

INFO

Codul muncii

Newsletter specializat editat de RENTROP & STRATON, transmis gratuit exclusiv abonaților la lucrarea «Consilier – Legislația muncii»

noiembrie 2022 – decembrie 2022

1. Dreptul salariatului la despăgubiri în cazul suspendării contractului pentru săvârșirea unei fapte penale ulterior dezincriminate

Potrivit dispozițiilor art. 52 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești. În interpretarea acestui text, Curtea de Apel Galați a sesizat Înalta Curte de Casație și Justiție cu soluționarea recursului în interesul legii cu următoarea problemă de drept: această prevedere își găsește aplicarea și în ipoteza dezincriminării faptei care a stat la baza formulării plângerii penale de către angajator, pe parcursul procesului penal (în faza de cercetare penală sau în faza judecătii), în considerarea caracterului exonerator de răspundere civilă contractuală a angajatorului al actului de dezincriminare al autorității?

Situația avută în vedere este cea în care, după ce se soluționează procesul penal prin clasarea cauzei sau, după caz, prin achitare, pe motiv că fapta nu este prevăzută de legea penală, salariatul solicită obligarea angajatorului la despăgubiri pentru toată perioada suspendării contractului de muncă.

Există trei orientări cu privire la problema de drept supusă dezlegării:

– o **primă orientare** jurisprudențială, potrivit căreia dezincriminarea faptei care a făcut obiectul plângerii penale echivalează cu constatarea nevinovăției salariatului, angajatorul fiind obligat la despăgubiri în temeiul art. 52 alin. (2) din Codul muncii;

– o **a doua orientare** jurisprudențială, potrivit căreia, deși pe parcursul procesului penal este dezincriminată fapta ce a făcut obiectul plângerii penale, totuși aceasta nu echivalează cu „constatarea nevinovăției”;

– o **a treia orientare** jurisprudențială, potrivit căreia dispozițiile art. 52 alin. (2) din Codul muncii ar distinge între reluarea activității de către salariat și plata despăgubirilor, acestea din urmă stabilindu-se în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, ce implică și ele condiția culpei, văzută însă distinct de cea penală, astfel încât, în situațiile în care procesul penal încetează fără a se pronunța o hotărâre definitivă de condamnare, se creează o aparență de legitimitate în favoarea fiecăreia dintre părțile raportului juridic de muncă.

Înalta Curte de Casație și Justiție a admis recursul în interesul legii și a statuat că în interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 52 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, în situația în care raportul juridic guvernat de dispozițiile legii constatate ca fiind neconstituționale nu a fost definitiv consolidat, în patrimoniul salariatului ia naștere un drept de creanță constând într-o **despăgubire echivalentă cu remunerația cuvenită, pe toată durata suspendării, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale.**

Aceste pagini nu se inserează în Consilier

2. Telemunca în cazul funcționarilor publici

Începând din 11 noiembrie 2022 intră în vigoare dispozițiile cuprinse în Codul administrativ cu privire la posibilitatea funcționarilor publici de a lucra în telemuncă. Intră în vigoare condițiile în care funcționarii pot lucra de acasă. Posibilitatea funcționarilor publici de a lucra în telemuncă a fost introdusă prin Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.013 din 19 octombrie 2022.

Activitatea desfășurată în regim de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se realizează ca urmare a aprobării de către conducătorul autorității sau instituției publice a solicitării funcționarului public. Conducătorii autorităților și instituțiilor publice stabilesc prin act administrativ structurile din cadrul acestora, activitățile, precum și posturile pentru care se poate aproba desfășurarea activității în regim de telemuncă.

Durata activității desfășurate în regim de telemuncă nu poate depăși 5 zile pe lună.

Desfășurarea activității în regim de telemuncă se poate aproba pentru:

- a) funcționarii publici care au copii cu vârsta de până la 11 ani;
- b) funcționarii publici care acordă îngrijire unei rude, în accepțiunea art. 153¹ alin. (4) din Codul muncii, cu care locuiesc în aceeași gospodărie;
- c) funcționarii publici care au o stare de sănătate care nu le permite deplasarea la sediul autorității sau instituției publice, din cauze determinate de unele boli grave, ori în situație de graviditate, dovedite prin adeverință medicală;
- d) funcționarii publici care desfășoară activități dintre cele stabilite de conducătorul autorității sau instituției publice ca putând fi realizate în regim de telemuncă.

Funcționarii publici care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații:

- a) să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului;

- b) să răspundă la orice solicitare referitoare la activitatea profesională primită de la superiorii ierarhici, în timpul programului de lucru, transmisă prin mijloace de comunicare la distanță;
- c) să respecte normele cuprinse în Regulamentul de organizare și funcționare al instituției, Regulamentul intern, normele cu privire la protecția datelor cu caracter personal și alte norme și proceduri specifice aplicabile, după caz.

Autoritățile și instituțiile publice la nivelul cărora există funcționari publici care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă au următoarele obligații:

- a) să verifice activitatea funcționarilor publici, în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor;
- b) să asigure modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate în regim de telemuncă de către funcționarii publici;
- c) să se asigure că funcționarii publici dețin mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și echipamentele de muncă funcționale, sigure și necesare prestării muncii sau să pună la dispoziția funcționarilor publici aceste mijloace și echipamente;
- d) să se asigure că funcționarii publici primesc o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru privind utilizarea echipamentelor.

Pe durata exercitării activității în regim de telemuncă sau a muncii la domiciliu, funcționarii publici beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, cu excepția sporului pentru condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase.

La nivelul autorităților și instituțiilor publice se vor aproba proceduri pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă, respectiv pentru desfășurarea muncii la domiciliu, care cuprind cel puțin următoarele aspecte:

- a) formatul cererii pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă, respectiv al cererii de muncă la domiciliu;
- b) mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor potrivit fișei de post, în regim de telemuncă,

respectiv de muncă la domiciliu, pe care trebuie să le dețină funcționarii publici, inclusiv, dar fără a se limita la: telefon, calculator desktop sau laptop, acces la internet, semnătură electronică, acces securizat la distanță la sistemele IT, la sistemul de e-mail și la resursele documentare ale instituției utilizate la

nivelul compartimentului unde funcționarii publici își desfășoară activitatea ori la alte resurse și informații necesare pentru îndeplinirea activității, după caz;

c) mecanismele doveditoare, de raportare și de monitorizare a activității în regim de tele-muncă, respectiv de muncă la domiciliu.

3. Supravegherea video a salariaților

Înainte de Regulamentul general de Protecția Datelor, singurele referiri la sistemele de monitorizare puteau fi întâlnite în Legea nr. 333/2003, Legea privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor, republicată în 2018, care prevede că orice sistem de monitorizare se proiectează corespunzător gradului de siguranță impus de caracteristicile obiectivului păzit. Se admite, de principiu, că the use of surveillance equipment trebuie limitată la minimum și trebuie să afecteze salariații cât mai puțin.

Aflate încă în vigoare, normele de aplicare ale acestei legi, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 301/2012, impun condiții specifice de monitorizare pentru anumite spații de producție. Se prevede de exemplu că „prin subsistemul de televiziune cu circuit închis trebuie să se preia imagini din zonele caselor de marcat, intrărilor și ieșirilor, spațiilor de procesare, depozitare și de transfer al valorilor, precum și din spațiile amenajate pentru parcare. Imaginile înregistrate trebuie să aibă calitatea necesară recunoașterii persoanelor din spațiul clienților“. În baza acestor prevederi, instanțele admit proba constând în înregistrarea video a săvârșirii unei abateri disciplinare, în măsura în care salariatul a fost informat de existența camerelor de supraveghere.

Problema supravegherii video se analiza mai ales prin referire la prevederile constituționale privind dreptul la viață privată. Dar odată configurată amplasarea camerelor de luat vederi, în acord cu interesele legitime ale angajatorului, salariații nu mai pot modifica poziționarea sau unghiul acestora. Spre exemplu, Curtea de Apel Ploiești (Decizia nr. 307 din 13 februarie 2017) a menținut o sancțiune disciplinară aplicată de angajator unui salariat care a modificat unghiul camerei de luat vedere, iar Tribunalul Neamț (Sentința nr. 1850 din 21 octombrie 2015) a menținut sancționarea disciplinară a unui salariat care a acoperit camera

de luat vederi cu un ziar, în ambele cazuri salariații invocând dreptul la intimitate prevăzut de art. 26 din Constituție. Instanțele au apreciat că sistemul de monitorizare video avea scopul de a preîntâmpina pătrunderea în spațiul instituției a unor persoane neautorizate și asigurarea securității patrimoniului societății, și că principiul proporționalității a fost respectat. Se justifica așadar sancționarea disciplinară a salariaților care au căutat obstacolarea monitorizării video.

După adoptarea Regulamentului General de Protecția Datelor, legislația românească a introdus condiții mai concrete de realizare a supravegherii video, prin art. 5 prin Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016. În cazul în care sunt utilizate sisteme de monitorizare prin mijloace de comunicații electronice și/sau prin mijloace de supraveghere video la locul de muncă, prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților, în scopul realizării intereselor legitime urmărite de angajator, este permisă numai dacă:

- interesele legitime urmărite de angajator sunt temeinic justificate și prevalează asupra intereselor sau drepturilor și libertăților persoanelor vizate;
- angajatorul a realizat informarea prealabilă obligatorie, completă și în mod explicit a angajaților;
- angajatorul a consultat sindicatul sau, după caz, pe reprezentanții angajaților înainte de introducerea sistemelor de monitorizare;
- alte forme și modalități mai puțin intruzive pentru atingerea scopului urmărit de angajator nu și-au dovedit anterior eficiența; și
- durata de stocare a datelor cu caracter personal este proporțională cu scopul prelucrării, dar nu mai mare de 30 de zile, cu excepția situațiilor expres reglementate de lege sau a cazurilor temeinic justificate.

În aplicarea acestor dispoziții, Autoritatea de Supraveghere aplică sancțiuni de câte ori constată amplasarea de camere de luat vederi în absența unei informări clare a angajaților, precum și a probei privind eventuale incidente anterioare care să justifice un interes legitim și important. Au fost aplicate amenzi și pentru stocarea imaginilor pentru o perioadă disproporționată de timp, față de scopul pentru care au fost prelucrate.

În esență, supravegherea video este mai curând acceptată atunci când scopul său este protecția bunurilor decât monitorizarea efectivă a salariaților, fie în ceea ce privește venirea/plecarea la locul de muncă, fie în ce privește conduita acestora pe parcursul orelor de program. Totuși, atunci când camere orientate către bunuri și elemente ale patrimoniului societății surprind abateri disciplinare săvârșite de către salariați (cum ar fi

părăsirea locului de muncă de către agentul de pază), înregistrările sunt admisibile pentru a proba abaterea. Spre exemplu, prin Decizia nr. 157 din 25 ianuarie 2022, Curtea de Apel Craiova a respins apărarea salariatului concediat, care a invocat nerespectarea dreptului la protecția datelor prin instalarea camerelor de supraveghere. Un agent de securitate internă a fost surprins de sistemele de supraveghere video părăsind locul de muncă cu bunuri aflate în proprietatea societății. Instanța a statuat că supravegherea video a fost efectuată în spații deschise sau destinate publicului, iar salariatul avea cunoștință despre existența sistemului de supraveghere video și rolul acestuia, camerele de supraveghere fiind montate în locuri vizibile și semnalizate prin pictograme specifice afișate în mod public. Ca urmare, proba săvârșirii abaterii disciplinare a fost obținută de angajator în mod legitim.

4. Angajarea străinilor

Ordonanță de urgență nr. 143/2022 pentru modificarea art. 17 din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 1049 din 28 octombrie 2022, a introdus o serie de modificări în ceea ce privește angajarea străinilor.

Se are în vedere faptul că, la acest moment, analiza pieței forței de muncă din România relevă un deficit major de resursă umană, aspect ce necesită adaptarea legislației incidente, în scopul simplificării accesului cetățenilor străini pe piața forței de muncă din România, cu consecințe pozitive pentru operatorii economici care, ca urmare a ridicării restricțiilor la nivelul României, încearcă să își redreseze activitatea. Actul normativ a fost adoptat în contextul creșterii constante a numărului de angajați proveniți din statele care nu sunt membre ale Uniunii Europene, din cauza lipsei forței de muncă autohtone.

Astfel, potrivit art. 17 din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014, în noua sa redactare, prevede că străinul încadrat în muncă în baza avizului de angajare, cu excepția celui pentru lucrători sezo-

nieri, poate ocupa un nou loc de muncă, la același angajator sau la alt angajator, oricând pe perioada de valabilitate a permisului unic ori a Cărții albastre a UE.

În aceste situații, străinul este încadrat în noul loc de muncă în baza unui nou aviz de angajare obținut de angajator în condițiile prezentei ordonanțe.

Noul aviz de angajare se eliberează aceluiași angajator fără îndeplinirea condițiilor generale și, după caz, fără îndeplinirea condițiilor speciale prevăzute de lege. Condițiile trebuie îndeplinite însă la angajarea la un alt angajator.

Dacă nu a trecut mai mult de un an de la momentul înregistrării contractului individual de muncă încheiat cu angajatorul anterior, ocuparea unui nou loc de muncă la un alt angajator se poate realiza doar în baza acordului scris al angajatorului anterior, document care este depus de noul angajator la Inspectoratul General pentru Imigrări. Face excepție cazul în care încetarea contractului individual de muncă a intervenit din inițiativa angajatorului anterior sau ca urmare a acordului părților ori prin demisia străinului dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.