

Capitolul I. Încetarea de drept a contractului individual de muncă

I. Comunicarea deciziei de pensionare. Decizie de constatare a încetării de drept a raporturilor de muncă. Condiții de formă. Efecte. Pensionare anticipată

C. muncii, art. 56 lit. d)
Legea nr. 19/2000, art. 92 alin. (1)¹⁾

- În cazul încetării de drept a contractului individual de muncă, nu este necesară îndeplinirea vreunei formalități prealabile, obligatorii, întrucât încetarea intervine de drept, de la lege, neputându-se decât constata că această încetare a intervenit.

- Dacă în celelalte situații în care încetează contractul individual de muncă, legiuitorul a prevăzut, imperativ, necesitatea emiterii unei decizii de concediere sau de încetare a contractului individual de muncă prin convenția părților și, implicit, a prevăzut prin dispoziții legale imperative forma și conținutul unei atare decizii, în cazul încetării de drept, angajatorului nu îi mai incumbă obligația emiterii unei decizii cu respectarea cerințelor prevăzute de art. 74 C. muncii, ci, prin eventuala decizie ce se emite, se constată numai intervenit cazul de încetare de drept a contractului individual de muncă.

- Emiterea unei decizii prin care să se constate încetarea de drept a raporturilor de muncă are relevanță în ce privește comunicarea datei încetării către casa teritorială de pensii, în vederea punerii în plată a drepturilor de pensie stabilite prin decizia de pensionare, precum și pentru efectuarea mențiunilor corespunzătoare în carnetul de muncă al salariații.

¹⁾ Potrivit art. 92 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 19/2000, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 209/2009: „(1) Plata pensiei se suspendă începând cu luna următoare celei în care: (...) b) beneficiarul unei pensii anticipate sau al unei pensii anticipate parțiale se regăsește în una dintre situațiile prevăzute la art. 5 alin. (1) pct. I și II, cu excepția persoanelor care exercită funcția de consilier local sau consilier județean.”

• **Pensionarea anticipată nu conferă posibilitățile prevăzute de lege pentru pensia pentru limită de vârstă, când pot fi continuate raporturile de muncă existente, cu acordul angajatorului, timp în care plata drepturilor de pensie nu este suspendată sau pot fi inițiate noi raporturi de muncă, de asemenea, cu consimțământul angajatorului, cumulând pensia cu drepturile salariale.**

C.A. București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 1461/R din 21 mai 2007, nepublicată

Prin sentința civilă nr. 615/24.01.2007, pronunțată de Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal, a fost respinsă ca neîntemeiată contestația formulată de contestatoarea Ș.M., în contradictoriu cu intimatul I.B.C. „Pr. Dr. C.C.I.” București.

Contestația a avut ca obiect anularea deciziei nr. 62/23.03.2006, emisă de institutul intimat, reîncadrarea contestatoarei în funcția de Director administrativ, obligarea intimatului la plata drepturilor salariale începând cu 23.03.2006. În motivarea contestației s-a arătat că decizia de încetare a contractului individual de muncă, conform art. 56 lit. d) C. muncii, este nelegală, fiind semnată de o persoană ce nu avea calitatea de director general la acea dată, nu s-a indicat organul competent la care se poate ataca decizia și, totodată, a fost emisă de o persoană care nu avea competența de a o emite.

Pentru a pronunța această sentință, instanța de fond a reținut că a fost angajată contestatoarea în cadrul institutului intimat, inițial în funcția de economist, iar ulterior în funcția de Director administrativ, în baza contractului individual de muncă, înregistrat sub nr. 216/3.10.1994 și a deciziei nr. 5/23.12.2004. S-a mai reținut că prin Ordinul Ministerului Sănătății nr. 1364/15.12.2005, contestatoarea a fost înlocuită din funcția de Director administrativ, iar la data de 19.12.2005 aceasta a solicitat intimatului întocmirea dosarului în vederea pensionării anticipate.

Ulterior, prin sentința civilă nr. 365/2006, pronunțată de Curtea de Apel București în dosarul nr. 953/3/2006, a fost suspendat ordinul sus-menționat, astfel că angajatorul a emis decizia nr. 61/02.03.2006 prin care contestatoarea a fost încadrată în funcția de Director administrativ. La data de 23.03.2006, ca urmare a primirii deciziei de pensionare, intimatul a emis decizia nr. 62/23.03.2006, prin care a constatat încetarea de drept a activității contestatoarei, în baza art. 56 lit. d) C. muncii.

Prima instanță a apreciat că nu pot fi reținute susținerile contesta-toarei în sensul că la data emiterii deciziei nr. 62/23.03.2003, cererea sa de pensionare anticipată era suspendată, ca urmare a solicitării sale. Astfel, tribunalul a apreciat că din înscrisurile depuse la dosar rezultă faptul că cererea de suspendare a plății pensiei anticipate a fost înre-gistrată la Casa de Pensii a Municipiului București la data de 27.03.2006, deci ulterior emiterii deciziei contestate.

Instanța a apreciat că, deși la data de 22.03.2006 contestatoarea a adresat conducerii intimatului o cerere prin care precizează că este de acord cu suspendarea plății pensiei anticipate, aceasta nu are relevanță câtă vreme nu angajatorul este cel abilitat prin lege să dispună sus-pendarea plății pensiei.

Nu a fost primită nici critica formulată de contestatoare în sensul că nu i-a fost comunicată decizia de pensionare, fiind comunicată numai angajatorului, la data încetării activității.

Tribunalul a apreciat că susținerile sunt neîntemeiate, întrucât comunicarea deciziei de pensionare, la care face referire textul de la art. 56 lit. d) C. muncii, este chiar comunicarea făcută angajatorului, întrucât drepturile de pensie se pun în plată de la data încetării calității de asigurat, iar angajatorul este cel care trebuie să comunice casei de pensii că au încetat raporturile de muncă.

În legătură cu acest aspect, s-a mai reținut că decizia de pensionare a contestatoarei a fost comunicată intimatului la 22.03.2006, deci anter-ior emiterii deciziei de încetare a raporturilor de muncă și că, oricum, nu are relevanță data la care i-a fost comunicată decizia de pensionare, în ce privește legalitatea măsurii de încetare a raporturilor de muncă. S-a reținut că, despre decizia de pensionare, contestatoarea a luat cunoș-tință la data de 22.03.2006, când a fost invitată să participe la ședința Consiliului de Administrație, în care s-a discutat situația raporturilor de muncă cu intimatul, față de faptul că intervenise pensionarea.

Prima instanță nu a primit nici critica referitoare la faptul că decizia de încetare a raporturilor de muncă este nelegală, întrucât nu ar fi fost emisă de Consiliul de Administrație, conform Legii nr. 270/2003, modificată, instanța reținând că, nefiind vorba despre o revocare din funcție, în sensul dispozițiilor art. 29 alin. (2) din legea menționată, ci despre o încetare de drept a activității, ca urmare a pensionării, nu era necesar ca decizia de încetare a contractului individual de muncă să fie emisă de Consiliul de Administrație al institutului.

Totodată, instanța a reținut că încetarea activității contestatoarei, în temeiul art. 56 lit. d) C. muncii, a fost discutată în Consiliul de Administrație la data de 22.03.2006, fapt ce rezultă din procesul-verbal de ședință. De altfel, s-a reținut că în cazul încetării raporturilor de muncă de drept, nu se prevede prin lege obligativitatea emiterii unei decizii, astfel că nu are relevanță o eventuală nelegalitate a deciziei.

Tribunalul a apreciat că sunt neîntemeiate și susținerile contestatoarei în sensul că decizia contestată este nelegală pentru că persoana care a semnat-o nu avea calitatea de Director al intimatului la data emiterii acesteia, ca urmare a suspendării Ordinului nr. 1401/16.12.2005, prin sentința civilă nr. 365/20.02.2006 a Curții de Apel București. În legătură cu acest aspect, s-a considerat, de asemenea, că o eventuală nelegalitate a deciziei contestate nu ar avea efecte asupra legalității încetării contractului individual de muncă, câtă vreme este vorba de o încetare de drept a acestuia și obligativitatea emiterii unei decizii nici nu este prevăzută de lege.

Pentru aceleași motive, instanța de fond a respins și critica privitoare la nelegalitatea deciziei contestate, în raport de faptul că nu ar fi fost indicată modalitatea de contestare a acesteia, cât și critica referitoare la faptul că decizia i-ar fi fost comunicată în perioada concediului medical, privitor la acest aspect, tribunalul reținând că nu sunt aplicabile dispozițiile art. 60 alin. (1) lit. a) C. muncii.

Concluzionând, instanța de fond a reținut că, din punctul de vedere al legalității încetării raporturilor de muncă, de drept, au fost respectate dispozițiile art. 56 lit. d) C. muncii, o eventuală nelegalitate a deciziei prin care s-a constatat încetarea de drept a raporturilor de muncă neavând relevanță.

Împotriva acestei sentințe a declarat recurs contestatoarea, criticând-o pentru nelegalitate și netemeinicie și solicitând modificarea acesteia și pe fond, anularea deciziei nr. 62/23.03.2006, emisă de intimat, reîncaadrarea în funcția de Director administrativ în cadrul institutului și plata drepturilor salariale cuvenite, începând cu 23.03.2006.

Analizând actele și lucrările dosarului, în raport de criticile aduse hotărârii fondului, prin cererea de recurs formulată, prin prisma apărărilor invocate prin întâmpinare, având în vedere și dispozițiile art. 304¹ C. proc. civ., Curtea reține următoarele:

Întrucât recurenta nu a indicat temeiurile de drept ale cererii de recurs, Curtea, făcând aplicarea dispozițiilor art. 306 alin. (3) C. proc. civ.,

apreciază că dezvoltarea motivelor de recurs invocate face posibilă încadrarea acestora în dispozițiile art. 304 pct. 9 C. proc. civ.

Cât privește criticile aduse de recurentă hotărârii fondului, Curtea apreciază că acestea sunt doar simple afirmații formale, lipsite de conținut juridic, urmând a fi respinse ca nefondate, din următoarele considerente:

Codul muncii, adoptat prin Legea nr. 53/2003, reprezintă legea-cadru în materia raporturilor de muncă, cuprinzând dispoziții cu caracter imperativ referitoare atât la încheierea, cât și la executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă. Astfel, în Capitolul V al Codului muncii, intitulat „Încetarea contractului individual de muncă”, în art. 55, sunt enumerate expres și limitativ cazurile de încetare a acestui tip de contract. Potrivit art. 55, menționat mai sus: „Contractul individual de muncă poate înceta astfel: a) de drept; b) ca urmare a convenției părților, la data convenită de acestea; c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia din părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege”.

În secțiunea I a Capitolului V al Codului muncii sunt prevăzute, de asemenea, expres și limitativ, cazurile de încetare de drept a contractului individual de muncă, între acestea regăsindu-se, la lit. d), situația din prezenta cauză. Astfel, în art. 56 alin. (1) lit. d) C. muncii, se prevede că poate înceta contractul individual de muncă de drept: „la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială, sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii”.

În doctrina și practica judiciară s-a statuat că în cazul încetării de drept a contractului individual de muncă, pentru unul sau altul dintre motivele prevăzute de art. 56 C. muncii, nu este necesară îndeplinirea vreunei formalități prealabile, obligatorii, întrucât încetarea intervine de drept, de la lege, neputându-se decât constata că această încetare a intervenit. Ca urmare, dacă în celelalte situații în care încetează contractul individual de muncă, legiuitorul a prevăzut, imperativ, necesitatea emiterii unei decizii de concediere sau de încetare a contractului individual de muncă prin convenția părților și, implicit, a prevăzut prin dispoziții legale imperative forma și conținutul unei atare decizii, în cazul încetării de drept, angajatorului nu îi mai incumbă obligația emiterii unei decizii cu respectarea cerințelor prevăzute de art. 74 C. muncii, ci, prin eventuala decizie ce se emite, se constată numai intervenit cazul de încetare de drept a contractului individual de muncă.

Așadar, Curtea apreciază că în mod justificat instanța de fond a înlăturat criticile formulate de recurenta-contestatoare referitoare la nelegalitatea deciziei de încetare, de drept, a raporturilor de muncă, emisă cu nr. 62/23.03.2006, câtă vreme aceasta nu este o decizie de concediere, ci o decizie prin care angajatorul constată numai că a intervenit cazul de încetare de drept al contractului individual de muncă al salariatei, ca urmare a pensionării anticipate a acesteia.

Emiteria unei decizii prin care să se constate încetarea de drept a raporturilor de muncă are relevanță în ce privește comunicarea datei încetării către casa teritorială de pensii, în vederea punerii în plată a drepturilor de pensie stabilite prin decizia de pensionare, precum și pentru efectuarea mențiunilor corespunzătoare în carnetul de muncă al salariatei.

Cât privește temeinicia emiterii deciziei ce se contestă în speță, Curtea reține că, de asemenea, instanța de fond a apreciat, în mod corect, că decizia este temeinică, întrucât intervenise cazul de încetare a contractului individual de muncă prevăzut de art. 56 lit. d) C. muncii, câtă vreme fusese emisă decizia de pensionare anticipată a recurente-contestatoare. Or, sub acest aspect nu se susțin afirmațiile contestatoarei că ar fi formulat o „cerere de suspendare a cererii de acordare a pensiei anticipate”, ci, procesul de stabilire și calculare a pensiei sale a continuat, având ca rezultat decizia de pensionare anticipată, despre care nu face dovada că ar fi contestat-o vreă dată.

Totodată, Curtea mai reține că atât timp cât s-a emis decizia de pensionare anticipată, recurenta-contestatoare avea posibilitatea legală de a solicita suspendarea punerii în plată a drepturilor sale de pensie, cerere ce ar fi fost întemeiată pe dispozițiile Legii nr. 19/2000, însă o atare cerere din partea recurente nu l-ar fi obligat nicidecum pe intimatul angajator la continuarea raporturilor de muncă cu recurenta, fără a exista și manifestarea de voință a acestuia, în acest sens.

De altfel, pensionarea recurente fiind pensionare anticipată, ea nu avea la îndemână posibilitățile conferite de lege unui pensionar pentru limită de vârstă, care poate să continue raporturile de muncă existente, cu acordul angajatorului, timp în care plata drepturilor de pensie nu este suspendată sau poate iniția noi raporturi de muncă, de asemenea, cu consimțământul angajatorului, cumulând pensia cu drepturile salariale. Recurenta, însă, fiind beneficiara pensiei anticipate, ea nu are la îndemână posibilitățile arătate mai sus, întrucât Legea nr. 19/2000 reglementează interdicția pentru beneficiarul unei atare pensii de a

cumula drepturile de pensie cu cele salariale, obținute din desfășurarea unei activități pe bază de contract individual de muncă [art. 92 alin. (1)].

Curtea mai reține că susținerile recurente-contestatoare, în sensul că și-a manifestat voința de a continua raporturile de muncă cu institutul intimat, nu au relevanță, câtă vreme aceasta nu a fost în măsură să facă dovada că și intimatul și-a exprimat consimțământul în sensul continuării acestor raporturi juridice cu salariații. Or, așa cum s-a mai arătat, pentru ca raporturile de muncă dintre părți să poată exista în continuare, era necesar consimțământul ambelor părți, deci întrunirea acordului de voință al părților contractului individual de muncă.

Faptul că decizia de pensionare ar fi fost comunicată mai întâi angajatorului nu este de natură să schimbe în vreun fel situația intervenită în ce privește încetarea de drept a contractului individual de muncă al recurente-contestatoare, ca urmare a pensionării anticipate, întrucât comunicarea acestei decizii angajatorului are relevanță în ce privește data de la care începe să se efectueze plata drepturilor de pensie, angajatorul având obligația de a comunica emitentei deciziei de pensionare data încetării raporturilor de muncă cu salariatul respectiv.

Câtă vreme, în speță, nu se invocă faptul că ar fi fost încetate raporturile de muncă dintre părți în lipsa unei decizii de pensionare, ci, dimpotrivă, recurenta-contestatoare face vorbire despre decizia de pensionare, recunoaște că a făcut diligențe pentru obținerea pensiei anticipate, formulând cerere către casa teritorială de pensii, iar, la rândul lui, angajatorul și-a îndeplinit sarcina probei statuată prin dispozițiile art. 287 C. muncii, făcând dovezi în legătură cu existența deciziei de pensionare anticipată a salariații, comunicarea acesteia către angajator, Curtea apreciază că, în speță, sunt îndeplinite cerințele prevăzute de lege pentru a fi constatată încetarea de drept a contractului individual de muncă al recurente-contestatoare, în conformitate cu dispozițiile art. 56 lit. d) C. muncii.

Pentru toate aceste considerente, Curtea a apreciat că hotărârea fondului este legală și temeinică, urmând a o menține ca atare. În consecință, în temeiul dispozițiilor art. 312 alin. (1) C. proc. civ., Curtea a respins ca nefondat recursul declarat de recurenta-contestatoare.

2. Pensie de invaliditate. Posibilitatea cumulării pensiei de invaliditate de gradul III cu veniturile realizate dintr-o activitate profesională

C. muncii, art. 56 lit. d)
Legea nr. 19/2000, art. 94¹⁾

- **Contractul individual de muncă încetează de drept la data comunicării deciziei de pensionare pentru invaliditate.**
- **Pensionarii de invaliditate de gradul III pot cumula pensia cu veniturile realizate dintr-o activitate profesională, dar aceasta reprezintă doar o facultate pentru pensionar, fără a constitui o obligație legală pentru angajator de a menține postul fostului salariat.**

C.A. București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 1109/R din 25 aprilie 2007, nepublicată

Prin sentința civilă nr. 529 din data de 22.01.2007, pronunțată de Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal, a fost respinsă ca neînte-meiată acțiunea formulată de reclamanta B.E., în contradictoriu cu pârâta SNP P. SA.

Pentru a pronunța această sentință, instanța de fond a reținut că prin decizia nr. 41/01.06.2006, emisă de pârâtă s-a dispus încetarea contractului individual de muncă al reclamantei, în temeiul dispozițiilor art. 56 lit. d) C. muncii. Măsura a fost dispusă ca urmare a emiterii deciziei de pensionare nr. xxx din 04.05.2006 de către Casa de Pensii Sector 2 București, drepturile de pensie fiind stabilite începând cu data de 01.04.2006. Din acest punct de vedere, tribunalul a constat că nu sunt motive de nulitate absolută sau relativă de a se constata

¹⁾ Articolul 94 din Legea nr. 19/2000 prevede: „(1) Pot cumula pensia cu veniturile realizate dintr-o activitate profesională, indiferent de nivelul veniturilor respective: a) copiii urmași orfani de ambii părinți, pe perioada școlarizării, până la vârstele prevăzute la art. 66 lit. a) și b); b) nevătătorii; c) pensionarii pentru limită de vârstă; d) pensionarii de invaliditate de gradul III; e) beneficiarii unei pensii anticipate sau ai unei pensii anticipate parțiale care exercită funcția de consilier local sau consilier județean; f) pensionarii de invaliditate care exercită funcția de consilier local sau consilier județean. (2) Beneficiarii pensiei de urmaș pot cumula pensia cu veniturile realizate dintr-o activitate profesională, dacă veniturile brute lunare realizate nu depășesc o pătrime din salariul mediu brut lunar pe economie, stabilit conform art. 5 alin. (3)”.

încetarea de drept a raporturilor de muncă ca „nevalabile”, așa cum a solicitat reclamanta.

Cu privire la motivele de nulitate invocate de către reclamantă, Tribunalul a reținut că decizia fiind emisă în baza dispozițiilor art. 56 lit. d) C. muncii, potrivit cărora contractul individual de muncă încetează de drept, nu sunt incidente dispozițiile art. 268 alin. (2) C. muncii, în sensul că omisiunea de a se prevedea termenul și instanța competentă la care se poate contesta decizia se sancționează cu nulitatea absolută, aceste prevederi fiind aplicabile numai la deciziile de sancționare aplicate ca urmare a săvârșirii unei abateri disciplinare, ceea ce în speță nu este cazul.

Nici susținerea reclamantei potrivit căreia pârâta trebuia să o reintegreze, în condițiile îmbunătățirii stării sale de sănătate, nu a fost reținută, neexistând o obligație legală de acest fel pentru angajator.

Cu privire la solicitarea reclamantei de a i se plăti suma de 25000 lei cu titlu de despăgubiri, Tribunalul a reținut că nu este întemeiată deoarece la data la care pârâta a făcut concedieri colective cu acordarea de salarii compensatorii, reclamanta nu mai era salariată, fiind pensionată medical.

În baza dispozițiilor art. 161 (1) din Contractul colectiv de muncă pe anul 2006, pârâta a acordat reclamantei un ajutor de pensionare în sumă de 3605 lei, conform statului de plată din 29.01.2007, iar pentru perioada cuprinsă între 01.04.-01.06.2006 reclamanta s-a aflat în concediu medical, beneficiind de indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă.

Împotriva acestei hotărâri a declarat recurs reclamanta B.E., invocând motivele de nelegalitate prevăzute de art. 304 pct. 9 și 10 C. proc. civ.

Examinând legalitatea și temeinicia sentinței recurate în raport de criticile invocate și care se încadrează în cazul de modificare prevăzut de art. 304 pct. 9 C. proc. civ. , cât și din oficiu, în limitele stabilite prin art. 304¹ C. proc. civ., Curtea constată că recursul nu este fondat.

Prin cererea dedusă judecății, recurenta-reclamantă a investit instanța de fond solicitând obligarea intimatului-pârâte la plata sumei de 25.000 RON, reprezentând plăți compensatorii acordate conform prevederilor contractului colectiv de muncă; constatarea nulității încheierii contractului de muncă, precum și obligarea la plata cheltuielilor de judecată.

La data de 13.11.2006, reclamanta și-a modificat capătul al doilea al cererii inițiale, arătând că înțelege să conteste decizia nr. 41/01.06.2006

emisă de pârâtă, prin care i-a fost încetat contractul individual de muncă, în temeiul art. 56 lit. d) C. muncii. Întrucât prima zi de înfățișare, când părțile legal citate au putut pune concluzii, a fost la termenul din 02.10.2006, în mod întemeiat, instanța de fond a respins cererea modificatoare ca tardiv formulată. Astfel fiind, Curtea constată că nu este întemeiată critica recurentei privind aplicarea greșită de către prima instanță a dispozițiilor art. 132 alin. (1) C. proc. civ.

Apărarea recurentei în sensul că raporturile de muncă cu intimata nu au încetat, întrucât decizia nr. 41/2006 este lovită de nulitate (pe care o invocă pe cale de excepție) și nici nu a fost comunicată, nu poate fi primită. Așa cum, în mod just, a reținut și instanța de fond, decizia nr. 41/2006 a fost emisă în baza art. 56 lit. d) C. muncii, ca urmare a emiterii deciziei de pensionare pentru invaliditate nr. xxx din 04.05.2006 de către Casa de Pensii a Sectorului 2 București. Potrivit textului legal mai sus citat, contractul individual de muncă încetează de drept la data comunicării deciziei de pensionare pentru invaliditate, iar prin decizia emisă de angajator nu s-a făcut altceva decât să se constate această împrejurare.

Nu poate fi primită nici apărarea potrivit căreia angajatorul ar fi nesocotit dispozițiile art. 94 din Legea nr. 19/2000 atunci când a refuzat sistematic să o reîncadreze după pensionare, deși avea dreptul să cumuleze pensia cu salariul. Este adevărat că dispoziția legală invocată permite pensionarilor de invaliditate de gradul III să cumuleze pensia cu veniturile realizate dintr-o activitate profesională, dar aceasta reprezintă doar o facultate pentru pensionar, fără a constitui o obligație legală și pentru angajator de a menține postul fostului salariat, cu atât mai mult cu cât în acea perioadă intimata a fost nevoită să efectueze o concediere colectivă.

Prin urmare, susținerea recurentei în sensul că era îndreptățită să primească și ea plățile compensatorii prevăzute în contractul colectiv de muncă (pe care le-a cuantificat la suma de 25.000 RON), întrucât angajatorul a dispus concedieri colective, iar contractul său de muncă nu încetase (pentru motivele mai sus expuse), nu este întemeiată.

În consecință, Curtea constată că hotărârea recurată este legală și temeinică, iar criticile recurentei nu sunt întemeiate, astfel încât, în baza art. 312 alin. (1) C. proc. civ., a respins recursul ca nefondat.

3. Reintegrarea în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal. Data încetării contractului de muncă al persoanei angajate pe postul deținut anterior de salariatul concediat nelegal

C. muncii, art. 56 alin. (1) lit. f)

- **Contractul de muncă al persoanei angajate pe un post deținut anterior de către un salariat concediat nelegal încetează de drept la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a admis cererea de reintegrare în funcția ocupată de către salariatul concediat nelegal sau pentru motive neîntemeiate.**

- **Angajatorul are obligația de a dispune reintegrarea persoanei concediate nelegal pe postul deținut anterior de către aceasta, ocuparea între timp de către un alt angajat a postului deținut anterior de către persoana concediată nelegal neputând constitui un impediment la executarea hotărârii judecătorești de reintegrare.**

C.A. Craiova, Secția conflicte de muncă, decizia nr. 9291 din 27 octombrie 2008, în Jurindex

Prin sentința nr. 4230 din 18 iunie 2008, pronunțată de Tribunalul Dolj, s-a admis contestația precizată de E.Ș., în contradictoriu cu intimata U.D.E.; s-a anulat parțial decizia nr. 424/27.12.2007, emisă de intimată, în sensul anulării art. 2 din această decizie și a fost obligată intimata să emită o nouă decizie de reintegrare pe postul deținut de contestator, de lector universitar, în cadrul Facultății de Litere și Științe Sociale - poziția 11.

Împotriva sentinței a formulat recurs pârâta Universitate „D.E.”, susținând că în mod greșit a reținut instanța de fond că reclamantul nu a fost încadrat pe postul deținut anterior desfacerii contractului individual de muncă, deoarece acesta a fost reîncadrat la Facultatea de Litere și Științe Sociale pe postul prevăzut în statul de funcții pe anul 2007/2008, că reclamantul nu a putut fi integrat efectiv pe postul deținut anterior concedierii deoarece postul a fost ocupat, prin concurs de către o altă persoană.

Examinând recursul prin prisma motivelor invocate, a probelor existente la dosar și a dispozițiilor art. 304¹ C. proc. civ., Curtea apreciază că este neîntemeiat, pentru considerentele ce vor fi expuse.

Prin decizia nr. 2803/16.11.2007, Curtea de Apel Craiova a anulat decizia nr. 234/09.10.2007, emisă de pârâta Universitatea „D.E.” și a

dispus reintegrarea reclamantului E.Ș. pe postul anterior desfacerii contractului individual de muncă.

Recurenta-pârâtă a pus în executare decizia Curții de Apel Craiova, în sensul că prin decizia nr. 424/27.12.2007 a dispus reintegrarea reclamantului în funcția de lector universitar în cadrul Facultății de Litere și Științe Sociale, respectiv pe un alt post decât cel pe care a funcționat anterior desfacerii contractului individual de muncă.

În motivarea recursului, pârâta arată că nu a putut să-l repună pe reclamant în postul anterior desfacerii contractului individual de muncă, deoarece a fost ocupat de o altă persoană prin concurs. Or, potrivit art. 78 C. muncii, „dacă se constată nelegală sau netemeinică decizia de concediere, instanța – la solicitarea salariatului – poate dispune repunerea părților în situația anterioară concedierii”.

Cum prin hotărârea pronunțată de Curtea de Apel Craiova s-a dispus angajarea reclamantului pe postul deținut anterior desfacerii contractului individual de muncă, în mod greșit, pârâta l-a angajat pe un alt post, motivând că cel pe care a funcționat anterior a fost ocupat de o altă persoană.

Conform dispozițiilor art. 56 lit. f) C. muncii, contractul individual de muncă încetează de drept „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”.

Față de dispozițiile legale sus-menționate, pârâta este obligată să dispună reintegrarea reclamantului pe postul deținut anterior, întrucât angajarea altei persoane pe acest post nu este un impediment ce poate avea consecințe juridice de natură a implica răspunderea juridică față de persoana care a fost încadrată ulterior pe postul ocupat de reclamant.

4. Paznic. Retragera avizului de funcționare. Consecințe

C. muncii, art. 56 lit. h), art. 58 alin. (1)

• **Contractul individual de muncă al salariatului este considerat a fi reziliat de drept, chiar din momentul apariției cauzei de încetare, în ipoteza retragerii de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei.**

- **Contractul individual de muncă încetează de drept, în virtutea legii, la momentul apariției cauzei de încetare, astfel că nu este necesară îndeplinirea vreunei formalități ori emiterea unei decizii de către angajator.**

- **Încetarea de drept a contractului operează în cazurile expres prevăzute de lege și se deosebește de concediere, care reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.**

- **Dispozițiile Codului muncii privind anularea deciziei de desfacere a contractului de muncă, reintegrarea și plata de despăgubiri nu sunt incidente în cazul încetării de drept a contractului individual de muncă, aceste prevederi fiind aplicabile doar în cazul concedierilor efectuate în mod netemeinic sau nelegal.**

*C.A. Iași, decizia civilă nr. 174/R
din 27 februarie 2007, portal.just.ro*

Contestatorul C.V. a chemat în judecată pe pârâțul Liceul Pedagogic, solicitând constatarea nulității absolute a deciziei de concediere și reintegrarea sa în funcție cu plata drepturilor bănești prevăzute de art. 78 alin. (1) C. muncii și motivând că angajatorul a încălcat dispozițiile art. 62 alin. (1) și art. 64 alin. (1) și (2) C. muncii.

La primul termen de judecată, angajatorul a depus la dosar decizia de revocare a deciziei contestate, susținând că cererea a rămas fără obiect.

Tribunalul Iași, prin sentința civilă nr. 1942/12.10.2006, a admis în parte contestația, a luat act de revocarea deciziei de concediere și a dispus reintegrarea contestatorului și obligarea angajatorului la plata despăgubirilor prevăzute de art. 78 alin. (1) C. muncii, cu începere de la data emiterii deciziei de concediere și până la reintegrarea efectivă.

Recursul declarat de pârât este fondat, prin prisma dispozițiilor art. 304 pct. 9 și 304¹ C. proc. civ.

Contestatorul-intimat C.V. a fost salariatul recurentului, pe postul de paznic, începând cu data de 26.11.2001. Prin adresa nr. 235657/15.03.2004 a Poliției Municipiului Bârlad – Biroul Poliției de Ordine Publică, s-a comunicat angajatorului-recurent că domnului C.V. nu i s-a acordat avizul de funcționare ca paznic.

Potrivit dispozițiilor art. 56 lit. h) C. muncii, contractul individual de muncă încetează de drept de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor

necesare pentru exercitarea profesiei. Astfel cum a reținut și Curtea Constituțională prin Decizia nr. 545/2004, obținerea avizelor, autorizațiilor sau atestatelor este motivată de specificul fiecărei profesii sau meserii care presupune o calificare corespunzătoare, precum și anumite aptitudini pe care cel ce dorește să exercite acea meserie sau profesie trebuie să le aibă, tocmai pentru îndeplinirea sarcinilor la locul de muncă ales.

Retragerea avizului, autorizației sau atestatului de către autoritatea sau organismul competent se face numai în momentul în care nu sunt îndeplinite condițiile cerute la data acordării acestora, prevederile art. 56 lit. h) C. muncii fiind conforme cu legea fundamentală. În literatura de specialitate și practica judiciară s-a statuat că, fiind vorba de o încetare în virtutea legii, contractul este reziliat în chiar momentul apariției cauzei de încetare, fără să mai fie nevoie de vreo formalitate ori să intervină un act al angajatorului. Întocmirea unui act constatator al încetării de drept a contractului, legal nestatornicit, ar fi inutil și în orice caz nu ar putea avea ca efect stabilirea unui alt moment – subsecvent – al încetării acestui contract.

Având în vedere că art. 56 lit. h) C. muncii stabilește cu certitudine data la care încetează contractul individual de muncă în cazul retragerii avizului de funcționare de către organele competente, se reține că în mod eronat prima instanță a admis cererile reclamantului-intimat C.V. de reintegrare pe funcția deținută anterior încetării contractului de muncă și de obligare a intimatului la plata despăgubirilor prevăzute de dispozițiile art. 78 alin. (1) C. muncii. De altfel, art. 78 C. muncii nu este aplicabil în speță, ci doar concedierilor efectuate în mod netemeinic sau nelegal.

Potrivit dispozițiilor art. 58 alin. (1) C. muncii, concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului și aceasta trebuie deosebită de încetarea de drept a contractului care operează în cazurile expres prevăzute de lege.

S-a mai reținut că, prin decizia nr. 422/20.09.2005, Curtea de Apel Iași, deși a constatat nulitatea absolută a deciziei de concediere nr. 15/01.04.2004, emisă de recurent, nu a dispus și reintegrarea intimatului C.V. pe postul deținut anterior.

5. Interzicerea dreptului de a exercita profesia de medic. Condiții de formă ale deciziei de încetare de drept a contractului de muncă. Incapacitatea temporară de muncă a salariatului

C. muncii, art. 56 lit. i)

- **Contractul încetează de drept ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță sau pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția.**

- **Omisivitatea inserării în cuprinsul deciziei de încetare a contractului de muncă a termenului în care poate fi contestată decizia și instanța la care poate fi adresată contestația nu atrage nulitatea absolută a deciziei, ca în cazul deciziei de sancționare disciplinară.**

C.A. Galați, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 254 din 14 aprilie 2008, în Jurindex

Prin sentința civilă nr. 80/4.02.2008, tribunalul a admis contestația formulată de H.I.G., împotriva deciziei nr. 63 din 31.01.2006, emisă de Spitalul Județean de Urgență B.; a constatat nulitatea absolută a deciziei nr. 63/31.01.2006, emisă de Spitalul Județean de Urgență B.; a obligat pe pârât să plătească contestatorului drepturile salariale aferente perioadei 17.03.2006 – 17.05.2006, actualizate cu rata inflației până la data plății.

Pentru a pronunța această hotărâre instanța de fond a reținut următoarele:

Contestatorul H.I.G. este de profesie medic și și-a desfășurat activitatea în această calitate la Spitalul Județean de Urgență B. Prin decizia nr. 63/31.01.2006, emisă de Spitalul Județean de Urgență B., s-a dispus, începând cu data de 1.02.2006, încetarea de drept a contractului individual de muncă potrivit art. 56 C. muncii, ca urmare a măsurii de siguranță a interzicerii dreptului de a exercita profesia de medic.

Tribunalul a reținut că H.I.G. a fost cercetat pentru săvârșirea infracțiunii deucidere din culpă și că Judecătoria Brăila, prin sentința penală nr. 3174/2.12.2004, l-a achitat pe inculpat pentru lipsa vinovăției, care a rămas definitivă prin respingerea apelului de către Tribunalul Brăila prin decizia penală nr. 119/18.03.2005. Curtea de Apel Galați, prin decizia penală nr. 518/R/19.09.2005, a casat decizia și sentința și l-a condamnat pe inculpat pentru infracțiunea deucidere

din culpă, luând, totodată, și măsura de siguranță a interzicerii dreptului de a exercita profesia de medic.

Pe baza acestei din urmă hotărâri judecătorești, Colegiul Medicilor Județean B. a ridicat autorizația de liberă practică a contestatorului, iar prin decizia ce face obiectul litigiului de față s-a dispus încetarea de drept a contractului individual de muncă. Ulterior, prin decizia penală nr. 51/27.06.2006 a Curții de Apel Constanța, s-a admis contestația în anulare formulată de H.I.G. și s-a desființat decizia penală nr. 518/R/19.09.2005 a Curții de Apel Galați.

Rejudecând recursul, prin decizia penală nr. 119/MP/15.11.2006, Curtea de Apel Constanța a respins ca nefondat recursul formulat de Parchetul de pe lângă Tribunalul Brăila, împotriva deciziei penale nr. 119/A/18.03.2005 a Tribunalului Brăila și a sentinței penale nr. 3174/2.12.2004 a Judecătoriei Brăila. În acest fel, prima sentință penală pronunțată de Judecătoria Brăila prin care contestatorul a fost achitat pentru lipsa de vinovăție în săvârșirea infracțiunii deucidere din culpă a rămas definitivă, dispărând și măsura de siguranță luată de Curtea de Apel Galați. Înainte de rămânerea definitivă a hotărârii de achitare, contestatorul a fost reprimis în serviciu ca medic (șef secție) prin decizia nr. 314/16.05.2006, emisă de Spitalul Județean de Urgență B. De asemenea, i s-au plătit cele două indemnizații (pentru concediu medical și pentru concediu de odihnă), dar nu i s-au achitat drepturile salariale pentru perioada 17.03.2006 – 17.05.2006, motiv pentru care reclamantul și-a restrâns acțiunea doar la reintegrarea sa în muncă și plata drepturilor salariale cuvenite în perioada 17.03.2006 – 17.05.2006.

În drept, s-au reținut dispozițiile art. 60 lit. i) C. muncii, conform cărora concedierea salariaților nu poate fi dispusă pe durata efectuării concediului de odihnă.

Conform certificatelor de concediu medical din 1.01.2006 și din 2.02.2006, în perioada 30.01.2006 – 28.02.2006, H.I.G. a fost în concediu medical, astfel că tribunalul a constatat că, la data emiterii deciziei nr. 63/31.01.2006, contestatorul era în incapacitate temporară de muncă (concediu medical). Pe cale de consecință, tribunalul a constatat că decizia este lovită de nulitate și apreciază ca fondată contestația formulată, astfel că a admis-o și a constatat nulitatea absolută a deciziei nr. 63/31.01.2006, emisă de Spitalul Județean de Urgență B.

Referitor la motivele invocate de contestator, în sensul că decizia nu conține toate elementele prevăzute de Codul muncii, respectiv termenul în care poate fi contestată și instanța la care poate fi adresată

contestația, tribunalul a constatat că nu pot fi reținute în cauză, întrucât, deși sunt motive de nulitate absolută prevăzute de art. 268 lit. e) și f), acestea sunt prevăzute doar în situația deciziei de aplicare a sancțiunii disciplinare.

În temeiul art. 78 C. muncii, tribunalul a obligat pe pârât la plata drepturilor salariale aferente perioadei 17.03.2006 – 17.05.2006, iar în temeiul art. 161 alin. (4) C. muncii, vor fi actualizate drepturile salariale cu rata inflației până la data plății.

Împotriva acestei hotărâri a declarat recurs intimata Spitalul Județean de Urgență B., considerând-o nelegală și netemeinică. A arătat că decizia contestată a fost o decizie de încetare a raporturilor de muncă, în virtutea legii, contractul individual de muncă fiind reziliat chiar în momentul apariției deciziei de încetare, fără să mai fie nevoie de vreo formalitate ce ar putea să stabilească un alt moment subsecvent al încetării contractului de muncă în cauză. De asemenea, motivul încetării contractului individual de muncă este imputabil contestatorului, deoarece acesta săvârșise o faptă prevăzută de legea penală și implică vinovăția sa.

Examinând hotărârea recurată atât prin prisma criticilor formulate de intimata Spitalul Județean de Urgență B., cât și din oficiu, sub toate aspectele de fapt și de drept, în conformitate cu dispozițiile art. 304¹ C. proc. civ., Curtea apreciază că recursul este nefondat, pentru următoarele considerente:

Este adevărat că, potrivit art. 56 lit. i) C. muncii, contractul încetează de drept ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță sau pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția. În baza dispozițiilor legale menționate, recurentul a emis decizia nr. 63/31.01.2006, prin care s-a dispus că, începând cu data de 1.02.2006, contractul individual de muncă al doctorului H.I.G. încetează de drept, potrivit dispozițiilor art. 56 lit. i) C. muncii, ca urmare a măsurii de siguranță a interzicerii dreptului de a exercita profesia de medic.

La data emiterii deciziei contestate la 31.01.2006, contestatorul se afla în incapacitate temporară de muncă, așa cum rezultă din certificatul de concediu medical. Este probată susținerea intimatului, conform căreia data emiterii deciziei de încetare de drept a contractului individual de muncă coincide cu data eliberării concediului medical.