

DOSAR NR. \_\_\_\_\_

**ROMÂNIA**  
**TRIBUNALUL PRAHOVA**  
**SECȚIA I CIVILĂ**  
**SENTINȚA CIVILĂ NR. 3179**

Ședința publică din data de 16 decembrie 2020

Președinte - G\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_\_

Asistenți judiciari - M\_\_\_\_\_ F\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ - S\_\_\_\_\_ -C\_\_\_\_\_ S\_\_\_\_\_

Grefier - M\_\_\_\_\_ D\_\_\_\_\_ D\_\_\_\_\_

Pe rol fiind soluționarea acțiunii civile, având ca obiect „contestație decizie de concediere”, formulată de contestatorul O\_\_\_\_\_, CNP \_\_\_\_\_, domiciliat în Câmpina, \_\_\_\_\_, 46, \_\_\_\_\_, jud. Prahova și cu domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la C\_\_\_\_. Av. L\_\_\_\_ C\_\_\_\_\_ P\_\_\_\_, cu sediul în București, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, în contradictoriu cu intimata B\_\_ B\_\_, cu sediul în Timișoara, \_\_\_\_\_ D\_\_\_\_\_, nr. 5, județ T\_\_\_\_\_.

Dezbaterea a avut loc în ședința publică din data de 10 decembrie 2020, susținerile părților fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, care face parte integrantă din prezenta, când instanța, pentru a da posibilitatea părților să depună concluzii scrise și, având nevoie de timp pentru a delibera, a amânat pronunțarea cauzei la data de 16 decembrie 2020, când a dat următoarea hotărâre.

**TRIBUNALUL:**

Deliberând asupra cauzei civile de față, constată următoarele:

Prin acțiunea civilă înregistrată pe rolul Tribunalului Prahova sub nr. \_\_\_\_\_, contestatorul O\_\_\_\_\_ a chemat în judecată pe intimata B\_\_ B\_\_, solicitând instanței ca, în temeiul art. 268 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003, republicată - Codul muncii (pe mai departe, **C. muncii**), prin hotărârea ce se va pronunța:

1. să constate existența unui transfer de întreprindere de la Luxten Lighting Company S.A., persoană juridică înmatriculată conform legilor din România, înregistrată la Registrul Comerțului sub nr. J\_\_\_\_\_, CUI RO6734080 (pe mai departe, **Luxten**) către AEM, în oricare din înțelesurile Legii nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora (pe mai departe, **Legea 67**), în perioada ianuarie - februarie 2018 (pe mai departe, **Transferul**), în condițiile art. 15 din Legea 67,

2. să dispună anularea în tot a Deciziei de Concediere nr. 790/04.01.2020, pentru toate motivele arătate în cuprinsul prezentei, în conformitate cu art. 80 alin. (1) C.muncii, și, în consecință,

2.1. să fie obligată AEM la repunerea părților raportului de muncă în situația anterioară emiterii Deciziei de Concediere, respectiv să dispună reîncadrarea sa în funcția deținută anterior desfacerii contractului individual de muncă, în conformitate cu art. 80 alin. (2) C.muncii.

2.2. să fie obligată AEM la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat pe perioada desfășurării raportului său de muncă între momentul comunicării Deciziei de Concediere și momentul reîncadrării sale în funcția deținută anterior desfacerii contractului individual de muncă, în conformitate cu art. 80 alin. (1) C.muncii;

3. să fie obligată AEM la plata cheltuielilor de judecată ocazionate de prezenta contestație, potrivit dovezilor pe care le va depune până la închiderea dezbaterilor în fond.

În motivarea cererii, contestatorul a arătat că a fost angajat al Luxten, pe postul Șef Laborator Divizia Cercetare Inovare Dezvoltare, conform Contractului individual de muncă nr. 7410/14.04.2014, până la data de 31.01.2018 (pe mai departe, **Contractul Luxten**) - a se vedea Anexa nr.1 - Contractul Luxten. Conform Contractului Luxten, locul de muncă al contestatorului era situat la sediul Luxten situat în mun. București, \_\_\_\_\_, iar activitatea se desfășura efectiv tot la sediul Luxten, în cadrul Diviziei Cercetare Inovare Dezvoltare.

Conform unor surse publice (a se vedea Anexa nr. 2 - Știri privind transferul unor acțiuni între Luxten și AEM), la începutul anului 2018, managementul comun al A\_\_ și Luxten a hotărât transferul unor acțiuni între cele 2 societăți pe acțiuni, în vederea acoperirii unor posibile pierderi ale Luxten.

În acest context, în ianuarie 2018 reprezentanți ai angajatorului său de atunci, respectiv Luxten, i-au solicitat încheierea unui acord cu privire la încetarea amiabilă a Contractului Luxten, cu promisiunea încheierii unui nou contract de muncă cu o societate din grupul Luxten, respectiv cu AEM. Cu bună credință și cu intenția menținerii relațiilor de muncă, contestatorul a fost de acord cu încheierea Contractului individual de muncă nr. \_\_\_\_/31.01.2018 cu AEM, pe durată nedeterminată (pe mai departe, **Contractul AEM**). Deși potrivit Contractului AEM, locul de muncă al contestatorului era diferit de cel convenit în Contractul Luxten, în realitate, acesta a prestat aceeași muncă, la același loc de muncă, având aceleași atribuții.

Contestatorul a menționat că, cu ocazia transferului său de la Luxten la AEM, nu a fost consultat cu privire la această reorganizare a business-ului grupului Luxten și nici nu a primit în scris informări cu privire la motivele transferului, data transferului, consecințele transferului sau cu privire la condițiile de muncă și de încadrare în muncă la noul angajator.

După începerea activității la noul angajator, în decembrie 2019, contestatorul a primit comunicarea preavizului privind concedierea acestuia, act purtând numărul 766/02.12.2019 (pe mai departe, **Preavizul privind Concedierea**), din partea AEM (a se vedea Anexa nr. 3 - Preaviz concediere). Acest preaviz de concediere este semnat de către

P\_\_\_\_\_ Directoratului AEM, dna M\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_\_ B\_\_\_\_, aceeași persoană fiind nominalizată și în Contractul Luxten, dar ca Președinte al Directoratului Luxten.

După primirea preavizului de concediere, a fost emisă Decizia de Concediere, împotriva căreia, contestatorul a formulat prezenta contestație.

Contestatorul a arătat că la data Deciziei de Concediere, acesta avea 63 de ani și ca, potrivit legislației aplicabile la aceeași dată, poate beneficia de pensie pentru limită de vârstă în anul 2022.

Contestatorul arătat că Decizia de Concediere este nulă pentru încălcarea interdicției prevăzute de art. 7 din Legea 67. Între Luxten și AEM a operat un transfer de întreprindere în sensul Legii 67.

Contestatorul, alături de alți 5 foști salariați ai Luxten transferați la AEM, au fost concediați în \_\_\_\_\_.

Prin administrarea probatoriilor propuse contestatorul va demonstra că desființarea postului ocupat de acesta a fost oportunată de transferul acestuia de la Luxten la A\_\_. D\_\_\_\_\_ urmare, măsura concedierii sale nu se întemeiază pe cauze reale și serioase, ci disimulează realitatea, atitudine imputabilă AEM din perspectiva interdicției prevăzute de art. 7 din Legea 67.

Contestatorul a arătat că Decizia de Concediere este nulă, întrucât nu conține motivele care au determinat concedierea. Considerentele stereotipe ale deciziei de concediere nu sunt suficiente pentru motivarea efectivă a Deciziei de concediere

Decizia de Concediere conține considerente stereotipe, improprii și lacunare care nu pot echivala cu o motivare efectivă a cauzei desființării postului subsemnatului. Trimiterile la dezideratele generice ale creșterii eficienței economice nu particularizează în niciun fel cauza reală pentru care contestatorul a fost concediat.

Conținutul art. 2 nu explică, în concret și în manieră transparentă, cauza desființării postului ocupat de contestator. „Necesitatea reorganizării unor activități și locuri de muncă pe criterii de eficiență economică în cadrul societății” este o frază fără conținut concret, câtă vreme AEM nu indică și nu explică în Decizia de Concediere: (i) activitățile la care face referire; (ii) maniera de reorganizare a acestor activități neprecizate; (iii) criteriile de eficiență economică utilizați în decizia de desființare a postului subsemnatului sau (iv) modalitatea de aplicare a acestor criterii.

Față de aceste lipsuri, contestatorul a solicitat să se rețină în Decizia de Concediere nu sunt expuse clar și pe larg motivele care au stat la baza desființării postului ocupat de acesta, iar neindicarea considerentelor efective avute în vedere de către angajator conduce la nerespectarea dispozițiilor 76 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

Astfel cum a fost reținut în practica judiciară, "obligația de motivare a deciziei reprezintă și o garanție a credibilității măsurii desființării postului, o garanție că starea de fapt invocată pentru desființarea acestuia este reală și poate fi verificată în cadrul contestării ei în justiție, și o garanție pentru împiedicarea angajatorului să oscileze în privința temeiurilor care au stat la baza luării deciziei sale".

AEM nu putea dispune desființarea postului contestatorului fără a-și motiva în mod transparent decizia, motivare care trebuie făcută cunoscută și salariatului, astfel cum prevede legea, în cuprinsul Deciziei de Concediere.

Precizarea generică a motivelor care au determinat încetarea raporturilor de muncă echivalează cu nemotivarea în fapt a deciziei de concediere. În lipsa unor motive concrete menționate în Decizia de Concediere, este evident că și cerința de legalitate, pe care legea o impune cu prioritate într-o asemenea situație, este afectată de așa manieră că nu mai poate fi complinită în condițiile incidenței dispozițiilor coroborate ale art. 76 și 77 din C. muncii.

Pentru aceste motive, contestatorul a solicitat să se rețină conținutul inform al Deciziei de Concediere și să se dispună în consecință, desființarea acesteia.

Contestatorul a precizat că Decizia de Concediere este nulă întrucât nu are la bază o cauză reală și serioasă.

Literatura de specialitate a reținut că „In practica instanțelor s-a statuat că desființarea locului de muncă este efectivă, reală și serioasă dacă rezultă din următoarele documente: programul de restructurare și reorganizare a societății; proiectul de concediere colectivă; tabelul nominal al personalului disponibilizat; organigramele și statele de funcții ale unităților anterioare și ulterioare concedierii, întrucât sarcina probațiunii incumbă angajatorului, nedepunerea acestor organigrame, state de funcții, tabele nominale, coroborate cu celelalte probe administrate în cauză, poate forma convingerea instanței în sensul nelegalității măsurii”.

Decizia de Concediere cuprinde motive de fapt sumare și nejustificate în vreun fel, aspect care dovedește contrariul unei cauze reale și serioase. Dacă la baza acesteia ar fi stat cauze reale și serioase, Decizia putea și trebuia să fie argumentată și fundamentată pe acestea.

Aprecierile A\_\_ din conținutul Deciziei de Concediere nu sunt însoțite de vreo dovadă concretă și verificabilă și nici de indicatori economico-financiarți măsurabili și obiectivi. Cauza desființării locului de muncă trebuia fundamentată pe considerente obiective, măsurabile, pe baza unor studii temeinice, reale și care nu disimulează realitatea.

Din cuprinsul actelor pe care s-a întemeiat măsura concedierii, nu rezultă care dintre motivele obiective, fără legătură cu persoana salariatului, la care face referire art. 65 alin. (2) C. muncii, au avut ca efect concedierea contestatorului. Astfel, din conținutul Deciziei de concediere nu rezultă că, în realitate, desființarea locului de muncă ocupat de contestator a fost cauzată de un motiv obiectiv, fără legătură cu persoana sa, nu rezultă că desființarea postului și concedierea contestatorului se impunea cu necesitate pentru anumite rațiuni legate de eficientizarea activității, sau alte asemenea măsuri sau rațiuni temeinice vizând activitatea societății, neavând la bază studii temeinice privind activitatea întreprinderii, analizarea unor date și indicatori, supunerea acestor motive spre analiză, dezvoltare și aprobare unor organe competente, din care să reiasă caracterul necesar al desființării în concret al postului contestatorului.

Contestatorul a arătat că, în lipsa motivelor care au stat la baza emiterii Deciziei de concediere, motive de fapt care să aibă la bază o cauză reală și serioasă, aceasta este lovită de nulitate absolută. Acest aspect este reținut în practica instanțelor judecătorești, astfel:

„în absența din cuprinsul deciziei de concediere a motivelor de fapt ale concedierii, angajatul concediat și instanța de judecată nu pot aprecia legalitatea măsurii luate de către angajator, respectiv să verifice existența cauzei reale și serioase, precum și a caracterului obiectiv al măsurii dispuse. Nerespectarea cerințelor impuse de prevederile art. 76 lit. a) din Codul muncii, sancționată cu nulitatea absolută a deciziei de concediere, face de prisos analizarea motivelor de netemeinicie a acesteia".

Contestatorul a susținut că Decizia de Concediere este nulă întrucât nu conține durata perioadei de preaviz.

Practica judiciară a stabilit în mod consecvent că „Decizia de concediere trebuie să conțină durata în zile a preavizului, dar și data începerii și epuizării acestui termen, în scopul de a se putea verifica dacă la momentul emiterii deciziei de concediere a expirat sau nu termenul de preaviz ori dacă acesta a suferit suspendări".

Așadar, întinderea preavizului trebuie consemnată prin menționarea explicită a datei de început și a datei de sfârșit al termenului acestuia „Preavizul, prin care salariatul a fost anunțat anterior emiterii deciziei de concediere că urmează să îi înceteze contractul de muncă la expirarea acestuia, trebuie să fie menționat în decizia de concediere, atât prin indicarea duratei lui, adică a numărului de zile de preaviz acordate, cât și prin precizarea datelor de început și de sfârșit ale termenului, în scopul de a se putea verifica dacă la momentul emiterii deciziei de concediere expirase sau nu termenul de preaviz, ori dacă acesta a suferit suspendări".

Or, Decizia de concediere nu prevede data de sfârșit a perioadei de preaviz. D\_\_\_\_\_ urmare, contestatorul a solicitat să se rețină că Decizia nu cuprinde unul dintre elementele prevăzute de art. 76C. muncii, elemente prevăzute în mod obligatoriu. Din acest motiv, contestatorul a solicitat să se dispună anularea Deciziei de Concediere.

Calculul termenului de preaviz nu respectă prevederile codului civil privind calculul termenelor pe zile libere. Contestatorul nu a beneficiat de 20 de zile lucrătoare de preaviz, calculate conform sistemului termenelor pe zile libere, conform Codului civil.

Conform art. 75 alin. (1) din C.muncii, „Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare".

Sanțiunea care intervine în cazul încălcării acestei dispoziții legale este nulitatea absolută, astfel cum a fost reținut constant în practica instanțelor judecătorești. Curtea de Apel București a reținut: „Concedierea dispusă (...) cu acordarea unuia mai redus, chiar cu o zi, este lovită de nulitate absolută. Soluția se impune deoarece „condiția respectării duratei minime a preavizului de 20 de zile, fiind prevăzută ad validitatem, printr-o normă de drept material nu este necesară dovedirea vreunei vătămări ce trebuie dovedită doar prin încălcarea unei norme de drept procedural".

În plus, ÎCCJ a statuat că „în interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 78 C.m. cu referire la art. 75 alin. (1) din același cod, neacordarea preavizului cu durata minimă prevăzută de art. 75 alin. (1) C. m. republicat, respectiv cu durata cuprinsă în contractele colective sau individuale de muncă, dacă aceasta este mai favorabilă angajatului, atrage nulitatea absolută a măsurii de concediere și a deciziei de concediere".

Cu privire la modalitatea de calcul al termenului de preaviz, practica judiciară a reținut în mod constant aplicabilitatea C.civ. „întrucât, în conformitate cu dispozițiile art. 278C. muncii, prevederile legislației civile se aplică în completarea dispozițiilor Codului muncii, urmează să conchidem că în privința calculului termenului de preaviz urmează a se aplica prevederile art. 2553C. civ., care reglementează modul de calcul al termenelor stabilite pe zile. Prin urmare, termenul de preaviz se va calcula potrivit sistemului zilelor libere, în sensul că nu se iau în calcul nici prima și nici ultima zi a termenului”.

Referitor la Decizia de Concediere contestată, contestatorul a solicitat să se rețină că la data de 02.12.2019 a fost emis Preavizul privind Concediere; că la aceeași dată, 02.12.2019, Preavizul privind Concedierea a fost primit de către contestator; că la data de 04.01.2020 a fost emisă Decizia de Concediere.

Luând în calcul zilele libere specifice sfârșitului de an, contestatorul a solicitat să se rețină că acesta nu a beneficiat de termenul de preaviz de 20 de zile lucrătoare calculat pe sistemul zilelor libere.

Așadar, contestatorul a solicitat să se constate că AEM: a calculat curgerea termenului de preaviz conform unui calcul propriu, neîntemeiat pe vreun text de lege, făcând abstracție de imperativul calculului termenului pe zile libere stabilit de art. 2553. C.civ.; a emis Decizia de Concediere după trecerea a 19 zile lucrătoare; a încălcat dreptul contestatorului la preaviz, prin neobservarea duratei minime a preavizului de 20 zile.

Față de nerespectarea duratei preavizului stabilit în mod imperativ de art. 75 alin. (1) C. muncii, contestatorul a solicitat desființarea măsurii de concediere și, consecutiv, anularea Deciziei de concediere.

În dovedirea contestației, contestatorul a solicitat instanței încuviințarea probei cu înscrisuri.

Intimata AEM a formulat întâmpinare prin care a solicitat respingerea contestației formulate, în principal, ca tardiv formulată (excepție pe care ulterior nu a mai susținut-o, astfel cum a declarat prin avocat în ședința publică de judecată din data de 12.06.2020), iar în subsidiar, ca fiind netemeinică și nelegală, cu cheltuieli de judecată.

Intimata a arătat că dispozițiile legale de care se prevalează reclamantul, în speță Legea 67/2006, nu sunt incidente în raportul de munca dintre acesta și B\_\_ B\_.

Art. 1 din Legea nr. 67/2006: Prevederile prezentei legi reglementează condițiile în care se realizează protecția drepturilor de care beneficiază salariații, prevăzute în contractele individuale de muncă și în contractul colectiv de muncă aplicabil, în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni sau fuziuni, potrivit legii.

Nici Luxten și nici AEM nu au emis vreo dispoziție de transfer în baza art. 169 Codul muncii și cealaltă parte să fi dispus preluarea contestatorului într-o funcție echivalentă cu cea ocupată inițial.

Contractual de munca al contestatorului de la Luxten a încetat conform art. 55 lit. b codul muncii, la cererea angajatului.

Intimata a susținut că în prezenta cauză nu a operat un transfer al întreprinderii ca rezultat al unei cesiuni sau fuziuni pentru a fi aplicabile dispozițiile Legii 67/2006.

Intimata a precizat că între Luxten și AEM, nu a intervenit niciun contract de cesiune și nu s-a dispus nici o fuziune a două instituții pentru a se lua în discuție aplicarea Legii 67/2006.

Intimata a menționat că în prezenta cauză nu ne aflăm, prin urmare, într-o situație de transfer al unei întreprinderi, a unei unități sau a unei părți a acesteia pentru a putea discuta de transferul angajaților de la angajatorul cedent la angajatorul cesionar, de emiterea unei dispoziții de transfer în baza art. 169 Codul muncii și a unei dispoziții de preluare într-o funcție echivalentă.

Intimata a arătat că notificarea de acordare a preavizului nr. 766/02.11.2019 a fost comunicată reclamantului la data de 02.12.2019, acesta semnând de primire, personal.

Astfel, termenul de preaviz de 20 de zile lucrătoare începe să curgă din data de 03.12.2019.

Data la care a fost comunicată notificarea de acordare preaviz. Data de la care începe să curgă termenul de preaviz. În baza art. 278 alin. (1) din Codul muncii, republicat, care se întregeste cu dispozițiile dreptului civil - art. 1416, art. 2553. Data la care s-a împlinit termenul de preaviz de 20 de zile lucrătoare - 02.12.2020 (în timpul programului de lucru) dacă este vorba de un act ce trebuie îndeplinit. Într-un loc de munca, termenul \_\_\_\_\_ ora la care încetează programul normal de lucru. - art. 2553 alin. 3 Cod civil. - 03.12.2020; 03.01.2020 - 25, 26 dec. 2019 - zilele libere; 01.02 ian. 2020 - zilele libere.

Cu privire la calculul termenului, în baza principiului consacrat de art. 278 alin. (1) din Codul muncii, republicat, dispozițiile se întregesc cu dreptul civil, acesta din urma constituind, prin urmare, drept comun pentru dreptul muncii.

Reținând natura juridică a preavizului, Curtea a constatat că, potrivit art. 1416 din Codul civil, cu modificările și completările ulterioare, calculul termenelor, indiferent de durata și izvorul lor, se face potrivit regulilor stabilite în Titlul 111 din Cartea a VI-a. Iar, conform art. 2553 din Codul civil, cu modificările și completările ulterioare, când termenul se stabilește pe zile, nu se ia în calcul prima și ultima zi a termenului.

Concluzionând, data comunicării preavizului nu face parte din durata acestuia.

Art. 75 alin. (1) din Codul muncii stabilește cum se va calcula termenul de preaviz, prin referirea la zile lucrătoare, sunt parțial întemeiate. Astfel, este fără de tăgadă că, în calcul, se vor avea în vedere numai zilele lucrătoare, dar fără a stabili momentul de la care începe să curgă termenul de preaviz și momentul în care acesta se împlinește, textul de lege cuprins în Codul muncii se impune a fi întregit cu dispozițiile Codului civil pentru motivele anterior expuse.

În ceea ce privește modul de calcul al acestui termen, el a fost calculat încât să includă, între data la care a fost notificată începerea preavizului, și data la care C1M încetează efectiv, un număr de 20 de zile lucrătoare, fără ca printre acestea să se numere prima zi (data primirii preavizului) și ultima dată de la care C1M este efectiv desfăcut). În plus față de prima și ultima zi, în calculul termenului de preaviz nu au intrat nici zilele

libere, deci atât zilele de sâmbătă și duminică, cât și sărbătorile legale, fie reglementate în mod expres, fie stabilite în mod spontan de către autoritățile publice.

Intimata a arătat că Decizia de concediere a fost emisă după cele 20 de zile lucrătoare de preaviz și i-a fost comunicată salariatului la adresa de domiciliu prin posta română, cu confirmare de primire.

Raportat la decizia nr. 8/2014 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, B\_\_ B\_ a respectat acordarea termenului de preavizului.

Cu privire la netemeinicia deciziei de concediere, intimata a arătat faptul că atât în cuprinsul notificării de comunicare a preavizului cât și în cuprinsul deciziei de concediere sunt menționate actele prin care organul de conducere al pârâtei a aprobat reorganizarea, nefiindu-i încălcat dreptul de a cunoaște care sunt motivele pentru care a fost concediat.

De asemenea, din decizia contestată rezultă fără putința de tăgadă existența unor dificultăți economice și că acestea au fost analizate și apreciate ca fiind un motiv real al desființării postului.

Intimata a arătat faptul că angajatul nu a solicitat transmiterea unor informații financiare sau alte date/acte care se refereau la desființarea postului său.

Pe cale de consecință reorganizarea activității societății, prin desființarea unor posturi a avut un caracter real și serios.

Potrivit art. 76 - (1) Codul Muncii, Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu: a) motivele care determină concedierea; b) durata preavizului; c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 70 alin. (2) lit. d); d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.

Din dispoziția legală rezultă că angajatorul are obligația de a comunica salariatului afectat de concediere care au fost motivele ce au condus la concediere.

Intimata a precizat că, în speța de față se constată că decizia de concediere conține toate elementele prevăzute de art. 76, în sensul că este precizat motivul care a determinat concedierea respectiv desființarea postului ocupat de salariat, cât și se face referire la preavizul acordat de 20 de zile lucrătoare, preaviz acordat salariatului,

Rezultă așadar din conținutul deciziei de concediere că angajatorul - B\_\_ B\_ și-a îndeplinit obligația legală de a menționa în cuprinsul deciziei de concediere elementele de fapt ce au stat la baza emiterii deciziei de concediere.

În afară de condiția menționării acestor motive în cadrul deciziei de concediere, legea nu stabilește o modalitate concretă de comunicare a documentelor justificative, respectiv a hotărârii organului competent să dispună reorganizarea ce a stat la baza adoptării măsurii reorganizării. Astfel, nu există o obligație expresă a angajatorului de a comunica decizia de reorganizare.

Motivele invocate de reclamant referitoare la temeinicia deciziei de concediere pun în discuție caracterul efectiv al desființării postului ocupat de acesta dar și caracterul real și serios al reorganizării, învederând că adevăratul motiv al concedierii sale nu ar fi fost desființarea postului.



Potrivit art. 65 din Codul Muncii, 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. Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Intimata a arătat că desființarea locului de muncă este efectivă atunci când postul respectiv este suprimat din structura angajatorului, astfel că nu se mai regăsește în organigramă societății ori în statul de funcții ulterioare concedierii.

Din analiza organigramei anterioare modificării structurii organizatorice și a celei ulterioare, se poate observa cu ușurință că postul de Inginer de Sistem în Informatică - cod C\_ \_\_\_\_\_, nu se mai regăsește în structura societății.

În cauză s-a încuviințat și administrat proba cu înscrisuri.

Analizând actele și lucrările dosarului, tribunalul reține următoarele:

Prin Decizia nr. 790 emisă la data de 04.01.2020 intimata a decis ca începând cu aceeași dată, contractul individual de muncă al contestatorului O\_\_\_\_\_, angajat în funcția de inginer de sistem în informatică în cadrul Diviziei Tehnice/Birou Interfețe de comunicații și sisteme ARM, să înceteze, din inițiativa angajatorului, cu mențiunea că încetarea contractului este generată de motive care nu țin de persoana angajatului, ca urmare a concedierii acestuia generată de desființarea efectivă a postului ocupat dintr-o cauză reală și serioasă.

Din cuprinsul aceleiași decizii, tribunalul reține că s-au indicat ca motive de fapt ale concedierii: necesitatea reorganizării unor activități și locuri de muncă pe criterii de eficiență economică în cadrul societății; necesitatea adoptării măsurii concedierii individuale pentru motive care nu țin de persoana salariatului și desființarea postului de inginer de sistem în informatică din cadrul intimatei; respectiv că societatea nu deține posturi vacante corespunzătoare funcției și pregătirii salariatului, iar din acest motiv nu îi poate oferi un alt loc de muncă; iar ca temei de drept al măsurii dispuse s-au reținut prevederile art.65 alin.1 și art.75 alin.1 din Codul muncii.

În plus, în decizie se specifică că angajatului i-a fost acordată o perioadă de preaviz de 20 zile lucrătoare cu începere din data de 03.12.2019.

În aceeași decizie, intimata arată că la baza concedierii contestatorului a stat Decizia nr. 127/02.12.019, care ar modifica organigrama instituției, ar reorganiza activitatea societății și locurile de muncă pe criterii de eficiență economică, corelată cu necesitatea continuării procesului de trecere de la o organizarea ierarhică-structurală la o organizare funcțională, eficientă și flexibilă având în prim plan nevoile locale de optimizare și control a activităților cu impact major în situația economică a societății și ar fi desființat postul ocupat de contestator; fiind invocată totodată o pierdere economică înregistrată în anul 2018 și pierderea înregistrată pe primul trimestru al anului 2019.

Prin contestația formulată împotriva acestei decizii contestatorul a invocat, ca motive de nulitate: încălcarea interdicției prevăzute de art. 7 din Legea nr. 67/2006, aspect cu privire la care a solicitat să se constate că a intervenit transferul de întreprindere de la Luxten Lighting Company SA către intimata AEM; neindicarea motivelor care au

determinat concedierea susținând că motivele stereotipe ale deciziei nu sunt suficiente pentru a putea fi apreciate ca motive suficiente care ar motiva efectiv decizia de concediere; că decizia este nulă întrucât nu are la bază o cauză reală și serioasă; respectiv că decizia este nulă întrucât nu ar conține durata perioadei de preaviz, iar calculul acestui termen ar fi greșit.

Contestația este întemeiată (chiar dacă nu sub toate aspectele invocate) și va fi admisă, potrivit considerentelor care se vor arăta în continuare:

Astfel, din cuprinsul contractului individual de muncă înregistrat sub nr. 741/14.04.2014; contract semnată din partea angajatorului de numita B\_\_\_ M\_\_\_ M\_\_\_, tribunalul reține că, contestatorul a fost angajat de \_\_\_\_\_ SA, pe perioadă nedeterminată, începând cu data de 22.04.2014, în funcția de Șef laborator la Divizia de Cercetare Inovare Dezvoltare, respectiv că acest contract a încetat la data de 01.02.2018, ca urmare a emiterii Deciziei nr. 30/31.01.2018, decizie prin care s-a decis încetarea contractului individual de muncă în temeiul prevederilor art. 55 litera b din Codul muncii, prin acordul părților și nu la cererea angajatului cum eronat susține intimata, față de temeiul încetării menționat în decizie.

În sprijinul existenței unui transfer de întreprindere, astfel cum a susținut contestatorul, vine împrejurarea că, **la aceeași dată de 31.01.2018 s-a încheiat contractul individual de muncă înregistrat sub nr. \_\_\_ prin care începând cu data de 01.02.2018 contestatorul a devenit angajatul intimatei SC B\_\_ B\_, intimată reprezentată de aceeași persoană B\_\_\_ M\_\_\_ M\_\_\_, pe perioadă nedeterminată în funcția de inginer de sistem în informatică la Divizia Tehnică Serviciu Interfețe de comunicație și sisteme AMR/ Birou dezvoltare testare și post procesare, cu alte cuvinte operând o cesiune.**

**Practic, tribunalul reține că modalitatea în care contestatorul a încetat să mai fie angajatul Luxten Lighting Company SA și a devenit angajatul intimatei AEM se circumscrie ipotezei similare care se regăsește în decizia pronunțată de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în cauza C-160/14, privind interpretarea Directivei 2001/23, în special a art.1 alin.1 din aceasta cu privire la noțiunea de transfer de întreprindere, astfel că în cauză tribunalul va constata intervenit transferul de întreprindere de la Luxten Lighting Company SA către intimata AEM, în ceea ce privește preluarea contestatorului.**

Acest transfer de întreprindere, care generează în sarcina angajatorului o serie obligații pe care trebuie să le respecte cu privire la angajatul preluat, în temeiul prevederilor Legii nr. 67/2006, însă, în cauza de față, raportat la probatoriul administrat de ambele părți, tribunalul constată că din această perspectivă nu a rezultat nicio cauză de nulitate a deciziei de concediere contestate, invocarea transferului de întreprindere fiind doar o situație de fapt de care tribunalul a luat act, fără efect concret în soluționarea prezentei contestații.

Cât privește susținerea contestatorului potrivit căreia decizia de concediere este nulă întrucât nu conține motivele care au determinat concedierea, considerentele invocate de angajator fiind stereotipe și nu pot fi asimilate unei motivări efective, tribunalul constată că aceasta este întemeiată și că, într-adevăr decizia este nulă întrucât nu este motivată.

Cum deja am arătat, din cuprinsul deciziei, rezultă că s-au indicat ca motive de fapt ale concedierii: necesitatea reorganizării unor activități și locuri de muncă pe criterii de eficiență economică în cadrul societății; necesitatea adoptării măsurii concedierii individuale pentru motive care nu țin de persoana salariatului și desființarea postului de inginer de sistem în informatică din cadrul intimatei; respectiv că societatea nu deține posturi vacante corespunzătoare funcției și pregătirii salariatului, iar din acest motiv nu îi poate oferi un alt loc de muncă; iar ca temei de drept al măsurii dispuse s-au reținut prevederile art.65 alin.1 și art.75 alin.1 din Codul muncii. Cu alte cuvinte motive generice, fără raportare concretă la o situație expresă a angajatorului, de natură a justifica concedierea contestatorului.

Cu alte cuvinte, **tribunalul constată că decizia nu este practic motivată, potrivit cerințelor art. 76 alin. 1 lit. a din Codul muncii, ceea ce atrage nulitatea deciziei, fiind întemeiate susținerile contestatorului sub acest aspect**, potrivit cărora decizia ar fi trebuit să vizeze aspecte concrete privind activitățile care ar fi trebuit reorganizate, în ce ar consta această reorganizare, de unde a rezultat necesitatea concedierii contestatorului, de ce abia în trimestrul 4 al anului 2019 se iau măsuri pentru o situație care viza niște rezultate economice slabe pentru finele anului 2018 și primul trimestru al anului 2019.

Aceste constatări conduc către concluzia că, **în adevăr decizia de concediere este lovită de nulitate și pentru că nu are la bază o cauză reală și serioasă, cum de altfel a susținut și contestatorul, mai ales că probatoriul administrat de intimată nu produce dovezi care să infirme o atare susținere.**

Prin întâmpinarea formulată în cauză, tribunalul reține că intimata a pretins că, contestatorul nu i-ar fi solicitat să îi transmită informații financiare sau alte date cu referire la postul său, însă o astfel de împrejurare este lipsită de relevanță și nu face decât să confirme faptul că decizia de concediere nu a avut o argumentare care să-i gireze legalitatea, în condițiile în care angajatorul avea obligația legală, sub sancțiunea nulității, de a motiva decizia de concediere, în concret, pentru a se putea aprecia dacă în adevăr concedierea contestatorului a avut o cauză reală și serioasă.

De altfel, din simpla lectură a întâmpinării formulate rezultă că nici măcar la momentul acestui act procedural intimata nu avea conturate argumentele reale și serioase care să îi susțină decizia de concediere a contestatorului.

În decizia respectivă se invocă generic necesitatea de eficientizare a activității societății, fără a se arăta în concret ce vizează această eficientizare, situația economico-financiară înregistrată ( acum pe semestru nu pe trimestru) pe semestrul I 2019, ștatul de funcții conform organigramei necesitatea unui control și unei monitorizări mai eficiente, optimizarea proceselor de lucru, pentru ca în final să se decidă, începând cu data de 02.12.2019, o nouă Organigramă pentru Divizia Tehnică/Birou Interfețe de comunicație și sisteme AMR pentru iluminat și desființarea a patru posturi din cadrul acestei divizii.

Astfel cum rezultă din contractul individual de muncă al contestatorului și din adeverința nr. 02/06.01.2020 acesta lucra la Direcția Tehnică/Serviciul Interfețe de Comunicație și Sisteme AMR/Birou Dezvoltare Testare și Post Procesare, practic un alt departament după denumire.

**Organigramele depuse de intimată, anterioare și ulterioare concedierii, nu sunt de natură a justifica lipsa motivării deciziei de concediere, și nici a dovedi că măsura a fost reală și serioasă, mai ales că în cadrul Diviziei Tehnice/Birou Interfețe de comunicație și sisteme AMR pentru iluminat, cu privire la care nu s-a făcut efectiv dovada că ar fi unul și același cu Direcția Tehnică/Serviciul Interfețe de Comunicație și Sisteme AMR/Birou Dezvoltare Testare și Post Procesare erau mai multe persoane cu funcții de conducere( șef) decât angajați efectivi și poate că se impunea restructurarea (eficientizarea de la acel nivel), în acest sens fiind reținută componența biroului redată la fila 10 dosar.**

Nici din extrasul adunării generale din 15.05.2019 nu se poate reține o situație economică care să justifice concedierea contestatorului, poate doar se dovedește transferul de întreprindere( vezi art.11).

Faptul că ulterior concedierii contestatorului s-a emis către ITM T\_\_\_\_ notificarea nr. 2506/04.02.2020 privind intenția angajatorului AEM de a efectua concedieri colective, nu este de natură a suplini lipsa motivării deciziei și nici a face dovada că măsura concedierii ar fi serioasă.

Ca atare, tribunalul reține că decizia de concediere contestată este lovită de nulitate absolută, în condițiile în care încalcă prevederile art. 76 alin. 1 litera a coroborate cu art. 78 din Codul muncii, pentru că nu conține motivele în fapt care au determinat concedierea, respectiv descrierea amănunțită și detaliată a motivelor care au stat la baza concedierii contestatorului.

**Mențiunile cu caracter generic din cadrul deciziei, fac imposibilă evidențierea motivelor concrete care au determinat concedierea ceea ce creează imposibilitatea de identificare a situației care să justifice desființarea postului contestatorului, cu alte cvinte fac imposibil controlul judecătoresc, deficiența constatată fiind sancționată de legiuitor cu nulitatea decizie de concediere.**

Referitor la motivele de nulitate privind decizia de concediere, din perspectiva respectării/acordării dreptului de preaviz, tribunalul reține că acestea sunt neîntemeiate.

Astfel, din conținutul comunicării preavizului de concediere nr. 766/02.12.2019( filele 20-22 dosar), tribunalul reține că preavizul a fost comunicat contestatorului la aceeași dată de 02.12.2019, respectiv că acestuia i-a fost acordat un preaviz de 20 zile lucrătoare, termen care a început să curgă la data de 03.12.2019 și s-a împlinit la data de 03.01.2020 inclusiv (potrivit calculului zilelor lucrătoare care a exclus zilele libere), ceea ce înseamnă că din perspectiva acordării termenului de preaviz, prin decizia contestată a fost respectat termenul minim de preaviz de 20 zile reglementat de prevederile art. 75 alin. 1 din Codul muncii.

Neindicarea în decizia de concediere a datei la care se încheie perioada de preaviz, în condițiile în care aceasta a fost respectată la emiterea deciziei, nu poate constitui un motiv de nulitate a deciziei de concediere, cum eronat susține contestatorul, care a prezenta prin cererea sa un mod eronat de calcul al acestui termen, ignorând data comunicării și interpretând astfel eronat modalitatea de calcul a acestui termen.

Drept urmare, tribunalul apreciază că din perspectiva acordării termenului de preaviz, decizia contestată a respectat dispozițiile legale ale art. 75 alin. 1 din Codul muncii, astfel că va înlătura apărările contestatorului pe acest aspect ca neîntemeiate.

Concluzionând, pentru toate considerentele de fapt și de drept expuse, în temeiul art.269 Codul muncii, tribunalul va admite contestația formulată de contestatorul O \_\_\_\_\_, urmând a constata intervenit transferul de întreprindere de la Luxten Lighting Company SA către intimata AEM; a anula Decizia de concediere nr. 790/04.01.2020 emisă de intimată și a dispune, în temeiul art. 80 alin. 2 din Codul muncii, repunerea în situația anterioară emiterii deciziei de concediere prin reintegrarea contestatorului în funcția deținută anterior desfacerii contractului individual de muncă al acestuia, urmând a obliga intimata să plătească contestatorului o despăgubire egală cu salariile majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat contestatorul de la data concedierii la data reintegrării efective în muncă.

În temeiul art. 453c.pr.civ. va obliga intimata să plătească contestatorului \_\_\_\_ lei cu titlu de cheltuieli de judecată reprezentând onorariu de avocat, conform dovezilor atașate la dosar.

**PENTRU ACESTE MOTIVE**

**ÎN NUMELE LEGII**

**HOTĂRĂȘTE:**

Admite contestația formulată de contestatorul O\_\_\_\_\_, CNP \_\_\_\_\_, domiciliat în Câmpina, \_\_\_\_\_, 46, \_\_\_\_\_, A, \_\_\_\_\_, jud. Prahova și cu domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la C\_\_ Av. L\_\_ C\_\_\_\_ P\_\_, cu sediul în București, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, sector 1, în contradictoriu cu intimata B\_\_ B\_, cu sediul în Timișoara, \_\_\_\_\_ D\_\_\_\_\_, nr. 5, județ T\_\_\_\_ și, în consecință:

**Constată intervenit transferul de întreprindere de la Luxten Lighting Company SA către intimata AEM.**

Anulează Decizia de concediere nr. 790/04.01.2020 emisă de intimată.

**Dispune, în temeiul art. 80 alin. 2 din Codul muncii, repunerea în situația anterioară emiterii deciziei de concediere prin reintegrarea contestatorului în funcția deținută anterior desfacerii contractului individual de muncă al acestuia.**

**Obligă intimata să plătească contestatorului o despăgubire egală cu salariile majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat contestatorul de la data concedierii la data reintegrării efective în muncă.**

Obligă intimata să plătească contestatorului \_\_\_\_ lei cu titlu de cheltuieli de judecată reprezentând onorariu de avocat.

Cu apel în 10 zile de la comunicare. Cererea de apel se depune la Tribunalul Prahova.

Pronunțată azi, 16 decembrie 2020, prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței.

**Președinte, Asistent judiciar, Asistent judiciar, Grefier,**

G\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_ M\_\_\_\_ F\_\_\_\_\_ S\_\_\_\_-C\_\_\_\_\_ S\_\_\_\_ M\_\_\_\_-D\_\_\_\_\_ D\_\_\_\_\_

Fiind în c.m. semnează fiind plecat din instanță semnează

P\_\_\_\_\_ instanței P\_\_\_\_\_ instanței

Operator de date cu caracter personal nr.5595

Red.G.M./tehnored. M.D.D.

4 ex. / 08.02.2021

