

R O M Â N I A

TRIBUNALUL CLUJ

SECȚIA MIXTĂ DE CONTENCIOS ADMINISTRATIV ȘI FISCAL, DE CONFLICTE DE
MUNCĂ SI ASIGURĂRI SOCIALE

Operator de date cu caracter personal nr. 3184

SENTINȚA CIVILĂ Nr. 478/2016

Ședința publică de la 11 Februarie 2016

Completul compus din:

PREȘEDINTE Emil Belean

Asistent judiciar Carmen-Ecaterina Popa

Asistent judiciar Ioan Roșu

Grefier Lucian Cioban

Pe rol judecarea cauzei privind pe reclamant BÎLDEA IOAN și pe pârâta S.C TELETRANS SA, având ca obiect contestație decizie concediere.

La apelul nominal făcut în ședința publică se constată lipsă părților.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier.

Mersul dezbaterilor și susținerile părților au fost consemnate în încheierea de ședință din data de 04.02.2016, încheiere care face parte integrantă din prezenta sentință.

INSTANȚA

Deliberând reține că prin acțiunea formulată de reclamantul BÎLDEA IOAN, în contradictoriu cu S.C. PENTRU SERVICII DE TELECOMUNICAȚII SI TEHNOLOGIA INFORMAȚIEI ÎN REȚELE ELECTRICE DE TRANSPORT „TELETRANS” - SA, a solicitat instanței ca prin hotărârea ce va pronunța să dispună anularea Deciziei de concediere nr. 146 emisă de pârâtă la data de 30.04.2015, obligarea pârâtei la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat, repunerea părților în situația anterioară și reintegrarea sa în muncă, pe postul și funcția deținută anterior și obligarea pârâtei la plata cheltuielilor de judecată reprezentând onorariu de avocat.

În motivarea acțiunii sale reclamantul arată că a încheiat cu pârâta un contract individual de muncă având nr. 1541/17.09.2012, pe perioadă nedeterminată, pe funcția de INGINER ȘEF și prin Decizia nr. 146/2015 i s-a desfăcut contractul individual de muncă, pârâta menționând expres în preambul "pierderea încrederii de care s-a bucurat în acordarea mandatului de Inginer Șef de Agenție".

Reclamantul susține că decizia de desfacere a contractului individual de muncă nu este motivată în fapt și în drept, nu conține o încadrare legală și o fundamentare a măsurii luate. Astfel contractul individual de muncă încheiat cu pârâta a fost unul pe durată nedeterminată nicăieri în acesta nu apare mențiunea că ar fi fost încheiat pe durată determinată.

Apoi, analizând prevederile art.56 și art.58 din Codul Muncii se poate observa că există o reglementare diferită între încetarea de drept a unui contract și concediere, în speță fiind vorba despre o decizie de desfacere a contractului individual de muncă situație în care nu sunt aplicabile prevederile art.56 din Codul Muncii.

Așadar încetarea delegării pe postul de Inginer Șef ar fi reactivat funcția de Senior Manager Telecomunicații aferentă contractului individual de munca nr. 1541 din data de 17.09.2012, lucru ce rezultă din Decizia nr. 309/28.09.2012, care menționează la articolul 2 că „la expirarea perioadei domnul Ioan Bildea va reveni în funcția deținută anterior numirii (Senior Manager Telecomunicații) cu drepturile salariale corespunzătoare.

Consideră decizia de desfacere a contractului individual de muncă nulă deoarece nu au fost respectate condițiile de formă și fond prevăzute de art.76 lit.d din Codul muncii, în aceasta nefiind menționate locurile de muncă disponibile în unitate precum și termenul în care salariatul urmează să opteze pentru ocuparea unui alt loc de muncă vacant situație în care devin aplicabile prevederile art.78 din același act normativ.

Contractul individual de muncă, înregistrat în REVISAL la I.T.M. CLUJ, fiind încheiat pe o perioadă nedeterminată, trebuia să înceteze în conformitate cu prevederile art. 61 din Codul Muncii, ori în cazul de față observăm că în nici un paragraf nu se face referire la baza legală.

Acțiunea este motivată în drept pe dispozițiile art. 12, art. 55-56, art. 78-80, art. 82-87, art. 266, 270, 272, 275 din Codul muncii, art. 208, 210, 216 din Legea nr. 62/2011, art. 148-151, art. 192 și art. 194-195 C. proc. civ.

Pârâta a depus întâmpinare prin care a solicitat respingere acțiunii ca neîntemeiată(f.33-38).

În motivare arată că, contractul individual de muncă având nr. 1541/17.09.2012, încheiat cu reclamantul, menționează că acesta a fost angajat pe funcția de SENIOR MANAGER și nu pe funcția de INGINER ȘEF, fapt confirmat și de Decizia nr. 282/18.09.2012.

Prin Decizia nr. 287/20.09.2012 reclamantului i s-a delegat competența de semnare a tuturor documentelor Agenției Cluj pe durata în care lipsește din societate d-na Mihaela Rodica Suciu – Inginer Șef al Agenției Cluj. Ulterior, prin Decizia nr. 309/28.09.2012 reclamantul a fost numit, pe perioadă determinată, în funcția de Inginer Șef, respectiv până la data încetării concediului medical al angajatei mai sus menționate, la expirarea perioadei urmând să revină pe funcția deținută anterior SENIOR MANAGER TELECOMUNICAȚII.

În data de 12.11.2012 s-a emis Decizia nr. 383 prin care reclamantul este numit în funcția de inginer șef pe o perioadă de probă de 120 de zile, perioadă prelungită prin deciziile nr. 101/11.03.2013, nr. 224/13.06.2013, nr. 416/5.12.2013, nr. 116/25.06.2014, nr. 218/30.09.2014, nr. 246/30.10.2014, nr. 271/26.11.2014, nr. 31.28.01.2015, nr. 11/02.04.2015 și nr. 146/30.04.2015, titularizarea reclamantului nemaiavănd loc.

Este de observat că, contractul individual de muncă al reclamantului înregistrat sub nr.1541/17.09.2012, încheiat inițial pentru funcția de inginer șef, a fost modificat în aceeași zi, cu acordul său pentru funcția de Senior Manager. Drept urmare Decizia de numire în funcție nr.282/18.09.2012 și Fișa postului pentru această funcție a fost emisă, respectiv semnată la data de 18.09.2012.

Faptul că reclamantul a exercitat funcția de Inginer șef este incontestabil dar acesta, nu a fost niciodată titular al postului ocupându-l doar temporar, pe baza celor 12 decizii pentru perioade determinate, inițial având doar delegare de competență.

Pârâta arată că decizia contestată conține toate elementele necesare și legale, motivarea în fapt și în drept, reclamantului fiindu-i retrasă încrederea acordată de Directorul General pentru ocuparea postului.

În drept sunt invocate prevederile art.200 și următoarele din Codul de procedură civilă, Codul Muncii, Statutul, Regulamentul intern și Regulamentul de organizare și funcționare ale societății.

Analizând actele și lucrările dosarului, instanța reține următoarele:

Reclamantul a încheiat cu pârâta două contracte individuale de muncă având ambele nr. 1541/17.09.2012, pe perioadă nedeterminată, activitatea urmând să înceapă în ambele contracte la data de 18.09.2012, primul pe funcția de INGINER ȘEF (care este recunoscut de reclamant) și cel de-al doilea pe funcția de SENIOR MANAGER TELECOMUNICAȚII (invocat și recunoscut de pârâtă), la dosar fiind depusă fișa postului de INGINER ȘEF și fișa postului de SENIOR MANAGER TELECOMUNICAȚII și Decizia nr. 278/17.09.2012 prin care reclamantul a fost numit în funcția de SENIOR MANAGER TELECOMUNICAȚII (f.13-16, 42-44, 45-53).

Rezultă din actele dosarului că reclamantului i s-a comunicat minuta de informare din 17.09.2012 care prevedea funcția de INGINER ȘEF, la care acesta a achiesat și drept urmare s-a emis Decizia nr. 278/17.09.2012 prin care reclamantul a fost numit în funcția de INGINER ȘEF (f.13).

Instanța reține că potrivit art. 35 din Codul muncii, „(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea”.

Cu privire la încheierea contractului reclamantului, instanța reține că potrivit prevederilor art. 17 din Codul muncii „(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege”.

Cu privire la informarea potrivit prevederilor art. 17 din Codul muncii, reclamantului i s-a comunicat doar minuta de informare din 17.09.2012 care prevedea funcția de INGINER ȘEF și nu i s-a comunicat informarea pentru cel de-al doilea contract, astfel că pârâta nu a respectat aceste prevederi legale.

Din adresa nr. 9629/CCCMMRM/26.11.2015, I.T.M. CLUJ învederează instanței că umare a verificărilor efectuate în baza de date REVISAL, reclamantul a avut un singur contract înregistrat, pentru funcția de Șef Centru Telecomunicații și faptul că neînregistrarea celui de-al doilea, respectiv cel în funcția de Senior Manager constituie contravenție.

Prin Decizia nr. 146/2015 (f.22) reclamantului i s-a desfăcut contractul individual de muncă, pârâta menționând expres în preambul "pierderea încrederii de care s-a bucurat în acordarea mandatului de Inginer Șef de Agenție".

Instanța reține că concedierea reclamantului a fost pentru motive care țin de persoana salariatului, art. 61 din Codul muncii neprevăzând că raportul de muncă poate înceta pentru pierderea încrederii de care s-a bucurat în acordarea mandatului de Inginer Șef de Agenție, astfel

că decizia este motivată în drept pe prevederile art. 2.3. alin. 3 din CCM al pârâtei, prevederile art. 17 par. C, alin. 2, lit. b din Statutul societății.

Analizând prevederile art. 2.3. alin. 3 din C.C.M. al pârâtei pe anii 2013-2015 (f.82) se reține că acesta prevede că „ pentru angajarea personalului pentru funcțiile de conducere prevăzute în Nomenclatorul unic de funcții și meserii - Cap. A, nu se organizează concurs. Numirile în funcție și revocările sunt de competența Directorului general”.

Deși în întâmpinare pârâta arată că a depus la dosar și Statutul societății, în opisul actelor depuse și la dosarul cauzei nu se regăsește acest statut.

Potrivit art. 62 din Codul muncii „ Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă”.

În data de 12.11.2012 s-a emis Decizia nr. 383 prin care reclamantul este numit în funcția de inginer șef pe o perioadă de probă de 120 de zile, perioadă prelungită prin deciziile nr. 101/11.03.2013, nr. 224/13.06.2013, nr. 416/5.12.2013, nr. 116/25.06.2014, nr. 218/30.09.2014, nr. 246/30.10.2014, nr. 271/26.11.2014, nr. 31.28.01.2015, nr. 11/02.04.2015 și nr. 146/30.04.2015, titularizarea reclamantului nemaiavănd loc.

Cu privire la perioada de probă, instanța reține că potrivit prevederilor art.31 din Codul muncii, « (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere, după această perioadă angajatul fiind considerat titularizat, astfel că prelungirea perioadei de probă este total nelegală, ținând seama și de prevederile art. 32 din Codul muncii care stipulează expres că „(1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

Potrivit prevederilor art. 82 alin.1 din Codul muncii « Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

Art. 84 din Codul muncii prevede expres că « (1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular ».

Din aspectele anterior menționate instanța constată că, pârâta nu a avut o conduită corectă față de reclamant, când prin Deciziile nr. 383 nr. 101/11.03.2013, nr. 224/13.06.2013, nr. 416/5.12.2013, nr. 116/25.06.2014, nr. 218/30.09.2014, nr. 246/30.10.2014, nr. 271/26.11.2014, nr. 31.28.01.2015, nr. 11/02.04.2015 și nr. 146/30.04.2015, l-a menținut pe acesta într-o perioadă de probă prelungită succesiv și după depășirea celor 120 de zile. Mai mult este de observat că în unele decizii s-a menționat că această stare de fapt se menține până la revenirea din concediul medical al d-nei Mihaela Rodica Suciuc – Inginer Șef al Agenției Cluj.

În aceste circumstanțe reclamantului i s-a desfășurat în mod nelegal contractul individual de muncă prin Decizia nr.146/2015, pârâta menționând expres în preambul motivul "pierderea încrederii de care s-a bucurat în acordarea mandatului de Inginer Șef de Agenție". În aceste condiții instanța nu a putut înțelege de ce acesta nu a putut fi titularizat la expirarea perioadei de