea prevăzută la alineatul 1 se referă în special la posibilitatea de a evita concedierea colectivă sau de a reduce amploarea acesteia și la problemele lucrătorilor vizați, în special în ceea ce privește posibilitățile de recalificare sau de formare profesională, precum și noile locuri de muncă pentru lucrătorii concediați.

(3) Angajatorul are obligația să comunice în scris organizațiilor sindicale din întreprindere motivele concedierii colective prevăzute, numărul de lucrători încadrați și grupurile profesionale din care fac parte aceștia, grupurile profesionale ale lucrătorilor vizați de concedierea colectivă, perioada în care vor avea loc aceste concedieri, criteriile de selecție propuse pentru alegerea lucrătorilor care urmează să fie incluși în procedura de concediere colectivă, ordinea concedierii lucrătorilor, propuneri pentru soluționarea problemelor lucrătorilor vizați de concedierea colectivă prevăzută, iar dacă sunt prevăzute prestații în numerar, angajatorul are obligația să comunice și modalitățile de calcul al acestora.

Articolul 3 – „(1) În termen de 20 de zile de la data comunicării menționate la Articolul 2 alineatul (3) din această lege, angajatorul și organizațiile sindicale încheie un acord.

(2) Acordul stabilește regulile de urmat în ceea ce privește lucrătorii vizați de concedierea colectivă prevăzută, precum și obligațiile angajatorului, în măsura necesară pentru soluționarea celorlalte probleme ale lucrătorilor vizați de concedierea colectivă prevăzută.

Lucrarea profesională nr. 1:

Identificați o cauză de referință a CJUE privind sensul/interpretarea noțiunii de „concediere” prevăzută la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59/CE. Explicați care este relevanța acestei interpretări în cauza prezentată mai sus.

Lucrarea profesională nr. 2:

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

Speta 2

În luna mai 2018, M&M a publicat o invitație de depunere a candidaturilor pentru 4 posturi de stagiar destinate unor absolvenți în domeniul științelor economice, al matematicii aplicate în economie, al informaticii aplicate în economie și al dreptului. Criteriile impuse prin invitație erau următoarele:

- i. posesia unei diplome de studii superioare cu un nivel foarte bun în una dintre disciplinele în discuție, obținută cu cel mult 1 an înainte sau care urma să fie obținută în lunile următoare; **și**
- ii. experiență profesională practică și de calificare, obținută, de exemplu, printr-o formare, prin stagii sau prin muncă în timpul studiilor; **și**
- iii. *în ceea ce privește candidaturile în domeniul dreptului*, erau de asemenea necesare reușita la cele două examene de stat în drept și o opțiune „dreptul muncii” sau cunoștințe medicale.

Doamna TWX și-a prezentat candidatura pentru un post de stagiar în domeniul dreptului, subliniind nu numai că îndeplinește toate criteriile prevăzute în invitația de depunere a candidaturilor, ci și că, în calitate de avocat și de fost cadru într-o societate de asigurări, avea o experiență în funcții de conducere și era obișnuită să își asume responsabilități și să lucreze în mod independent. De asemenea, a precizat că urmează o formare pentru a deveni avocat specializat în dreptul muncii și că, în urma decesului tatălui său, se ocupa de un dosar voluminos privind dreptul medical, astfel încât dispune de o largă experiență în acest domeniu.

În data de 01 iulie 2018, M&M a respins candidatura doamnei TWX arătând că nu era în măsură să îi ofere în acel moment o posibilitate de angajare.

La data de 15 iulie 2018, doamna TWX a adresat M&M o reclamație scrisă prin care îi solicita o despăgubire de 100.000 de euro pentru discriminare pe motive de vârstă.

M&M a invitat-o pe doamna TWX la o întrevedere, la începutul lunii august 2018, cu șeful de personal, precizând că respingerea candidaturii sale fusese generată în mod automat și că nu corespundea intențiilor sale. Doamna TWX a refuzat această invitație și a propus să discute despre viitorul său la M&M atunci când cererea sa de despăgubiri va fi fost admisă.

Doamna TWX a formulat o acțiune în despăgubire în cuantum de 100.000 de euro pentru discriminare pe motive de vârstă la Tribunal – secția conflicte de muncă. Ulterior, după ce a aflat că M&M atribuisese cele 4 posturi de stagiar în cauză doar unor bărbați, în condițiile în care cele peste 60 de candidaturi prezentate pentru aceste posturi se repartizau în mod aproape egal între bărbați și femei, doamna TWX a solicitat o despăgubire suplimentară de 10.000 de euro pentru discriminare pe criterii de sex.

Tribunalul a respins acțiunea. Doamna TWX a promovat calea de atac a apelului. Curtea de Apel a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze CJUE următoarele întrebări preliminare:

1. *Articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78 și articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54 trebuie interpretate în sensul că urmărește «acces[ul] la încadrare în muncă [sau] la muncă» și persoana care, astfel cum rezultă din candidatura sa, nu urmărește recrutarea sau încadrarea în muncă, ci vizează recunoașterea statutului de candidat?*
2. *În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:*

Situația în care statutul de candidat nu a fost obținut pentru recrutarea sau încadrarea în muncă, ci numai pentru a avea posibilitatea de a invoca dreptul la despăgubire, poate fi considerată, în temeiul dreptului Uniunii, un abuz de drept?

Potrivit reglementărilor naționale:
--

Legea privind egalitatea de tratament:

Articolul 1 - „Prezenta lege are drept obiectiv să împiedice sau să elimine orice discriminare pe motive de rasă sau origine etnică, sex, religie sau credință, handicap, vârstă sau identitate sexuală.”

Articolul 2 - „În temeiul prezentei legi, discriminările întemeiate pe unul dintre motivele enumerate la articolul 1 sunt ilicite în ceea ce privește:

1. condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare, [...]”

Articolul 6 - „Sunt angajați în sensul prezentei legi:

1. lucrătoarele și lucrătorii, [...]

De asemenea, sunt considerate angajați persoanele care sunt candidate la un loc de muncă, precum și cele al căror raport de muncă a luat sfârșit.”

Articolul 7 - „(1) Lucrătorii nu trebuie să sufere nicio discriminare pentru motivele enumerate la articolul 1; această interdicție se aplică deopotrivă atunci când autorul discriminării nu face decât să presupună existența unuia dintre motivele prevăzute la articolul 1 în cadrul faptului discriminatoriu.”

Articolul 15 - „(1) În cazul încălcării interdicției privind discriminarea, angajatorul trebuie să repare prejudiciul cauzat. Această obligație nu se aplică în cazul în care angajatorul nu este răspunzător de încălcare.

(2) Lucrătorul poate solicita o despăgubire pecuniară corespunzătoare pentru un prejudiciu nepatrimonial. În cazul nerecrutării, această despăgubire nu poate depăși trei salarii lunare în cazul în care lucrătorul nu ar fi fost recrutat nici în cadrul unei proceduri de selecție nediscriminatorii.”

Lucrarea profesională nr. 3:

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