

CONCEDIEREA SALARIATULUI CA URMARE A DESFIINȚĂRII LOCULUI DE MUNCĂ – PROBLEMATICA ȘI PRACTICA INSTANȚELOR DE JUDECATĂ

de Anca Atanasiu, avocat colaborator Voicu & Filipescu

Criza economică, precum și dificultățile financiare cu care se confruntă atât societățile comerciale cu capital privat, cât și cele de stat, au determinat agenții economici să își reorganizeze activitatea cu scopul de a reduce pierderile, de a crește eficiența, de a diminua costurile, toate în scopul creșterii profitabilității și, nu în ultimul rând, al evitării unei potențiale insolvențe urmată de faliment.

Una dintre măsurile cel mai des întâlnite, frecvent utilizate și la îndemâna angajatorilor este restructurarea internă, respectiv reducerea personalului prin desființarea locurilor de muncă care s-au dovedit a fi puțin profitabile, precum și prin reducerea numărului posturilor identice din cadrul unei societăți. Astfel, de cele mai multe ori, atribuțiile personalului concediat ca urmare a desființării locului de muncă sunt preluate de către alți angajați din cadrul societății sau respectiva activitate desfășurată de angajații concediați este externalizată. Există de asemenea cazuri când angajatorul decide desființarea unor întregi secții sau departamente din cadrul societăților din cauza lipsei activității, precum și a pierderilor generate de aceste structuri, atribuțiile salariaților nefiind transferate în sarcina angajaților rămași.

Nu de puține ori însă, angajatorii utilizează această modalitate de concediere pentru a putea concedia într-un mod aparent legal salariații care, din motive mai mult sau mai puțin subiective, nu mai corespund cerințelor angajatorului sau generează tensiuni în rândul celorlalți angajați, motivul real al concedierii fiind astfel de fapt legat de persoana salariatului.

CARE SUNT CONDIȚIILE ESENȚIALE PENTRU CA DESFIINȚAREA LOCULUI DE MUNCĂ SĂ FIE LEGALĂ?

Codul Muncii prevede că desființarea locului de muncă trebuie să fie *efectivă* și să aibă o *cauză reală și serioasă*.

Ce înseamnă ca desființarea locului de muncă să fie efectivă?

Desființarea locului de muncă este efectivă în cazul în care organigrama societății reflectă clar modificarea structurii posturilor prin eliminarea locului de muncă desființat. Astfel, locul de muncă desființat va trebui să nu se mai regăsească în organigrama societății după finalizarea procedurii de

restructurare internă. De asemenea, pentru a putea produce efecte juridice, noua organigramă a societății trebuie să fie aprobată de către organele statutare competente conform Actului Constitutiv al societății (de exemplu, dacă Actul Constitutiv prevede că aprobarea și modificarea organigramei se află în atribuțiile administratorului, atunci aceasta trebuie semnată și aprobată de către administrator și nu de către un alt organ statutar).

În practică, instanțele judecătorești solicită angajatorilor depunerea ca probă la dosar organigrama societății atât anterior, cât și ulterior desființării postului.

Ce înseamnă ca desființarea locului de muncă să aibă o cauză reală și serioasă?

Legislația muncii nu prevede în mod expres care sunt cauzele reale și serioase care pot determina desființarea locului de muncă. Prin urmare, aceste criterii sunt extrem de interpretabile și discutabile, instanțele de judecată având o practică neunitară și diversificată în acest sens.

Deciziile de concediere întemeiate pe desființarea locului de muncă sunt cel mai frecvent atacate în instanță, salariații contestând decizia de concediere în principal datorită lipsei cauzei reale și serioase.

Practica instanțelor a apreciat următoarele situații ca fiind cauze reale și serioase care au determinat desființarea locului de muncă:

- Scăderea majoră a cifrei de afaceri a societății, care să conducă și la scăderea majoră a profitului, ajungându-se chiar la pierdere;
- Necesitatea de a limita sau de a reduce costurile;
- Necesitatea de a eficientiza activitatea societății, precum și de a îmbunătăți situația financiară a acesteia, cunoscându-se că activitatea oricărei societăți este orientată spre obținerea de profit;
- Limitarea oportunităților de a dezvolta proiecte, precum și imposibilitatea de a obține împrumuturi pentru a susține activitatea societății;
- Necesitatea adoptării unor măsuri de reorganizare și restructurare a activității întregii societăți din cauze obiective ca: pierderea unei autorizații/licențe, pierderea unor contracte importante, etc.

Așadar, avem de-a face cu o cauză reală și serioasă în situația în care angajatorul, prin această măsură, urmărește eficientizarea propriei activități în scopul utilizării cu randament maxim a resurselor umane și financiare, fiind atributul exclusiv al angajatorului de a hotărî asupra modalității în care își organizează activitatea. Instanțele de judecată au apreciat că prin reorganizarea societății se înțelege inclusiv orice modificare a structurii interne a angajatorului, precum și orice măsură de ordin organizatoric vizând creșterea performanțelor în activitate, singurul îndreptățit să decidă în acest sens fiind angajatorul, care este liber să gestioneze politica de personal în direcțiile pe care le consideră oportune pentru rentabilizarea activității, interesul legitim al angajatorului pentru concedierea salariatului fiind dictat tocmai de nevoia eficientizării activității sale.

Următoarele situații au fost apreciate de instanțele de judecată ca nefiind cauze reale și serioase, anulând decizia de concediere și dispunând reintegrarea salariatului pe postul deținut anterior:

- Postul nu a fost efectiv desființat din organigrama societății;
- La scurt timp după desființarea postului a fost înființat un nou post având o denumire similară sau chiar diferită, însă salariatul ce ocupa acest post având aceleași atribuții și responsabilități ca cele prevăzute pentru postul desființat;
- Înainte și după restructurarea internă societatea oferă locuri de muncă spre angajare indiferent de felul acestora în ciuda faptului că aceasta susține că se află în dificultate financiară.

Având în vedere cele de mai sus, devine astfel esențial ca decizia de concediere să fie bazată pe motive solide, reale și serioase și să fie argumentată în mod corespunzător, precum și ca angajatorul să nu utilizeze această metodă pentru a ascunde o concediere care are la bază alte motive în afară de cele invocate. Instanțele de judecată nu analizează oportunitatea deciziei de restructurare internă a societății, ci doar dacă această măsură corespunde unei nevoi reale și serioase a societății.

CARE SUNT OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI ÎN CAZUL CONCEDIERII SALARIATULUI CA URMARE A DESFIINȚĂRII LOCULUI DE MUNCĂ?

Respectarea termenului de preaviz la concediere

După adoptarea măsurii de desființare a postului, angajatorul trebuie să acorde salariatului un preaviz de minimum 20 de zile lucrătoare conform prevederilor Codului Muncii, iar pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

Respectarea etapelor procedurale ale concedierii, precum și conținutul obligatoriu prevăzut de lege al deciziei de concediere

Bineînțeles, ca în orice caz de concediere, trebuie respectate prevederile Codului Muncii cu privire la conținutul obligatoriu al deciziei de concediere, orice nerespectare fiind sancționată cu nulitatea deciziei. De asemenea, trebuie respectate orice alte prevederi cu privire la procedura concedierii (ex. comunicarea acesteia, respectarea termenelor), proceduri care pot fi prevăzute și în regulamentul intern al societății sau în contractul colectiv de muncă aplicabil, după caz.

Oferirea unui post similar în cadrul societății corespunzător pregătirii profesionale a salariatului. Solicitarea sprijinului agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului.

Cu toate că obligația oferirii unui post similar în cadrul societății nu este prevăzută expres de Codul Muncii pentru acest caz de concediere, pentru a da cât mai multă greutate deciziei de concediere și a-și arăta bunele intenții față de angajatul ce urmează a fi concediat, mulți angajatori optează pentru a încerca să îi ofere un post similar angajatului vizat de concediere, iar unele instanțe de judecată chiar au apreciat că decizia de concediere este nelegală în cazul în care angajatorul avea posibilitatea să îi ofere respectivului angajat un post în cadrul societății compatibil cu pregătirea și capacitatea sa profesională.

În ceea ce privește obligația angajatorului de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit că această obligație nu se aplică în situația în care concedierea s-a dispus pentru motive ce nu țin de persoana salariatului. În consecință, în cazul concedierii unui salariat ca urmare a desființării locului de muncă, angajatorul nu are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului.

Oferirea de salarii compensatorii

Codul Muncii prevede că salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul de muncă aplicabil.

Obligația de plată a salariilor compensatorii se poate regăsi de asemenea în contractul individual de muncă, precum și în regulamentul intern al societății sau în contractul colectiv de muncă aplicabil, la nivelul unității sau la nivel de ramură, caz în care angajatorul este obligat să achite salariatului concediat salariile compensatorii prevăzute de acestea.

În cazul în care obligația de plată a salariilor compensatorii nu se regăsește în niciunul din documentele prevăzute mai sus, angajatorul nu este obligat la plata unor astfel de salarii. Cu toate acestea, în practică, angajatorii oferă minim un salariu compensatoriu pentru astfel de cazuri de concediere, tot cu scopul de a fundamenta cât mai bine cauza reală și serioasă a concedierii și a-și exprima bunele intenții față de salariatul concediat din motive ce nu țin de persoana sa.

ATACAREA DECIZIEI DE CONCEDIERE CA URMARE A DESFIINȚĂRII LOCULUI DE MUNCĂ. MOTIVELE CEL MAI DES INVOCATE DE SALARIAȚI ÎN FATA INSTANȚELOR DE JUDECATĂ.

Decizia de concediere poate fi atacată de către salariat în termen de 45 de zile calendaristice de la data la care cel interesat a luat cunoștință de măsura dispusă.

Cele mai multe acțiuni în contestarea deciziei de concediere sunt introduse pentru următoarele motive: (i) nerespectarea termenelor legale pentru emiterea deciziei de concediere; (ii) nerespectarea formei scrise a deciziei sau neprevăderea tuturor elementelor obligatorii ale deciziei de concediere; (iii) necomunicarea deciziei de concediere; (iv) nemenționarea elementelor de fapt care au stat la baza luării deciziei de concediere precum și (v) neacordarea termenului de preaviz.

În practică, salariatul care contestă concedierea pentru motive ce nu țin de persoana lui poate avea câștig de cauză dacă reușește să probeze că (alternativ):

- nu a intervenit o reală reducere a postului, iar art. 65 din Codul Muncii a fost folosit doar ca pretext pentru a fi concediat;
- se află într-una dintre situațiile la care face referire art. 60 din Codul Muncii (incapacitate temporară de muncă, concediu de odihnă, graviditate, concediu de maternitate sau de creștere a copilului etc.);
- în perioada în care a fost concediat, în companie se făceau angajări pentru posturi similare;

- a intervenit în realitate o concediere colectivă, care a fost tratată de către angajator ca o sumă de concedieri individuale;
- nu au fost respectate etapele procedurale ale concedierii (nu a fost preavizat, nu a primit decizia de concediere în scris, aceasta nu avea conținutul prevăzut de lege etc.);
- angajatorul ar fi avut la îndemână măsuri eficiente de evitare a concedierii, pe care însă nu le-a utilizat;
- motivul real al concedierii ține de persoana salariatului, între părți existând un istoric de relații tensionate, iar angajatorul a optat pentru reducerea postului persoanei în cauză, numai pentru că urmărea îndepărtarea sa din cadrul societății;
- nu au fost respectate drepturile salariatului cu privire la acordarea de plăți compensatorii, în măsura în care există o asemenea obligație pentru angajator.

PROBLEMATICA DESFIINȚĂRII LOCULUI DE MUNCĂ

Desființarea locului de muncă ca urmare a externalizării activității

Mulți angajatori apelează, pentru eficientizarea și scăderea costurilor, la externalizarea unor activități către societăți prestatoare de servicii, determinând astfel desființarea locurilor de muncă din cadrul societății.

Instanțele au considerat că în cazul unei externalizări, avem de-a face cu o cauză reală și serioasă atâta timp cât această măsură contribuie în mod efectiv la eficientizarea activității angajatorului, fiind atributul exclusiv al angajatorului de a hotărî asupra modalității în care își organizează activitatea.

Desființarea unui loc de muncă în cazul în care există mai multe locuri de muncă identice în cadrul societății

În cazul desființării unuia sau mai multor posturi din mai multe posturi identice în cadrul societății, s-a pus problema criteriilor de selecție a posturilor care vor fi desființate, respectiv a persoanelor care dețin acele posturi și care vor fi concediate ca urmare a desființării.

Care sunt criteriile și elementele care ajută la selectarea acestor posturi? Conform Codului Muncii, criteriul competențelor profesionale este aplicabil doar în cazul concedierilor colective, neexistând o prevedere expresă pentru concedierile individuale. Cu toate acestea, în practica angajatorilor, criteriul de bază care s-a aplicat în situația desființării unui loc de muncă în cazul în care există mai multe locuri de muncă identice în cadrul societății este cel al competențelor profesionale ale salariaților deoarece s-a considerat că acesta este singurul criteriu care poate fi aplicat în asemenea situații. Practica instanțelor susține aceasta abordare, respectiv aplicarea prin analogie a acestui criteriu și în cazul concedierilor individuale.