



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 55/15
Luxemburg, 13 mai 2015

Hotărârea în cauza C-392/13
Andrés Rabal Cañas/Nexea Gestión Documental SA, Fondo de Garantía Salarial

Definiția dată de legea spaniolă concedierii colective este contrară dreptului Uniunii

Reglementarea spaniolă introduce „întreprinderea” ca singur element de referință, ceea ce poate împiedica procedura de informare și de consultare prevăzută de dreptul Uniunii, în condițiile în care, dacă unitatea ar fi fost reținută drept element de referință, concedierile ar fi trebuit calificate „concedieri colective”

O directivă a Uniunii¹ prevede că, în cazul în care are în vedere concedieri colective, angajatorul inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord. Sunt „concedieri colective”, printre altele, concedierile efectuate de angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în cazul în care numărul concedierilor efectuate într-o perioadă de 90 de zile este de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective. Directiva nu se aplică concedierilor colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării sau a executării acestor contracte.

Începând cu luna ianuarie 2008, domnul Andrés Rabal Cañas a lucrat în calitate de agent calificat la Nexea, o societate din grupul comercial Correos. Activitatea comercială a Nexea constă în furnizarea de servicii poștale hibride. În iulie 2012, Nexea deținea două unități, situate la Madrid și la Barcelona (Spania), în care erau încadrați 164 și, respectiv, 20 de persoane. În lunile octombrie și noiembrie 2012, au expirat cinci contracte de muncă pe durată determinată (trei în cadrul unității din Madrid, iar două în cadrul celei din Barcelona). La mai puțin de 90 de zile după aceea, în luna decembrie 2012, alți 13 salariați ai unității din Barcelona (printre care domnul Rabal Cañas) au fost concediați pentru motive economice. Domnul Rabal Cañas a contestat concedierea sa la Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (judecătoria pentru litigii de muncă nr. 33 din Barcelona, Spania), pentru motivul că Nexea ar fi eludat în mod fraudulos aplicarea procedurii referitoare la concedierile colective care, în temeiul directivei, ar avea caracter obligatoriu.

Potrivit legii spaniole, prin concediere colectivă se înțelege încetarea contractelor de muncă pentru cauze economice, tehnice sau organizatorice, în cazul în care, într-o perioadă de 90 de zile, aceasta afectează cel puțin 10 % din numărul lucrătorilor în întreprinderile care încadrează între 100 și 300 de lucrători (cazul în care se află Nexea dacă se ia în considerare numărul combinat de lucrători ai unităților din Madrid și din Barcelona). Instanța spaniolă precizează că, dacă cele cinci contracte de muncă care au încetat în cursul lunilor octombrie și noiembrie 2012, din cauza caracterului lor temporar, ar trebui să fie adăugate la cele 13 concedieri efectuate în luna decembrie 2012, numărul total de încetări ale contractelor de muncă ar fi egal cu 18 într-o perioadă de 90 de zile, acest număr reprezentând mai mult de 10 % din efectiv, număr impus de legislația spaniolă pentru a le putea califica drept „concedieri colective”.

În esență, instanța spaniolă solicită să se stabilească (i) dacă directiva se opune unei reglementări naționale care definește noțiunea „concedieri colective” utilizând ca singur element de referință întreprinderea (în speță, Nexea, care este alcătuită atât din unitatea din Madrid, cât și din cea din Barcelona), iar nu unitatea (în speță, unitatea din Barcelona), (ii) dacă, pentru a constata dacă au

¹ Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95).

fost efectuate concedieri colective, este necesar să se ia în calcul și încetările individuale ale contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, în cazul în care aceste încetări intervin la data expirării contractului de muncă sau la data îndeplinirii acestei sarcini și (iii) dacă, pentru a constata existența unor concedieri colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, este necesar ca motivul unor asemenea concedieri colective să rezulte din același context de încadrare în muncă colectivă pentru aceeași durată sau pentru aceeași sarcină.

În hotărârea pronunțată astăzi, Curtea amintește mai întâi că, în cazul în care o întreprindere este alcătuită din mai multe entități, entitatea în care sunt repartizați lucrătorii vizați de concediere pentru îndeplinirea atribuțiilor lor este cea care constituie „unitatea” în sensul directivei. Prin urmare, trebuie să se ia în considerare numărul de concedieri efectuate în fiecare unitate distinctă aparținând aceleiași întreprinderi².

Curtea declară că **o reglementare națională care introduce, ca singur element de referință, întreprinderea, iar nu unitatea, încalcă directiva, atunci când aplicarea acestui criteriu are drept consecință împiedicarea procedurii de informare și de consultare prevăzute de directivă, în timp ce, în cazul în care unitatea ar fi fost utilizată ca element de referință, concedierile vizate ar fi trebuit să fie calificate drept „concedieri colective”**. Înlocuirea noțiunii „unitate” cu noțiunea „întreprindere” nu poate fi considerată, așadar, favorabilă lucrătorilor decât cu condiția ca acest element să fie adițional și să nu implice abandonarea sau reducerea protecției care ar fi fost acordată lucrătorilor în cazul în care numărul de concedieri impus de directivă, în scopul calificării drept „concedieri colective”, ar fi fost atins prin utilizarea noțiunii de unitate.

Cu toate acestea, Curtea semnalează că, în cazul domnului Rabal Cañas, concedierile nu atingeau pragul prevăzut de legea spaniolă la nivelul întreprinderii (Nexea). Ea adaugă că, întrucât unitatea din Barcelona nu încadra, în perioada în cauză, mai mult de 20 de lucrători, nu a fost atins nici pragul prevăzut de directivă. Prin urmare, **directiva nu se aplică în speță**.

În ceea ce privește chestiunea luării în considerare a **contractelor încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice**, Curtea semnalează că excluderea unor asemenea contracte din domeniul de aplicare al directivei rezultă în mod clar din textul și din structura acesteia. Astfel, asemenea contracte nu încetează la inițiativa angajatorului, ci în temeiul clauzelor pe care le conțin sau în temeiul legii aplicabile, iar aceasta la data la care expiră sau la data la care a fost îndeplinită sarcina pentru care au fost încheiate. **În consecință, pentru a constata dacă au fost efectuate „concedieri colective” în sensul directivei, nu este necesar să se ia în calcul încetările individuale ale unor asemenea contracte.**

În sfârșit, în ceea ce privește chestiunea referitoare la motivele concedierilor colective, Curtea a declarat că, **pentru a constata existența unor concedieri colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, nu este necesar ca motivul unor asemenea concedieri colective să rezulte din același context de încadrare în muncă colectivă pentru aceeași durată sau pentru aceeași sarcină**. Curtea constată că directiva nu a utilizat decât un singur criteriu calitativ (motivul de concediere trebuind să fie „fără legătură cu persoana lucrătorului”). Introducerea altor exigențe ar limita domeniul de aplicare al directivei și ar putea să aducă atingere obiectivului acesteia de protejare a lucrătorilor în cazul concedierilor colective.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Instanța națională are obligația de a soluționa cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

² A se vedea și Hotărârea pronunțată tot astăzi, *Lyttle și alții* (cauza [C-182/13](#)), precum și Hotărârea din 30 aprilie 2015 *USDAW și Wilson* (cauza [C-80/14](#), comunicatul de presă [nr. 47/15](#)).

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 3708