

**R O M Â N I A**

**TRIBUNALUL CLUJ**  
**SECȚIA MIXTĂ DE CONTENCIOS ADMINISTRATIV ȘI FISCAL, DE**  
**CONFLICTE DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE**  
**Cod operator de date cu caracter personal 3184**

**SENTINȚA CIVILĂ Nr. 1642/2017**

**Ședința publică de la 27 Martie 2017**

**Completul compus din:**

**PREȘEDINTE Petru Urs**

**Asistent judiciar Carmen-Ecaterina Popa**

**Asistent judiciar Ioan Roșu**

**Grefier Corina Tripon**

Pe rol este cererea de chemare în judecată formulată de reclamanta LAPUSAN CRINA MARIA, în contradictoriu cu pârâta COMPANIA NAȚIONALĂ DE ADMINISTRARE A INFRASTRUCTURII RUTIERE SA (CNAIR) - DIRECȚIA REGIONALĂ DE DRUMURI ȘI PODURI CLUJ, având ca obiect contestație decizie de concediere.

La apelul nominal făcut în ședința publică se prezintă reclamanta asistată de avocat eugenia Maria Haida și consilier juridic Luminița Negru reprezentanta pârâtei.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier după care, se constată că pârâta a depus prin registratura instanței în data de 20.03.2017, completare la întâmpinare din care un exemplar se comunică reprezentantei reclamantei.

Instanța pune în discuția părților modalitatea de calcul a termenul de preaviz.

Reprezentanta reclamantei arată că pentru a se realiza un calcul corect al termenului de preaviz trebuie avute în vedere dispozițiile art. 278 din Codul Muncii, conform căruia dispozițiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziții cuprinse în legislația muncii și în măsura în care sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispozițiile legislației civile.

Reprezentanta reclamantei se prevalează de dispozițiile art. 1416 și art. 2553 care arată că în cazul în care se discută despre termene pe zile nu intră în calculul termenului prima zi și ultima zi.

Se arată de către reprezentanta reclamantei faptul că în prezenta cauză se discută despre o decizie de concediere care a fost comunicată pe data de 17.10.2016 prima zi în care ar trebui să curgă preavizul nu este 18 pentru că ea nu intră în calcul.

De asemenea reprezentanta reclamantei arată că termenul de preaviz a început să curgă din data de 19.10.2016, s-a împlinit în data de 16.11.2016 iar contractul de muncă trebuia să înceteze începând cu data de 17.11.2016, iar nu în data de 15.11.2016 cum a dispus pârâta.

Reprezentanta reclamantei depune la dosar cu titlu de practică judiciară în copie sentința civilă nr.6885/04.07.2016 pronunțată de către Tribunalul București în dosar nr. 40250/3/2015, Decizia civilă nr.264/29.01.2015 pronunțată de către Curtea de Apel București, sentința civilă nr.550 din data de 03.06.2015 pronunțată de către Tribunalul Maramureș – Secția I civilă.

Reprezentanta pârâtei apreciază faptul că angajatorul a respectat termenul de preaviz, acordând salarietei efectiv cele 20 de zile lucrătoare așa cum prevede codul muncii.

Se arată de către reprezentanta pârâtei faptul că în cazul termenului de preaviz nu există temei legal a modalității de calcul.

Reprezentanta reclamantei își susține toate motivele de nulitate cu titlu de excepție.

Instanța consideră excepțiile invocate constituie obiect al cererii de chemare în judecată iar reclamanta le poate susține odată cu fondul cauzei.

În probațiune, reprezentanta reclamantei solicită ca pârâta să depună la dosar actele care au stat la baza emiterii deciziei de concediere, organigrama din 5.05.2016, organigrama înainte și după concediere posturile vacante existente la nivelul societății, state de funcții înainte și după concediere, contractele individuale de muncă, fisele de post pentru d-na Luminița Negru actele adiționale ale personalului juridic cu funcție de conducere, împuterniciri director regional, parcurgere procedura concediere colectivă.

Reprezentanta pârâtei arată că actele solicitate au fost depuse la dosar precum și organigramele și statele de funcții, iar privind celelalte solicitări consideră că nu sunt utile depunerii, menționând faptul că organigrama din 05.05.2016 este depusă la dosar.

Instanța apreciază că sunt înscrise suficiente la dosar pentru justa soluționare a cauzei, motiv pentru care nu se impune ca pârâta să depună alte înscrise.

Reprezentanta reclamantei arată că nu mai are alte cereri de formulat în probațiune și solicită acordarea cuvântului pe fond, depunând la dosar dovada cheltuielilor de judecată.

Reprezentanta pârâtei arată că nu mai are alte cereri de formulat în probațiune, depune dovada cheltuielilor de judecată și solicită acordarea cuvântului pe fond.

Nemaifiind alte cereri de formulat, sau probe de administrat, instanța declară închisa cercetarea procesului potrivit art. 244 alin.1 C.pr.civilă și acordă cuvântul pe fond în baza art.392 C.pr.civilă.

Reprezentanta reclamantei solicită admiterea cererii de chemare în judecată așa cum a fost formulată în scris, cu cheltuieli de judecată, arată că decizia de concediere este nelegală și netemeinică, din mai multe aspecte în ceea ce privește chestiunea de legalitate în temeiul dispozițiilor art. 78 din Codul muncii decizia de concediere este lovită de nulitate absolută pentru neacordarea preavizului

Raportat la Decizia 8/2014 a ÎCCJ apreciază că orice nerespectare a termenului de preaviz, duce la o nulitate absolută a acestei decizii.

Raportat la motivarea deciziei de concediere, verificând dispozițiile art. 76 din Codul muncii care prevăd că în decizie se precizează motivele concedierii, o astfel de motivare nu răspunde cerințelor legale din mai multe considerente, în primul rând pentru că suntem în situația în care art. 65 din Codul muncii care arată că este nevoie de motivele concedierii, să nu fie unele care țin de persoana salariatului, iar desființarea locului de muncă să aibă o cauză reală și serioasă, un motiv just din acest punct de vedere.

Se arată de către reprezentanta reclamantei că decizia de concediere trebuie să cuprindă în mod explicit și detaliat motivele pentru care s-a dispus concedierea, iar raportat la dispozițiile art. 79 Codul muncii care prevăd că angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt și de drept, decât cele prevăzute în decizia de concediere.

Totodată arată că suntem în situația în care pârâta a luat această decizie și nu spune care sunt celelalte motive, decizia de concediere trebuie să cuprindă ce s-a întâmplat înainte, care a fost motivația angajatorului de a se ajunge la o astfel de decizie de concediere.

Reprezentanta reclamantei mai arată faptul că din punctul acesteia de vedere motivația astfel cum a fost menționată în cuprinsul deciziei de concediere nu răspunde dispozițiilor 65, 78 și 76 din Codul muncii.

Potrivit dispozițiilor art. 76 alin. 1 lit. a din Codul muncii, decizia de concediere trebuie să conțină în mod obligatoriu motivele care determină concedierea, astfel arată că se impune să se constate că decizia de concediere nu este motivată în fapt, simpla indicare al temeiului de drept al concedierii - art. 65 codul muncii și a împrejurării ca desființarea postului reclamantei este urmare a reorganizării societății, nu constituie o arătare a motivelor care determina concedierea.

Arată faptul că Decizia de reorganizare încalcă mai multe dispoziții legale.

În cazul de față nu există un mandat special pentru a putea dispune încetarea contractului individual de muncă, directorul general este cel care concediază salariatul.

Arată că reclamanta a suferit de două ori aceeași sancțiune, în baza deciziei companiei de reorganizare prima dată a trimis o decizie de revocare din funcția de director juridic, care a fost atacată și a fost anulată de către instanța de judecată, reclamanta fiind concediată ulterior în data de 17.10.2016, angajatorul a emis decizia de concediere nr. 54031. Potrivit art. 1 din Decizie Contractul individual de muncă al reclamantei încetează la data de 15.11.2016, dată la care expiră preavizul de 20 de zile lucrătoare acordat conform art. 75 alin. 1 din Codul Muncii, coroborat cu art. 39 alin. 1 din CCM nr. 277 din 18/07.2015 cu plata drepturilor salariale pentru această perioadă.

Se menționează de către reprezentanta reclamantei că încetarea contractului de muncă al reclamantei a avut loc după ce Tribunalul Iași a admis acțiunea și a dispus reintegrarea reclamantei în funcția de director adjunct juridic.

De asemenea reprezentanta reclamantei precizează faptul că hotărârea de reorganizare a fost luată cu nerespectarea dispozițiilor Legii nr. 467/2016 și ale art. 9.1 din contractul colectiv de muncă, coroborat cu dispozițiile art. 78 din Codul muncii, iar potrivit art. 78 din Codul muncii concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Reprezentanta reclamantei precizează faptul că pârâta nu a parcurs procedura prevăzută de art. 68 – 72 Codul muncii. Se arată că în cazul de față deși s-au desființat 68 de posturi, organigramele au fost aprobate în data de 05.05.2016, aceasta urmând să intre în vigoare începând cu data de 09.05.2016, fără a se demara nici un fel de procedură.

Se mai arată faptul că în cazul în care angajatorul desființează cel puțin 30 de locuri de muncă, apreciază că trebuie să fie parcursă procedura concedierii colective.

Apreciază că reorganizarea este nereală și neserioasă, nefiind un motiv temeinic care să susțină măsurile dispuse de către pârâtă, doamna Negru este cea care a preluat atribuțiile reclamantei.

Reprezentanta pârâtei solicită respingerea contestației formulate, menținerea deciziei de concediere

Menționează faptul că art. 20 alin. 1 lit. c prevede că directorul general al pârâtei numește, suspendă și revocă, ca director executiv. În baza acestei atribuții directorul general al pârâtei a emis o decizie prin care a fost revocată din funcție reclamanta.

Arată că reclamanta a fost informată despre reorganizarea companiei, iar aceasta a refuzat oferirea unui alt post, practic punerea în aplicare a deciziei pronunțate de către Tribunalul Iași despre care s-a făcut vorbire nu a avut nici un efect.

Totodată reprezentanta pârâtei menționează faptul că DRDP Cluj nu a modificat raporturile juridice de muncă ale reclamantei astfel încât să intervină vreun efect juridic al acestei decizii.

Reprezentanta pârâtei arată că decizia cuprinde toate elementele prevăzute, este vorba despre reorganizare reală și serioasă a Companiei, fiind vorba despre o desființare a 68 de posturi și a 22 de posturi de conducere la nivelul DRDP Cluj, consideră în decizia de concediere s-au prevăzut toate elementele pe care codul muncii le prevede.

## INSTANȚA

Prin cererea de chemare în judecată formulată la data de 18.11.2016, reclamanta LAPUSAN CRINA MARIA a solicitat în contradictoriu cu pârâta COMPANIA NAȚIONALĂ DE ADMINISTRARE A INFRASTRUCTURII RUTIERE SA (CNAIR) - DIRECȚIA REGIONALĂ DE DRUMURI ȘI PODURI CLUJ, anularea deciziei de concediere nr.54031/17.10.2016, reintegrarea în funcția deținută anterior aceea de director adjunct juridic la DRDP Cluj, plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și a celorlalte drepturi de care ar fi beneficiat din momentul concedierii și până la reintegrarea în funcția deținută anterior și obligarea pârâtei la plata cheltuielilor de judecată.

În motivarea cererii de chemare în judecată, reclamanta susține că decizia de concediere este nulă absolut deoarece este emisă de o persoană fără calitate, că decizia este

caducă deoarece decizia nr. 502/2016 a fost anulată de către Tribunalul Iași și ca urmare a fost reintegrată în funcția deținută anterior, că a fost concediată dintr-o funcție pe care nu o ocupa la momentul emiterii deciziei de concediere, că această decizie nu cuprinde motivul concedierii și că este luată cu nerespectarea hotărârilor de reorganizare a pârâtei.

De asemenea reclamanta mai susține că reorganizarea nu are o cauză reală și serioasă și că postul deținut a fost ocupat de către o altă persoană, fiind păstrate atribuțiile pe care le avea anterior.

În drept reclamanta a invocat prevederile Codului muncii și a Legii 62/2011.

În probațiune a solicitat încuviințarea probei cu înscrisurile depuse la dosarul cauzei.

Prin cererea modificatoare reclamanta a arătat că termenul de preaviz acordat nu a fost acordat și nu a fost calculat conform prevederilor legale.

Prin întâmpinare pârâta a solicitat respingerea cererii de chemare în judecată, motivând că decizia contestată a fost emisă de către o persoană competentă și că reclamanta a fost concediată conform prevederilor legale în vigoare, iar decizia contestată este legală și temeinică.

În completarea întâmpinării pârâta a precizat că termenul de preaviz de 20 de zile a fost calculat și acordat conform prevederilor legale.

Asupra cauzei de față instanța reține următoarele:

Prin Decizia nr.54039/17.10.2016, pârâta a decis încetarea contractului individual de muncă al reclamantei, începând cu data de 15.11.2016, dată la care expiră preavizul de 20 de zile lucrătoare acordat conform prev. de art. 75 alin. 1 din Codul muncii, coroborat cu art. 39 alin. 1 din contractul colectiv de muncă, cu plata drepturilor salariale pentru această perioadă.

Motivele de fapt ale concedierii cuprinse în această decizie sunt: punerea în aplicare a noii organigrame a DRDP Cluj aprobată în ședința Consiliului de Administrație și în Adunarea Generală Extraordinară a Acționarilor pârâtei, inexistența postului ocupat de către reclamantă, post desființat efectiv și definitiv prin noua organigramă și statul de funcții, desființarea direcției juridice din cadrul DRDP Cluj, fără existența unui post de conducere vacant și refuzul succesiv al angajatei de a ocupa postul oferit de conducerea unității.

Potrivit prev. de art. 20 alin. 2 din statutul pârâtei și anexei 1 la OUG nr.84/2003 cu modificările și completările ulterioare directorul general al pârâtei are posibilitatea delegării de atribuții directorului general al DRDP Cluj.

Conform acestei împuterniciri directorul regional al DRDP Cluj este mandatat să dispună încetarea contractelor individuale de muncă, conform legii, pentru personalul sub unității.

Reclamanta a făcut parte din personalul DRDP Cluj și astfel îi sunt aplicabile prevederile punctului 2.14 din împuternicirea nr.91/25.01.2016. Astfel că susținerile referitoare la faptul că decizia de concediere a fost emisă de o persoană fără calitate sunt neîntemeiate.

Prin Decizia nr. 502/21.06.2016 pârâta a dispus revocarea reclamantei din funcția de director adjunct juridic și trecerea pe un post corespunzător pregătirii profesionale.

Această decizie a fost anulată prin sentința civilă nr. 1710/02.11.2016, pronunțată de Tribunalul Iași în dosarul nr. 4277/99/2016 și nu a produs nici un efect juridic asupra raporturilor de muncă ale reclamantei.

Prin hotărârea Consiliului de Administrație nr. 6/05.05.2016 și prin hotărârea a adunării generale extraordinare a acționarilor nr.5/05.05.2016 structura organizatorică a pârâtei, a DRDP 1-7 și CESTRIN a fost modificată în sensul că au fost desființate posturile de director adjunct, cu excepția celui care coordonează activitatea de mentenanță.

La nivelul pârâtei au fost desființate un număr de 61 de posturi de director adjunct printre care și cel deținut de către reclamantă.

Reclamanta a fost informată la data de 17.06.2016 că postul ocupat anterior nu se mai regăsește în structura organizatorică nouă și că i se oferă un post corespunzător pregătirii profesionale, acela de consilier juridic în cadrul biroului de achiziții terenuri, însă reclamanta a refuzat.

Față de cele ce preced tribunalul concluzionează că reclamanta a fost concediată pentru motive care nu țin de persoana salariatului dintr-o funcție pe care o deținea la momentul emiterii deciziei de concediere.

Potrivit prev. de art. 76 din Codul muncii decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu motivele care determină concedierea.

Prin sintagma „motivele care determină concedierea” s-a decis că trebuie să se înțeleagă aspectele sau elementele de fapt cu caracter concret și specific care au făcut necesară luarea măsurii de încetare a contractului individual de muncă.

Desființarea direcției juridice din cadrul DRDP Cluj, inexistența postului ocupat de către reclamant și punerea în aplicare a noii organigrame a pârâtei constituie elemente de fapt cu caracter concret și specific care pot fi combătute de către reclamantă, iar decizia de concediere poate fi analizată de către instanță sub aspectul legalității și temeiniciei acesteia.

Prin urmare nu se poate susține că decizia contestată contravine prevederilor art. 76 lit. a din Codul muncii.

Potrivit prev. de art. 79 din Codul muncii, în caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Motivele concedierii în baza cărora a fost dispusă măsura sunt susținute pe larg în întâmpinarea depusă de către pârâtă și nu pot fi considerate aceste susțineri ca fiind alte motive de fapt și de drept.

Prin urmare nu este încălcat nici acest text de lege.

Potrivit prev. de art. 65 din Codul muncii, concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă ocupat de salariat din unu sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Desființarea locului de muncă este efectivă atunci când locul de muncă este suprimat din structura angajatorului, când acesta nu se mai regăsește în organigrama acestuia ori în statul de funcții.

Din organigramele și statele de funcții existente la dosar rezultă că după adoptarea celor două hotărâri de către Consiliul de administrație și de către Adunarea Generală Extraordinară a Acționarilor postul de director adjunct juridic din cadrul pârâtei nu mai există.

Cauza este reală când există în realitate cu adevărat și nu disimulează această realitate și este serioasă când desființarea locului de muncă se impune din necesități evidente pentru îmbunătățirea activității și nu urmărește o concediere determinată de persoana salariatului.

Motivele indicate de către pârâtă în decizia de concediere și refuzul reclamantei de a ocupa noul post duce la concluzia că desființarea postului deținut de către reclamantă a avut un caracter obiectiv și nu a urmărit o concediere determinată de persoana salariată.

Prin Decizia nr. 23/2013 Curtea Constituțională a reținut că prevederile art. 65 din Codul muncii stabilesc condițiile în care angajatorul poate dispune concedierea salariatului din motive ce ni îi sunt imputabile acesteia. Aceste condiții urmăresc să stabilească un echilibru între cele două părți ale contractului de muncă, respectiv între necesitatea de a asigura angajatorului libertatea de a dispune cu privire la desființarea unor locuri de muncă atunci când considerente obiective o impun și nevoia de a proteja salariatul de o eventuală atitudine abuzivă a angajatorului. Pentru aceste rațiuni, legea prevede nu doar cerința ca desființarea locului de muncă să fie efectivă, ci și pe aceea de a fi justificată de o cauză reală și serioasă sau, altfel spus, de a fi determinată de o cauză obiectivă, de o anumită gravitate care să impună, cu adevărat această măsură.

Potrivit prev. de art. 19 lit. b din statutul pârâtei, Consiliul de Administrație are printre altele ca atribuții principale elaborarea documentațiilor privind structura organizatorică și regulamentul de organizare și funcționare a CNAIR, iar potrivit prev. de art. 14 alin. 5 lit. a din statutul pârâtei Adunarea Generală Extraordinară a Acționarilor are ca atribuție aprobarea structurii organizatorice a CNAIR la nivel central și teritorial.

Cele două hotărâri ale acestor organisme și desființarea postului deținut de către reclamantă sau făcut cu respectarea prevederilor legale arătate anterior.

Potrivit prev. de art. 75 alin. 1 din Codul muncii persoanele concediate în temeiul art. 65 beneficiază de dreptul de preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

În cazul de față termenul de 20 de zile lucrătoare a început să curgă din data de 17.10.2017 și s-a împlinit în data de 14.11.2017 fiind respectate altfel prevederile legale arătate anterior.

Față de cele ce preced decizia de concediere este legală și temeinică și urmează să fie menținută iar cererea de chemare în judecată este neîntemeiată și urmează să fie respinsă.

**PENTRU ACESTE MOTIVE,  
ÎN NUMELE LEGII  
HOTĂRĂȘTE**

Respinge cererea de chemare în judecată formulată de reclamanta LAPUSAN CRINA MARIA CNP 2810117384983 domiciliată în Cluj-Napoca, B-dul 1 Decembrie 1918, nr.128, ap.12, jud. Cluj cu domiciliul procesual ales la avocat Haida Eugenia Maria din București str. Anton Pann, nr.17, corp A, ap.5, sector 3 împotriva pârâtei COMPANIA NAȚIONALĂ DE ADMINISTRARE A INFRASTRUCTURII RUTIERE S.A, (C.N.A.I.R.)-DIRECȚIA REGIONALĂ DE DRUMURI SI PODURI CLUJ cu sediul în Cluj-Napoca, str. Decebal, nr.128, jud. Cluj.

Cu drept de apel în termen de 10 zile de la comunicare.

Cererea de apel se depune la Tribunalul Cluj.

Pronunțată în ședința publică de la 27 Martie 2017

**Președinte,  
Petru Urs**

**Asistent judiciar,  
Carmen-Ecaterina Popa**

**Asistent judiciar,  
Ioan Roșu**

**Grefier,  
Corina Tripon**

Red. U.P./tehn. C.T.

4 ex. 30.03.2017.