

DECIZIA Nr.64
din 24 februarie 2015

**referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art.86 alin.(6) din
Legea nr.85/2006 privind procedura insolvenței**

Publicată în Monitorul Oficial nr.286 din 28.04.2015

Augustin Zegrean	— președinte
Valer Dorneanu	— judecător
Petre Lăzăroiu	— judecător
Mircea Ștefan Minea	— judecător
Daniel Marius Morar	— judecător
Mona-Maria Pivniceru	— judecător
Puskás Valentin Zoltán	— judecător
Tudorel Toader	— judecător
Fabian Niculae	— magistrat-asistent

1. Pe rol se află soluționarea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.86 alin.(6) din Legea nr.85/2006 privind procedura insolvenței, excepție ridicată de Filiala Hidroelectrică Hidrosind din București și de Sindicatul Hidroelectrică Hidrosind din București, în numele membrilor lor de sindicat, în dosarele nr.31.699/3/2013, nr.31.693/3/2013 (4.103/2014), nr. 31.694/3/2013 (3.063/2014), nr.31.697/3/2013 (3.064/2014), nr.16.164/3/2014, nr.16.165/3/2014, nr.16.166/3/2014, nr. 16.167/3/2014, nr.16.169/3/2014, nr.16.183/3/2014, nr. 26.031/3/2013, nr.9.824/3/2013 (4.463/2014), nr. 24.570/3/2013, nr.24.581/3/2013, nr.26.074/3/2013, nr. 26.029/3/2013, nr.32.995/3/2014, nr.32.996/3/2014, nr. 33.004/3/2014, nr.31.696/3/2013 (3.060/2014), nr. 9.879/3/2013 (5.543/2014), nr.17.819/3/2014 și nr. 17.817/3/2014 ale Curții de Apel București — Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale și ale Tribunalului București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale și care formează obiectul dosarelor Curții Constituționale nr.934D/2014, nr.959D/2014—961D/2014, nr. 1.013D—1.019D/2014, nr.1.044D/2014, nr.1.196D/2014, nr. 1.197D/2014, nr.1.201D/2014, nr.1.237D/2014—1.240D/2014, nr.1.249D/2014, nr.1.316D/2014, nr. 1.372D/2014 și nr.1.374D/2014.

2. Dezbaterile au avut loc la data de 17 februarie 2015, cu participarea reprezentantului Ministerului Public, Simona Ricu, și în prezența reprezentanților Sindicatului Hidroelectrică Hidrosind și a Societății Comerciale de Producere a Energiei Electrice în Hidrocentrale „Hidroelectrică” S.A., fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, când, având în vedere cererea de întrerupere a deliberărilor pentru o mai bună studiere a problemelor ce formează obiectul cauzei, în baza art.57 și art. 58 alin.(3) din Legea nr.47/1992, Curtea a amânat pronunțarea pentru data de 24 februarie 2015, dată la care s-a pronunțat prezenta decizie.

CURTEA,

având în vedere actele și lucrările dosarelor, reține următoarele:

3. Prin încheierile din 5 septembrie 2014, 15 septembrie 2014, 26 septembrie 2014, 30 septembrie 2014, 6 octombrie 2014, 13 noiembrie 2014, 17 noiembrie 2014, 20 noiembrie 2014, 24 noiembrie 2014 și din 2 decembrie 2014, pronunțate în dosarele nr.31.699/3/2013, nr.31.693/3/2013 (4.103/2014), nr. 31.694/3/2013 (3.063/2014), nr.31.697/3/2013 (3.064/2014), nr.16.164/3/2014, nr.16.165/3/2014, nr.16.166/3/2014, nr. 16.167/3/2014, nr.16.169/3/2014, nr.16.183/3/2014, nr. 26.031/3/2013, nr.9.824/3/2013 (4.463/2014), nr. 24.570/3/2013, nr.24.581/3/2013, nr.26.074/3/2013, nr. 26.029/3/2013, nr.32.995/3/2014, nr.32.996/3/2014, nr. 33.004/3/2014, nr.31.696/3/2013 (3.060/2014), nr. 9.879/3/2013 (5.543/2014), nr.17.819/3/2014 și nr. 17.817/3/2014, **Curtea de Apel București — Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale și Tribunalul București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale au sesizat Curtea Constituțională cu excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.86 alin. (6) din Legea nr.85/2006 privind procedura insolvenței**, excepție invocată de Filiala Hidroelectrică Hidrosind din București și de Sindicatul Hidroelectrică Hidrosind din București, în numele membrilor lor de sindicat, în dosare având ca obiect contestarea unor decizii de concediere colectivă emise în cadrul procedurii insolvenței.

4. În motivarea excepției de neconstituționalitate se susține, în esență, că dispozițiile legale criticate sunt neconstituționale, întrucât înlătură, în cazul angajatorului aflat în insolvență, dreptul salariaților la consultare și informare atunci când au loc concedieri colective, drept recunoscut, în general, salariaților și reglementat expres în art.69 și următoarele din Codul muncii, instituind o derogare și cu privire la termenul de preaviz ce trebuie respectat în această situație.

5. Se arată că prin Hotărârea din 3 martie 2011, pronunțată în Cauza C-235/2010 *David Claes și alții împotriva Landsbanki Luxembourg SA*, în interpretarea Directivei 98/59/CE, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a dat o interpretare directă dreptului fundamental al salariaților de a fi consultați și informați, inclusiv în procedura insolvenței (în cazul respectiv societatea se afla chiar în lichidare). În aceste condiții, în opinia autorilor excepției, este evident că această hotărâre este generatoare de efecte juridice obligatorii pentru statele membre, în sensul recunoașterii acestor drepturi.

6. De asemenea, se arată că prin modul neclar, imprecis și lipsit de previzibilitate în care textul este formulat, nu se poate determina intenția reală a legiuitorului, dacă a dorit sau nu reglementarea unei derogări de la normele generale privind termenul de preaviz în caz de concediere colectivă, menționate în Codul muncii, termen de 20 de zile. Se are în vedere că la data adoptării Legii nr.85/2006, în Codul muncii era reglementat un termen de 15 zile lucrătoare de preaviz în caz de concediere colectivă, termen modificat în anul 2011, fiind instituit un termen de 20 de zile lucrătoare de preaviz. Or, legea criticată face referire la un termen de 15 zile care pare a fi o transpunere a termenului existent în forma anterioară a dispozițiilor în materie din Codul muncii și care era de 15 zile.

7. **Curtea de Apel București — Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale** apreciază că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată. Instanța apreciază că derogarea contestată este prevăzută de lege și este justificată, în mod obiectiv, de situația specifică în care se află un angajator în caz de insolvență, stare ce atrage derogări importante de la regulile generale în numeroase alte situații, pe plan substanțial și procesual, nu doar în raporturile angajatorului cu salariații. Aceste dispoziții se aplică tuturor salariaților ale căror locuri de muncă au fost desființate în cadrul unei concedieri colective dispuse de un angajator aflat în insolvență. Totodată, măsura poate fi apreciată drept necesară și proporțională, având în vedere că nu este suprimat orice drept al salariatului în caz de concediere, ci doar cele de natură procedurală pe care le presupune o concediere colectivă, legiuitorul păstrând o protecție adecvată a drepturilor salariatului în raport cu situația ce a justificat derogarea, conformă cu articolul care face obiectul excepției. Mai mult, textul criticat este foarte clar, pretinsa imprevizibilitate, ca motiv de neconstituționalitate, neputând fi pusă nici pe seama modului în care i s-ar face aplicare, nici a unui eveniment legislativ ulterior care ar naște discuții cu privire la păstrarea valabilității unuia dintre termenii săi, pentru că și în acest caz este vorba despre un conflict al legilor în timp, de soluționat după reguli specifice de instanțele de judecată, iar nu despre un conflict de constituționalitate.

8. **Tribunalul București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale** apreciază că excepția de neconstituționalitate este neîntemeiată. Instanța arată că textul prevede o derogare de la prevederile Codului muncii, însă această derogare este instituită prin lege, astfel că nu se poate vorbi despre nerespectarea Constituției, a supremației sale și a legilor.

9. Potrivit prevederilor art.30 alin.(1) din Legea nr.47/1992, încheierile de sesizare au fost comunicate președinților celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului și Avocatului Poporului, pentru a-și exprima punctele de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

10. **Avocatul Poporului**, în punctul său de vedere exprimat în dosarele nr.934D/2014, nr.959D/2014—961D/2014, nr. 1.196D/2014, nr.1.197D/2014, nr.1.201D/2014, nr. 1.237D/2014—1.240D/2014 și nr.1.249D/2014, consideră că dispozițiile legale criticate sunt constituționale. Acesta arată că eventualele necorelări de ordin legislativ dintre dispozițiile Legii nr.85/2006 și cele ale Codului muncii nu pot forma obiect al controlului de constituționalitate și nici nu pot fi invocate drept argument în sprijinul susținerii neconstituționalității unor reglementări. Examinarea acestora intră în competența exclusivă a Parlamentului de a interveni pe calea unor modificări, completări sau abrogări pentru a asigura ordinea juridică necesară.

11. **Președinții celor două Camere ale Parlamentului și Guvernul** nu au comunicat punctele lor de vedere asupra excepției de neconstituționalitate.

CURTEA,

examinând încheierile de sesizare, punctele de vedere ale Avocatului Poporului, rapoartele întocmite de judecătorul-raportor, concluziile procurorului, dispozițiile de lege criticate, raportate la prevederile Constituției, precum și Legea nr. 47/1992, reține următoarele:

12. Curtea Constituțională a fost legal sesizată și este competentă, potrivit dispozițiilor art. 146 lit.d) din Constituție, ale art.1 alin.(2), ale art.2, 3, 10 și 29 din Legea nr.47/1992, să soluționeze excepția de neconstituționalitate.

13. Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art.86 alin.(6) din Legea nr.85/2006 privind procedura insolvenței, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.359 din 21 aprilie 2006, care au următoarea formulare: „*Prin derogare de la prevederile Legii nr.53/2003 — Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, după data deschiderii procedurii, desfacerea contractelor individuale de muncă ale personalului debitoare se va face de urgență de către administratorul judiciar/lichidator, fără a fi necesară parcurgerea procedurii de concediere colectivă. Administratorul judiciar/lichidatorul va acorda personalului concediat doar preavizul de 15 zile lucrătoare.*”

14. Curtea observă că Legea nr.85/2006 privind procedura insolvenței a fost abrogată prin Legea nr.85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.466 din 25 iunie 2014. Având în vedere considerentele Deciziei nr.766 din 15 iunie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.549 din 3 august 2011, dar și dispozițiile art.343 din Legea nr.85/2014, potrivit cărora „*Procesele începute înainte de intrarea în vigoare a prezentei legi rămân supuse legii aplicabile anterior acestei date*”, Curtea urmează să analizeze dispozițiile art.86 alin.(6) din Legea nr.85/2006 privind procedura insolvenței.

15. Autorii excepției de neconstituționalitate susțin că aceste texte de lege aduc atingere dispozițiilor constituționale ale art.1 alin.(5) privind obligativitatea respectării Constituției, a supremației sale și a legilor, ale art.21 alin.(3) privind dreptul la un proces echitabil și ale art.41 alin.(2) privind dreptul la măsuri de protecție socială. Se mai invocă, în susținerea excepției, și art.6 privind dreptul la un proces echitabil din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, art.29 din Carta socială europeană, art.27 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și Directiva 98/59/CE privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr.225 din 12 august 1998, transpusă în art.69 și următoarele din Codul muncii, dispoziții referitoare la dreptul salariaților la consultare și informare în caz de concediere colectivă — ca o componentă a măsurilor de protecție socială.

16. De asemenea, se invocă și jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, respectiv Hotărârea din 3 martie 2011, pronunțată în Cauza C 235/2010 — *David Claes și alții împotriva Landsbanki Luxembourg SA* referitoare la dreptul fundamental al salariaților de a fi consultați și informați, inclusiv în procedura insolvenței. Totodată, cu privire la cerința de claritate și previzibilitate a normei legale invocă jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, spre exemplu Hotărârea din 4 mai 2000, pronunțată în Cauza *Rotaru împotriva României*, paragraful 52, și Hotărârea din 25 ianuarie 2007, pronunțată în Cauza *Sissanis împotriva României*, paragraful 66, jurisprudență reținută și de Curtea Constituțională, spre exemplu în Decizia nr.348 din 17 iunie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.529 din 16 iulie 2014.

17. Examinând excepția de neconstituționalitate, Curtea reține că art.86 alin.(6) din Legea nr.85/2006 cuprinde două teze distincte care se subsumează aceleiași ipoteze normative, respectiv procedurii concedierii colective reglementate în situația reorganizării judiciare sau lichidării societății. Ambele teze cuprind reglementări derogatorii, în sensul art.15 alin.(3) din Legea nr.24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.260 din 21 aprilie 2010, în raport cu reglementarea-cadru în materie, respectiv Legea nr.53/2003 — Codul muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 18 mai 2011, în privința informării și consultării angajaților, pe de o parte, și a duratei preavizului, pe de altă parte; așadar, Curtea reține că cele două teze ale art.86 alin.(6) din Legea nr.85/2006 derogă de la prevederile art.69—73 și ale art.75 alin.(1) din Codul muncii. În acest context normativ, Curtea, având în vedere criticile de neconstituționalitate formulate, urmează să analizeze, distinct în raport cu fiecare teză identificată, dacă derogările prevăzute la teza întâi al art.86 alin.(6) din Legea nr.85/2006 sunt conforme cu dispozițiile art. 41 alin.(2) și art.148 alin.(2) și (4) din Constituție, iar în privința celor de la teza a doua a art.86 alin.(6) din Legea nr. 85/2006, dacă sunt conforme dispozițiilor art.1 alin.(5) din Constituție.

18. Cu privire la criticile de neconstituționalitate formulate în legătură cu art.86 alin.(6) teza întâi din Legea nr.85/2006, Curtea reține că o componentă esențială a dreptului la muncă o reprezintă protecția socială a muncii ce cuprinde, la rândul ei, aspectele prevăzute în art.41 alin.(2) din Constituție (Decizia nr. 312 din 8 iulie 2004, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.797 din 30 august 2004), aceasta avându-și sorginea în prevederile art.1 alin.(3) din Constituție (Decizia nr.252 din 18 septembrie 2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.736 din 19 noiembrie 2001), care consacră principiul statului social (cu privire la acest concept constituțional, a se vedea Decizia nr.1.594 din 14 decembrie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.909 din 21 decembrie 2011). Protecția socială a muncii este o noțiune bivalentă, fiind reglementată atât ca drept fundamental din perspectiva cetățeanului (Decizia nr.269 din 12 mai 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.525 din 21 iunie 2005), cât și ca obligație din perspectiva statului în vederea

apărării persoanei aflate într-o poziție de inferioritate economică în cadrul raportului de muncă (Decizia nr.356 din 5 iulie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.825 din 13 septembrie 2005). Cu privire la garanțiile drepturilor fundamentale la muncă și la protecția socială a muncii, Curtea a stabilit că acestea vizează reglementarea legală a raporturilor de muncă, asigurarea stabilității acestora, a drepturilor și obligațiilor angajatorilor și ale angajaților, ele având menirea, pe de o parte, să asigure desfășurarea raporturilor juridice de muncă într-un cadru legal, judicios și echitabil, apărarea deopotrivă a intereselor legitime, atât ale angajatorilor, cât și ale salariaților (Decizia nr.506 din 4 octombrie 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.982 din 4 noiembrie 2005) și, pe de altă parte, să împiedice angajatorii să dispună, din proprie inițiativă, încetarea raporturilor de muncă în mod abuziv, nelegal și nejustificat, și, corelativ, să asigure exercitarea dreptului de apărare al salariaților împotriva oricăror măsuri nelegale sau neîntemeiate (Decizia nr.205 din 26 iunie 2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.588 din 19 septembrie 2001 sau Decizia nr.252 din 18 septembrie 2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.736 din 19 noiembrie 2001).

19. Garanțiile anterior menționate își găsesc reglementarea de principiu în cuprinsul Legii nr.53/2003 — Codul muncii (Decizia nr.269 din 12 mai 2005, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.525 din 21 iunie 2005), act normativ infraconstituțional care consacră caracterul efectiv al drepturilor fundamentale la muncă și la protecția socială a muncii. Cu privire la acest aspect, Curtea a reținut că măsurile care se subsumează conceptului de protecție socială a muncii trebuie să își găsească o aplicare concretă și efectivă, astfel că, în mod necesar, ele trebuie să fie instituite pe calea unor norme imperative, iar nu pe calea unor norme supletive, caz în care respectarea lor ar deveni facultativă, părțile având posibilitatea de a deroga prin acordul lor de voință, împrejurare care ar permite angajatorului să își impună punctul de vedere, iar protecția socială a muncii ar deveni, astfel, pur formală și iluzorie. Or, Curtea a reținut că interdicția instituită de legiuitor cu privire la renunțarea de către angajați la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege reprezintă „un corolar logic al art.41 alin. (2) din Constituție” (Decizia nr.356 din 5 iulie 2005, precitată), așadar al dreptului constituțional la protecția socială a muncii, precum și al garanțiilor care se subsumează conținutului normativ al acestuia.

20. Având în vedere cele anterior expuse, Curtea reține că art.41 alin.(2) din Constituție, consacrand dreptul salariaților la măsuri de protecție socială, enumeră elementele componente ale acestui drept, respectiv securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și „*alte situații specifice, stabilite prin lege*”. Curtea constată că intenția legiuitorului constituant, prin trimiterea la „*alte situații specifice, stabilite prin lege*” în vederea determinării sferei de cuprindere normativă a dreptului, a fost aceea de a permite configurarea și structurarea acestuia într-un mod dinamic, permițând adaptarea sa noilor realități economice sau sociale care intervin în evoluția societății (cu privire la interpretarea normelor constituționale, a se vedea Decizia nr.22 din 17 ianuarie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.160 din 9 martie 2012). În acest sens, în jurisprudența sa, Curtea a subliniat permanent faptul că dreptul este viu (Decizia nr.766 din 15 iunie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.549 din 3 august 2011 și Decizia nr.356 din 25 iunie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.691 din 22 septembrie 2014), iar drepturile fundamentale nu au o existență abstractă (Decizia nr. 1.533 din 28 noiembrie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.905 din 20 decembrie 2011) în contextul în care înseși conceptele constituționale sunt supuse la rândul lor unei viziuni interpretative evolutive (Decizia nr.498 din 10 mai 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.428 din 28 iunie 2012, sau Decizia nr.1 din 10 ianuarie 2014, paragraful 171, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 123 din 19 februarie 2014), Curtea fiind însă unica autoritate publică care are competența de a da o interpretare obligatorie textului Constituției. De aceea, faptul că teza a doua a art.41 alin.(2) din Constituție identifică anumite elemente componente ale dreptului nu poate duce la concluzia că această enumerare este exhaustivă, întrucât în final folosește sintagma „*alte situații specifice, stabilite prin lege*”, ceea ce înseamnă că legiuitorul constituant, prin enumerarea realizată, a dorit ca în mod obligatoriu elementele esențiale, componente ale dreptului să se regăsească în corpul Constituției, impunând, așadar, acest minim în privința standardului de protecție al dreptului, fără să excludă posibilitatea adaptării conținutului dreptului la alte situații specifice.

21. Pentru a determina sfera de cuprindere a dreptului, Curtea, în mod necesar, trebuie să distingă între acele elemente componente ale dreptului care îl definesc și-l caracterizează, fiind inerente existenței sale constituționale, și cele care au o natură pur legală. Dacă în raport cu această din urmă categorie de elemente care țin de protecția socială a muncii, legiuitorul are o largă marjă de apreciere, în raport cu prima categorie marja acestuia de apreciere este una limitată, ținând cont tocmai de natura juridică specifică a acesteia.

22. În aceste condiții, pentru a răspunde la critica de neconstituționalitate, Curtea, mai întâi, trebuie să stabilească dacă informarea și consultarea angajaților reprezintă o măsură de protecție socială a muncii, iar în cazul unui răspuns pozitiv, dacă este un drept pur legal sau din contră caracterizează însuși dreptul fundamental la măsuri de protecție socială a muncii. Cu privire la primul aspect, Curtea constată că informarea și consultarea angajaților are drept premisă existența unor raporturi de muncă, plasate, la rândul lor, în sfera de protecție a dreptului la muncă, drept consacrat de art.41 alin.(1) din Constituție; în consecință, obligația legiuitorului de a institui măsuri concrete de informare și consultare a angajaților vizează, din punct de vedere temporal, perioada cuprinsă între începerea și încetarea raporturilor de muncă, astfel încât în tot acest interval de timp angajatorul trebuie să se manifeste activ în îndeplinirea cu bună-credință a acestora. Rezultă că atât informarea, cât și consultarea angajaților nu pot fi calificate decât ca fiind măsuri care protejează partea aflată pe o poziție de inferioritate din punct de vedere economic în relațiile sociale de muncă și, îndeosebi, în raporturile sale cu angajatorul; așadar, Curtea constată că informarea și consultarea angajaților reprezintă veritabile măsuri de protecție socială a muncii.

23. În continuare, aprecierea Curții în vederea configurării dreptului fundamental la protecția socială a muncii, pe lângă elementele componente ale acestuia expres enumerate de textul constituțional, va ține cont și de dispozițiile art.11 alin.(1) și art.20 alin.(1) din Constituție, potrivit cărora „Statul român se obligă să îndeplinească întocmai și cu bună-credință obligațiile ce-i revin din tratatele la care este parte”, respectiv „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte”. Stabilind obligativitatea interpretării drepturilor și libertăților cetățenilor în concordanță cu tratatele internaționale la care România este parte, legiuitorul constituant a impus în mod implicit un nivel de protecție constituțională a drepturilor și libertăților fundamentale cel puțin la nivelul celui prevăzut în actele internaționale. În acest context, reglementarea unei măsuri de protecție socială a muncii într-un tratat internațional, coroborată cu importanța și amplitudinea sa socială, are drept rezultat conferirea dreptului sau libertății prevăzute în cuprinsul Constituției a unei interpretări în consonanță cu tratatul internațional, cu alte cuvinte a unei interpretări care dezvoltă în mod evolutiv conceptul constituțional [a se vedea, în același sens, cu privire la criteriile de nediscriminare prevăzute de art.4 alin.(2) coroborat cu art. 16 alin.(1) din Constituție, Decizia nr.513 din 20 iunie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.598 din 11 iulie 2006]. Astfel, Curtea reține că, potrivit părții I pct.21 și 29 din Carta socială europeană revizuită adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată prin Legea nr.74/1999, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.193 din 4 mai 1999, „lucrătorii au dreptul de a fi informați și consultați în cadrul întreprinderii”, respectiv „toți lucrătorii au dreptul de a fi informați și consultați în procedurile de concediere colectivă”, ceea ce, prin prisma art.11 alin.(1), art.20 alin.(1) și art.41 alin.(2) teza întâi din Constituție, nu poate duce decât la interpretarea dreptului la protecția socială a muncii în sensul că acesta cuprinde ca elemente componente informarea și consultarea angajaților, acestea fiind, astfel, integrate conținutului normativ al dreptului fundamental anterior menționat.

24. Având în vedere cele anterior expuse, Curtea reține că teza întâi a art.41 alin.(2) din Constituție are un conținut normativ flexibil tocmai pentru a putea fi adaptat la schimbările social-economice la care este supusă societatea de-a lungul timpului. Această concluzie este susținută și de faptul că teza a doua a aceluiași text constituțional, pentru a defini elementele componente ale dreptului la măsuri de protecție socială a muncii, dezvoltă teza întâi a art.41 alin.(2) din Constituție, printr-o trimitere generică la lege. Această trimitere la lege permite Curții Constituționale ca, prin jurisprudența sa, să constituționalizeze acele drepturi ale angajaților prevăzute de lege care reprezintă fie o transpunere a unor prevederi din tratate internaționale la care România este parte, fie măsuri de protecție socială a muncii cu un impact social-economic deosebit.

25. Rezultă așadar că, pe lângă elementele esențiale componente ale dreptului la protecția socială a muncii menționate expres în cuprinsul tezei a doua a art.41 alin.(2) din Constituție, conținutul normativ al acestui drept-cadru este definit și prin posibilitatea constituționalizării pe calea jurisprudenței Curții Constituționale a măsurilor de protecție socială a muncii reglementate prin tratate internaționale (a se vedea paragraful 23), precum și a celor prevăzute prin lege ca urmare a unor obligații internaționale asumate de statul român sau a necesității reglementării unor măsuri cu un impact social-economic deosebit (a se vedea paragraful 24).

26. În cauza de față, Curtea reține că dreptul la informare și consultare al angajaților, pe de o parte, este reglementat în Carta socială europeană revizuită, iar, pe de altă parte, în art. 69—73 din Codul muncii, texte legale care transpun obligații internaționale asumate de statul român, astfel încât, atât prin prisma tezei întâi, cât și a tezei a doua a dispozițiilor art.41 alin. (2) din Constituție — teze care cuprind condiții alternative pentru calificarea unor măsuri de protecție socială a muncii ca fiind părți componente ale dreptului fundamental pe care acestea îl consacră — dreptul la informare și consultare nu se

plasează în coordonatele unei simple opțiuni legislative, ci, din contră, este inerent conținutului normativ al dreptului fundamental la măsuri de protecție socială a muncii.

27. Având în vedere cele anterior expuse, Curtea constată că informarea și consultarea angajaților sunt elemente componente ale dreptului la măsuri de protecție socială a muncii cu valențe constituționale (a se vedea cu privire la această sintagmă și Decizia nr.727 din 9 iulie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.477 din 12 iulie 2012), alăturându-se, pe cale interpretativă, celor expres menționate în cuprinsul art.41 alin.(2) teza a doua din Constituție.

28. În aceste condiții, Curtea reține că dreptul la informarea și consultarea angajaților în ipoteza concedierilor colective vizează orice procedură de concediere colectivă, indiferent de particularitățile domeniului în care aceasta intervine. Desigur, legiuitorul poate adecva modul de configurare a dreptului, cu respectarea principiului proporționalității, în funcție de particularitățile anterior menționate, însă, este evident că nu poate nega acest drept. În speță, Curtea reține că legiuitorul prin modul în care a înțeles să reglementeze procedura concedierilor colective în ipoteza unei societăți aflate în procedura insolvenței a negat dreptul la informarea și consultarea angajaților, ceea ce echivalează cu nesocotirea dispozițiilor art.41 alin.(2) din Constituție, astfel încât, prin ipoteză, nici nu mai trebuie analizată proporționalitatea măsurii, textul legal criticat fiind neechivoc. În consecință, Curtea constată că dispozițiile art.86 alin.(6) teza întâi din Legea nr.85/2006 sunt neconstituționale, fiind contrare art.41 alin.(2) din Constituție, astfel cum acesta este interpretat, în temeiul art.20 alin.(1) din Constituție, prin prisma părții I pct.21 și 29 din Carta socială europeană revizuită.

29. Cu privire la susținerile autorilor excepției de neconstituționalitate referitoare la încălcarea unor acte ale Uniunii Europene, Curtea reține că art.27 din Carta drepturilor fundamentale ale Uniunii Europene, având titlul marginal *Dreptul lucrătorilor la informare și la consultare în cadrul întreprinderii prevede că „Lucrătorilor sau reprezentanților acestora li se garantează, la nivelurile corespunzătoare, informarea și consultarea în timp util, în cazurile și în condițiile prevăzute de dreptul Uniunii și de legislațiile și practicile naționale”*. De asemenea, art.153 alin.(1) lit.e) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene prevede că *„În vederea realizării obiectivelor menționate la articolul 151 [promovarea ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, protecție socială adecvată, dialogul social, dezvoltarea resurselor umane și combaterea excluziunii — sn], Uniunea susține și completează acțiunea statelor membre în domeniile următoare: [...] (e) informarea și consultarea lucrătorilor”*. În vederea punerii în aplicare a generoaselor principii enunțate, art.2, având titlul marginal *Informarea și consultarea*, din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr.225 din 12 august 1998, prevede că, în cazul în care un angajator are în vedere concedieri colective, va iniția în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord, consultări care referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați. În vederea îndeplinirii finalității urmărite, angajatorul este obligat să furnizeze toate informațiile necesare pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive. În acest sens, Curtea reține că prin Hotărârea din 3 martie 2011, pronunțată în Cauza C-235/2010 *David Claes și alții împotriva Landsbanki Luxembourg SA*, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat *„consultările prevăzute la articolul 2 din Directiva 98/59 se referă nu numai la posibilitățile de a evita sau de a reduce numărul de concedieri colective, ci și la posibilitățile de a atenua consecințele acestora prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, printre altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați”* (paragraful 56). Prin aceeași hotărâre, Curtea de la Luxemburg a stabilit că, *„până la încetarea definitivă a personalității juridice a unei instituții cu privire la care se dispune dizolvarea și lichidarea, trebuie îndeplinite obligațiile care decurg din articolele 2 și 3 din Directiva 98/59. Obligațiile care revin angajatorului în temeiul acestor articole trebuie executate de conducerea instituției în cauză, cât timp aceasta rămâne în funcție, chiar cu competențe limitate în ceea ce privește administrarea respectivei instituții, sau de lichidatorul acesteia, în măsura în care administrarea instituției menționate este preluată în totalitate de acest lichidator”* (a se vedea punctul 2 al dispozitivului hotărârii). Așadar, obligațiile de informare și consultare prevăzute de directivă trebuie respectate indiferent că față de societate a fost deschisă procedura reorganizării judiciare sau cea a lichidării.

30. Curtea Constituțională, în jurisprudența sa, a statuat în privința Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene faptul că aceasta este un act distinct ca natură juridică de celelalte tratate internaționale la care face referire art.20 din Constituție, astfel încât textul constituțional care o vizează este art.148 din Constituție și că, de principiu, dispozițiile sale sunt aplicabile în controlul de constituționalitate în măsura în care asigură, garantează și dezvoltă prevederile constituționale în materia drepturilor fundamentale, cu alte cuvinte, în măsura în care nivelul lor de protecție este cel puțin la nivelul normelor constituționale în domeniul drepturilor omului (Decizia nr.871 din 25 iunie 2010,

publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.433 din 28 iunie 2010, și Decizia nr.206 din 6 martie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.254 din 17 aprilie 2012). Curtea apreciază că nu există nici motiv de a se îndepărta de la această jurisprudență și să o aplice *mutatis mutandis* și în privința exigențelor care rezultă atât din tratatele constitutive ale Uniunii Europene, cât și din actele secundare ale acesteia, în speță, directivele.

31. În privința aplicării actelor obligatorii ale Uniunii Europene în cadrul controlului de constituționalitate, Curtea, în jurisprudența sa, a reținut că „folosirea unei norme de drept european în cadrul controlului de constituționalitate ca normă interpusă celei de referință implică, în temeiul art.148 alin.(2) și (4) din Constituția României, o condiționalitate cumulativă: pe de o parte, această normă să fie suficient de clară, precisă și neechivocă prin ea însăși sau înțelesul acesteia să fi fost stabilit în mod clar, precis și neechivoc de Curtea de Justiție a Uniunii Europene și, pe de altă parte, norma trebuie să se circumscrie unui anumit nivel de relevanță constituțională, astfel încât conținutul său normativ să susțină posibila încălcare de către legea națională a Constituției — unica normă directă de referință în cadrul controlului de constituționalitate” (Decizia nr.668 din 18 mai 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.487 din 8 iulie 2011).

32. Raportat la cauza de față, Curtea constată că prima condiționalitate este îndeplinită, art.153 alin.(1) lit.e) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, art.27 din Carta drepturilor fundamentale ale Uniunii Europene și art.2 și 3 din directiva menționată având un conținut suficient de clar, precis și neechivoc, mai ales prin prisma interpretării date de Curtea de Justiție a Uniunii Europene prin hotărârea anterior menționată. Cu privire la cea de-a doua condiționalitate, Curtea constată că, prin conținutul lor normativ, actele Uniunii Europene protejează dreptul la „informarea și consultarea lucrătorilor”, susținând și completând acțiunea statelor membre, așadar, vizând, în mod direct, dreptul fundamental la protecția socială a muncii prevăzut de art.41 alin.(2) din Constituție astfel cum a fost interpretat prin prezenta decizie, text constituțional care asigură un standard de protecție egal cu cel rezultat din actele Uniunii Europene. Rezultă, așadar, că actele Uniunii Europene anterior menționate au, în mod evident, o relevanță constituțională, ceea ce înseamnă, pe de o parte, că se circumscriu și se subsumează art.41 alin.(2) din Constituție, prin îndeplinirea dublei condiționalități anterior menționate, fără a încălca identitatea constituțională națională (Decizia nr.683 din 27 iunie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.479 din 12 iulie 2012), iar, pe de altă parte, că este de competența Curții Constituționale constatarea existenței acestei neconcordanțe normative între actele Uniunii Europene anterior menționate și cele naționale, respectiv art.86 alin.(6) teza întâi din Legea nr.85/2006. Cu privire la acest din urmă aspect, Curtea reține că neconcordanța normativă astfel constatată nu își poate avea rezolvarea doar prin recurgerea la principiul constituțional al priorității de aplicare a actelor Uniunii Europene, ci prin constatarea încălcării art.148 alin.(2) din Constituție, text care cuprinde, în mod implicit, o clauză de conformare a legilor interne cu actele Uniunii Europene (cu distincțiile menționate în Decizia nr.80 din 16 februarie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.246 din 7 aprilie 2014, paragraful 455), iar încălcarea acesteia, în ipoteza actelor Uniunii Europene cu relevanță constituțională, trebuie sancționată ca atare de către Curtea Constituțională. Desigur, în privința actelor Uniunii Europene care nu au relevanță constituțională competența de a remedia neconcordanța normativă aparține legiuitorului sau instanțelor judecătorești, după caz (a se vedea Decizia nr.668 din 18 mai 2011, anterior citată).

33. Curtea constată că, întrucât textul legal criticat este abrogat, fiind, așadar, eliminat din fondul activ al legislației, legiuitorul nu îl mai poate pune de acord cu actele Uniunii Europene incidente, astfel încât numai instanțele judecătorești ar fi competente să soluționeze conflictul dintre norma europeană și cea națională. Nepunerea de acord a dispozițiilor art.86 alin.(6) teza întâi din Legea nr.85/2006 cu actele obligatorii ale Uniunii Europene cu relevanță constituțională în perioada de activitate a Legii nr.85/2006 constituie *eo ipso* o încălcare a prevederilor art.148 alin.(4) din Constituție, întrucât legiuitorul a permis ca raporturile juridice de muncă să fie guvernate de aceste dispoziții naționale, derobându-se de obligația sa constituțională de a garanta, pe plan legislativ, cel puțin același nivel de protecție al dreptului la măsuri de protecție socială a muncii cu cel prevăzut în actele obligatorii ale Uniunii Europene, precum și de a pune de acord în mod permanent și continuu legislația națională infraconstituțională cu actele obligatorii ale Uniunii Europene.

34. De altfel, legiuitorul ordinar a sesizat aceste deficiențe de reglementare și a schimbat soluția legislativă prin Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.466 din 25 iunie 2014 (care a abrogat Legea nr.85/2006), și care prevede în art.123 alin.(8) că „După data deschiderii procedurii, desfacerea contractelor individuale de muncă ale personalului debitorului se va putea face de urgență de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar. Administratorul judiciar/Lichidatorul judiciar va acorda personalului concediat doar termenul legal de preaviz. În cazul în care sunt incidente dispozițiile Legii nr.53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ceea ce privește

concedierea colectivă, termenele prevăzute de art.71 și art.72 alin.(1) din Legea nr.53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se reduc la jumătate.” [a se vedea *mutatis mutandis* și art.123 alin.(8) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.91/2013 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.620 din 4 octombrie 2013].

35. Cu privire la dispozițiile art.86 alin.(6) teza a doua din Legea nr.85/2006, acestea se referă la termenul de preaviz care se acordă salariaților, acesta având o durată de 15 zile. Autorii excepției de neconstituționalitate, raportându-se la prevederile art.1 alin.(5) din Constituție, apreciază că prevederile legale criticate sunt de natură să provoace confuzie, întrucât la data adoptării Legii nr.85/2006 în Codul muncii era reglementat un termen de 15 zile lucrătoare de preaviz în caz de concediere colectivă, termen care a fost modificat în anul 2011, fiind instituit un termen de 20 de zile lucrătoare de preaviz, iar Legea nr. 85/2006 nu a fost modificată pentru a prelua acest termen de preaviz de 20 de zile.

36. Curtea constată că art.1 alin.(5) din Constituție consacră principiul respectării obligatorii a legilor. Pentru a fi respectată de destinatarii săi, legea trebuie să îndeplinească anumite cerințe de claritate și previzibilitate, astfel încât acești destinatari să își poată adapta în mod corespunzător conduita. În acest sens, Curtea Constituțională a statuat în jurisprudența sa (de exemplu, Decizia nr.1 din 11 ianuarie 2012, precitată) că, de principiu, orice act normativ trebuie să îndeplinească anumite condiții calitative, printre acestea numărându-se previzibilitatea, ceea ce presupune că acesta trebuie să fie suficient de precis și clar pentru a putea fi aplicat; astfel, formularea cu o precizie suficientă a actului normativ permite persoanelor interesate — care pot apela, la nevoie, la sfatul unui specialist — să prevadă într-o măsură rezonabilă, în circumstanțele speței, consecințele care pot rezulta dintr-un act determinat. Desigur, poate să fie dificil să se redacteze legi de o precizie totală și o anumită suplețe poate chiar să se dovedească de dorit, suplețe care nu trebuie să afecteze, însă, previzibilitatea legii (a se vedea, în acest sens, Decizia Curții Constituționale nr.903 din 6 iulie 2010, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.584 din 17 august 2010, și Decizia Curții Constituționale nr.743 din 2 iunie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.579 din 16 august 2011, precum și jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului cu privire la care se reține, spre exemplu, Hotărârea din 15 noiembrie 1996, pronunțată în Cauza *Cantoni împotriva Franței*, paragraful 29, Hotărârea din 25 noiembrie 1996, pronunțată în Cauza *Wingrove împotriva Regatului Unit*, paragraful 40, Hotărârea din 4 mai 2000, pronunțată în Cauza *Rotaru împotriva României*, paragraful 55, Hotărârea din 9 noiembrie 2006, pronunțată în Cauza *Leempoel & S.A. ED. Cine Revue împotriva Belgiei*, paragraful 59).

37. În cazul de față, Curtea observă că stabilirea duratei termenului de preaviz de 15 zile ține de opțiunea legiuitorului, având în vedere situația specifică a procedurii insolvenței. Dispozițiile legale sunt precise și previzibile, destinatarul normei juridice fiind capabil să își adapteze conduita în funcție de conținutul acesteia, astfel încât nu se poate reține încălcarea art.1 alin.(5) din Constituție.

38. În consecință, Curtea reține că în condițiile admiterii excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art.86 alin.(6) teza întâi din Legea nr.85/2006 privind procedura insolvenței, soluția legislativă consacrată prin sintagma „*doar preavizul de 15 zile lucrătoare*” trebuie interpretată în sensul că se referă la o durată a termenului de preaviz mai scurtă decât cea reglementată în dreptul comun, respectiv art.75 din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, cu respectarea, așadar, a dreptului la informare și consultare a angajaților.

39. În fine, Curtea constată că autorii excepției de neconstituționalitate invocă încălcarea art.21 alin.(3) privind dreptul la un proces echitabil din Constituție, precum și a art.6 privind dreptul la un proces echitabil din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, fără a arăta în ce constă această încălcare. În aceste condiții, Curtea constată că simpla enumerare a unor dispoziții constituționale sau convenționale nu poate fi considerată o veritabilă critică de neconstituționalitate (a se vedea, în acest sens, Decizia nr.785 din 16 iunie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.646 din 9 septembrie 2011, precum și Decizia Curții Constituționale nr.1.313 din 4 octombrie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.12 din 6 ianuarie 2012), Curtea neputând să se substituie autorului excepției în formularea acesteia.

40. În privința efectelor prezentei decizii, Curtea constată că decizia de constatare a neconstituționalității art.86 teza întâi din Legea nr.85/2006, având în vedere natura juridică a excepției de neconstituționalitate de mijloc de apărare pus la îndemâna justițiabilului (Decizia nr.5 din 9 ianuarie 2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.74 din 31 ianuarie 2007), se aplică în mod direct tuturor litigiilor pendinte, constituind, în același timp, cauză de revizuire a hotărârilor judecătorești în condițiile art.509 pct.11 din Codul de procedură civilă, potrivit căroră: „(1) *Revizuirea unei hotărâri pronunțate asupra fondului sau care evocă fondul poate fi cerută dacă: [...] 11. după ce hotărârea a devenit definitivă, Curtea Constituțională s-a pronunțat asupra excepției invocate în acea cauză, declarând neconstituțională prevederea care a făcut obiectul acelei excepții*” (a se vedea și Decizia nr.766 din 15 iunie 2011, precitată).

41. Pentru considerentele expuse mai sus, în temeiul art.146 lit.d) și al art.147 alin.(4) din Constituție, al art.1—3, al art.11 alin.(1) lit.A.d) și al art.29 din Legea nr.47/1992, cu majoritate de voturi în privința art.86 alin.(6) teza întâi din Legea nr. 85/2006 și cu unanimitate de voturi în privința art.86 alin.(6) teza a doua din Legea nr.85/2006,

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

În numele legii

DECIDE:

1. Admite excepția de neconstituționalitate invocată de Sindicatul Hidroelectrică Hidrosind, în numele membrilor de sindicat, în dosarele nr.31.699/3/2013, nr.31.693/3/2013 (4.103/2014), nr.31.694/3/2013 (3.063/2014), nr.31.697/3/2013 (3.064/2014), nr. 9.824/3/2013 (4.463/2014), nr.31.696/3/2013 (3.060/2014), nr.9.879/3/2013 (5.543/2014) ale Curții de Apel București — Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale și în dosarele nr.17.819/3/2014 și nr.17.817/3/2014 ale Tribunalului București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, precum și de Filiala Hidroelectrică Hidrosind din București în dosarele nr.16.164/3/2014, nr.16.165/3/2014, nr.16.166/3/2014, nr.16.167/3/2014, nr.16.169/3/2014, nr. 16.183/3/2014, nr.26.031/3/2013, nr.24.570/3/2013, nr.24.581/3/2013, nr.26.074/3/2013, nr.26.029/3/2013, nr.32.995/3/2014, nr.32.996/3/2014 și nr.33.004/3/2014 ale Tribunalului București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale și constată că prevederile art.86 alin.(6) teza întâi din Legea nr.85/2006 privind procedura insolvenței sunt neconstituționale.

2. Respinge, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate ridicată de aceleași părți în dosarele aceluiași instanțe și constată că prevederile art.86 alin.(6) teza a doua din Legea nr.85/2006 privind procedura insolvenței sunt constituționale în raport cu criticile formulate.

Decizia se comunică celor două Camere ale Parlamentului, Guvernului, Curții de Apel București — Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale și Tribunalului București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Definitivă și general obligatorie.

Pronunțată în ședința din data de 24 februarie 2015.

WWW.JURONLINE.RO