

Capitolul I. Încheierea, executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă

I. Modificarea locului muncii. Detașare. Condiții

C. muncii, art. 45-46

Potrivit art. 45 C. muncii, „Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului”.

La rândul său, art. 46 C. muncii impune o serie de condiții ce reprezintă caracteristici obligatorii ale detașării. Astfel, detașarea este urmarea unei dispoziții obligatorii pentru salariat, are caracter temporar (cel mult un an), se dispune în cadrul altei unități.

În speță, modificarea contractului individual de muncă nu a impus nicio detașare, fiind vorba doar despre un nou post în legătură cu executarea contractului de consultanță încheiat între două societăți din cadrul aceluiași grup.

*C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc.,
dec. nr. 6488/R din 20 octombrie 2011*

Prin sentința civilă nr. 8783/24.11.2010, Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, a admis în parte contestația formulată de contestatoarea Ș.E.T., în contradictoriu cu intimata SC A.C. România SRL; a anulat decizia nr. 370/13.04.2010; a dispus reintegrarea contestatoarei în funcția de Director financiar; a obligat-o pe intimată la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariața de la data concedierii, 13.04.2010, până la reintegrare; a obligat-o pe intimată să radieze mențiunea concedierii din carnetul de muncă; a respins cererea privind plata bonusurilor ca neîntemeiată. Pentru a se pronunța astfel, instanța de fond a reținut următoarea situație de fapt și de drept:

Prin decizia nr. 370/13.04.2010, intimata a dispus încetarea contractului de muncă al contestatoarei, în temeiul art. 65 alin. (1) C. muncii, în fapt fiind invocată necesitatea eficientizării activității

societății și, pe cale de consecință, reducerea costurilor reprezentând drepturi salariale și alte pachete compensatorii.

Potrivit art. 74 alin. (1) C. muncii, decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu: a) motivele care determină concedierea; b) durata preavizului; c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritați, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective; d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64. Verificând decizia din punct de vedere al formei, s-a reținut că aceasta a fost emisă cu respectarea condițiilor prevăzute de textul de lege menționat mai sus.

Potrivit art. 65 alin. (2) C. muncii, desființarea locului de muncă ocupat de salariat trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă. Desființarea este efectivă atunci când locul de muncă este suprimat din structura angajatorului, când nu se mai regăsește în organigrama acestuia ori în statul de funcții. Cauza este reală când prezintă un caracter obiectiv, adică este impusă de dificultăți economice sau transformări tehnologice, independentă de buna sau rea credință a angajatorului. Cauza este serioasă când se impune din necesități evidente privind îmbunătățirea activității și nu disimulează realitatea. Cauza serioasă este aceea care face imposibilă continuarea activității la un loc de muncă, fără pagube pentru angajator, excluzându-se însă plata salariului.

În speță, s-a reținut că, prin contractul individual de muncă încheiat la data de 23.11.2009, contestatoarea a fost angajată în funcția de contabil-șef, pe parcursul derulării raporturilor de muncă funcția fiind modificată prin acordul părților, în aceea de director financiar. Conform mențiunilor din carnetul de muncă, această funcție a fost deținută de contestatoare până la data de 01.02.2009, data reluării activității după suspendarea contractului de muncă pe perioada concediului pentru creștere copil.

La data de 30.01.2009 intervine o nouă modificare a contractului de muncă cu privire la funcție, prin actul adițional de la această dată contestatoarea ocupând poziția de director economic achiziții începând cu data de 02.02.2009. Ocuparea acestei funcții este urmarea încheierii contractului de servicii de consultanță nr. 210 încheiat la data de 01.02.2009 între A.C. Polonia și A.C. România, în care se precizează că: „A.C. România a numit un angajat, pe T.Ș., pentru

această perioadă, sau un alt angajat pentru o perioadă ulterioară, dacă este necesar și în funcție de acordurile dintre părți, care să se ocupe de acordurile furnizate de A.C. România”.

La data de 07.10.2009 are loc încetarea contractului de prestări servicii între cele două societăți prin acordul părților, conform actului din această dată, cu numărul 1791. Anterior, printr-un memorandum din 01.10.2009, transmis prin e-mail, A.C. Polonia aduce la cunoștința A.C. România intenția de reziliere a contractului nr. 210/01.02.2009, cu privire la serviciile de consultanță furnizate de T.Ș., în calitate de director achiziții CEE. La 01.10.2009, data comunicării intenției de reziliere, intimata emite decizia nr. 1/01.10.2009, prin care se dispune reorganizarea activității prin restructurarea poziției de director economic achiziții, începând cu 07.10.2009, cu motivarea că aceasta se impune prin încetarea contractului de prestări servicii consultanță nr. 210/01.02.2009, „pentru deservirea căreia a fost alocată această poziție”. La data de 07.10.2009 se emite preavizul de 30 de zile lucrătoare, iar la 13.04.2010 decizia de concediere.

S-a reținut că modificarea funcției contestatoarei, din director financiar în director economic achiziții, a avut loc ca urmare a încheierii contractului de prestări servicii între societățile ce fac parte dintr-un grup multinațional de companii sub compania-mamă A.P. INC, contract care a necesitat prestarea muncii de către contestatoare. Postul de director economic achiziții a fost creat ca urmare a încheierii contractului de consultanță și a fost susținut financiar de A.C. Polonia, apărând în organigrama departamentului financiar al grupului la nivelul Europei Centrale și de Est, aspect care rezultă și din susținerile formulate prin întâmpinare și notele scrise depuse de intimată.

Prin adresa nr. 5/2010, emisă de Directorul de resurse umane pentru România și Moldova, se menționează că pozițiile corespunzătoare angajaților români detașați, care își desfășoară activitatea în structuri regionale, nu sunt incluse în organigrama A.C. România, fiind menționate doar numele acestora împreună cu o trimitere la organigrama regională unde figurează pe durata detașării. Același înscris face vorbire de suspendarea pe durata detașării a contractelor de muncă ale angajaților detașați, care își desfășoară activitatea în interesul unor regiuni (în cazul contestatoarei, Europa Centrală și de Est-CEE).

Înscrisul menționat confirmă, așadar, existența unor posturi la nivel regional, în structura de management a unui grup de țări, posturi

în care își desfășoară activitatea salariați din diferite țări și care au relații contractuale de detașare.

Potrivit art. 45 C. muncii, detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

Actul adițional din 30.01.2009, încheiat între contestatoare și intimată, are semnificația unei detașări, prin care s-a modificat nu numai locul de muncă, ci și felul muncii.

Încheierea contractului de consultanță dintre A.C. Polonia și A.C. România a necesitat schimbarea temporară a locului muncii, la sediul din Chiajna (așa cum rezultă din oferta de muncă adresată contestatoarei în ianuarie 2009) și modificarea felului muncii, pentru care era necesar acordul salariatului, exprimat prin semnarea actului adițional din 30.10.2009. Plata drepturilor salariale ale contestatoarei a fost făcută de A.C. Polonia, la care salariața a fost detașată, situație prevăzută de art. 47 alin. (1) C. muncii. Încetarea detașării nu are însă ca efect încetarea contractului de muncă, salariatul având dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detașat, implicit la funcția avută anterior detașării.

Într-adevăr, la nivelul A.C. România, ultima funcție ocupată de contestatoare, de director economic achiziții, nu se regăsește în organigramă la momentul concedierii, postul nu a fost redenumit și ocupat de o altă persoană, astfel că se poate vorbi despre o desființare efectivă. Însă nu poate fi ignorat faptul că funcția de director economic achiziții a fost necesară pentru atingerea obiectivelor din contractul de prestări servicii, anterior acestuia A.C. România neavând în organigramă funcția de director economic achiziții (care de altfel se referea la o regiune – CEE, dat fiind specificul organizării unei companii multinaționale). Cauza desființării este rezilierea contractului de prestări servicii dintre A.C. Polonia și A.C. România, contract care prevedea o perioadă determinată de valabilitate, în timp ce contractul de muncă al contestatoarei a fost încheiat pe perioadă nedeterminată.

Din moment ce contractul de prestări servicii a fost încheiat pe perioadă determinată, era evident că și funcția de director economic achiziții creată pentru îndeplinirea obligațiilor din contract avea caracter temporar, or, părțile nu au negociat un contract pe perioadă

determinată, ci modificarea felului muncii printr-un act adițional la contractul de muncă pe perioadă nedeterminată.

Chiar dacă postul de director economic achiziției nu mai era necesar angajatorului, cauza desființării având caracter real, obiectiv, trebuie avute în vedere premisele înființării postului, căci, deși corespondența sau actele încheiate nu folosesc termenul „detașare”, situația de ansamblu conduce la o singură concluzie: s-a urmărit modificarea temporară a felului muncii, contractul individual de muncă fiind suspendat din inițiativa angajatorului pe durata detașării, conform art. 52 lit. e) C. muncii. Așa cum se arată chiar în actul nr. 5/2010, emis de angajator, despre care s-a făcut vorbire anterior, situația angajaților în structura de management la nivel regional era de salariați detașați, contractele de muncă cu țara cu care le-au încheiat fiind suspendate.

Concedierea contestatoarei apare ca nelegală, întrucât, deși s-a demonstrat că ultima funcție deținută a dispărut din structura organizatorică a angajatorului, aceasta a fost ocupată temporar de salariată, încetarea situației care a determinat-o având drept consecință revenirea la funcția deținută anterior, aceea de director financiar.

Față de considerentele expuse, Tribunalul a anulat decizia nr. 370/13.04.2010, consecința anulării deciziei de concediere fiind repunerea părților în situația anterioară, astfel că va dispune reintegrarea contestatoarei pe postul deținut anterior (de director financiar) și obligarea la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate, reactualizate, precum și cu celelalte drepturi ce s-ar fi cuvenit salariatei de la data concedierii și până la data reintegrării, față de dispozițiile art. 78 C. muncii.

Cu privire la efectuarea mențiunilor în carnetul de muncă s-au reținut următoarele: potrivit art. 1 din Decretul nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, acest document este un act oficial prin care se dovedește vechimea în muncă, vechimea neîntreruptă în muncă, vechimea neîntreruptă în aceeași unitate, vechimea în funcție, meserie sau specialitate, timpul lucrat în locuri de muncă cu condiții deosebite, retribuiția tarifară de încadrare și alte drepturi ce se includ în aceasta. În temeiul art. 6 din acest act normativ, potrivit căruia modificările intervenite în executarea contractului de muncă, după întocmirea carnetului de muncă, se înscriu în acesta în termen de 15 zile de la data producerii lor, va obliga pe intimată să radieze mențiunea concedierii din carnetul de muncă.

Cât privește bonusurile, se reține că, prin oferta de muncă din ianuarie 2009, contestatoarea are dreptul la 20% din salariul anual de bază, în funcție de îndeplinirea obiectivelor societății și a celor individuale. Întrucât acordarea acestor sume este condiționată de îndeplinirea unor obiective la nivelul societății și la nivel individual, a căror realizare nu poate fi prezumată, instanța de fond a reținut că prejudiciul solicitat are caracter eventual, neputând fi reparat, astfel că acest capăt de cerere va fi respins ca neîntemeiat.

Examinând sentința recurată prin prisma motivelor de recurs formulate în raport cu probatoriul administrat în cauză, Curtea, pentru considerentele ce se vor arăta, urmează să dispună, în temeiul art. 312 C. proc. civ., admiterea recursului, modificarea în tot a sentinței atacate, în sensul că va dispune respingerea acțiunii ca neîntemeiate, admiterea în parte a cererii privind cheltuielile de judecată, obligarea reclamantei-intimate la 8000 de lei cheltuieli de judecată fond și recurs către recurenta-pârâtă.

Curtea reține că instanța de fond a interpretat și aplicat în mod greșit dispozițiile legale aplicabile la starea de fapt reținută.

Astfel, din probatoriul administrat în cauză rezultă că, prin decizia nr. 370/13.04.2010, recurenta-pârâtă a dispus încetarea contractului de muncă al reclamantei-intimate în temeiul art. 65 alin. (1) C. muncii. În motivarea deciziei de concediere s-a reținut că se impune concedierea acesteia ca „urmare a necesității de eficientizare a activității societății și, pe cale de consecință, a reducerii costurilor reprezentând drepturi salariale și alte pachete compensatorii”.

Curtea reține că decizia în cauză cuprinde toate elemente obligatorii prevăzute de 74 alin. (1) lit. a) și b) C. muncii. Având în vedere că nu este vorba despre o concediere colectivă, celelalte două elemente prevăzute la lit. c) și d) de la art. 74 nu sunt obligatorii și, prin urmare, decizia nu va analizată din perspectiva acestora. De altfel, sub acest aspect, și instanța de fond a reținut că decizia de concediere este legală.

Intimata a fost concediată din funcția de director economic achiziții, funcție pe care o ocupa din data de 02.02.2009. La data respectivă a intervenit o nouă modificare a contractului individual de muncă cu privire la funcția deținută, astfel că prin actul adițional încheiat la această dată între aceasta și recurentă s-a stabilit că reclamanta va ocupa poziția de director economic achiziții începând cu data de 02.02.2009.

Înființarea acestei funcții a avut loc ca urmare a încheierii contractului de servicii de consultanță nr. 210 la data de 01.02.2009 între A.C. Polonia și A.C. România. Modificarea contractului individual de muncă al reclamantei-intimate a avut loc prin actul adițional nr. 1026/30.01.2009, cu respectarea cerințelor legale prevăzute de dispozițiile art. 41 alin. (1) C. muncii, act adițional cu următorul cuprins: „Angajator – persoana juridică SC A.C. România – și Salariata Doamna Ș.T.E. (...), în temeiul art. 17 alin. (4) coroborat cu art. 41 din Legea nr. 53/2003 și având în vedere: cererea nr. 199 depusă de doamna T.Ș.; acceptarea de către doamna T.Ș. a ofertei nr. 1025/30.01.2009 privind poziția de director economic achiziții, cod COR 121020; părțile decid că, începând cu data de 02.02.2009, doamna T.Ș. își reia activitatea în cadrul SC A.C. (România) SRL, ocupând poziția de director economic achiziții, cod COR 121020. Prezentul act adițional a fost încheiat în trei exemplare, câte un exemplar pentru fiecare parte și unul pentru I.T.M., urmând să-și producă efecte începând cu data 02.02.2009”.

Prin urmare, Curtea reține și constată că, din conținutul acestui act adițional, reiese cât se poate de clar faptul că reclamanta a depus o cerere la oferta ce i s-a făcut cu privire la noul post de director economic achiziții, ofertă pe care a și acceptat-o, fiind, totodată, de acord să exercite această funcție în cadrul SC A.C. România SRL începând cu data de 02.02.2009.

Tribunalul a reținut fără niciun fel de motive de legalitate și temeinice că actul adițional din 30.01.2009 încheiat între reclamantă și pârâtă are semnificația unei detașări prin care s-a modificat nu numai locul de muncă, ci și felul muncii, invocând că de fapt în cauză este vorba despre o detașare în condițiile art. 45 C. muncii, ca urmare a faptului că respectivul contract de prestări servicii dintre A.C. România și A.C. Polonia a fost încheiat pe perioadă determinată era evident și că funcția de director economic achiziții creată pentru îndeplinirea obligațiilor din contract a avut caracter temporar, or, părțile nu au negociat un contract pe perioadă determinată, ci modificarea felului muncii printr-un act adițional la contractul de muncă pe perioadă nedeterminată. Or, singurul act opozabil părților sub aspectul raporturilor de muncă este actul adițional la contractul individual de muncă al reclamantei-intimate, act din conținutul căruia nu rezultă niciun fel de legătură cu contractul de prestării servicii dintre A.C. Polonia și A.C. România. De altfel, nici acest contract de

prestării servicii nu menționează în cuprinsul său că ar fi fost încheiat pe perioadă determinată.

Pe de altă parte, reclamanta-intimată a cunoscut existența și conținutul acestui contract, deoarece la oferta care i s-a făcut a depus o cerere prin care a acceptat funcția de director economic achiziții în cadrul SC A.C. România fără niciun fel de obiecțiuni ori condiționări de păstrarea postului pe o perioadă determinată sau nedeterminată de timp. Mai mult decât atât, reclamanta-intimată avea raporturi de muncă cu recurenta-pârâtă de foarte mult timp, împrejurare în care deținuse diferite posturi în cadrul acestei firme, precum și detașări în afara acesteia, astfel că nu se poate lua în considerare faptul că nu a cunoscut suficient de bine noul post și implicațiile sale, aflându-se în vreo eroare cu privire la ce obligații avea și unde trebuia să le îndeplinească.

Susținerea instanței în sensul că, prin acceptarea postului respectiv, reclamanta-intimată a înțeles că are de a face cu o detașare în cadrul A.C. Polonia, iar postul de director economic achiziții a fost înființat doar pe o perioadă determinată, nu are niciun suport probatoriu, fiind simple speculații ale instanței de fond.

Curtea reține că, pentru a ne afla în prezența detașării, așa cum este reglementată de dispozițiile art. 45 C. muncii, din probatoriul administrat în cauză trebuia să rezulte în mod clar și fără echivoc îndeplinirea condițiilor legale ce definesc detașarea. Asupra detașării, art. 45 C. muncii statuează următoarele: „Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului”. Or, din conținutul singurului act adițional asumat de ambele părți nu rezultă niciuna dintre condițiile cerute de acest text de lege, ci, dimpotrivă, rezultă acceptarea unei funcții noi ce va fi exercitată în cadrul SC A.C. România.

La rândul său, art. 46 C. muncii stabilește o serie de cerințe care reprezintă caracteristici obligatorii ale detașării și care nu se regăsesc în niciun fel în vreun act emis de recurenta-pârâtă în raport cu reclamanta-intimată, astfel că detașarea este urmarea unei dispoziții obligatorii pentru salariat, dispoziție care nu a fost demonstrată în niciun fel; are caracter temporar (cel mult un an), aspect care de asemenea nu a fost demonstrat; detașarea se dispune în cadrul altei

unități, în timp ce actul adițional aflat la dosar menționează că noua funcție se exercită în cadrul SC A.C. România.

În ceea ce privește reținerea de către instanța de fond a detașării prin raportare la actul nr. 5/2010 emis de angajator, în sensul că situația angajaților în structura de management la nivel regional era de salariați detașați, contractele de muncă cu țara cu care le-au încheiat fiind suspendate, Curtea reține că acest înscris nu se referă în concret la situația reclamantei-intimate și nu îndeplinește condițiile detașării, așa cum sunt ele definite de art. 45 și art. 46 C. muncii.

Actul în cauză nu reprezintă mai mult de o comunicare referitoare la modul de organizare locală și regională a A., în speță, la cum ar trebui să fie organizată activitatea în cazul detașării, precum și la suspendarea contractului de muncă atunci când are loc o detașare, însă nu a fost pusă în aplicare în raport cu intimata-reclamantă de către SC A.C. România.

De altfel, din înscrisurile existente la dosar rezultă că anterior ocupării acestei funcții, reclamanta-intimată a fost detașată efectiv atât în Polonia, cât și în Rusia, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare, iar detașarea nu a produs nicio confuzie pentru niciuna dintre părți.

În cazul de față, prin modificarea contractului individual de muncă, nu a rezultat nicio detașare, fiind vorba doar despre un nou post în legătură cu executarea contractului de consultanță încheiat cu A.C. Polonia de către SC A.C. România.

Prin urmare, neaflându-ne în situația unei detașări, nu poate fi vorba despre anularea deciziei de concediere, care a fost dispusă, așa cum de altfel a reținut și instanța de fond, cu respectarea tuturor condițiilor legale prevăzute de art. 65 alin. (1) C. muncii, și reintegrarea în postul de director financiar deținut anterior negocierii și acceptării postului din care a fost concediată, și anume director economic achiziții.

Atâta vreme cât ultima funcție ocupată de salariată, consfințită prin actul adițional nr. 1026/30.01.2009 la contractul individual de muncă (înregistrat la I.T.M.), a fost cea de director economic achiziții, iar aceasta a format obiectul restructurării, măsura reintegrării în postul de director financiar este vădit nelegală.

Pentru aceste considerente, Curtea, în temeiul art. 312 C. proc. civ., a admis recursul, modificarea în tot a sentinței atacate, în sensul că a respins acțiunea ca neîntemeiată. (...)

2. Modificarea contractului de muncă. Principiul prestabilirii prin lege a drepturilor salariale ale personalului din sectorul bugetar

Constituția, art. 1 alin. (4), art. 15 alin. (2)

C. muncii, art. 41, art. 295^[1] alin. (2)

C. civ. 1864, art. 969^[2] alin. (2)

Legea nr. 329/2009

Legea nr. 330/2010

O.U.G. nr. 1/2010

În conformitate cu art. 41 C. muncii, contractul individual de muncă poate fi modificat numai cu acordul părților și numai prin excepție, în cazurile și condițiile prevăzute de art. 42 și urm.

Însă, în temeiul art. 295 alin. (2) C. muncii și având în vedere rolul de drept comun al ramurii dreptului civil, contractului individual de muncă îi sunt aplicabile și prevederile art. 969 alin. (2) C. civ. 1864, potrivit căruia convențiile se pot revoca din „cauze autorizate de lege”. Deci, orice contract, chiar și cel de muncă, poate fi desființat din cauze autorizate de lege, iar dacă poate fi invalidat în astfel de condiții, poate fi modificat în temeiul legii și în afara voinței părților contractante.

Modificarea contractului de muncă al salariatului s-a impus în baza Legii nr. 329/2009 și a O.U.G. nr. 1/2010. Nu poate fi acceptată ipoteza că un contract individual de muncă al unei persoane încadrate într-o instituție finanțată de la bugetul de stat să rămână neschimbat în contextul adoptării unor acte normative cu putere de lege, care impune modificarea elementelor sale esențiale (de exemplu, salariul), căci ar însemna să se ajungă la negarea principiului supremației legii sau al legalității la care fac referire prevederile art. 1 alin. (4) și art. 15 alin. (2) din Constituție.

Prevederile Legii nr. 329/2010 și ale Legii nr. 330/2010 consfințesc principiul prestabilirii prin lege a drepturilor salariale ale personalului din autoritățile și instituțiile publice, ceea ce presupune că salarizarea personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat se stabilește prin lege, astfel că nu mai pot fi negociate clauze contractuale referitoare la drepturile ale căror quantum sunt stabilite prin dispoziții legale.

*C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc.,
dec. nr. 7461 din 17 noiembrie 2011*

^[1] În urma republicării Codului muncii (M. Of. nr. 345 din 18 mai 2011), art. 295 a devenit art. 278.

^[2] Corespunzător art. 1169 și art. 1270 NCC.

Prin sentința civilă nr. 814/26.01.2011, Tribunalul București, Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, a respins ca nefondată cererea formulată de reclamantul H.C.F., în contradictoriu cu pârâta A.V.A.S.

Pentru a pronunța această sentință, prima instanță a reținut că reclamantul a fost salariatul A.V.A.S. în funcția de consilier la Cabinetul Vicepreședintelui, începând cu data de 17.07.2007, în baza contractului individual de muncă nr. 769/17.07.2007. Prin acte adiționale subsecvente, contractul individual de muncă a fost modificat în ce privește nivelul salariului și funcția. Prin Ordinul nr. 1749/30.09.2009 a fost stabilit salariul de bază brut lunar al reclamantului la suma de 11.346 de lei, corespunzător coeficientului de ierarhizare 18,91 și valorii de referință specifică A.V.A.S., fiind încheiat act adițional la contractul de muncă. Prin Ordinul nr. 315/12.02.2010, ca urmare a reorganizării A.V.A.S., a fost reîncadrat reclamantul în funcția de consilier la A.A.V.C., cu un salariu de bază de 3461 de lei.

Analizând Ordinul de reîncadrare nr. 315/12.02.2010, atacat prin prisma criticilor formulate de reclamant, Tribunalul a reținut următoarele:

În ceea ce privește valabilitatea clauzelor C.C.M. încheiat la nivelul A.V.A.S. pentru anii 2009-2010, ulterior datei de 11.02.2010, s-au statuat următoarele:

În conformitate cu dispozițiile art. 4 alin. (5) din C.C.M. la nivelul A.V.A.S., înregistrat la Direcția de Muncă și Protecție Socială a Municipiului București sub nr. 673/11.02.2009, dacă niciuna dintre părți nu denunță contractul cu cel puțin 30 zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni, prevederile contractului colectiv rămânând în vigoare până la negocierea unui nou contract colectiv, conform art. 3 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 130/1996 [art. 4 alin. (7) din C.C.M.].

Contractul colectiv de muncă al A.V.A.S. a fost încheiat la 11.02.2009, cu aplicabilitate de la 14.02.2009, pentru o perioadă de un an (art.78 din C.C.M.). Dispozițiile art. 4 alin. (1) din același Contract colectiv de muncă prevăd că, în cazul în care intervin dispoziții legale mai puțin favorabile imperative, părțile vor renegocia clauzele contractului colectiv de muncă afectate de aceste dispoziții. În aplicarea acestei dispoziții, precum și în conformitate cu dispozițiile art. I alin. (2) și art. II din H.G. nr. 1436/2009, prin adresa nr. 38409/30.12.2009, președintele A.V.A.S. a convocat la negociere

reprezentanții salariaților pentru data de 04.01.2010. Tribunalul a apreciat, împreună cu reclamantul, că această adresă nu constituie totuși o denunțare expresă a contractului colectiv de muncă în vigoare la data emiterii ei.

Cu toate acestea, s-au reținut dispozițiile art. 12 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, conform cărora, deși este posibilă încheierea unor contracte colective de muncă la nivelul instituțiilor bugetare, totuși, prin acestea, nu se pot negocia clauze referitoare la drepturile ale căror acordare și quantum sunt stabilite prin dispoziții legale. Așadar, încheierea contractelor colective de muncă la nivelul instituțiilor bugetare nu este obligatorie, reprezentând numai o facultate, însă acestea pot fi încheiate numai cu respectarea limitelor prevăzute de art. 12 alin. (1) teza a doua din Legea nr. 130/1996, cu modificările ulterioare.

Având în vedere că prin dispozițiile Legii nr. 329/2009 (intrată în vigoare la 09.11.2009), A.V.A.S. s-a reorganizat ca instituție publică finanțată integral de la bugetul de stat, dispozițiile art. II din H.G. nr. 1436/2009 urmează a fi înțelese în sensul în care impun renegocierea contractului colectiv de muncă cu respectarea limitelor prevăzute de art. 12 alin. (1) teza a doua din Legea nr. 130/1996. Nu a fost primită susținerea reclamantului în sensul în care, în lipsa încheierii unui nou contract colectiv de muncă, se impune a se aprecia prelungirea valabilității dispozițiilor C.C.M. 2009-2010, în măsura în care clauzele acestuia se referă la drepturi ale salariaților stabilite prin dispoziții legale, cum sunt cele legate de salarizare.

Tribunalul a apreciat că, față de modalitatea de reorganizare a A.V.A.S., respectiv prin transformarea acesteia în instituție publică finanțată integral de la bugetul de stat, dispozițiile privind salarizarea și alte drepturi de natură salarială din C.C.M. încheiat pentru anul 2009-2010 și-au încetat aplicabilitatea, în lipsa unor dispoziții contrare, prin ajungere la termen la 14.02.2010, ulterior acestui moment salarizarea personalului A.V.A.S. fiind reglementată de dispozițiile Legii nr. 330/2009 și ale O.U.G. nr. 1/2010. Formularea art. 1 alin. (1) din O.U.G. 1/2010 exclude, în opinia instanței, în mod expres, posibilitatea prelungirii tacite a C.C.M. A.V.A.S., cel puțin în ceea ce privește drepturile salariale și de natură salarială negociate prin acesta.

În ceea ce privește presupusa încălcare a dispozițiilor O.U.G. nr. 1/2010, Tribunalul a reținut că principalele critici aduse de reclamant sub acest aspect ordinului atacat se fundamentează pe premisa prelungirii tacite a C.C.M. la nivelul A.V.A.S. până la 14.02.2011,

ipoteză care, așa cum s-a arătat, nu poate fi primită. De altfel, chiar încheierea, ca urmare a negocierilor unui act adițional prin care să se convină asupra prelungirii contractului colectiv de muncă pentru încă un an, cu păstrarea nivelului salarial, nu ar fi fost de natură să producă efecte în sensul dorit de reclamant, clauzele eventual negociate cu încălcarea prevederilor legale fiind lovite de nulitate absolută.

Prima instanță a reținut sub acest aspect că, în conformitate cu dispozițiile art. 1 din O.U.G. nr. 1/2010, „(1) Salarizarea personalului autorităților și instituțiilor publice care și-au schimbat regimul de finanțare, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional, din instituții finanțate integral din venituri proprii în instituții finanțate integral sau parțial de la bugetul de stat se realizează potrivit prevederilor contractelor colective de muncă legal încheiate, până la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate, în limita cheltuielilor de personal aprobate. (2) Pentru încadrarea în cheltuielile de personal aprobate, până la împlinirea termenelor contractelor colective de muncă, conducătorul autorităților și instituțiilor prevăzute la alin. (1) va proceda, după caz, la renegocierea drepturilor salariale sau la reorganizarea ori restructurarea activității prin reducerea numărului de posturi, în condițiile legii. (3) După împlinirea termenului pentru care au fost încheiate contractele colective de muncă, personalul menționat la alin. (1) va fi reîncadrat pe noile funcții, stabilite de ordonatorul principal de credite, corespunzător atribuțiilor, responsabilităților și competențelor specifice postului, prin asimilare cu funcțiile din instituția care îl preia în structură, subordine ori în finanțare, după caz. (4) Drepturile salariale ale personalului reîncadrat potrivit alin. (3) sunt stabilite la nivelul prevăzut în luna decembrie 2009 pentru funcțiile similare celor pe care a fost reîncadrat din instituția sau autoritatea care îl preia în structură, subordine sau în finanțare, după caz. Acestui personal i se acordă și sporurile prevăzute în notele la anexa nr. I/1 la Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, care se includ în salariul de bază, precum și indemnizația de conducere, după caz. (5) Cuantumul individual al drepturilor salariale, inclusiv al sporurilor prevăzute la alin. (4), se stabilește de conducătorul instituției sau autorității publice, astfel încât să se asigure încadrarea în cheltuielile de personal aprobate, cu avizul ordonatorului principal de credite. (6) Salarizarea personalului

autorităților și instituțiilor publice care și-au schimbat regimul de finanțare, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 329/2009, din instituții finanțate integral din venituri proprii în instituții finanțate integral sau parțial de la bugetul de stat și care a fost reîncadrat în cursul anului 2009 se menține astfel cum a fost stabilită la data reîncadrării. Rezultă din formularea art. 1 alin. (1) din O.U.G. 1/2010 că salarizarea personalului din instituțiile publice, supuse reorganizării conform Legii nr. 329/2009, potrivit contractelor colective de muncă existente la nivelul acestora, este posibilă numai până la data expirării termenului pentru care acestea au fost încheiate, fiind exclusă, așadar, posibilitatea prelungirii tacite a acestor contracte colective de muncă.

În ceea ce privește încălcarea contractului individual de muncă și a legislației ce asigură respectarea acestuia, Tribunalul a reținut că, așa cum a susținut reclamantul, prin reîncadrarea sa în conformitate cu Ordinul nr. 315/2010 al Președintelui A.V.A.S. a operat, într-adevăr, o modificare unilaterală a contractului său de muncă. Nu a fost reținută însă susținerea în conformitate cu care această modificare ar fi fost prohibită de dispozițiile art. 41 alin. (1) coroborat cu art. 3 lit. e) C. muncii, modificarea rezultând din dispozițiile art. 1 alin. (3) și (4) din O.U.G. nr. 1/2010 redate mai sus, texte ce prevăd în mod expres modalitatea de reîncadrare a personalului, precum și nivelul de salarizare aplicabil acestuia în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 330/2010.

Susținerea în conformitate cu care, dacă ar fi fost respectate normele legale incidente, respectiv dispozițiile O.U.G. nr. 1/2010, angajatorul ar fi trebuit să procedeze la renegocierea drepturilor salariale sau la reducerea numărului de posturi, iar nu la reîncadrarea cu modificarea salariului, nu a fost primită. Aceasta, deoarece salarizarea personalului din sectorul bugetar (categorie în care se încadrează și personalul A.V.A.S. după intrarea în vigoare a Legii nr. 329/2009) este stabilită prin Legea nr. 330/2009, nefiind posibilă negocierea nivelului salariului.

De altfel, mențiunea cu privire la nivelul de salarizare ulterior reîncadrării se regăsește expres în dispozițiile art. 1 alin. (4) din O.U.G. nr. 1/2010 redate mai sus, împrejurare în care susținerea reclamantului cu privire la necesitatea negocierii salariului sunt complet lipsite de suport legal.

Împrejurarea că la pct. 3 din Ordinul nr. 315/12.02.2010 se prevede necesitatea încheierii unui act adițional la contractul individual de muncă nu este nici ea de natură a conduce la concluzia că modificările

acestui în ceea ce privește nivelul de salarizare nu decurg din lege, ci constituie o aplicare a dispozițiilor art. 17 alin. (4) C. muncii, fără însă ca încheierea actului adițional să fie obligatorie.

Pentru aceleași motive, nu a fost primită nici susținerea conform căreia ordinul atacat a fost emis cu încălcarea obligației de informare prevăzute de art. 17 alin. (1) C. muncii, având în vedere că modificările intervenite în contractul de muncă al reclamantului au avut ca premisă intrarea în vigoare a Legii nr. 329/2009.

În egală măsură, prima instanță a reținut că informarea prevăzută de art. 17 alin. (1) C. muncii este obligatorie numai în situația în care modificarea contractului de muncă nu rezultă din lege, având în vedere că, așa cum a precizat și reclamantul, rolul acestei informări este de a asigura informarea corectă a salariatului cu privire la modificările contractului individual de muncă. Or, când această modificare apare ca efect al unor dispoziții legale imperative, publicarea actului normativ în Monitorul Oficial este de natură a asigura informarea salariatului despre modificările ce urmează a fi operate în contractul său de muncă.

În speță, prin intrarea în vigoare a Legii nr. 329/2009, forma de finanțare a A.V.A.S. s-a modificat, aceasta devenind instituție finanțată integral de la bugetul de stat.

Prin H.G. nr. 1436/2009, prevederea din art. 6 alin. (2) din H.G. nr. 837/2004, conform căreia salarizarea personalului A.V.A.S. era conformă cu contractul colectiv de muncă, a fost înlocuită cu dispoziția conform căreia salarizarea personalului A.V.A.S. se face potrivit reglementărilor legale aplicabile personalului din instituțiile și autoritățile publice finanțate integral de la bugetul de stat. Și acest act normativ a fost de asemenea publicat în Monitorul Oficial, astfel că reclamantul nu putea susține că nu a avut cunoștința de modificările ce urmează să intervină în executarea contractului său de muncă.

Pentru motivele mai sus arătate, Tribunalul a apreciat acțiunea ca nefondată sub acest aspect și a respins-o.

În ceea ce privește capătul de cerere privind obligarea pârâtei A.V.A.S. la plata diferenței de drepturi salariale între cele efectiv încasate de reclamant, ca urmare a reîncadrării în baza Ordinului nr. 315/12.02.2010, și quantumul de la nivelul lunii decembrie 2009, față de soluția pronunțată asupra capătului principal de cerere și față de caracterul accesoriu al capătului de cerere privind obligarea la diferențele salariale, Tribunalul a respins și acest capăt de cerere ca nefondat.

Împotriva acestei sentințe a declarat recurs în termen legal reclamantul, criticând-o pentru nelegalitate. (...)

Examinând sentința civilă atacată sub aspectul criticilor aduse, al actelor și lucrărilor dosarului și al normelor de drept material incidente în cauză, Curtea apreciază recursul ca nefondat, pentru considerentele ce se vor înfățișa în cuprinsul prezentei motivări a deciziei. Prin motivul de recurs formulat, recurentul critică sentința primei instanțe, față de dispozițiile art. 304 pct. 9 C. proc. civ., susținând că este nelegală, pe considerentul că Tribunalul București a aplicat greșit legea.

Curtea notează că o hotărâre este dată cu încălcarea sau aplicarea greșită a legii fie atunci când nesocotește o normă de drept substanțial, fie atunci când interpretează greșit norma juridică aplicabilă. Prin urmare, instanța ar fi culpabilă când ignoră o lege în vigoare la data judecării sau, deși recurge la texte de lege aplicabile litigiului, le dă o greșită interpretare.

Motivul de recurs nu subzistă în cauză. Teza susținută de recurent, și anume aceea că intimata A.V.A.S. nu ar fi respectat O.U.G. nr. 1/2010 atunci când a emis ordinul contestat, este neîntemeiată. În speță, au relevanță dispozițiile art. 1 alin. (1)-(3) din ordonanța amintită. Prin ordinul contestat s-a procedat la reîncadrarea contestatorului-recurent în funcția de consilier la A.A.V.C. Emiterea acestui ordin s-a făcut de către intimată în temeiul art. 1 alin. (1) și (3) din O.U.G. nr. 1/2010, teză ce permite ordonatorului principal de credite să reîncadreze personalul pe noile funcții după împlinirea termenului pentru care au fost încheiate contractele colective de muncă. Deci, strict formal, ordinul a fost întocmit cu respectarea normelor juridice precitate, astfel că nu se poate fi afirma că ar fi fost nelegal emis.

Extrem de important este faptul că A.V.A.S. făcea parte din categoria instituțiilor publice care și-au schimbat regimul de finanțare, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 329/2009, fiindu-i pe deplin aplicabile dispozițiile O.U.G. nr. 1/2010, act normativ care se află într-o intimă și esențială legătură cu Legea nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional.

Contractul colectiv de muncă al A.V.A.S., susține recurentul, a continuat să producă efecte juridice până la data de 14.02.2011 și, în atare condiții, procedura legală aplicabilă A.V.A.S., din perspectiva O.U.G. nr. 1/2010, era aceea stipulată la art. 1 alin. (2) din actul normativ menționat, respectiv „renegocierea drepturilor salariale sau

reorganizarea ori restructurarea activității prin reducerea numărului de posturi”, și nu aceea a reîncadrării, stipulată la art. 1 alin. (3) din același act normativ. Este adevărat că la nivelul A.V.A.S. exista un contract colectiv de muncă, încheiat în cursul anului 2009. Termenul de valabilitate a acestui contract era de 1 an, urmând să se împlinescă la 14.02.2010. Articolul 4 alin. (5) din acest contract colectiv de muncă prevedea că valabilitatea sa se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni. Ca atare, afirmă recurentul, C.C.M. al A.V.A.S. a continuat să producă efecte juridice până la data de 14.02.2011, astfel că intimata, în calitate de angajator, trebuia să aplice art. 1 alin. (2) din O.U.G. nr. 1/2010.

Toate aceste aserțiuni sunt lipsite de fundament. Înainte de toate, este necesar a releva faptul că art. 1 din O.U.G. nr. 1/2010 nu a impus ca prioritară obligația de renegociere a drepturilor salariale, ci a lăsat la latitudinea organelor și persoanelor abilitate dacă să recurgă la varianta renegocierii sau la cea a reorganizării ori restructurării activității, prin reîncadrarea pe noi funcții sau prin reducere de personal. În cuprinsul art. 1 din O.U.G. nr. 1/2010 se folosește expresia „împlinirea termenului pentru care au fost încheiate contractele colective de muncă” sau „până la împlinirea termenelor contractelor colective de muncă”. Făcând aplicațiunea corespunzătoare și strictă, în același timp, a acestei ipoteze legale la situația din speță, este evident că momentul la care urma să se împlinescă termenul C.C.M. al A.V.A.S. nu putea fi altul decât ziua de 14.02.2010. Fără îndoială că legiuitorul a avut în vedere termenul expres stipulat, de valabilitate a contractului, cel de 1 an, care expira la 14.02.2010, iar nu pe cel ce rezultă din eventualitatea incidenței art. 4 alin. (5) din C.C.M. al A.V.A.S. Această clauză din contractul colectiv ar fi intrat în funcțiune și ar fi putut produce efecte doar dacă ar mai fi existat posibilitatea perfectării unui nou contract colectiv de muncă la nivelul A.V.A.S., condiție irealizabilă în contextul intrării în vigoare a Legii nr. 329/2009 și a O.U.G. nr. 1/2010. Existența acestei clauze nu însemna prelungirea automată cu 1 an a termenului de valabilitate a C.C.M. al A.V.A.S., ci această prelungire ar fi avut loc doar dacă nu s-ar fi încheiat un nou contract colectiv de muncă în acest interval de 1 an de zile (acesta este înțelesul ce trebuie dat clauzei contractuale în discuție, și nu cel de care se prevalează recurentul).

Or, ultima ipoteză nu se mai putea îndeplini, dată fiind voința clar exprimată a legiuitorului, manifestată prin intrarea în vigoare a pachetului de acte normative de la sfârșitul anului 2009 și începu-

tul lui 2010. Nu poate fi altfel, câtă vreme în alineatul al treilea al expunerii de motive în O.U.G. nr. 1/2010 apare expresia „apreciind că intervenția legislativă de urgență și extraordinară este justificată de necesitatea unei reglementări exprese cu privire la modul de încadrare și salarizare a acestei categorii de personal după expirarea contractelor colective de muncă, unele dintre ele urmând a înceta în lunile ianuarie și februarie 2010 (...)”.

În condițiile în care autorul actului normativ face vorbire despre încetarea contractelor colective de muncă în lunile ianuarie și februarie 2010, este imposibil de acceptat teza susținută de recurent, aceea a expirării C.C.M. A.V.A.S. în februarie 2011.

La aceeași concluzie se ajunge dacă se au în vedere prevederile art. 12 lit. n) din O.U.G. nr. 1/2010, în conformitate cu care au fost abrogate „orice alte dispoziții din actele normative speciale care reglementează posibilitatea negocierii drepturilor salariale pentru instituțiile și autoritățile publice care și-au schimbat regimul de finanțare din instituții finanțate integral din venituri proprii în instituții finanțate integral sau parțial de la bugetul de stat, potrivit Legii nr. 329/2009”. Așa cum s-a arătat anterior, A.V.A.S. este una dintre instituțiile care și-au schimbat regimul de finanțare din instituții finanțate integral din venituri proprii în instituții finanțate integral sau parțial de la bugetul de stat, potrivit Legii nr. 329/2009. Deci, în cazul său, au fost abrogate orice dispoziții care ofereau posibilitatea negocierii drepturilor salariale.

De altfel, art. 12 alin. (1) din Legea nr. 130/1996 statuează: „contracte colective de muncă se pot încheia și pentru salariații instituțiilor bugetare”, dar „prin aceste contracte nu se pot negocia clauze referitoare la drepturile ale căror acordare și quantum sunt stabilite prin dispoziții legale”, adică exact situația din speță cât privește drepturile salariale ce puteau fi acordate personalului A.V.A.S. la nivelul anului 2010, în contextul adoptării Legii nr. 329/2009 și O.U.G. nr. 1/2010. În același sens, trebuie arătat că art. 157 C. muncii prevedea că „sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative”.

Ca atare, prima instanță s-a pronunțat în limitele investiției sale, întrucât în condițiile în care prelungirea C.C.M. A.V.A.S. pe anul 2009 nu operează pentru considerentele expuse, evident că nu se pune în discuție nesocotirea dispozițiilor acestui contract.

Vor fi înlăturate și criticile exprimate privitoare la nerespectarea dispozițiilor Codului muncii.

Modificarea felului muncii și a salarizării recurentului a rezultat din aplicarea legii, aceasta stabilind atât obligativitatea reîncadrării personalului corespunzător studiilor și vechimii în specialitate, pe funcțiile corespunzătoare prevăzute în legislația de salarizare aplicabilă personalului din instituțiile publice finanțate integral de la bugetul de stat, potrivit legii, astfel încât nu mai era necesară încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă, acesta fiind modificat în virtutea legii, neputând fi reținută însă susținerea contestatorului că angajatorul nu este îndrituit să dispună modificarea unilaterală a raporturilor contractuale, indiferent dacă această modificare are drept premisă o intervenție a unui act normativ, practica judiciară și doctrina concluzionând în acest sens, întrucât atât cadrul normativ general, reprezentat de prevederile art. 17 alin. (4) teza a II-a C. muncii, cât și legea specială permit și chiar prevăd o asemenea modificare, în situația în care aceasta rezultă din lege.

Această posibilitate rezultă potrivit alin. (5) al art. 1 din O.U.G. nr. 1/2010, în conformitate cu care „cuanțumul individual al drepturilor salariate, inclusiv al sporurilor prevăzute la alin. (4), se stabilește de conducătorul instituției sau autorității publice, astfel încât să se asigure încadrarea în cheltuielile de personal aprobate, cu avizul ordonatorului principal de credite”.

În acest context, susținerea reclamantului, în sensul că potrivit acestui text, respectiv art. 1 alin. (2) și alin. (3) din O.U.G. nr. 1/2010, modificarea contractului de muncă ar fi trebuit să urmeze procedura impusă de Codul muncii și de legea specială, respectiv această modificare presupunea obținerea acordului său, nu poate fi reținută de instanță, întrucât, așa cum s-a arătat, modificarea intervine în acest caz de drept, *ope legis*, iar angajatorul nu are nicio libertate de apreciere asupra aplicării legii în sensul modificării de drept a contractului, întrucât modificarea nu intervine prin voința sa, nefiind o modificare din inițiativa angajatorului, astfel încât, în cazul modificării prin efectul legii, respectiv în aplicarea unor prevederi legale ce nu au caracter dispozitiv, părțile nu beneficiază de o asemenea libertate de apreciere (dacă un contract de muncă modificat prin efectul legii poate fi menținut în forma anterioară prin voința angajatorului sau a părților).

O astfel de interpretare nu poate fi reținută de instanță câtă vreme modificarea de drept a contractului individual de muncă nu este lăsată de legiuitor la voința părților, ci este reglementată tocmai în vederea ocrotirii unor interese generale, ale societății sau ale anumitor categorii