

A9 Medierea muncii

A9.1 Derularea programului de mediere a muncii

Reintegrarea în funcție după concedierea nelegală

Concediul și alte drepturi care ar trebui acordate din urmă angajatului

La integrarea în funcție după ce o instanță judecătorească stabilește ca fiind nelegală concedierea, pe lângă salariile indexate și celelalte drepturi bănești de care ar fi beneficiat angajatului dacă nu ar fi fost concediat, cel îndreptățit are dreptul și la concediu de odihnă pentru perioada cuprinsă dintre concedierea nelegală și repunerea în funcție.

Potrivit Codului muncii, un angajat reintegrat în muncă are dreptul la plata unei despăgubiri echivalente cu salariile la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi fost concediat ilegal. De asemenea, despăgubirea trebuie să fie echivalentă cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

După cum ne-au explicat Roxana Abrașu, Partener și coordonator al practicii de Dreptul Muncii, și Daniel Stăncescu, Asociat, Practica de Dreptul Muncii, ambii din cadrul NNDKP, pentru celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul dacă nu ar fi concediat trebuie analizate documentele interne ale angajatorului: regulamentul intern, contractul colectiv de muncă și/sau politicile interne ale firme. "De exemplu, în măsura în care angajatorul acordă salariaților săi tichete de masă, contravaloarea acestora ar trebui achitată și salariatului concediat nelegal pentru perioada dintre concedierea nelegală și repunerea în funcție", au explicat specialiștii.

"Discuții și provocări practice pot însă apărea raportat la beneficiile care erau dependente de alte criterii interne a căror evoluție nu poate fi anticipată în lipsa unui raport de muncă activ – aici ne referim, spre exemplu, la garantarea sau nu a unor beneficii precum prime/bonusuri, practica instanțelor nefiind unitară. Pe de o parte se consideră că aceste prime ar trebui să fie parte a despăgubirilor datorate, iar pe de altă parte se consideră că nu este acceptabilă luarea lor în calculul despăgubirilor, întrucât acordarea acestora depindea de îndeplinirea criteriilor de eligibilitate pentru astfel de beneficii. Dacă însă discutăm despre drepturi de o altă natură decât

**Programul "Dezvoltare locală, reducerea sărăciei și creșterea incluziunii romilor"
finanțat prin Granturile SEE și Norvegiene 2014-2021**

cele pecuniare, în practică este acceptat faptul că salariatul care solicită reintegrarea ar trebui să aibă posibilitatea de a reveni pe același post pe care l-a ocupat până la data concedierii nelegale, cât și să beneficieze de eventualele îmbunătățiri ale condițiilor de muncă ce ar fi intervenit în perioada litigioasă", au detaliat Roxana Abrașu și Daniel Stăncescu de la NNDKP.

În plus, datorită unei clarificări date de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în 2020, salariatul are dreptul la concediul de odihnă plătit pentru perioada cuprinsă între concedierea sa nelegală și reintegrarea în funcția deținută anterior.

Deși perioada cuprinsă între momentul concedierii și cel al reintegrării nu reprezintă un veritabil timp de muncă, după cum ne-a explicat Dan Năstase, consilier juridic specializat în relații de muncă, nefiind vorba despre o situație în care, în mod legal, ar fi diminuat numărul de zile de concediu, ci despre o concediere nelegală, dreptul la concediu trebuie acordat.

Astfel, deși răspunsul este unul pozitiv, există anumite nuanțe practice pe care angajatorii ar trebui să le analizeze de la caz la caz.

Interesantă din acest punct de vedere este și o decizie recentă a Curții Constituționale a României (CCR) - nr. 322/2022. În respectivul dosar înaintat judecătorilor Curții, un salariat repus în funcție după o concediere nelegală a ridicat o excepție de neconstituționalitate privind prevederile Codului muncii legate de acordarea și programarea concediului de odihnă a salariaților (mai precis, articolele 148 și 149 din Cod). Curtea a reținut că, de fapt, salariatul era nemulțumit că respectivele prevederi legale nu dau un răspuns precis situației sale particulare, respectiv faptul că angajatorul nu a acceptat, la întregirea în funcție, o cerere de concediu de odihnă pentru perioada dintre concedierea nelegală și repunerea în muncă, motivând faptul că perioadă solicitată nu se regăsește în programarea deja stabilită a concediilor salariaților. CCR a respins cererea de neconstituționalitate, subliniind că un demers privind aplicabilitatea unor prevederi legale unei situații particulare poate face obiectul analizei instanțelor judecătorești, investite cu soluționarea unui astfel de litigiu.

Dan Năstase ne-a explicat faptul că, în speța analizată de CCR, nici Tribunalul, nici Curtea de Apel București (CAB) și nici Curtea Constituțională nu au negat dreptul salariatului concediat nelegal și pentru care s-a dispus reintegrarea la efectuarea în natură a concediului de odihnă, însă a fost pusă în discuție „modalitatea de exercitare a dreptului la concediu de odihnă anual care

**Programul “Dezvoltare locală, reducerea sărăciei și creșterea incluziunii romilor”
finanțat prin Granturile SEE și Norvegiene 2014-2021**

trebuie să respecte prescripțiile legale”.

"CAB a reținut că în cauza respectivă nu a existat un refuz privind acordarea concediului neefectuat pentru perioada de referință, ci o exercitare a dreptului angajatorului de a-și stabili organizarea și funcționarea unității, respectiv cel de a programa concediile salariaților, după consultarea acestora. Ceea ce nu s-a invocat, dar putea fi constatat de către instanțe, este termenul de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediu, termen care ar fi trebuit respectat de angajator. Astfel, fiind în discuție concediul de odihnă pentru anul 2016, termenul de 18 luni se împlinea în 30 iunie 2018, iar în condițiile în care reintegrarea a avut loc după acest moment, se putea invoca constatarea nerespectării acestui termen de către angajator și instanța s-ar fi pronunțat și în acest sens", a detaliat consilierul juridic.

Practic, chiar dacă avem în vedere dreptul angajatorului de a-și stabili organizarea și funcționarea unității, nu putem ignora, spune Dan Năstase, condițiile impuse de lege privind acordarea concediului anual de odihnă și nici termenul precis (și suficient de mare) pentru îndeplinirea obligației, potrivit art. 146 alin. (2). Pentru restul zilelor de concediu, cele pentru care nu s-a împlinit termenul de 18 luni, angajatorul trebuie să identifice, după consultarea salariatului, soluția optimă pentru acordarea dreptului cuvenit acestuia și pentru continuarea activității în bune condiții.