

Capitolul I. Răspunderea patrimonială a angajatorului și dreptul de regres

I. Neeliberarea carnetului de muncă. Dovada existenței unui prejudiciu cert

C. muncii, art. 269 alin. (1)

Despăgubirile pretinse pentru neeliberarea sau eliberarea cu întârziere a carnetului de muncă își au izvorul în raportul de muncă, iar întârzierea în predarea carnetului de muncă, dacă aceasta produce pagube titularului carnetului de muncă, poate antrena răspunderea patrimonială a angajatorului.

Însă, răspunderea patrimonială a unității poate fi angajată, conform dispozițiilor art. 269 alin. (1) din C. muncii, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, dacă sunt întrunite cumulativ toate elementele răspunderii.

Dacă salariatul nu a făcut dovada unui prejudiciu actual sau viitor, deci sigur, paguba ce pretinde a fi reparată are un caracter eventual, ipotetic și lipsit de certitudine, astfel încât nu poate justifica acordarea de despăgubiri.

C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc., decizia civilă nr. 3423/R din 19 octombrie 2007, nepublicată

Prin sentința civilă nr. 2807 din 2 mai 2007, pronunțată în dosarul nr. 5249/3/LM/2007, Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale a admis în parte acțiunea formulată de reclamantul R.A.C., în contradictoriu cu pârâta SC D.R. SA, a obligat pârâta să-i elibereze reclamantului carnetul de muncă completat cu toate mențiunile corespunzătoare până la data încetării raporturilor de muncă și a respins celelalte capete de cerere, ca neîntemeiate.

Pentru a pronunța această soluție, prima instanță a reținut următoarea stare de fapt și de drept:

Prin contractul individual de muncă nr. 202172/1999, reclamantul a fost angajat de societatea pârâtă în funcția de gestionar, pe durată nedeterminată.

În data de 6 iunie 2006, raporturile de muncă au încetat, ca urmare a demisiei reclamantului, iar carnetul de muncă nu i-a fost predat

acestui nici până în prezent, deși pârâta avea obligația de a-l înmâna salariatului, completat cu toate înscrierile la zi.

Față de dispozițiile art. 1 din Decretul nr. 92/1976, reclamantul este îndreptățit să-i fie restituit carnetul de muncă, astfel încât apare ca neîntemeiată apărarea pârâtei în sensul că acesta nu s-a prezentat la sediul angajatorului pentru eliberarea carnetului de muncă.

A mai reținut instanța de fond că reclamantul nu a făcut dovada prejudiciului ce pretinde că i-a fost cauzat prin nepredarea carnetului de muncă și nu a cuantificat daunele interese solicitate, împrejurare în raport de care nu se poate verifica îndeplinirea condiției privind caracterul cert al prejudiciului.

În privința daunelor cominatorii, Tribunalul a găsit că este nejustificată impunerea unei astfel de obligații în sarcina pârâtei, întrucât nu există dovada unui refuz categoric al acesteia în executarea obligației, ceea ce presupune un concurs și din partea reclamantului.

Împotriva acestei sentințe a declarat recurs motivat, în termenul legal, recurentul-reclamant R.A.C., care a criticat-o pentru nelegalitate și netemeinicie, invocând în drept dispozițiile art. 299 și urm. C. proc. civ.

În motivarea recursului, recurentul a arătat, în esență, că prima instanță, în mod greșit a respins capătul de cerere privind acordarea despăgubirilor reprezentând daune-interese compensatorii pentru neeliberarea la timp a carnetului de muncă, întrucât unitatea pârâtă avea această obligație, care trebuia executată în momentul încetării activității, respectiv la data de 1 iunie 2006.

A mai susținut recurentul că întârzierea în predarea carnetului de muncă i-a produs un prejudiciu constând în imposibilitatea de plată a contribuțiilor către bugetul asigurărilor sociale de sănătate și șomaj, precum și în imposibilitatea de a se angaja și de a beneficia de vechimea în muncă pentru perioada 1 iunie 2006-2 mai 2007, prejudiciu care a fost evaluat prin raportare la media veniturilor salariale brute pe ultimele 6 luni cât a fost angajat la SC D.R. SA.

Recurentul a evaluat daunele-interese solicitate pentru neeliberarea la timp a carnetului de muncă la 11.719,84 lei.

S-a depus conexas cererii de recurs un raport de expertiză contabilă, efectuat la solicitarea executorului judecătoresc D.D.C., față de încheierea din data de 13 iulie 2006 a Judecătoriei Sectorului 1, dată în dosarul de executare nr. 2537/2006, prin care s-a dispus recuperarea creanței reprezentând despăgubiri egale cu salariul și celelalte drepturi de care creditorul R.C.A. a fost lipsit în perioada 20 octombrie 2004-18 ianuarie 2006, conform sentinței civile nr. 222 din 18 ianuarie

2006, pronunțată de Trib. București - Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal.

Întrucât recurentul nu a indicat temeiul de drept al cererii de recurs, menționând doar generic dispozițiile art. 299 și urm. C. proc. civ., Curtea, în aplicarea dispozițiilor art. 306 alin. (3) C. proc. civ., apreciază că dezvoltarea motivelor de recurs face posibilă încadrarea acestora în dispozițiile art. 304 pct. 9 C. proc. civ.

Analizând întregul material probator administrat în cauză, prin prisma criticilor formulate, precum și sub toate aspectele, conform dispozițiilor art. 304¹ C. proc. civ., Curtea constată că recursul este nefondat și îl va respinge ca atare, pentru considerentele ce vor fi expuse în continuare.

Prima instanță a făcut o justă interpretare și aplicare a dispozițiilor legale incidente, atunci când a respins, ca neîntemeiat, capătul de cerere privind obligarea unității intimată la plata despăgubirilor reprezentând daune interese pentru neeliberarea la timp a carnetului de muncă.

Astfel, în conformitate cu dispozițiile art. 269 alin. (1) C. muncii, angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu din culpa angajatorului, în legătură cu serviciul.

Este adevărat că despăgubirile pretinse pentru neeliberarea sau eliberarea cu întârziere a carnetului de muncă își au izvorul în raportul de muncă, iar întârzierea în predarea carnetului de muncă, dacă aceasta produce pagube titularului carnetului de muncă, poate antrena răspunderea patrimonială a angajatorului.

Însă răspunderea patrimonială a unității poate fi angajată, conform dispozițiilor art. 269 alin. (1) C. muncii, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, dacă sunt întrunite cumulativ toate elementele răspunderii.

Or, în cauză, nu se poate reține producerea unui prejudiciu cert, adică sigur în privința existenței și a posibilității de evaluare, astfel cum întemeiat a reținut prima instanță.

Recurentul nu a făcut dovada, în fața instanței de fond, a unui prejudiciu actual sau viitor, deci sigur, paguba ce pretinde a fi reparată având un caracter eventual ipotetic și lipsit de certitudine, astfel încât nu poate justifica acordarea de despăgubiri.

În recurs, daunele-interese solicitate pentru perioada 1 iunie 2006-2 mai 2007 (deși intimata a fost pusă în întârziere prin notificarea nr. 9 din 8 ianuarie 2007) au fost evaluate la 11.719,84 lei, prin raportare la

media veniturilor brute pe ultimele 6 luni în care recurentul a fost angajat al unității intime, astfel cum acestea rezultă din raportul de expertiză contabilă extrajudiciară anexat cererii de recurs.

Or, potrivit dispozițiilor art. 305 C. proc. civ., în recurs nu se pot produce probe noi, cu excepția înscrisurilor, raportul de expertiză extrajudiciară neconstituind înscris nou, în sensul textului evocat.

Din probele administrate în cauză nu rezultă că recurentul ar fi avut oportunitatea de a se angaja în altă parte, dar aceasta nu a putut fi concretizată din lipsa carnetului de muncă și nici care ar fi fost veniturile de care a fost astfel lipsit.

Pentru considerentele arătate, Curtea constată că nu există motive de casare sau modificare a sentinței atacate, pe care o va menține, astfel încât, în temeiul art. 312 alin. (1) C. proc. civ., urmează să respingă recursul, ca nefondat.

2. Decizie de concediere care nu îndeplinește condițiile de formă cerute de lege sub sancțiunea nulității. Netemeinicia acțiunii în regres promovate de angajator. Neîndeplinirea condițiilor răspunderii patrimoniale

C. muncii, art. 269. alin. (3), art. 270

Despăgubirile pe care angajatorul a fost obligat a le plăti salariatului concediat nu se datorează vreunei culpe a salariatului pârât în îndeplinirea atribuțiilor funcției sale, cât timp o asemenea culpă nu a fost stabilită pe calea unei hotărâri judecătorești.

Măsura desfacerii contractului de muncă a fost luată cu bunăcredință de persoana împotriva căreia s-a îndreptat angajatorul, în considerarea dispozițiilor legale imperative referitoare la interdicția angajării și menținerii în funcția de paznic a unei persoane incompatibile cu această funcție și pentru care avizul organelor de poliție nu era favorabil.

C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc., decizia civilă nr. 636R din 20 februarie 2006, nepublicată

Prin sentința civilă nr. 192/LM/AS din 27 septembrie 2005, Trib. Giurgiu a respins ca neîntemeiată acțiunea formulată de reclamanta Primăria Comunei S. în contradictoriu cu pârâțul B.M., a luat act că nu s-au solicitat cheltuieli de judecată.

Pentru a hotărî astfel, instanța a reținut că pârâțul nu a acționat cu rea credință atunci când a procedat la desfacerea contractului de

muncă al numitului V.E. în urma avizului negativ transmis de postul de poliție S., din care rezulta că respectivul paznic figurează cu antecedente penale în evidența operativă.

Tribunalul a considerat că nu sunt întrunite condițiile angajării răspunderii patrimoniale a pârâtului B.M. pentru prejudiciul de 43.449.773 lei, care nu s-a produs din vina acestuia.

Împotriva acestei sentințe a declarat recurs pârâta Primăria Comunei S., criticând soluția pentru motive ce se pot încadra în dispozițiile art. 304 pct. 9 C. proc. civ., astfel:

În mod greșit au fost aplicate în cauză dispozițiile art. 998 și 999 C. civ. și greșit a apreciat instanța nevinovăția intimatului.

Tribunalul a fost investit cu o acțiune în regres în contra celui care, în exercițiul atribuțiilor de serviciu, a dispus nelegal desfacerea unui contract de muncă și pentru care persoana a suferit un prejudiciu.

Referitor la fapta intimatului (de a desface contractul de muncă), s-a stabilit în mod irevocabil că aceasta a fost nelegală și, în consecință, aptă de a naște dezdăunări.

Dispozițiile art. 998, 999 C. civ. stabilesc atragerea răspunderii atât pentru intenție, dar și pentru greșeală, imprudență sau neglijență.

Un alt motiv de recurs se referă la faptul că, fiind vorba de o acțiune în regres, întemeiată pe răspunderea civilă delictuală, prezenta cauză este de competența instanțelor civile.

Prin întâmpinarea formulată, intimatul B.M. a solicitat respingerea recursului ca nefondat.

În recurs nu s-au administrat probe noi.

Analizând actele și lucrările dosarului din perspectiva criticilor formulate, dar și a dispozițiilor art. 304¹ C. proc. civ., Curtea apreciază recursul formulat ca fiind nefondat, considerentele avute în vedere fiind următoarele:

Recurenta reclamantă a investit instanța în prezenta cauză cu o acțiune întemeiată pe dispozițiile Codului muncii și ale art. 998-999 C. civ., așa cum rezultă atât din motivarea în drept a cererii de chemare în judecată cât și din arătarea motivelor de fapt care au determinat-o.

În mod corect, prima instanță a reținut, din analiza probatoriului și o judicioasă încadrare a situației de fapt ce conturează speța supusă judecății, că acele condiții necesare angajării răspunderii patrimoniale a intimatului pârât nu sunt întrunite.

Astfel, prin chiar considerentele sentinței civile nr. 23/LM din 15 aprilie 2003 pronunțată de Tribunalul Giurgiu, hotărâre prin care a

fost anulată dispoziția de desfacere a contractului de muncă al numitului V.E., s-a reținut, referitor la măsura desfacerii contractului de muncă al susnumitului, că greșit această măsură s-a întemeiat pe dispozițiile art. 130 lit. e) C. muncii, nu s-a reținut că a fost dispusă cu rea credință, caz în care s-ar fi putut angaja răspunderea civilă patrimonială.

Curtea apreciază că sentința atacată pe calea recursului de față este temeinică și legală, întrucât dispozițiile pe care recurenta a fost obligată a le plăti nu se datorează vreunei culpe a intimatului pârât în îndeplinirea atribuțiilor funcției sale, cât timp o asemenea culpă nu a fost stabilită pe calea unei hotărâri judecătorești.

Măsura desfacerii contractului de muncă al numitului V.E. prin dispoziția nr. 65 din 27 ianuarie 2003 a fost motivată de neîndeplinirea de către acesta, la data angajării, a condițiilor prevăzute de Legea nr. 18/1996, justificată prin adresa nr. 225350 din 30 decembrie 2002 a Postului de Poliție S. referitoare la faptul că numitul V.E. figura înregistrat cu o condamnare în evidența organelor de poliție, ceea ce contravenea dispozițiilor art. 20 din Legea nr. 18/1996.

Așadar, intimatul pârât a luat măsura desfacerii contractului de muncă în considerarea dispozițiilor legale imperative referitoare la angajarea și menținerea în funcție de paznic a unei persoane incompatibile cu această funcție și pentru care avizul organelor de poliție nu era favorabil. Găsind că prima instanță a realizat o corectă apreciere a probelor administrate și o încadrare corectă în drept a situației de fapt, Curtea, în baza art. 312 C. proc. civ., va respinge recursul ca nefondat.

3. Calculul greșit al veniturilor de completare. Neîncluderea sporului de noapte. Prejudiciul produs salariatului. Vinovăția angajatorului

C. muncii, art. 65 alin. (1) și (2), art. 269
O.U.G. nr. 8/2003, art. 2 alin. (2) lit. b)

Încetarea contractului individual de muncă al salariatului s-a făcut în temeiul dispozițiilor art. 65 alin. (1) și (2) C. muncii, coroborate cu O.U.G. nr. 8/2003, astfel cum a fost modificată prin O.U.G. nr. 22/2003.

La momentul întocmirii adeverinței în care este individualizat salariul net pe ultimele 3 luni, fostul angajator nu a inclus sporul de noapte, măsură incorectă, câtă vreme, din copiile statelor de salarizare, a rezultat că, în luna martie 2003 și în luna aprilie 2003,

perioade avute în vedere la determinarea salariului mediu în raport de care se calculează venitul de completare, conform dispozițiilor art. 2 alin. (1) lit. b) din O.U.G. nr. 8/2003, astfel cum a fost modificat prin O.U.G. nr. 22/2003, salariatul a încasat și sume de bani aferente orelor de noapte efectuate.

Procedând la determinarea salariului mediu net fără a include și sporurile de noapte, societatea a creat salariatului un prejudiciu constând în diferența dintre venitul de completare ce i s-ar fi cuvenit prin luarea în calcul a sporului de noapte pentru acele luni și venitul efectiv încasat. Întrucât acest prejudiciu a fost creat de angajator, prin calcularea unui salariu mediu net pe ultimele trei luni necorespunzător, obligația de acoperire a pagubei îi revine acestuia.

*C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc.,
decizia civilă nr. 3429/R din 19 octombrie 2007, nepublicată*

Prin sentința civilă nr. 222 din 11 ianuarie 2007, Trib. București, Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal, a admis în parte acțiunea formulată de reclamanta S.M., în contradictoriu cu pârâta SC T. SA, a obligat pârâta la plata către reclamantă a unei despăgubiri egală cu diferența dintre venitul de completare ce i s-ar fi cuvenit prin luarea în calcul a sporului de noapte pentru lunile martie și mai 2003 și cel efectiv încasat pentru perioada 30 iunie 2003-30 iunie 2005, sume ce vor fi actualizate cu rata inflației până la data plății și a respins acțiunea sub celelalte aspecte, ca neîntemeiată.

În motivarea acestei sentințe, prima instanță a reținut următoarea stare de fapt și de drept:

Din copia deciziei de concediere a rezultat că încetarea contractului individual de muncă al reclamantei s-a făcut în temeiul art. 65 alin. (1) și (2) C. muncii, coroborate cu O.U.G. nr. 8/2003, astfel cum a fost modificată prin O.U.G. nr. 22/2003.

La momentul întocmirii adeverinței nr. 792 din 3 iulie 2003, în care este individualizat salariul net pe ultimele 3 luni, pârâta nu a inclus și sporul de noapte, măsură incorectă, câtă vreme din copiile statelor de salarizare, a rezultat că, în luna martie 2003 și în luna aprilie 2003, perioadei avute în vedere la determinarea salariului mediu în raport de care se calculează venitul de completare, conform dispozițiilor art. 2 alin. (1) lit. b) din O.U.G. nr. 8/2003, astfel cum a

fost modificat prin O.U.G. nr. 22/2003, reclamanta a încasat și sume de bani aferente orelor de noapte efectuate.

În condițiile în care textul de lege nu distinge în privința sumelor ce se utilizează la determinarea salariului individual mediu net pe ultimele 3 luni înainte de disponibilizare, ci face referire la faptul că se stabilește pe baza elementelor din contractul individual de muncă, pârâta avea obligația de a include și sumele aferente sporului de noapte în calculul salariului individual net.

A mai reținut prima instanță că sporul pentru orele de noapte nu poate fi încadrat în categoria sporurilor nepermanente, întrucât, din art. 20 al contractului colectiv de muncă, a rezultat că personalul muncitor și cel care asigură procesul de producție își desfășura activitatea în trei schimburi, iar pentru munca prestată în timpul nopții, potrivit aceluiași contract, se plătea un spor de 25 %, dacă timpul lucrat reprezenta jumătate din durata normală a timpului de lucru zilnic. Or, statutul de caracter permanent al sporului trebuie interpretat prin raportare la caracterul permanent al activității desfășurate pe timpul nopții.

Procedând la determinarea salariului mediu net fără a include și sporurile de noapte pentru lunile mai sus menționate, pârâta i-a creat reclamantului un prejudiciu constând în diferența dintre venitul de completare ce i s-ar fi convenit prin luarea în calcul a sporului de noapte pentru acele luni și venitul efectiv încasat, întrucât acest prejudiciu a fost creat de pârâtă, prin calcularea unui salariu mediu net pe ultimele trei luni necorespunzător, obligația de acoperire a pagubei îi revine acesteia.

Tribunalul a apreciat ca fiind nefondată solicitarea de a fi luată în calcul pentru determinarea salariului mediu net și indemnizația pentru concediile de odihnă, față de dispozițiile art. 2 alin. (2) lit. b) din O.U.G. nr. 8/2003.

De asemenea, a fost găsită neîntemeiată și cererea privind calcularea salariului mediu net în raport de perioada aprilie, mai, iunie 2003, întrucât, din probele administrate, a rezultat că data încetării raporturilor de muncă a fost 30 iunie 2003, iar dispoziția legală incidentă face referire la ultimele 3 luni înainte de disponibilizare, ceea ce înseamnă că este vorba de luni calendaristice împlinite.

În privința valorii pretențiilor, prima instanță a făcut precizarea că obligația de a determina cuantumul sumelor cuvenite reclamantei revine pârâtei, care urmează a utiliza criteriile prevăzute în sentință.

Solicitarea privind plata cheltuielilor de judecată a fost respinsă, ca nedovedită.

Împotriva acestei sentințe, în termenul legal, a declarat recurs motivat, recurenta - pârâtă SC T. SA, criticând-o pentru nelegalitate și netemeinicie sub aspectul motivelor prevăzute de art. 304 pct. 9 și art. 304¹ C. proc. civ.

În dezvoltarea motivelor de recurs, recurenta a arătat, în esență, că salariul mediu net pe ultimele trei luni anterioare disponibilizării (lunile martie, aprilie și mai 2003) a fost corect calculat în raport de dispozițiile O.U.G. nr. 8/2003, astfel cum a fost modificată prin O.U.G. nr. 22/2003, precum și în conformitate cu Instrucțiunile AMOFM, situație față de care reclamantei nu i s-a creat niciun prejudiciu.

Astfel, în speță, un program normal de lucru nu impunea imperativ și cu caracter permanent desfășurarea unei activități de noapte – dova-da fiind faptul că în luna aprilie reclamanta nu a lucrat de noapte – așa încât sporul de noapte nu a reprezentat un venit cu caracter permanent, care să fie avut în vedere la calculul salariului mediu net.

Prin întâmpinarea depusă, intimata a solicitat respingerea recursului.

Analizând întregul material probator administrat în cauză, prin prisma criticilor formulate, precum și sub toate aspectele, în conformitate cu dispozițiilor art. 304¹ C. proc. civ., Curtea constată că recursul este nefondat, urmând a-l respinge ca atare pentru considerentele ce vor fi expuse în continuare:

Prima instanță a interpretat și aplicat corect dispozițiile art. 2 alin. (1) lit. b) din O.U.G. nr. 8/2003, astfel cum a fost modificată, precum și prevederile art. 20 și 25 din contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, ajungând la concluzia că sporul pentru munca prestată în timpul nopții a avut caracter permanent, câtă vreme acest caracter al sporului trebuie apreciat prin raportare la caracterul permanent al activității desfășurate pe timpul nopții.

Astfel, potrivit dispozițiilor art. 20 lit. a) din menționatul contract colectiv de muncă, durata normală a zilei de lucru pentru personalul muncitor și pentru cel care asigură conducerea procesului de producție este organizată în trei schimburi, schimbul III între orele 22,30-6,30, iar în conformitate cu prevederile art. 25 din același contract colectiv de muncă, se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,30-6,30.

Munca prestată în timpul nopții se plătește cu un spor de 25 % din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin jumătate din durata normală a timpului de lucru zilnic (art. 27).

De asemenea, în cuprinsul adevărâței nr. 48 din 31 august 2005 eliberată de unitatea recurentă se menționează că programul de lucru

este organizat în trei schimburi, intimata beneficiind în mod constant de sporul pentru orele de noapte.

Spre exemplu, în anul 2001, aceștia i s-a acordat sporul pentru orele de noapte în fiecare lună, cu excepția lunii noiembrie, în anul 2002 situația s-a repetat, cu excepția lunii ianuarie, iar în anul 2003, intimata a lucrat în timpul nopții 64 de ore în luna ianuarie, 40 de ore în luna februarie, 80 de ore în luna martie și câte 40 de ore în lunile mai și iunie.

Așa fiind, nu poate fi primită critica adusă de recurentă hotărârii instanței de fond în sensul că intimata a lucrat sporadic în timpul nopții, astfel încât în mod greșit s-a apreciat de către prima instanță că sporul pentru orele de noapte are caracter permanent și trebuie avut în vedere la stabilirea salariului individual mediu net pe ultimele 3 luni anterioare disponibilizării.

De asemenea, față de situația de fapt expusă, nu poate fi reținută nici susținerea potrivit căreia, pentru a fi considerată ca având caracter permanent, activitatea desfășurată de intimată pe timp de noapte s-ar fi impus a fi efectuată în cadrul unor ture de noapte circulare (permanente), iar nu o dată la 3 săptămâni, așa cum s-a întâmplat.

În speță, programul normal de lucru impunea imperativ și cu caracter permanent desfășurarea unei activități de noapte, indiferent de modul concret de organizare a turelor, iar astfel cum rezultă din dispozițiile înscrise la pct. 4 lit. a) din Instrucțiunile emise de AMOFM pentru calcularea venitului în completare și cum justificat a reținut prima instanță, în vederea stabilirii venitului lunar de completare se însumează elementele din contractul individual de muncă, respectiv salariul de bază lunar, sporuri – fără a se face vreo distincție – indemnizații, alte adaosuri la care ar fi avut dreptul în condițiile desfășurării activității în programul normal de lucru.

Este adevărat că teza finală a aceluiași text dispune în sensul că nu pot fi luate în calcul drepturile acordate ocazional sau cu caracter nepermanent, însă sporul pentru orele de noapte acordat intimatei nu poate fi încadrat în această categorie de drepturi, întregul material probator administrat în cauză aflându-se în contradicție cu susținerea recurteii potrivit căreia intimata a beneficiat de acest spor ocazional, în cursul a două luni (martie și mai), când volumul de muncă a fost foarte mare, ca urmare a comenzilor primite.

Mai mult, în chiar cuprinsul cererii de recurs, unitatea recurentă exemplifică ce se înțelege prin drepturi cu caracter nepermanent (prime, indemnizații pentru concedii medicale etc.), rezultând, în mod

evident, că sporul pentru orele de noapte acordat în condițiile arătate mai sus nu poate fi considerat ca având un astfel de caracter.

Pentru aceste considerentele, Curtea constată că prima instanța a pronunțat o hotărâre legală și temeinică, pe care o va menține, astfel încât, în temeiul art. 312 alin. (1) C. proc. civ., urmează să respingă recursul, ca nefondat.

4. Plata drepturilor salariale restante. Despăgubiri pentru concedierea nelegală. Dovada prejudiciului. Sarcina probei

C. muncii, art. 78, art. 269

Raportul juridic de muncă existent între părți nu a încetat, așa încât obiectul cererii nu este anularea unei desfaceri nelegale a contractului de muncă, a cărei consecință să fie obligarea angajatorului la despăgubirea salariatului pentru eventualul prejudiciu material creat prin dispunerea unei măsuri nelegale.

Totodată, cum nu s-a procedat la desfacerea contractului individual de muncă, salariatul nu este îndreptățit nici la plata ajutorului de șomaj.

C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc., decizia civilă nr. 499/R din 13 februarie 2006, nepublicată

Prin cererea civilă formulată la data de 28 iulie 2005, reclamanta R.L. a solicitat instanței, în contradictoriu cu pârâta SC P. SRL Alexandria, prin administrator, obligarea pârâtei la plata salariului pe luna iunie 2005 și în continuare până la pronunțarea hotărârii, daune morale de 20.000.000 lei, precum și acordarea ajutorului de șomaj. Prin cererea precizatoare, formulată la data de 23 august 2005, reclamanta a solicitat recalcularea orelor suplimentare prestate în perioada 1 iunie 2003 – 17 iulie 2005, acordarea șomajului și plata salariului până la data pronunțării hotărârii judecătorești.

Prin sentința civilă nr. 1109 pronunțată la data de 14 septembrie 2005, Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal a admis în parte acțiunea civilă formulată de reclamantă în contradictoriu cu pârâta SC P. SRL Alexandria și pe cale de consecință a obligat pârâta să plătească reclamantei suma de 1.424.000 lei vechi, compusă din 112,88 lei RON, drepturi salariale cuvenite și neîncasate pe perioada 1-17 iulie 2005 și 29,55 lei RON – reprezentând contravaloare ore suplimentare pe perioada 1-17 iulie 2005; a luat act că reclamanta renunță la capătul

de cerere privind obligarea pârâtei la plata sumei de 20.000.000 lei vechi cu titlu de daune morale; a respins ca rămas fără obiect capătul de cerere privind obligarea pârâtei la plata orelor suplimentare pentru perioada 1 iunie 2003 – 17 iulie 2005, a respins ca nefondat capătul de cerere privind obligarea pârâtei la acordarea dreptului de șomaj și a drepturilor salariale, până la soluționarea cauzei, a obligat reclamanta să plătească pârâtei suma de 600 lei RON cu titlu de cheltuieli de judecată – onorariu avocat.

Pentru a hotărî astfel, tribunalul a reținut că pârâta i-a achitat reclamantei suma de 2.258.613 lei, reprezentând salariul convenit reclamantei pentru luna iunie 2005.

Pentru perioada 01 iulie 2005 – 17 iulie 2005, pârâta recunoaște că datorează reclamantei suma de 1.128.800 lei, reprezentând salariul convenit și neacordat, astfel încât instanța urmează să admită în parte acțiunea.

Cu privire la capătul de cerere prin care reclamanta solicită plata orelor suplimentare, instanța a reținut că pârâta a făcut dovada plății orelor suplimentare efectuate de reclamantă în perioada 1 martie 2004 – 31 iunie 2005 (mandat poștal 11 august 2005) în cuantum de 4.050.500 lei, iar pentru perioada 01 iunie 2003 – 1 martie 2004, societatea pârâtă i-a acordat zile libere plătite, respectând dispozițiile art. 119, alin. (1) din C. muncii.

Pârâta a recunoscut că-i datorează reclamantei suma de 295.500 lei, reprezentând C/V ore suplimentare prestate în perioada 1 iulie 2005 – 17 iulie 2005, conform art. 120 din C. muncii.

Instanța a respins ca rămas fără obiect capătul de cerere privind obligarea societății pârâte la plata orelor suplimentare prestate de reclamantă în perioada 1 iunie 2003 – 1 iulie 2005, întrucât pârâta a făcut dovada plății contravalorii orelor suplimentare efectuate în perioada 1 martie 2004 – 31 iunie 2005 și a compensării cu ore libere plătite pentru orele suplimentare prestate de reclamantă în perioada 1 iunie 2003 – 1 martie 2004.

Cu privire la capătul de cerere prin care reclamanta a solicitat obligarea societății pârâte la acordarea șomajului, instanța a reținut că reclamantei nu i s-a desfăcut contractul individual de muncă, aceasta fiind încă salariată, astfel încât instanța a respins acest capăt de cerere ca nefondat.

În ceea ce privește solicitarea reclamantei de a fi obligată pârâta la plata salariului până la soluționarea cauzei, instanța a respins și acest capăt de cerere ca nefondat, cu motivarea că în speța de față, obiectul

cererii nu este anularea unei desfaceri nelegale a contractului de muncă, astfel încât instanța să fi fost investită cu anularea unei măsuri netemeinice și nelegale care să fi produs un prejudiciu material ce ar fi obligat angajatorul să despăgubească pe salariat.

Împotriva acestei sentințe a declarat recurs reclamanta, criticând soluția pentru motive ce se pot încadra în dispozițiile art. 304 pct. 9 C. proc. civ. astfel:

Calculul orelor suplimentare nu s-a efectuat conform dispozițiilor Legii nr. 53/2003, art. 117 și art. 120 alin. (2).

Recurenta arată că, deși a fost chemată cu înștiințarea nr. 366 din 3 august 2005 la data de 11 august 2005 la sediul firmei, unde a dat o notă explicativă pentru lipsa de la serviciu, începând cu data de 18 august 2005, aceasta nu a fost analizată. Astfel, recurenta solicită să îi fie plătit salariul pentru perioada 18 august 2005 – 31 octombrie 2005, respectiv suma de 8.960.000 lei. De asemenea, recurenta solicită ca, în cazul desfacerii contractului său de muncă, să îi fie acordat ajutorul de șomaj, întrucât nu este vinovată de absentarea de la locul de muncă.

Prin întâmpinarea formulată, intimata SC P. SRL a solicitat respingerea recursului ca nefondat. În recurs nu s-au administrat probe noi.

Analizând actele și lucrările dosarului din perspectiva criticilor formulate dar și a dispozițiilor art. 304¹ C. proc. civ., Curtea reține următoarele:

Din probatoriul administrat în cauză a rezultat că intimata a făcut dovada achitării către reclamantă atât a drepturilor salariale, cât și a orelor suplimentare convenite acesteia pentru perioada 1 iunie 2003 – 1 iulie 2005, precum și a compensării cu zile libere plătite pentru perioada 1 iunie 2003 – 1 martie 2004.

În cauză, nefiind sesizată cu o contestație împotriva desfacerii contractului de muncă, instanța a reținut, în mod corect că raportul juridic de muncă existent între părți nu a încetat, așa încât obiectul cererii nu este anularea unei desfaceri nelegale a contractului de muncă care să aibă drept consecință obligarea la a o despăgubi pe recurenta reclamantă pentru eventualul prejudiciu material creat prin dispunerea măsurii nelegale. Astfel fiind conturat obiectul cauzei și cum în faza căii de atac a recursului este inadmisibilă formularea unor cereri noi, nici cererea recurteii privind plata ajutorului de șomaj nu poate fi primită.

Pentru aceste considerente și în baza art. 312, recursul va fi respins ca nefondat, hotărârea primei instanțe fiind legală și temeinică.

5. Nelegalitatea și/sau netemeinicia deciziei de concediere. Despăgubiri

C. muncii, art. 78

Excepția de neexecutare poate fi invocată numai în cazul neexecutării culpabile a obligației din parte a celuilalt contractant, iar nu atunci când neexecutarea se datorează faptei celui ce invocă excepția și care l-a împiedicat pe celălalt să-și execute obligația.

Salariatul este îndreptățit la despăgubirile prevăzute de art. 78 C. muncii, fără a se putea aprecia că există o inechivalență între prestațiile oferite de societate și cele oferite de angajat, întrucât angajatorul nu a fost obligat la plata salariului reprezentând contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă, ci la plata unei despăgubiri.

C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc., decizia civilă nr. 3798/R din 9 noiembrie 2007, nepublicată

Prin sentința civilă nr. 3586 din 31 mai 2007, Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal a admis în parte acțiunile conexe formulate de contestatorul M.G., în contradictoriu cu intimata Societatea X. SA; a anulat decizia nr. 11 din 10 ianuarie 2007 emisă de intimată și a dispus repunerea părților în situația anterioară prin reintegrarea în postul și funcția deținute anterior delegării; a anulat decizia nr. 41 din 21 februarie 2007 emisă de intimată și a dispus repunerea părților în situația anterioară deciziei anulate, prin reintegrarea reclamantului în funcția și postul deținut și obligarea pârâtei la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat începând cu 1 februarie 2007 până la reintegrarea efectivă; a respins pretențiile reclamantului pentru plata daunelor morale, ca neîntemeiate.

Pentru a pronunța această sentință, prima instanță a reținut următoarea stare de fapt și de drept:

Contestatorul a fost încadrat în cadrul intimatei în funcția de „recepționar unitate turistică”, având ca loc de muncă „Reprezentanța București-C.A. Sector Cazare”.

Prin decizia nr. 11 din 10 ianuarie 2007, emisă de intimată, s-a dispus delegarea pe perioadă nedeterminată a contestatorului în funcția de lucrător comercial II în cadrul C.T.A.-C.

Decizia nu cuprinde temeiul legal al măsurii luate și nici durata pentru care a fost dispusă, fiind emisă cu încălcarea dispozițiilor art. 42 și 43 C. muncii, în sensul că delegarea s-a făcut pe durată nedeterminată, iar prin măsura luată s-a dispus exercitarea de către salariat a unor alte atribuții decât cele corespunzătoare fișei postului, cu modificarea funcției deținute, deci și a felului muncii, nu numai a locului muncii.

Tribunalul a mai reținut că, prin decizia contestată, nu s-au stabilit nici drepturile salariatului delegat, în conformitate cu prevederile art. 44 alin. (2) C. muncii.

Susținerea unității intime în sensul că, în realitate, măsura dispusă reprezintă o modificare temporară a locului și felului muncii salariatului luată în cazul unei situații de forță majoră, în condițiile art. 48 C. muncii, nu a fost reținută de prima instanță, întrucât, pe de o parte, o asemenea motivare nu rezultă din cuprinsul deciziei contestate, care este nemotivată în fapt și în drept, iar pe de altă parte, din aceeași decizie nu rezultă nici caracterul temporar al modificării locului și felului muncii pe durata necesară pentru înlăturarea consecințelor evenimentului de forță majoră.

Mai mult decât atât, situația învederată de intimată, respectiv incapacitatea temporară de muncă a altui salariat, nu constituie o situație excepțională care să justifice incidența în cauză a dispozițiilor art. 48 din C. muncii.

Față de cele reținute, Tribunalul a constatat că decizia nr. 11 din 10 ianuarie 2007, emisă de intimată reprezintă o decizie de modificare unilaterală a unor elemente esențiale ale contractului individual de muncă al contestatorului, luată în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege pentru existența sa valabilă, motiv pentru care a fost anulată și s-a dispus restabilirea legalității, prin repunerea părților în situația anterioară emiterii acesteia, în sensul reîncadrării contestatorului în postul, locul de muncă și funcția deținute potrivit contractului individual de muncă, respectiv recepționar unitate turistică la C.T.A. - Sector Cazare - Hotel A., începând cu 15 ianuarie 2007.

În privința deciziei de concediere nr. 41 din 21 februarie 2007, Tribunalul a constatat că și aceasta este nelegală, întrucât fapta sancționată disciplinar nu întrunește elementele constitutive ale abaterii disciplinare prevăzute de art. 263 alin. (2) C. muncii.

În speță, lipsa contestatorului de la serviciu timp de 14 zile, în perioada 1 februarie 2007-20 februarie 2007 este imputabilă angajatorului, care, prin emiterea deciziei de „delegare”, nelegală, l-a pus pe