

ROMÂNIA
ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE
Completul competent să judece recursul în interesul legii
Decizia nr. 6/2011 Dosar nr. 5/2011

Completul competent să judece recursurile în interesul legii ce formează obiectul Dosarului nr. 5/2011 este constituit conform dispozițiilor art. 330⁶ alin. 1 și 2 din Codul de procedură civilă, modificat și completat prin Legea nr. 202/2010 privind unele măsuri pentru accelerarea soluționării proceselor și ale art. 27² alin. (2) lit. b) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

Ședința este prezidată de doamna judecător dr. Livia Doina Stanciu, președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție este reprezentat de doamna procuror Antonia Eleonora Constantin.

Din partea Curții de Apel București se prezintă doamna judecător Simona Cristescu, judecător în cadrul Secției a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, desemnată de Colegiul de conducere al Curții de Apel București, în ședința din 17 februarie 2011, să susțină recursul în interesul legii, în fața completului Înaltei Curți de Casație și Justiție.

La ședința de judecată participă magistratul-asistent-șef al Secției civile și de proprietate intelectuală a Înaltei Curți de Casație și Justiție, doamna Mihaela Calabiciov, desemnată în conformitate cu dispozițiile art. 273 din Regulamentul de organizare și funcționare administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție.

Înalta Curte de Casație și Justiție - Completul competent să judece recursul în interesul legii a luat în examinare recursurile în interesul legii formulate de Colegiul de conducere al Curții de Apel București și de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție privind aplicabilitatea dispozițiilor art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii în situația în care concedierea s-a dispus din motive care nu țin de persoana salariatului, în temeiul dispozițiilor art. 65 din Codul muncii.

Doamna procuror Antonia Eleonora Constantin, reprezentantul procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, a solicitat admiterea recursului în interesul legii și pronunțarea unei decizii prin care să se asigure interpretarea și aplicarea unitară a legii, în sensul de a se stabili că dispozițiile art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii nu se aplică în situația în care concedierea s-a dispus pentru motive care nu țin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 din Codul muncii.

Doamna judecător Simona Cristescu, judecător desemnat de Colegiul de conducere al Curții de Apel București pentru a susține recursul în interesul legii în fața completului Înaltei Curți de Casație și Justiție, a pus concluzii de admitere a acestuia, în sensul de a se stabili că dispozițiile art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii nu se aplică în situația în care concedierea s-a dispus pentru motive care nu țin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 din Codul muncii, susținând, în esență, că decizia de concediere trebuie să cuprindă mențiunea comunicării listei locurilor de muncă disponibile numai în cazul concedierii dispuse în situațiile prevăzute la art. 64 din Codul muncii, astfel că, per a contrario, o asemenea omisiune în cazul concedierii pentru situația prevăzută la art. 65 din Codul muncii nu conduce la concluzia nelegalității deciziei și deci nu atrage prin ea însăși nulitatea acesteia.

ÎNALTA CURTE,

deliberând asupra recursului în interesul legii, constată următoarele:

1. Problema de drept ce a generat practica neunitară

Prin recursurile în interesul legii formulate de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și de Colegiul de conducere al Curții de Apel București s-a arătat că în practica judiciară nu există un punct de vedere unitar cu privire la aplicabilitatea dispozițiilor art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii în situația în care concedierea s-a dispus din motive care nu țin de persoana salariatului, în temeiul dispozițiilor art. 65 din Codul muncii.

2. Examenul jurisprudențial

În urma verificării jurisprudenței la nivelul întregii țării s-a constatat că în cauzele având ca obiect contestații formulate împotriva deciziilor de concediere emise în temeiul prevederilor art. 65 din Codul muncii s-a solicitat instanțelor investite cu soluționarea pricinii examinarea deciziilor contestate, inclusiv prin prisma dispozițiilor art. 74 alin. (1) lit. d) din același cod, cu motivarea că angajatorul avea obligația legală de a comunica salariatului concediat lista locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care urma să opteze pentru un astfel de loc de muncă vacant, precum și de a face mențiune în decizie cu privire la îndeplinirea acestei obligații, sub sancțiunea nulității.

Examenul jurisprudențial a relevat că în practica instanțelor judecătorești nu există un punct de vedere unitar cu privire la aplicabilitatea dispozițiilor art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii în cazul concedierilor din motive care nu țin de persoana salariatului, în temeiul dispozițiilor art. 65 din Codul muncii, identificându-se două orientări ale practicii.

3. Soluțiile pronunțate de instanțele judecătorești

3.1. Într-o primă orientare a practicii, instanțele au considerat că dispozițiile art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii se aplică în raport cu prevederile art. 64 din același cod numai în cazul concedierilor întemeiate pe dispozițiile art. 61 lit. c) și d) și art. 56 lit. f), iar nu și în situația în care concedierea s-a dispus în temeiul art. 65.

S-a reținut că acea condiție înscrisă în art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii referitoare la inserarea în cuprinsul deciziei de concediere a listei tuturor locurilor de muncă disponibile din unitate și a termenului în care salariații urmează să opteze pentru un astfel de loc de muncă, în condițiile art. 64 din cod, este valabilă numai în cazul concedierilor pentru inaptitudine fizică și psihică a salariatului, întemeiate pe dispozițiile art. 61 lit. c), al concedierilor pentru necorespondere profesională, dispuse în baza art. 61 lit. d), precum și în cazul încetării de drept a contractului individual de muncă, în situația prevăzută la art. 56 lit. f) din Codul muncii.

Prin urmare, dispozițiile legale care impun obligativitatea comunicării listei tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și a termenului în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant sunt aplicabile doar în situațiile reglementate de art. 64 din Codul muncii. În cazul concedierii întemeiate pe dispozițiile art. 65 din Codul muncii, nu este prevăzută de către legiuitor această obligație.

3.2. Într-o a doua orientare a practicii, instanțele au considerat că, dimpotrivă, dispozițiile art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii își găsesc aplicarea și în situația în care contractul individual de muncă al salariatului a încetat din inițiativa angajatorului și din motive care nu țin de persoana salariatului, întrucât dispoziția legală mai sus evocată face trimitere la condițiile și nu la cazurile prevăzute de art. 64 din cod, astfel încât este incidentă, chiar dacă temeiul de drept al concedierii este reprezentat de art. 65 din Codul muncii.

În acest sens, s-a apreciat că lipsa din cuprinsul deciziei de concediere, dispusă în temeiul art. 65 din Codul muncii, a mențiunilor prevăzute de art. 74 alin. (1) lit. d) atrage nulitatea absolută a deciziei, deoarece Codul muncii nu prevede că o atare mențiune este obligatorie doar în cazurile prevăzute de art. 64, ci "în condițiile art. 64", astfel încât este o normă de trimitere nu la situațiile de concediere prevăzute de acest articol, ci la condițiile pe care trebuie să le respecte angajatorul atunci când are obligația de a propune salariatului locurile de muncă vacante.

Astfel, s-a reținut că în alin. (1) al art. 64 din Codul muncii sunt enumerate 3 situații în care angajatorul are obligația de a propune salariatului un loc de muncă vacant în unitate, și anume: concedierea din motive medicale, concedierea pentru necorespondere profesională și situația încetării de drept a contractului individual de muncă, în temeiul prevăzut de art. 56 lit. f) din cod.

Pentru cele 3 cazuri, același articol, la alin. (2), reglementează și condițiile, respectiv procedura (cuprinzând termenul și modalitatea) în care se realizează această opțiune a salariatului pentru un loc de muncă vacant în unitate și sprijinirea activă a salariatului pentru găsirea unui alt loc de muncă prin intermediul asistenței oferite de agenția teritorială de ocupare a forței de muncă.

S-a apreciat deci că norma de trimitere din cuprinsul art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii face referire la alin. (2)-(4) ale art. 64 din același cod, întrucât se referă la condițiile și nu la cazurile enumerate de art. 64 alin. (1) din cod.

Prin urmare, s-a concluzionat că prin art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii se instituie un al patrulea caz în care este obligatorie prezentarea către salariat a listei locurilor de muncă vacante din unitate, respectiv cel de concediere în temeiul art. 65 din același cod.

În susținerea aceleiași opinii s-a reținut că, în pofida formulării limitative a art. 64 alin. (1) și (2) din Codul muncii, în situația concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului, potrivit art. 65 alin. (1) din cod, angajatorul are obligația de a propune alte locuri de muncă vacante (dacă are), în caz contrar, de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, întrucât relațiile se bazează pe principiul bunei-credințe și garantării dreptului la protecție împotriva șomajului.

S-a statuat că nu este logic ca în cazul concedierii pentru inaptitudine fizică și/sau psihică ori necorespondere profesională să se ofere un alt loc de muncă ori, după caz, să se apeleze la serviciile agenției pentru ocuparea forței de muncă, iar în ipoteza desființării locului de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului să nu se procedeze la fel.

Totodată, s-a invocat ca argument și faptul că modul de organizare a dispozițiilor legale și plasarea art. 74 în secțiunea a 6-a a cap. V "Încetarea contractului individual de muncă" sunt de natură a conduce la concluzia că textul legal analizat se referă la decizia de concediere în sens generic, astfel încât își găsește aplicarea în toate deciziile de desfacere a contractului individual de muncă.

Prin urmare, s-a apreciat că dispozițiile art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, conform cărora lista posturilor vacante din cadrul unității trebuie comunicată salariaților, sunt incidente inclusiv în cazul concedierilor dispuse în temeiul art. 65 din același cod.

4. Opinia procurorului general

Procurorul general a apreciat primul punct de vedere ca fiind în acord cu litera și spiritul legii.

Prin argumentele expuse s-au susținut următoarele:

Din analiza dispozițiilor art. 65 din Codul muncii rezultă că pentru ca măsura concedierii salariatului determinată de desființarea locului de muncă să fie legală, trebuie să fie îndeplinite următoarele condiții: desființarea locului de muncă ocupat de salariat să decurgă din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia; cauzele care determină desființarea locului de muncă să fie reale și serioase; desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă; concedierea unui salariat să fie determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariatul respectiv.

Astfel, în doctrină s-a apreciat că nu se poate justifica desființarea locului de muncă și nu poate fi justificată concedierea salariatului în temeiul art. 65 din Codul muncii dacă angajatorul nu desființează în prealabil postul/posturile vacant/vacante similar/similare. Deci, situația-premisă a concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului, reglementată de art. 65 din Codul muncii, este dată de măsura desființării tuturor posturilor vacante

similare, ceea ce înseamnă inexistența la nivel de unitate a unor locuri de muncă vacante, compatibile cu pregătirea profesională a persoanei concediate, ceea ce atrage inaplicabilitatea dispozițiilor art. 74 alin. (1) lit. d) din același cod.

Din analiza coroborată a dispozițiilor art. 74 alin. (1) lit. d) și ale art. 64 alin. (1) din Codul muncii rezultă că obligația de ofertă a angajatorului subzistă numai în măsura în care acesta are locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii.

În situația concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 din Codul muncii, unitatea nu deține, la momentul emiterii deciziei de concediere, astfel de locuri vacante.

Angajatorul nu are deci obligația, potrivit actualului Cod al muncii, să propună salariatului supus concedierii determinate de desființarea locului de muncă un alt post vacant, astfel încât dispozițiile art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii nu sunt aplicabile și altor cazuri de concediere ori de încetare a contractului individual de muncă.

Judecătorul tranșează litigiile prin aplicarea normei de drept incidente, nefiindu-i permis să statueze pe cale de norme generale și reglementare (art. 4 din Codul civil), întrucât ar însemna să ia locul puterii legiuitoare.

Totodată, nu se poate susține că inaplicabilitatea dispozițiilor art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii la cazul de concediere prevăzut de art. 65 din același cod este de natură a încălca principiul egalității de tratament între toți salariații.

Astfel, în jurisprudența sa constantă, Curtea Constituțională a constatat că art. 65 din Codul muncii se înscrie în cuprinsul art. 24 lit. a) din Carta Socială Europeană, revizuită, prin care se acceptă posibilitatea concedierii salariaților pentru "un motiv întemeiat, legat de aptitudinea sau conduita acestora, ori de cerințele de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului", iar prin raportare la art. 16 și 53 din Constituția României, republicată, textul în cauză nu instituie discriminări de natură să încalce egalitatea în fața legii, cei concediați în temeiul art. 65 din Codul muncii beneficiind de măsuri active de combatere a șomajului, precum și de compensații, în condițiile prevăzute de lege și de contractul de muncă aplicabil.

În consecință, obligația comunicării de către angajator a listei tuturor locurilor de muncă vacante din unitate și a termenului în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un astfel de loc, în condițiile art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, nu se aplică în cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului, prevăzut de art. 65 din același cod.

5. Opinia Colegiului de conducere al Curții de Apel București

Colegiul de conducere al Curții de Apel București a apreciat, de asemenea, că primul punct de vedere este în acord cu litera și spiritul legii.

Prin argumentele expuse, s-au susținut următoarele:

Din interpretarea dispozițiilor art. 74 din Codul muncii și ale art. 64 din același cod rezultă că decizia de concediere trebuie să cuprindă mențiunea comunicării listei locurilor de muncă disponibile numai în cazul concedierii dispuse în situațiile prevăzute de art. 64, per a contrario, o asemenea omisiune în cazul concedierii pentru situația prevăzută de art. 65 din Codul muncii nu conduce la concluzia nelegalității deciziei și deci nu atrage prin ea însăși nulitatea acesteia.

Dispozițiile art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii fac trimitere la art. 64 din același cod, care, la rândul său, are în vedere situațiile în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute de art. 61 lit. c) și d), precum și cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. f).

Așadar, textul art. 74 alin. (1) lit. d) este aplicabil doar în cazul concedierii pentru motive care țin de persoana salariatului inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, pe de o parte, și necorespunderea profesională a salariatului, pe de altă parte, ori în cazul încetării de drept a contractului

individual de muncă în condițiile art. 56 lit. f) din Codul muncii, ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare.

A interpreta prevederile art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii în sensul că sintagma "în condițiile art. 64" face trimitere doar la procedura reglementată de alin. (2)-(4) ale art. 64, iar nu și la cazurile limitativ enumerate în alin. (1) al acestui text legal ar însemna a ignora voința legiuitorului exprimată clar în cuprinsul art. 64, care la alin. (2) și (3) prevede expres că o atare procedură își găsește aplicarea "în situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1)", salariatul având la dispoziție "un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit".

6. Raportul asupra recursului în interesul legii

Prin raportul întocmit s-a propus soluționarea recursului în interesul legii în sensul că dispozițiile art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii nu pot fi extinse și la situațiile în care concedierea s-a dispus în temeiul art. 65 din Codul muncii, pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Astfel, în cazul desființării locului de muncă, în temeiul art. 65 din Codul muncii, angajatorului nu îi revine obligația de a-i oferi salariatului un alt loc de muncă - dacă există - sau să notifice agenția teritorială de ocupare a forței de muncă.

7. Înalta Curte

Potrivit dispozițiilor art. 74 alin. (1) lit. d) din 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 prioritați, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;
- 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."

Dispozițiile art. 64 din Codul muncii, la care fac trimitere dispozițiile art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, prevăd la alin. 1 că, în cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) și d), precum și pentru motivul prevăzut la art. 56 lit. f), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii.

Dispozițiile art. 64 din Codul muncii au în vedere numai situațiile în care concedierea se întemeiază pe motivele prevăzute la art. 61 lit. c) și d) și la art. 56 lit. f) din Codul muncii.

Din interpretarea acestor texte de lege rezultă că decizia de concediere trebuie să conțină lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant numai în situația în care concedierea se dispune pentru motive care țin de persoana salariatului, pentru inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, pentru necorespondere profesională, precum și în cazul încetării de drept a contractului individual de muncă, ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în muncă a persoanei care a ocupat anterior acel post.

Art. 64 alin. 1 din Codul muncii are caracter de excepție, de strictă interpretare, astfel că orice extindere a sferei situațiilor avute în vedere de art. 64 din Codul muncii în care dispozițiile art. 74 alin. (1) lit. d) trebuie aplicate este nelegală.

Ca atare, dispozițiile legale înscrise în art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii nu pot fi extinse și la situațiile în care concedierea s-a dispus în temeiul art. 65 din Codul muncii, pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Legiuitorului nu se referă și la ipoteza concedierii individuale prevăzute de art. 65 din Codul muncii, astfel că, în cazul desființării locului de muncă în această situație, angajatorului nu îi revine obligația de a-i oferi salariatului un alt loc de muncă.

Prin sintagma "în condițiile art. 64" trebuie să se înțeleagă nu numai procedura reglementată de alin. (2)-(4) ale art. 64, ci și cazurile limitativ enumerate în alin. (1) al acestui text de lege, întrucât legiuitorul, prin alin. (2) și (3), a prevăzut expres că o atare procedură își găsește aplicarea în situația "în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1)", când "salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit".

Totodată, potrivit dispozițiilor art. 16 alin. (1) din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare, "În procesul de legiferare este interzisă instituirea aceluiași reglementări în mai multe articole sau alineate din același act normativ ori în două sau mai multe acte normative. Pentru sublinierea unor conexiuni legislative se utilizează norma de trimitere".

În raport cu dispozițiile acestui text de lege, se constată că rațiunea trimiterii pe care art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul muncii o face la art. 64 din același cod este aceea de a evita repetarea enumerării pe care legiuitorul o face în cuprinsul dispoziției legale la care se face trimitere.

Prin Decizia nr. 840/2009, Curtea Constituțională a reținut următoarele cu privire la art. 65 din Codul muncii: acest articol nu instituie discriminări de natură să încalce egalitatea în fața legii, față de dispozițiile art. 16 din Constituție; nici art. 21 din Legea fundamentală nu este încălcat, deoarece art. 65 din Codul muncii - reglementând condițiile de concediere ca urmare a desființării locului de muncă - nu îngreșește accesul liber la justiție; conform art. 65, coroborat cu art. 67 din Codul muncii, cei concediați beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil, nefiind încălcat nici art. 53 din Constituție, referitor la restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți.

Prin deciziile nr. 104/1995 și, respectiv, nr. 107/1995, Curtea Constituțională a statuat în jurisprudența sa că "o măsură de protecție nu poate avea semnificația nici a unui privilegiu, nici a unei discriminări, ea fiind destinată tocmai asigurării, în anumite situații specifice, a egalității cetățenilor, care ar fi afectată în lipsa ei," iar "violarea principiului egalității și nediscriminării există atunci când se aplică tratament diferențiat unor cazuri egale, fără să existe o motivare obiectivă și rezonabilă sau dacă există o disproporție între scopul urmărit prin tratamentul inegal și mijloacele folosite. În alți termeni, principiul egalității nu interzice reguli specifice, în cazul unei diferențe de situații. Egalitatea formală ar conduce la aceeași regulă, în ciuda diferenței de situații. De aceea inegalitatea reală, care rezultă din această diferență, poate justifica reguli distincte, în funcție de scopul legii care le conține."

Totodată, prin Decizia nr. 350 din 28 iunie 2005, Curtea Constituțională, respingând excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 77 alin. (2) din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă și ale art. 64, art. 72 alin. (2) și (3), art. 74 alin. (1) lit. c) și d) și art. 288 teza a II-a din Codul muncii (Legea nr. 53/2003), a constatat că niciuna dintre dispozițiile legale criticate nu instituie privilegii ori discriminări, acestea fiind deopotrivă aplicabile tuturor salariaților și angajatorilor care se găsesc în ipoteza normelor juridice respective.

Pentru considerentele arătate, în temeiul art. 330⁷ cu referire la art. 329 din Codul de procedură civilă, așa cum a fost modificat și completat prin Legea nr. 202/2010,

PENTRU ACESTE MOTIVE

În numele legii

DECIDE:

Admite recursurile în interesul legii formulate de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și de Colegiul de Conducere al Curții de Apel București și, în consecință:

Stabilește că dispozițiile art. 74 alin. (1) lit. d) din Codul Muncii nu se aplică în situația în care concedierea s-a dispus pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 din Codul muncii.

Obligatorie, potrivit art. 330⁷ alin. (4) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică astăzi, 9 mai 2011.