



**Desfacerea unui contract de muncă în urma refuzului lucrătorului de a accepta o modificare unilaterală și substanțială a elementelor esențiale ale contractului în detrimentul său constituie o concediere în sensul Directivei privind concedierile colective**

*A considera că neacceptarea de către un lucrător a unei reduceri salariale de 25 % nu intră în sfera noțiunii de concediere ar priva directiva de efectul său deplin, aducând atingere protecției lucrătorilor*

Pentru a se stabili existența unei concedieri colective, o directivă a Uniunii<sup>1</sup> prevede că, la calcularea numărului de concedieri, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri.

Potrivit legii spaniole, în întreprinderile care încadrează între 100 și 300 de lucrători, prin „concediere colectivă” se înțelege încetarea contractelor de muncă pentru motive obiective, în cazul în care, într-o perioadă de 90 de zile, această încetare afectează cel puțin 10 % din numărul lucrătorilor.

La 3 septembrie 2013, societatea Gestora Clubs Dir, SL avea 126 de salariați, dintre care 114 aveau un contract pe perioadă nedeterminată, iar 12 salariați aveau un contract pe perioadă determinată. Între 16 și 26 septembrie 2013, Gestora a efectuat 10 concedieri individuale pentru motive obiective, una dintre persoanele concediate fiind domnul Cristian Pujante Rivera. În perioada de 90 de zile care a precedat și a urmat ultimei dintre aceste concedieri pentru motive obiective, au avut loc alte 27 încetări de contracte, din diferite cauze (precum, în special, ajungerea la termen a unor contracte sau plecarea voluntară a lucrătorilor). Printre aceste încetări de contracte s-a aflat și cel al unei lucrătoare care a acceptat desfacerea contractului de muncă prin acord, după ce a fost informată cu privire la modificarea condițiilor sale de muncă (și anume, reducerea remunerației sale fixe cu 25 %, pe baza acelorași motive obiective ca cele invocate în celelalte încetări intervenite între 16 și 26 septembrie 2013). Gestora a recunoscut ulterior că modificările contractului de muncă notificate lucrătoarei depășeau modificările substanțiale ale condițiilor de muncă permise de legea spaniolă și a acceptat să o despăgubească pe lucrătoare.

Domnul Pujante Rivera a introdus o acțiune împotriva Gestora și a Fondului de Garantare a Salariilor la Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 33 din Barcelona, Spania), deoarece considera că această societate ar fi trebuit să aplice procedura de concediere colectivă. În opinia domnului Pujante Rivera, dacă se ține seama de încetările de contracte intervenite în perioadele de 90 de zile care au precedat și, respectiv, au urmat propriei sale concedieri, a fost atins pragul numeric prevăzut de legea spaniolă, dat fiind că, cu excepția plecărilor voluntare (în număr de cinci), toate celelalte încetări de contracte constituie concedieri sau încetări de contracte care pot fi asimilate unor concedieri.

Instanța națională adresează Curții de Justiție mai multe întrebări privind interpretarea directivei.

<sup>1</sup> 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).

Prin hotărârea pronunțată astăzi, Curtea declară că **lucrătorii care beneficiază de un contract încheiat pe o perioadă limitată sau pentru sarcini specifice trebuie considerați ca făcând parte dintre lucrătorii angajați „în mod normal”, în sensul acestei directive, în cadrul unității în cauză.** Dacă situația ar fi diferită, ar exista riscul să se priveze ansamblul lucrătorilor încadrați în aceste unități de drepturile care le sunt recunoscute prin directivă, ceea ce ar aduce atingere efectului util al acesteia din urmă. Totuși, Curtea amintește<sup>2</sup> că lucrătorii ale căror contracte încetează la expirarea termenului convenit nu trebuie să fie luați în considerare în scopul stabilirii existenței unei „concedieri colective”, în sensul directivei.

**Curtea adaugă că, pentru a se constata că suntem în prezența unei concedieri colective în sensul directivei, condiția existenței a cel puțin cinci concedieri nu vizează încetările unui contract de muncă asimilate unei concedieri, ci doar concedierile în sens strict.** Acest lucru rezultă fără ambiguitate din însuși textul directivei și orice altă interpretare care urmărește să extindă sau să restrângă domeniul său de aplicare ar avea drept consecință lipsirea condiției în discuție, și anume a „existenței a cel puțin cinci concedieri”, de orice efect util.

În sfârșit, Curtea declară de asemenea că, **faptul că un angajator efectuează, în mod unilateral și în detrimentul lucrătorului, o modificare substanțială a elementelor esențiale ale contractului său de muncă pentru motive care nu au legătură cu persoana acestui lucrător intră sub incidența noțiunii „concediere”, în sensul directivei.** Curtea amintește că concedierile se caracterizează prin lipsa consimțământului lucrătorului. În prezenta cauză, încetarea raportului de muncă al lucrătoarei care a acceptat desfacerea contractului de muncă prin acord își are originea în modificarea unilaterală efectuată de angajator privind un element substanțial al contractului de muncă pentru motive care nu au legătură cu persoana acestei lucrătoare. Această încetare a raportului de muncă constituie așadar o concediere. Astfel, pe de o parte, dat fiind faptul că directiva urmărește să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, noțiunea de concediere nu pot fi interpretată restrictiv. Pe de altă parte, scopul armonizării normelor aplicabile concedierilor colective este să asigure o protecție comparabilă a drepturilor lucrătorilor în diferitele state membre, precum și să apropie sarcinile pe care le generează aceste norme de protecție pentru întreprinderile Uniunii. Noțiunea de concediere condiționează în mod direct aplicarea protecției, precum și a drepturilor de care beneficiază lucrătorii în temeiul directivei. Această noțiune are, așadar, o incidență imediată asupra sarcinilor pe care le presupune protecția lucrătorilor. În consecință, orice reglementare națională sau interpretare a acestei noțiuni care ar echivala cu a se considera că, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, rezilierea contractului de muncă nu este o concediere, în sensul directivei, ar modifica domeniul de aplicare al directivei, privând-o în acest fel de efectul său deplin.

---

**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.*

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

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

*Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106*

---

<sup>2</sup> Hotărârea Curții din 13 mai 2015, Rabal Cañas (C-392/13), a se vedea și CP nr. [55/15](#)