

ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în țară sau în străinătate, cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății pentru tratamentul efectuat în străinătate.

- Pentru interese personale, altele decât cele descrise la punctele de mai sus, se poate acorda concediu fără plată pe durate stabilite prin acordul părților.

Ca și Hotărârea Guvernului nr. 250/1992, și acest proiect de act normativ prevede că, pe durata concediilor fără plată, persoanele își păstrează calitatea de salariat.

De asemenea, prevede și faptul că acordarea de concedii fără plată pentru susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de

învățământ superior, a examenelor de an universitar și a examenului de licență/diplomă, precum și pentru susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat nu afectează vechimea în muncă.

Acestea sunt principalele prevederi ale proiectului de hotărâre a Guvernului privind concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților din administrația publică și din unitățile bugetare. După cum am precizat la început, este un proiect aflat în proces de aprobare, și, prin urmare, ceea ce am prezentat în cadrul lucrării poate suferi modificări până la aprobarea de către Guvern.

■ **Silvia Dumitrescu**
Consilier juridic



⚡ Legi care te leagă

Nerespectarea hotărârilor judecătorești = până la 2 ani de închisoare

Printr-un art. 287 lit. d) și e) din Codul penal, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă:

- (i) Neexecutarea unei hotărâri judecătorești prin care s-a dispus **reintegrarea** în muncă a unui salariat.
- (ii) Neexecutarea hotărârii judecătorești privind plata salariilor în termen de **15 zile** de la data **cererii de executare** adresate angajatorului de către partea interesată.

Pentru aceste două infracțiuni, acțiunea penală se pune în mișcare la **plângerea prealabilă** a persoanei vătămate (salariatului, în cazul nostru). Plângerea reprezintă încunoștințarea făcută de o persoană fizică sau juridică, referitoare la o vătămare ce i s-a cauzat printr-o infracțiune.

Plângerea **cuprinde**: numele, prenumele, codul numeric personal, calitatea și domiciliul petiționarului ori, pentru persoane juridice, denumirea, sediul, codul unic de înregistrare, codul de identificare fiscală, numărul de înmatriculare în registrul comerțului sau de înscriere în registrul persoanelor juridice și contul bancar, indicarea reprezentantului legal ori convențional, descrierea faptei care formează obiectul plângerii, precum și indicarea faptuitorului și a mijloacelor de probă, dacă sunt cunoscute.

Plângerea prealabilă **se adresează organului de cercetare penală sau procurorului** în termen de 3 luni din ziua în care persoana vătămată (salariatul în cazul nostru) a aflat despre săvârșirea faptei. Plângerea prealabilă greșit îndreptată se consideră valabilă dacă a fost introdusă în termen la organul judiciar necompetent. Plângerea prealabilă greșit îndreptată la organul de urmărire penală sau la instanța de judecată se trimite, pe cale administrativă, organului judiciar competent.

Plângerea prealabilă poate fi **retrasă** de către persoana vătămată (salariat, în cazul nostru) până la pronunțarea unei hotărâri definitive, iar retragerea plângerii are ca efect **înlăturarea răspunderii penale**, potrivit art. 158 din Codul penal.

Așadar:

- Puneți în executare hotărârea judecătorești prin care se dispune reintegrarea salariatului și dați curs cererii formulate de salariat cu privire la executarea unei hotărâri judecătorești privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii.
- Dacă salariatul a formulat plângere prealabilă împotriva angajatorului, inițiați discuții cu acesta. Salariatul își poate retrage plângerea, iar retragerea plângerii are ca efect înlăturarea răspunderii penale;

■ **Marcel Vasile**
Avocat



⚡ Sfatul specialiștilor

Modalități alternative de recuperare a prejudiciilor cauzate de către salariat prin fraudă și modalități de recuperare a altor tipuri de prejudicii care nu pot fi recuperate potrivit legislației muncii

Recuperarea de la salariat a oricărui prejudiciu cauzat angajatorului este o problemă dificilă cu care orice angajator se confruntă, iar faptul că legislația muncii este destul de restrictivă în ceea ce îi privește pe angajatori este un fapt foarte bine cunoscut.

Cu toate acestea, există modalități legale de recuperare a oricărui prejudiciu cauzat de către salariat.

Dacă este identificată corect situația juridică potrivit fiecărui caz cu care se confruntă angajatorul, vor putea fi identificate și prevederile legale potrivite aplicabile și, pe cale de consecință, modalitățile optime de recuperare a oricărui prejudiciu cauzate de salariat. În cele ce urmează vom face puțină lumină în aceste probleme spinoase pentru angajator.

Pentru a înțelege mai bine vom analiza distinct:

- A. situația în care salariatul a cauzat angajatorului un prejudiciu printr-o faptă prin care a încălcat obligații stabilite prin contractul individual de muncă sau nu a respectat reglementări interne ale angajatorului;
- B. situația în care salariatul a cauzat angajatorului un prejudiciu prin fraudă, respectiv printr-o faptă prin care a încercat să realizeze un profit material de pe urma încălcării legii. Și aici vom face distincția între faptele penale și încălcarea de către salariat a altor prevederi legale.

Cel mai cunoscut este faptul că recuperarea prejudiciilor care sunt mai mici sau egale cu 5 salarii minime brute pe economie se poate face prin acordul angajatorului și al salariatului, potrivit procedurii stabilite de art. 254 alin. (3) din Codul muncii. Această reglementare este aplicabilă indiferent de natura faptei săvârșite de salariat.

Dacă prejudiciile cauzate de salariat depășesc 5 salarii minime brute pe economie sau pagubele sunt mai mici, dar nu se stabilește un acord între angajator și salariat, modalitățile de soluționare pot fi diferite în funcție de natura juridică a faptei salariatului.

Situația în care salariatul a cauzat angajatorului un prejudiciu printr-o faptă prin care a încălcat obligații stabilite prin contractul individual de muncă sau nu a respectat reglementări interne ale angajatorului

În acest caz, de regulă, soluțiile pe care le căutam, le găsim reglementate în Codul muncii.

Astfel, angajatorul se află în situația în care pagubele depășesc 5 salarii minime brute pe economie sau în situația în care pagubele sunt mai mici de 5 salarii minime brute pe economie, dar nu se stabilește un acord între angajator și salariat, iar salariatul a cauzat angajatorului un prejudiciu printr-o faptă prin care a încălcat obligații stabilite prin contractul individual de muncă sau nu a respectat reglementări interne ale angajatorului.

Potrivit art. 254 alin. (1) din Codul muncii, în această situație, pentru a putea fi angajată răspunderea patrimonială a salariatului, este necesar să fie îndeplinite următoarele condiții:

1. Calitatea de salariat a persoanei care a produs prejudiciul, respectiv între salariat și angajator să fie încheiat un contract individual de muncă.
2. Fapta salariatului să fie săvârșită în legătură cu munca sa. Pentru stabilirea răspunderii patrimoniale, fapta se analizează în raport cu obligațiile de serviciu.
3. Pentru ca salariatul să răspundă patrimonial, paguba trebuie să îndeplinească următoarele condiții:
 - să fie reală, adică să se fi produs efectiv în patrimoniul angajatorului;
 - să fie certă, adică să poată fi determinată sau determinabilă ca sumă.
4. Să existe un raport de cauzalitate între fapta salariatului și prejudiciul cauzat angajatorului. Ceea ce înseamnă că fapta salariatului (săvârșită în legătură cu munca sa) este cea care a determinat paguba angajatorului.
5. Vinovăția este o condiție a răspunderii patrimoniale fără de care aceasta nu există. Respectiv, paguba să se fi produs din vina salariatului. Vinovăția este la fel de dificil de stabilit ca și raportul de cauzalitate între fapta salariatului și prejudiciul cauzat angajatorului.

Instanța de judecată, respectiv instanța civilă specializată în soluționarea litigiilor de muncă, este cea care stabilește dacă sunt îndeplinite aceste condiții pentru angajarea răspunderii patrimoniale a salariatului. O astfel de acțiune este scutită de taxa de timbru.

Situația este diferită dacă sunt îndeplinite toate condițiile mai sus menționate, mai puțin cea de-a doua condiție, respectiv fapta săvârșită nu are legătură cu munca salariatului.

De exemplu, situația în care un salariat folosește în interes propriu un bun al angajatorului și îl deteriorează.

În acest caz, angajatorul se poate adresa instanței civile de drept comun, iar acțiunea sa va fi taxată cu taxa de timbru stabilită în raport de valoarea prejudiciului de recuperat.

În acest al doilea caz, salariatul care a produs prejudiciul va putea fi obligat de către instanța de judecată la repararea sa dacă sunt îndeplinite condițiile răspunderii civile, respectiv cele menționate la punctele 3, 4 și 5 enumerate mai sus.

Situația în care salariatul a cauzat angajatorului un prejudiciu prin fraudă

Facem precizarea că legislația muncii nu face distincție între prejudiciul cauzat angajatorului printr-o faptă prin care a încălcat obligații stabilite prin contractul individual de muncă sau nu a respectat reglementări interne ale angajatorului și prejudiciul cauzat angajatorului prin fraudă.

Noi am făcut această distincție pentru a înțelege mai ușor care sunt situațiile în care angajatorul poate avea la îndemână și alte modalități de recuperare a prejudiciului suferit și care sunt modalitățile de recuperare a prejudiciilor în cazul în care nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute de legislația muncii pentru angajarea răspunderii patrimoniale a salariatului menționate mai sus.

Așadar, indiferent de natura juridică a faptei săvârșite de către salariat prin care a produs angajatorului un prejudiciu, prevederile art. 254 alin. (1) din Codul muncii cu privire angajarea răspunderii patrimoniale a salariatului sunt aplicabile și în cazul în care prejudiciul a fost săvârșit prin fraudă. Ceea ce înseamnă că în cazul în care salariatul a produs angajatorului un prejudiciu prin fraudă, angajatorul are posibilitatea, dacă sunt îndeplinite condițiile stabilite de art. 254 alin. (1) din Codul muncii, să se adreseze instanței de judecată specializate în soluționarea litigiilor de muncă cu o cerere în acest sens.

Înainte de a analiza modalitățile de recuperare a prejudiciilor cauzate de către salariat prin fraudă facem și precizarea că și în cazul acestor tipuri de prejudicii situația este diferită dacă sunt îndeplinite toate condițiile prevăzute de art. 254 alin. (1) din Codul muncii, mai puțin cea de-a doua condiție, respectiv fapta săvârșită nu are legătură cu munca salariatului. Angajatorul având și în această situație posibilitatea de a se adresa instanței civile de drept comun, iar acțiunea sa va fi taxată cu taxa de timbru stabilită în raport de valoarea prejudiciului de recuperat.

Însă, în situația în care salariatul a produs angajatorului un prejudiciu prin fraudă, respectiv printr-o faptă prin

care a încălcat prevederi legale, angajatorul are la îndemână și alte modalități de recuperare a prejudiciului, respectiv are posibilitatea de a se adresa și altor instanțe judecătorești decât cele specializate în soluționarea litigiilor de muncă cu o cerere de recuperare a prejudiciilor suferite. Iar posibilitatea de a se adresa și altei instanțe judecătorești poate fi, uneori, mai avantajoasă pentru angajator.

De menționat este faptul că indiferent de tipul oricărei alte instanțe judecătorești căreia i se mai poate adresa angajatorul, instanța de judecată va analiza îndeplinirea condițiilor angajării răspunderii civile, respectiv cele menționate la punctele 3, 4 și 5 de mai sus.

Astfel, în situația în care prin fapta sa salariatul nu a săvârșit o faptă prevăzută de legea penală, dar a încălcat prin fapta sa o altă prevedere legală, este necesar ca angajatorul să analizeze cu atenție prevederile legale încălcate de către salariat pentru a vedea dacă există și alte modalități de recuperare a prejudiciilor.

De exemplu, salariatul săvârșește o faptă prin care aduce atingere unor drepturi de autor sau drepturi conexe ale angajatorului protejate potrivit Legii nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe. În acest caz, angajatorul are posibilitatea de a se adresa instanțelor judecătorești specializate în domeniul drepturilor de autor, cu o cerere prin care poate solicita recunoașterea drepturilor lor de autor, constatarea încălcării acestora de către salariat și repararea prejudiciului suferit.

În cel de-al doilea caz, cel al prejudiciului adus angajatorului prin săvârșirea unei infracțiuni, angajatorul are și posibilitatea de a se constitui parte civilă în procesul penal. Cererea de constituire parte civilă în procesul penal se poate face până la începerea cercetării judecătorești și va cuprinde obligatoriu întinderea prejudiciului și motivele și indicarea probelor pe care se întemeiază (art. 20 din noul Cod de procedură penală).

De exemplu, salariatul având funcția de gestionar comite infracțiunea de gestiune frauduloasă.

Cererea de constituire parte civilă este scutită de taxa de timbru.

Taxarea sau nu a unei cereri adresate instanței judecătorești cu taxa de timbru este foarte importantă întrucât în cazul în care taxa de timbru este stabilită prin raportarea la quantumul prejudiciului, cum am văzut în cazul cererii de despăgubiri adresate instanței civile de drept comun, quantumul acesteia se poate ridica la sume considerabil de mari.

Formularea unei cereri de constituire parte civilă are și alte avantaje cum ar fi:

a) vinovăția salariatului se stabilește în cadrul procesului penal pe baza probelor administrate de către toate părțile, inclusiv probele administrate de către procuror care profită angajatorului;

b) în cadrul procesului penal pot fi administrate probe care nu sunt admisibile într-un proces civil.

■ Oana Brănescu
Consilier juridic



⚡ Sfatul specialiștilor

Concedierea colectivă

Concedierea colectivă reprezintă o disponibilizare masivă de personal dictată de motive economice și efectuată în decursul unei perioade determinate de timp. Se mai numește „disponibilizare”.

Concedierea colectivă este reglementată prin art. 68 – 74 din Codul muncii. Aceste dispoziții au transpus Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective. Ele se completează cu cele cuprinse în contractele colective de muncă aplicabile.

O concediere colectivă este mai mult decât o simplă însumare de concedieri individuale; ea poate produce efecte sociale foarte mari, poate să se repercuteze asupra unei comunități, paralizând uneori localități întregi. De aceea, legea prevede o procedură specială, drepturi deosebite pentru salariații concediați, condiții în plus pentru angajator la ope- rarea concedierii.

O concediere are caracter colectiv dacă îndeplinește următoarele **condiții** (cumulativ):

1. Numărul minim de salariați

Pentru a fi concediere colectivă, operațiunea juridică trebuie să antreneze desfacerea contractului de muncă a unui număr de:

- cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100;
- cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100, dar mai puțin de 300 de salariați;
- cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

Menționăm că numărul minim de salariați care trebuie disponibilizați pentru ca măsurile de protecție privind concedierea colectivă să devină aplicabile este concordant cu prevederile Directivei Consiliului Europei 98/59/CE privitoare la concedierea colectivă.

Dar Curtea de Justiție a Uniunii Europene s-a confruntat aici cu o problemă: la ce număr total de salariați se raportează numărul salariaților disponibilizați?

Problema s-a pus în cazul Cañas C 392/13, judecat în 12 mai 2015.

Dacă de exemplu un angajator are puncte de lucru în întreaga țară și un astfel de punct de lucru fără personalitate juridică se desființează, se va considera concediere colectivă desfacerea contractelor de muncă ale salariaților acelui punct de lucru, dacă sunt mai mult de 20? Curtea de Justiție a răspuns în sens afirmativ. Astfel, Curtea a statuat că „Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care introduce, ca singur element de referință, întreprinderea, iar nu unitatea, atunci când aplicarea acestui criteriu are drept consecință împiedicarea procedurii de informare și de consultare prevăzute la articolele 2-4 din această directivă, în timp ce, în cazul în care unitatea ar fi utilizată ca element de referință, concedierile vizate ar trebui să fie calificate drept „concedieri colective”.

Așadar, Curtea a considerat că poate opera concedieri colective orice unitate cu autonomie funcțională, indiferent dacă are sau nu personalitate juridică.

Dimpotrivă, la noi, numărul de salariați concediați se raportează la numărul total de salariați ai angajatorului respectiv. Deci dacă sunt concediați toți salariații unui punct de lucru, aceasta nu este considerată concediere colectivă, în măsura în care aceștia nu depășesc procentul prevăzut de lege (de exemplu, reprezintă mai puțin de 10% din ansamblul salariaților aceluiași angajator, care are încadrați peste 100 de salariați). Astfel, dispozițiile din Codul românesc al muncii reglementează concedierea colectivă prin raportare la „angajator”. Nu se folosește nici conceptul de întreprindere (establishment), nici cel de unitate (undertaking), ci sfera de aplicare a dispozițiilor privind concedierea colectivă se definește prin raportare la numărul de salariați încadrați la același angajator. Aceasta poate însă conduce la inaplicabilitatea dispozițiilor privind concedierea colectivă în cazul în care o atare concediere ar afecta numai unele puncte de lucru, fără personalitate juridică.

Dacă de exemplu numărul total de salariați încadrați la același angajator este de 200 de salariați, răspândiți la mai multe puncte de lucru din țară, fără personalitate juridică, concedierea a mai puțin de 10% din ei nu va fi considerată o concediere colectivă, chiar dacă toți salariații concediați lucrează în același punct de lucru. Calculul numărului de salariați se face prin raportare la toți salariații care lucrează