

Conferința Legislația Muncii

10 aprilie 2014, Chișinău

Practica Judiciară privind concedierea angajaților: Studii de caz

Aelita Orhei (LL.M.)

Avocat, BAA “Gladei și Partenerii”



Practica judiciară

învățăm din greșelile și succesele altora

- Practica judiciară nu constituie izvor de drept în RM;
însă
- implicit, instanțele de judecată au obligația de a aplica uniform legislația;

Curtea Supremă de Justiție:

- generalizează practica judiciară și analizează statistica judiciară proprie;
- dă explicații din oficiu în chestiunile de practică judiciară, ce nu țin de interpretarea legilor și nu au caracter obligatoriu pentru judecători (art.2 lit.c)- e) din Legea cu privire la Curtea Supremă de Justiție);

Nota bene: Hotărârea Plenului CSJ nr. 12 din 03.10.05 cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor ce apar în cadrul încheierii, modificării și încetării CIM

- Potrivit Planului de activitate pentru anul 2014, aprobat la prin Hotărârea Plenului CSJ nr. 5 din 20.01.2014 este planificată:
- - întocmirea unei note informative cu privire la practica judiciară de examinare a litigiilor de muncă – mai 2014.
- - actualizarea Hotărârii Plenului CSJ nr.12 - octombrie 2014.

Nota bene: Hotărârea Plenului CSJ nr. 12 din 03.10.05 (modificată în 2009) cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor ce apar în cadrul încheierii, modificării și încetării CIM

- Dacă CIM se referă la o muncă sezonieră, dar include și un termen determinat, prelungirea activității de muncă se va considera ca prelungirea validității CIM prin tacita reconducțiune până la sfârșitul sezonului (pct. 14 HP și art. 82 lit. h) CM)
- Soluționând acțiunile cu privire la repunerea în funcție în baza art.86 alin.(1) lit. c) CM, instanțele judecătorești vor clarifica ... dacă locurile de muncă reduse nu au fost incluse în statele de personal ale unității pe parcursul unui an calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului și dacă nu au fost angajate alte persoane în locul celor concediate... dacă salariatului preavizat i s-a propus în scris un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității (pct. 34 HP);

Nota bene: Hotărârea Plenului CSJ nr. 12 din 03.10.05 (modificată în 2009) cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor ce apar în cadrul încheierii, modificării și încetării CIM

- Soluționând chestiunea privind reducerea numărului sau a statelor de personal, administrația este în drept, în limitele profesiilor și funcțiilor similare, să efectueze regruparea salariaților și să transfere un lucrător mai calificat, funcția căruia se reduce, cu consimțământul lui, în altă funcție, concediind din această funcție, în baza temeiurilor indicate, lucrătorul mai puțin calificat. Dacă administrația nu a beneficiat de acest drept, instanța judecătorească nu trebuie să supună discuției raționalitatea acestei regrupări (pct. 35 HP).
- Dacă administrația nu a respectat termenul de preaviz de 2 luni prevăzut de art.184 alin.(1) lit.a) CM și dacă salariatul concediat conform art.86 alin.(1) lit.c) CM nu urmează să fie restabilit în baza altor temeiuri, **instanța judecătorească schimbă data de concediere și încasează în favoarea lui salariul pe perioada respectivă** (pct. 36 HP).

Nota bene: Hotărârea Plenului CSJ nr. 12 din 03.10.05 (modificată în 2009) cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor ce apar în cadrul încheierii, modificării și încetării CIM

- Soluționând cauzele despre repunerea în funcție a persoanelor concediate pentru încălcarea repetată în decurs de un 1 an a obligațiilor de muncă, instanțele verifică corectitudinea aplicării tuturor sancțiunilor disciplinare puse de către angajator la baza ordinului de concediere, indiferent de faptul dacă reclamantul a contestat anterior sancțiunile aplicate în modul stabilit (pct. 42 HP).
- Termenul de o lună pentru aplicarea sancțiunii disciplinare se calculează din ziua constatării abaterii. Ziua constatării abaterii, se consideră ziua în care despre abatere a aflat conducătorul unității sau o altă persoană, căreia conform serviciului îi este subordonat salariatul indiferent de faptul dacă această persoană, în conformitate cu legislația, are sau nu dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare (pct.43 HP).

Nota bene: Hotărârea Plenului CSJ nr. 12 din 03.10.05 (modificată în 2009) cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor ce apar în cadrul încheierii, modificării și încetării CIM

- Dacă la soluționarea litigiilor, vizând repunerea în funcție, instanța constată că administrația a avut temei pentru desfacerea contractului de muncă, dar în ordin a formulat greșit motivele concedierii sau s-a referit la o lege necorespunzătoare, instanța dispune de dreptul de a ajusta formularea motivelor concedierii conform legii, reieșind din circumstanțele reale care au servit drept temei pentru concediere (pct. 54 HP).
- Dacă concedierea este condiționată de existența acordului preliminar a organului sindical (art.87 alin.(1) CM), nerespectarea atrage nulitatea absolută a actului de concediere cu restabilirea în funcție (art.89 CM), iar când concedierea este condiționată de opinia consultativă, actul de concediere se va considera valabil cu mențiunea posibilității sancționării disciplinare a persoanei care nu a solicitat opinia consultativă a sindicatului (pct.57 HP).

Algoritmul concedierilor:

1. Concedierea se efectuează pentru temeiurile (art. 86 CM) și în ordinea prevăzută de lege;
2. Salariatul poate contesta în instanța de judecată legalitatea concedierii și solicita restabilirea în funcție și/sau plata drepturilor salariale (art. 355 CM);
3. Hotărârea judecătorească de restabilire în funcție și de plată a unor drepturi salariale este executorie imediat în modul prevăzut de Codul de Procedură Civilă (un salariu mediu);
4. În cazul neexecutării hotărârii judecătorești, se aplică sancțiunile prevăzute de art. 153 Cod de Executare .

Art. 153 alin.(2) CE: *La cererea [salariatului], instanța de judecată dispune prin încheiere să i se plătească salariatului salariul mediu sau diferența de salariu pe timpul dintre data pronunțării hotărârii și data executării.*

Rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art. 86 alin. (1) lit.a) CM);

Decizia CSJ din 23.10.2013, dosarul nr. 2ra-2695/13

- Salariatul a fost angajat la 22.03.2012, cu o perioadă de probă de 3 luni
- La 25.06.2012 i s-a adus la cunoștință Ordinul de concediere din 22.06.2012, ca urmare a rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă.

Salariatul a contestat în judecată legalitatea concedierii. Soluția?

Soluția instanței:

- *Ordinul de concediere din 22.06.2012, a fost emis cu respectarea prevederilor imperative ale legii, or, acesta a fost emis până la expirarea perioadei de probă, conform prevederilor art. 63 alin. (2) Codul muncii.*
- *Emiterea ordinului în ziua expirării termenului de probă, nu constituie temei pentru admiterea pretențiilor [salariatului].*
- *Procedura legală la emiterea a ordinului de concediere a fost respectată, iar faptul că nu a fost adus la cunoștință în aceeași zi, nu constituie temei de anulare a ordinului. Mai mult ca atît, motivele în susținerea imposibilității aducerii la cunoștință a ordinului de concediere în ziua emiterii lui, instanța de recurs le consideră întemeiate, deoarece aflarea sediului central al într-o localitate (Chișinău), iar unitatea în care a fost angajat salariatul în altă localitate (Rezina), constituie un motiv plauzibil în acest sens.*

Lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică (art. 86 alin. (1) lit.b) CM);

Decizia CSJ din 16.10.2013, dosarul nr. 2ra-3005/13

- Prin ordinul din 30.11.2009 salariată a fost concediată în legătură cu lichidarea unității;
- Solicită indemnizația de concediere de 3 salarii medii lunare;
- După eliberare, salariată a fost angajată la data de 11.01.2010 de un alt angajator;

Salariatul a solicitat în judecată achitarea indemnizației pentru 3 luni.
Soluția?

Soluția instanței:

- *Conform art. 186 alin.(I) lit. d) Codul Muncii, salariaților concediați în legătură cu lichidarea unității (art.86 alin.(I) lit. b)), sau cu reducerea numărului ori a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(I) lit. c)) li se garantează la lichidarea unității, prin acordul scris al părților, achitarea integrală a sumelor legate de concedierea salariatului pe toate 3 luni, la data concedierii.*
- *Art. 186 Codul Muncii conține și o notă, conform căreia “în cazul plasării persoanei concediate în câmpul muncii pe parcursul lunilor indicate la lit.b) și c) (lunile 2 și 3), salariul mediu se va achita pe perioada de pînă la data angajării acesteia”.*
- *Instanța a constatat că după eliberarea din funcție, salariața a fost angajată peste 1 lună și 17 zile de un alt angajator și a indicat că indemnizația este datorată doar pentru această perioadă.*

Reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate (art. 86 alin. (1) lit.c) CM);

Decizia CSJ din 05.03.2014, dosarul nr. 2ra-665/14

- Salariatul deținea funcția de Șef Serviciu Relații Internaționale în Direcția Monitorizare, Relații cu Publicul și Internaționale.
- La 07.12.2011 a fost informat despre reorganizare, reducerea funcției și concediere, cu acordarea unei zile lucrătoare pe săptămână pentru căutarea unui alt loc de muncă.
- La 27.02.2012 a fost concediat.
- La 13.02.2012 și din 28.02.2012 au fost angajate 2 persoane în funcțiile de șef și specialist principal al Serviciu Relații Publice și Comunicare.

Salariatul a contestat în judecată legalitatea concedierii. **Soluția?**

Soluția instanței:

- *Contrar art. 88 alin. (2) CM [angajatorul] nu a emis la 06.02.2012 ordinul de concediere, adică la expirarea a 2 luni de la preavizarea salariatului.*
- *[Salariatului] nu i-a fost propus un alt loc de muncă în cadrul aceleiași unități (conform art.88 alin. (1) lit. c) CM) . Mai mult, prin ordinele din 13.02.2012 și din 28.02.2012 au fost angajate 2 persoane în funcțiile de șef și specialist principal al Serviciu Relații Publice și Comunicare, care combat argumentul că la momentul preavizării și concedierii salariatului nu erau posturi vacante.*
- *Nu este anexat acordul organului sindical referitor la concediere. Conform art. 87 alin. (1) CM, concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art. 86 alin. (1) lit. c), d), e), g) și h) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate.*

Reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate (art. 86 alin. (1) lit.c) CM);

Decizia CSJ din 05.02.2014, dosarul nr. 2ra-224/14

- Salariatul deținea funcția de montor electric.
- La 19.12.2011 a fost concediat în legătură cu reducerea funcției, fiind preavizat corespunzător.
- Angajatorul a înaintat organului sindicat demersul prin care a solicitat acordul pentru concedierea angajaților în legătură cu reducerea statelor de personal.
- Salariatul consideră că a fost eliberat din funcție ilegal, fără acordul organului sindical, cu toate că este membru acestuia.

Salariatul a contestat în judecată legalitatea concedierii. Soluția?

Soluția instanței:

- *Conform art. 87 alin. (4) Codul Muncii, organele sindicale (organizatorii sindicali) indicate la alin. (1) - (3) își vor comunica acordul sau dezacordul (opinia consultativă) privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului de către angajator.*
- *În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă.*
- *Reieșind din cele menționate, Colegiul ajunge la concluzia că instanța de apel corect a stabilit faptul că angajatorul a respectat procedura legală de concediere.*

Necorespunderea funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, conform certificatului medical (art. 86 alin. (1) lit.d) CM);

Decizia CSJ din 05.10.2011, dosarul nr. 2ra-1380/11

- Salariatul este invalid de gradul III, fiindu-i prescrisă activitatea de muncă la locul cu solicitări vizuale de nivel mediu, cum ar fi paznic, operator.
- În 2008 salariatul cu funcția de paznic a fost restabilit la lucru urmare a hotărârii judecătorești și transferat temporar prin ordin, în calitate de muncitor, din considerentele că secția de pază a întreprinderii a fost reorganizată, iar serviciul de pază a fost externalizat Pazei de Stat.
- Salariatul a fost concediat pentru lipsa mai mult de 4 ore consecutive de la serviciu.

Salariatul a contestat în judecată legalitatea ordinului de restabilire și concediere. **Soluția?**

Soluția instanței:

- *Angajatorul a restabilit salariatul la o altă muncă fără consimțământul salariatului și fără a stabili dacă această muncă nu-i este contraindicată. Ordinul de restabilire la lucru și transferare temporară în calitate de muncitor este nul. În consecință, ordinul de concediere în baza art. 86 lit. h) CM este ilegal. Conform art. 89 al. (1) CM, salariatul transferat nelegitim la o altă muncă poate fi restabilit la locul de muncă.*
- *Conform art. 74 al. (2) CM, salariatul care, conform certificatului medical, necesită acordarea unei munci mai ușoare urmează a fi transferat, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată. Dacă salariatul refuză acest transfer, contractul individual de muncă se desface în conformitate cu prevederile art.86 alin.(1) lit.x.*
- *În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipsește, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul art.86 alin.(1) lit. d.*

Expirarea termenului contractului pe perioadă determinată (art. 82 lit.f) CM);

Decizia CSJ din 22.01.2014, dosarul nr. 2ra-13/14

- Salariata A.B. a fost angajată la 10.05.2011 ca secretar-referent, pe o perioadă de 3 ani până la revenirea P.R. din concediu pentru îngrijirea copilului până la 3 ani.
- La 11.02.2012 A.B. a născut un copil și la 03.04.2012 a solicitat concediu de îngrijire a copilului până la 3 ani.
- La 09.04.12 P.R. solicită revenirea din concediu mai devreme.
- La 09.04.2012 A.B a fost înștiințată despre încetarea contractului în legătură cu revenirea P.R. din concediu.

Salariata a contestat în judecată legalitatea concedierii. **Soluția?**

Soluția instanței:

- *Prin cererea din 09 aprilie 2012, PR a solicitat să revină la lucru, înainte să expire termenul concediului care i-a fost acordat.*
- *Potrivit prevederilor art. 83 alin.(3), Contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat sau care se află în concediul respectiv (art.55 lit.a)) încetează în ziua reîntoarcerii acestui salariat la lucru.*
- *Prin urmare, este greșită interpretarea că AB nu putea fi eliberată din funcție mai devreme de data de 31 ianuarie 2013, întrucât, PR și-a manifestat intenția să revină la serviciu anterior expirării concediului acordat, iar contractul individual de muncă stipulează că perioada activității AB este determinată de durata concediului pentru îngrijirea copilului a PR.*

Încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare (art. 86 alin. (1) lit.g CM);

Decizia CSJ din 12.02.2014, dosarul nr. 2ra-248/14

- Prin deciziile din 23.05.2012 și 05.06.2012 salariatului (agent de comerț) i-au fost aplicate sancțiuni disciplinare sub formă de mustrare.
- Prin decizia din 27.06.2012 s-a constituit comisia de anchetă în vederea examinării respectării a obligațiilor stipulate în fișa de post, Regulamentul intern, precum și cu privire la politica de implementare a standardelor de mercantizare a companiei.
- La 03.07.2012, a fost suspendat contractul pe durata anchetei de serviciu pe perioada: 03.07.2012 – 18.07.2012.
- Prin procesul-verbal din 18.07.2012 s-a emis propunerea privind eliberarea funcției. Din aceeași data salariatul a fost sancționat cu mustrare și s-a dispus concedierea sa din funcție.
- Salariatul a contestat în judecată legalitatea ordinelor de mustrare și a concedierii. A solicitat introducerea modificărilor în carnetul de muncă, cu mențiunea despre demisie. **Soluția?**

Soluția instanței:

- Conform art. 201 CM, *disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.*
- *Salariatul a fost sancționat disciplinar pentru încălcarea atribuțiilor sale de serviciu indicate în fișa de post, anexă la contractul individual de muncă.*
- *Au fost constituite comisii de anchetă pentru cele 3 episoade în vederea examinării îndeplinirii atribuțiilor de serviciu privitor la 1) respectarea Regulamentului intern, fișei de post și dispozițiilor șefului ierarhic superior, 2) implementarea standardelor de mercantizare a companiei și a politicii de creditare și control, 3) obligațiile stipulate în fișa de post, Regulamentul intern, precum și cu privire la politica de implementare a standardelor de mercantizare a companiei.*
- *Salariatul a făcut declarații verbale, consemnate în proces verbal, și explicații scrise, după caz. Sancțiunile s-au adus la cunoștință contra semnătură*

Comiterea de către salariatul care mînuiește nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv (art. 86 alin. (1) lit.g) CM);

Decizia CSJ din 02.05.2013, dosarul nr. 2ra-1151/13

- Salariatul **A** (economist coordonator) în secția deservire persoane fizice a fost concediat conform art. 86 alin. (1) lit. g) CM. Cu salariatul a fost încheiat contract de răspundere materială deplină.
- S-a constatat că angajatul **B** a comis o fraudă de XXX lei, dintre care X ordine de încasare a numerarului au fost întocmite de salariatul A, fiind cauzate prejudicii.
- Salariatul indică că nu mînuiește valori bănești și că nu s-a solicitat acordul organului sindical din care face parte și că urmează a fi restabilit.
- **Salariatul a contestat în judecată legalitatea ordinului de concediere. Soluția?**

Soluția instanței:

- *Salariatul a încălcat obligațiile care sunt fixate și stipulate în fișa postului.*
- *A fost grav încălcată procedura de control curent și prevederile procesului privind circuitul documentelor și procedura de formare a documentelor zilei aferente activității operaționale deoarece persoana responsabilă de control nu a verificat conținutul dosarului privind integritatea documentelor primare, corelația sumelor din registrul documentelor după data valutării și utilizării cu documente incluse în dosar și corespunderea acestora cu înregistrările din bilanțul contabil zilnic.*
- *Prin comiterea multiplelor încălcări precum și neîntocmirea notelor de monitorizare s-a creat posibilitatea delapidării mijloacelor bănești și cauzării unei daune considerabile, prin acțiuni culpabile, care au dus la pierderea încrederii de către angajator.*
- *Potrivit Art. 87 alin.(1) CM Concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art.86 alin.(1) lit.c), d), e), g) și h) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al organului (organizatorului) sindical din unitate. În celelalte cazuri (k), concedierea se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.*

Semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității (art. 86 alin. (1) lit.o) CM);

Decizia CSJ din 18.12.2013, dosarul nr. 2ra-3139/13

- Vicedirectorului Direcției Finanțe i s-au adus la cunoștință ordinele din 11.11.2009 și 01.02.2009 privind concedierea potrivit art. 86 lit. f) - schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef).
- La 29.06.2010 a fost informată că a fost efectuat un control de la CCCEC și i s-au cerut explicații asupra unor încălcări pe parcursul anilor 2008-2009 care au adus prejudicii materiale.
- La 02.07.2010 a fost chemată la secția personal și i s-a adus la cunoștință ordinul de modificare a temeiului de concediere pe art. 86 alin.(1) lit. o).
- **Salariatul a contestat în judecată legalitatea ordinului de concediere. **Soluția?****

Soluția instanței:

- *Salariatul a încălcat dispozițiile mai multor acte normative și a unui regulament de ordine interioară înstrăinând bunuri fără acordul Consiliului de administrație, care urma să aprobe darea în locațiune și vânzarea activelor respective.*
- *Elucidarea definitivă a faptelor și implicarea salariatei au fost constatate prin actul de revizie a CCCEC.*
- *Potrivit art. 209 alin.(2) CM, Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii.*
- *Angajatorul avea suficiente motive să concedieze salariată în temeiul modificat (lit.o) și a respectat procedura în sens că a solicitat salariatei explicații și a avizul organului sindical.*

Încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă de către conducătorul unității, de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef (art. 86 alin. (1) lit.p) CM);

Decizia CSJ din 15.01.2014, dosarul nr. 2ra-111/14

- Salariatul a fost concediat din funcția de administrator de filială pentru motivul indicat la art. 86 alin. (1) lit. p) CM;
- Salariatul indică că carențele indicate în actul de audit sunt obișnuite, nu grave (necorespunderea suprafețelor din contracte de locațiune cu suprafața ocupată, neindicarea corectă a coeficienților de calcul a suprafețelor, semnarea actului de pontaj când salariatul nu a fost în luna respectivă la lucru);
- Organul sindical nu a dat acordul la concediere cu majoritate de voturi (2 au votat pentru concediere, 2 s-au abținut, 1 a votat împotrivă).
- **Salariatul a contestat în judecată legalitatea ordinului de concediere. Soluția?**

Soluția instanței:

- Caracterul excepțional al instituirii răspunderii sporite rezidă din responsabilitatea acestora, și în asemenea cazuri nu contează denumirea funcției deținute, importanță având îndeplinirea atribuțiilor de serviciu aferente funcțiilor enunțate în textul legii.
- Din raportului de audit din 12.03.2011 s-a stabilit că în cazul unui contract de locațiune locatarul a ocupat abuziv circa 150 m.p. suplimentar la suprafața luată în locațiune. Din raport rezultă, că în urma neindicării corespunzătoare a coeficienților de calcul la determinarea plății chiriei nu a fost încasat un profit de xx.
- Administratorul filialei a semnat tabela de pontaj pentru o lună, cu indicarea frecvenței locului de muncă de către salariatul C, știind că ultimul nu a fost la serviciu.
- Potrivit pct. 3.2 lit. i) din instrucțiunea de funcție a administratorului filialei, în responsabilitatea directă intra obligația de a verifica respectarea prevederilor contractelor de locațiune încheiate cu chiriași, iar abaterile sunt grave, deoarece funcția pe care o deținea intimatul reclamant presupunea o relație de încredere sporită dintre angajator și reprezentantul său direct în teritoriu. Aceste abateri se confirmă și prin declarațiile martorilor A și B și actele de constatare din 14.03.2011.

Conferința Legislația Muncii

10 aprilie 2014, Chișinău

MULȚUMESC !!!

Practica Judiciară privind concedierea angajaților: Studii de caz

Aelita Orhei, LL.M.

Avocat, BAA “Gladei și Partenerii”

aelita.orhei@gladei.md

www.gladei.md

