

Speța nr. 2

Prin contestația întregită pe rolul Tribunalului București sub nr. 9876 din 13.09.2005, contestatoarea P.O.B. a solicitat ca prin hotărârea ce se va pronunța în contradictoriu cu intimata S.C. R.I. S.A. și S.C. R. S.R.L. (societăți făcând parte din același grup):

1. Să se dispună anularea deciziei de concediere nr. 64 din 01.07.2005 emisă de către intimata S.C. R.I. S.A.

2. Să se constate existența contractului individual de muncă încheiat cu S.C. R. S.R.L. și să se dispună, în consecință, reintegrarea contestatoarei în funcția și pe postul anterior deținute la această societate.

3. Să se dispună obligarea S.C. R. S.R.L. la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi ce i s-ar fi cuvenit, de la data concedierii și până la reintegrarea efectivă, precum și plata sumei de 10.000 lei cu titlu de daune morale.

În motivarea cererii, contestatoarea a arătat că a fost angajată S.C. R.I. S.A., din data de 15.05.2000, iar începând cu data de 01.03.2005 și-a desfășurat activitatea la S.C. R. S.R.L. Deși din decizia de concediere rezultă că la această societate contestatoarea a fost numai detașată de către S.C. R.I. S.A., aceasta susține că, în realitate, a încheiat contract individual de muncă începând cu data de 01.03.2005 cu S.C. R. S.R.L. și și-a desfășurat activitatea în cadrul societății respective ca salariat al acesteia și nu ca salariat detașat de către S.C. R.I. S.A.

A învederat instanței contestatoarea că, deși a semnat contractul individual de muncă încheiat la 01.03.2005 cu S.C. R. S.R.L., nu i s-a comunicat un exemplar și nici nu s-au întreprins demersuri de întregire a contractului la I.T.M. București. Cu toate acestea, existența contractului încheiat cu S.C. R. S.R.L. rezultă fără echivoc din adeverința nr. 657/25.05.2005, emisă de către respectiva societate. Prin acest document – semnat de către reprezentantul legal al S.C. R. S.R.L. – se adeverște că P.O.B. este salariată a S.C. R. S.R.L. „cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată”, iar societatea a virat pentru salariată contribuția de asigurări sociale de sănătate prevăzută de lege.

A mai arătat contestatoarea că, în urma formulării, la data de 06.06.2005 a cererii înregistrate sub nr. 795 la S.C. R. S.R.L., prin care a solicitat continuarea concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani (întrerupt la data de 01.08.2004) și plata indemnizației aferente, a primit drept răspuns de la S.C. R.I. S.A. preavizul de concediere, în aceeași zi invocându-se desființarea postului ocupat din cadrul S.C. R.I. S.A. pentru dificultăți economice.

În opinia contestatoarei, decizia de concediere este nelegală, avându-se în vedere următoarele motive:

- decizia de concediere a fost emisă de către S.C. R.I. S.A., deși la data emiterii contestatoarea era salariată a S.C. R. S.R.L.;

- desființarea locului de muncă nu a avut o cauză reală și serioasă, ci s-a produs din cauza formulării cererii de continuare a concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, decizia de concediere fiind astfel emisă cu încălcarea art. 65 alin. 2 și art. 59 lit. a) din Codul muncii, acest din urmă text interzicând concedierea pentru motive de situație sau responsabilitate familială.

Ca urmare a faptului că măsura dispusă de către angajator a avut un caracter discriminatoriu – rezultând din nerespectarea dispozițiilor cuprinse în art. 4 lit. a („Prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă”) și art. 9 alin. 1 lit. b („Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la: ... b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu”) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de

șanse între femei și bărbați (în redactarea textelor legale la data emiterii deciziei de concediere) – contestatoarea consideră că, având în vedere dispozițiile art. 33 alin. 6 (în redactarea textului la data emiterii deciziei de concediere) din Legea nr. 202/2002 („Prin cererea introdusă în condițiile prevăzute la alin. 2” – respectiv la instanța judecătorească – „persoana angajată care se consideră discriminată după criteriul de sex are dreptul să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit”) este îndreptățită a primi despăgubiri pentru prejudiciul moral suferit, constând în lipsa nejustificată de venituri în condițiile în care are de crescut un copil de 1 an și 8 luni.

Prin întâmpinare, pârâta S.C. R.I. S.A. a arătat că P.O.B. a fost angajata sa în intervalul 15.05.2000 – 01.07.2005, fiind detașată la S.C. R. S.R.L. pentru perioada 01.02.2005 – 30.06.2005. Detașarea a încetat la data de 01.07.2005, ca urmare a încetării raporturilor de muncă cu angajatorul, respectiv cu S.C. R.I. S.A.

Pârâta S.C. R.I. S.A. a mai arătat că, în urma comunicării preavizului înregistrat în evidențele sale sub nr. 760 din 06.06.2005, petenta a depus cererea de continuare a concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, înregistrată în evidențele S.C. R. S.R.L. sub nr. 795 din 06.06.2005, această cerere fiind evident ulterioară emiterii preavizului în raport cu numărul de înregistrare.

În perioada 07.06.2005 – 30.06.2005, a mai arătat pârâta S.C. R.I. S.R.L. că P.O.B. nu s-a mai prezentat la serviciu, astfel că decizia de concediere i-a fost comunicată prin poștă.

Pârâta S.C. R. S.R.L. nu a formulat nicio apărare.

În susținerea pozițiilor procesuale, atât contestatoarea P.O.B., cât și pârâta S.C. R.I. S.A., au administrat proba cu înscrisuri. Contestatoarei P.O.B. i-a fost admisă și administrarea probei testimoniale. Cei doi martori încuviințați au declarat că se află în aceeași situație ca și P.O.B., respectiv că au figurat în evidențele S.C. R.I. S.A. ca detașați, însă au încheiat la aceeași dată ca și contestatoarea (01.03.2005) contract individual de muncă cu S.C. R. S.R.L., fără a li se înmâna un exemplar și fără ca angajatorul să înregistreze contractele la I.T.M. București și au cunoștință de faptul că și contestatoarea a încheiat contract de muncă la data de 01.03.2005, cu aceeași societate.

Cerințe:

1. Identificați 3 reguli care să caracterizeze regimul juridic al probării existenței raportului juridic de muncă.
2. Menționați 3 reguli care să caracterizeze regimul juridic al răspunderii părților contractului individual de muncă pentru daune morale.
3. Care este soluția corectă în speță, pentru fiecare dintre cele 3 capete de cerere?
4. Expuneți cel puțin 3 motive în susținerea soluțiilor pe care le rețineți cu privire la primele două capete de cerere.

Barem Speța 2

1. Reguli care caracterizează regimul juridic al probării existenței raportului juridic de muncă (0,66 puncte, câte 0,22 puncte pentru fiecare reper corect identificat):

- contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă cerută *ad probationem*;
- realizarea acordului de voință între părți, neurmată de încheierea contractului în formă scrisă și neînregistrarea sa la inspectoratul teritorial de muncă, marchează nașterea în mod valabil a contractului individual de muncă și a raportului juridic de muncă al cărui izvor este respectivul contract;

- în cazul în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată și cu timp de lucru integral;

- în lipsa formei scrise a contractului, oricare dintre părți poate face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

2. Reguli care caracterizează regimul juridic al răspunderii părților contractului individual de muncă pentru daune morale (0,66 puncte, câte 0,22 puncte pentru fiecare reper corect identificat):

- salariatul nu răspunde, ca regulă, pentru prejudiciile morale cauzate angajatorului în executarea contractului individual de muncă;

- cu titlu de excepție, salariatul răspunde pentru prejudiciile morale cauzate angajatorului în executarea contractului individual de muncă numai în cazul în care o prevedere legală expresă instituie o astfel de formă de răspundere;

- o clauză contractuală prin care s-ar institui obligația salariatului de a răspunde și pentru daunele morale cauzate angajatorului ar fi lovită de nulitate absolută, deoarece s-ar încălca dispozițiile imperative ale art. 38 din Codul muncii;

- angajatorul poate răspunde, ca regulă, pentru prejudiciul moral cauzat salariatului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul (art. 269 alin. 1 din Codul muncii).

3. Soluția corectă (1 punct) constă în admiterea tuturor celor 3 capete de cerere (0,33 puncte pentru identificarea corectă a soluției corespunzător fiecărui capăt de cerere).

4. Motive în susținerea admiterii primelor două capete de cerere (1 punct în total, respectiv 0,33 puncte pentru identificarea corectă a unui motiv în susținerea soluției) :

- decizia de concediere a fost dispusă de către o persoană care la data emiterii nu avea calitatea de angajator;

- cauza deciziei de concediere nu are caracter real și serios, ci constă evitarea de către S.C. R.I. S.A. a acordării lui P.O.B. a concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani;

- faptul că numărul de înregistrare a cererii de concediu este mai mare decât numărul de înregistrare a preavizului nu prezintă nicio relevanță, deoarece este vorba de evidența și numerotarea documentelor în registratura a două societăți diferite;

- prin adeverința nr. 657/25.05.2005 emisă de către S.C. R. S.R.L. și prin proba testimonială s-a făcut dovada existenței contractului individual de muncă încheiat între contestatoarea și S.C. R. S.R.L.;

- existența detașării nu a fost dovedită de către pârâte.

Total: 3,33 puncte.