

LĂMURIRE DISPOZITIV. CALCULUL DREPTURILOR SALARIALE DISPUSE ÎN TEMEIUL DISPOZIȚIILOR ART. 80 DIN CODUL MUNCII. NATURA JURIDICĂ A DESPĂGUBIRILOR CIVILE ACORDATE RECLAMANTULUI



Conf. univ. dr. Lacrima Rodica BOILĂ

Facultatea de Drept și Științe Economice

*Universitatea de Medicină, Farmacie, Științe și Tehnologie, Târgu Mureș,
avocat, Baroul Mureș*

Abstract

The article presents a critical analysis of a jurisprudential solution on how to resolve the request for clarification of the operative part of a judgment rendered in the matter of labor disputes. The arguments put forward argue for the clarification of the device taking into account, on the one hand, the generic content of the provisions of art.80 of the Labor Code, taken in the operative part of the court decision, and on the other hand, the divergences in relation to the legislative novelties regarding the staff remuneration and the modification of the collective labor contract at company level.

Keywords: *clarification of the device, compensations equal to the indexed, increased and updated salaries and to the other rights that the employee would have benefited from.*

Prin cererea formulată, reclamantul O.AI. a solicitat, în temeiul art. 443 C. pr. civ., lămurirea dispozitivului sentinței civile nr. 681 din 09.06.2015 pronunțate în Dosarul nr. 4066/102/2014 al Tribunalului Mureș, rămasă definitivă prin Decizia nr. 38/A/21.01.2016 a Curții de apel Tg. Mureș, privind semnificațiile dispoziției de „*plată a integrală a tuturor drepturilor salariale, actualizate și indexate, de la 01.12.2014 până la momentul reintegrării efective*”, stabilind criteriile de cuantificare a despăgubirilor actuale datorate de pârâta debitoare C.N.L.R. S.A., în calitate sa de angajator, până la momentul efectiv al reintegrării pe post.

În considerente, a arătat că, prin sentința civilă nr. 681 din 09.06.2015, Tribunalul Mureș a ADMIS acțiunea civilă, a dispus Anularea Deciziei de concediere nr. 483 din data de 12.12.2014, iar pârâta C.N.L.R.-S.A. a fost obligată la *reintegrarea sa pe postul avut anterior concedierii și la plata integrală a tuturor drepturilor salariale, actualizate și indexate, de la 01.12.2014 până la momentul reintegrării efective.*

La pronunțarea sentinței civile nr. 681 din 09.06.2015 s-au avut în vedere dispozițiile **art. 80 alin. (1) din Codul muncii**, potrivit cărora: *„În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul”*.

Întrucât angajatorul a refuzat executarea de bunăvoie a dispozițiilor hotărârii judecătorești definitive, devenite titlu executor, privind reintegrarea și plata drepturilor salariale, la data de 25.02.2016, reclamantul O.Al. a formulat Cerere de executare silită, încuviințată de instanța de executare, care a autorizat, creditorul *„(...) să treacă la executarea silită a obligației cuprinse în titlu executoriu”*.

În pofida tuturor eforturilor depuse în cadrul dosarului execuțional, reclamantul nu a fost reintegrat pe postul avut la momentul concedierii sale timp de mai mulți ani. În ceea ce privește drepturile salariale, urmare a somației emise de către executorul judecătoresc, debitoarea a achitat sumele reprezentând drepturile salariale cuvenite reclamantului de fiecare dată retroactiv, pentru ultimele 6 luni. La calculul drepturilor salariale cuvenite, s-a avut în vedere salariul de bază avut la data concedierii reclamantului, decembrie 2014, fără a putea fi analizat salariul la care reclamantul ar fi fost îndreptățit să îl primească dacă ar fi continuat activitatea profesională pe postul de pe care a fost concediat, având în vedere modificările legislative, dar și cele cuprinse în contractul colectiv la nivel de companie, în intervalul de la data concedierii, până la data formulării cererii de lămurire.

Astfel, până la 01.01.2018, salariul de bază acordat Directorilor de sucursală era de 6.000 lei, iar ulterior acestei date, urmare a aplicării O.U.G. nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal¹, salariul de bază a fost stabilit la suma de 7.200 lei, cu 20 % mai mare.

Prin **Actul adițional nr. 4 la Contractul colectiv de muncă al CNLR S.A.** pe anii 2016-2017, înregistrat al I.T.M. sub nr. 431/31.10.2016, a fost completat **art. 23 cu pct. 9**, astfel: *„Având în vedere prevederile O.U.G. nr.79/2017... ca urmarea trecerii contribuțiilor sociale de la angajator la angajat, începând cu data de 01.01.2018 salariile de bază lunare, sporurile în sumă fixă, drepturile salariale ocazionale, precum și celelalte drepturi/ajutoare în valoare fixă prevăzute în C.C.M. vor fi majorate cu 20% pentru toate categoriile de salariați...”*. De asemenea, a fost modificat și completat art. 30 alin. (1), prin introducerea **Anexei 1.1.** privind salariile *„Personalului de conducere CNLR S.A.”*.

Față de situația astfel creată, constatând că există un impediment serios pentru continuarea executării silite, reclamantul a solicitat instanței lămuriri ale dispozitivului sentinței civile pronunțate, cu privire la criteriile de cuantificare a despăgubirilor actuale datorate de părâta debitoare. Cererea a fost fundamentată pe dispozițiile **art. 443 alin. (1) C. pr. civ.**, teza întâi, potrivit cărora *„În cazul în care*

¹ Publicată în Monitorul Oficial nr. 885 din 10 noiembrie 2017.

sunt necesare lămuriri cu privire la înțelesul, întinderea sau aplicarea dispozitivului hotărârii (...) părțile pot cere instanței care a pronunțat hotărârea să lămurească dispozitivul (...)"

Prin sentința civilă nr. 57/C din 09.07.2019, definitivă, Tribunalul Mureș a respins cererea de lămurire cu următoarea motivare:

În dosarul de fond cu nr. 4066/102/2014*, cu ocazia judecării nu a făcut obiectul „(...) nici o pretenție vizând cuantumul salariului reclamantului, la momentul concedierii dispuse de pârâtă”. Reclamantul a mai făcut demersuri în acest sens și a promovat o acțiune „în constatare” pentru cuantificarea acestor drepturi salariale, dar cererea sa a fost respinsă ca inadmisibilă, cu motivarea că există o hotărâre care s-a pronunțat „în realizarea dreptului”, respectiv sentința civilă nr. 681/2015 a Tribunalului Mureș.

În esență, instanța a considerat că, prin cererea de lămurire, reclamantul tinde la „o nouă judecată” și că, sub motiv de interpretare, se urmărește „(...) să se adauge hotărârii inițiale sau să-i schimbe sensul”. S-a apreciat că dispozitivul sentinței permite aplicarea eventualelor indexări, majorări sau reactualizări care decurg din lege sau din contractul colectiv de muncă și de care reclamantul ar fi beneficiat, dacă și-ar fi continuat fără întrerupere activitatea la unitatea pârâtă.

Cu această motivare, considerăm că sentința civilă nr. 57/C din 09.07.2019 este o hotărâre nelegală deoarece nu are în vedere însăși rațiunea reglementării procedurii de lămurire a dispozitivului unei hotărâri cu privire la înțelesul, întinderea sau aplicarea dispozitivului hotărârii prin art. 443 C. pr. civ. Instanța nu a analizat în concret problemele din etapa executării silite, reclamantul neavând o nouă bază de calcul a drepturilor sale salariale actuale, la nivelul pe care l-ar fi avut dacă continua activitatea profesională pe postul deținut la momentul concedierii sale.

Prin respingerea cererii de lămurire a dispozitivului sentinței, hotărârea încalcă dispozițiile art. 6 par. 1 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale, precum și art. 1 din Primul Protocol adițional la Convenție, cu referire la garanțiile privind executarea integrală a drepturilor stabilite prin hotărâri judecătorești definitive în favoarea salariaților concediați nelegal (cum au fost cauza *Mureșanu vs. România*, cauza *Pascoi vs. România* etc.).

Problema juridică pe care o ridică speța supusă analizei privește stabilirea cuantumului despăgubirilor datorate de angajator salariatului pentru perioada cuprinsă între data concedierii nelegale și data reintegrării efectiv pe post, având în vedere faptul că dispozițiile art. 80 din Codul muncii au o formulare generică privind drepturi viitoare și succesive care sunt doar determinabile, iar nu fixe. Aceste dispoziții legale generează în practică o serie de probleme de aplicabilitate, de calcul efectiv, prin raportare concretă la situația salariatului. Codul muncii nu oferă soluții concrete acestor probleme, situație în care salariatul, în calitatea sa de creditor al dreptului la despăgubire, are la dispoziție mijlocul procedural al „lămuririi” sentinței civile, urmărind satisfacerea integrală a creanței sale, cu atât mai mult cu cât, între momentul pronunțării hotărârii și cel al formulării cererii, a

trecut un lung interval de timp, în speță, au trecut patru ani și cinci luni fără ca angajatorul să dispună reintegrarea sa. Lipsa unui loc de muncă și starea de incertitudine privind plata despăgubirilor, într-un quantum incert și de fiecare dată achitate cu o întârziere de șase luni, a cauzat reclamantului și alte prejudicii, de natură nepatrimonială.

În acest sens, invocăm următoarele argumente:

1. În cauză, prin concedierea sa abuzivă i-a fost cauzat reclamantului un prejudiciu real și cert, actual, dar și unul viitor, până la momentul reintegrării sale efective, prin crearea unei situații dezavantajoase și păgubitoare. „Șansa” sa de a încasa drepturile salariale este una efectivă și serioasă, „un avantaj” pierdut datorită disponibilizării sale, care era pentru el, o certitudine, dacă nu ar fi intervenit executarea culpabilă a obligației din partea angajatorului. Certitudinea prejudiciului viitor suferit de reclamant se referă atât la existența, cât și la întinderea acestuia. Probabilitatea încasării drepturilor salariale era una absolută, astfel că reclamantul este îndreptățit la acoperirea integrală a consecințelor păgubitoare cauzate de angajator prin actualizarea acestor drepturi până la momentul reintegrării.

Concedierea abuzivă a salariatului reprezintă o „faptă ilicită” de natură să antreneze răspunderea contractuală a angajatorului pe temeiul art. 253 din Codul muncii, potrivit căruia, „(...) în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale”, acesta este obligat „(...) să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul”.

Răspunderea patrimonială a angajatorului reprezintă o varietate a răspunderii civile contractuale, având aspecte particulare generate de specificul raporturilor juridice de muncă. Pentru a putea fi angajată este necesară îndeplinirea cumulativă a mai multor condiții: să existe fapta ilicită a angajatorului, salariatul să fi suferit un prejudiciu în timpul îndeplinirii obligațiilor sale de serviciu sau în legătură cu serviciul; să existe un raport de cauzalitate între fapta ilicită a angajatorului și prejudiciul suferit de către salariat.

Despăgubirea datorată salariatului pentru prejudiciile cauzate prin disponibilizarea sa nelegală reprezintă *daune-interese compensatorii*, în condițiile art. 1.530 și urm. C. civ., datorate de angajator pentru neexecutarea corespunzătoare a obligațiilor asumate prin contractul de muncă prin împiedicarea acestuia de a putea continua activitatea profesională.

Fără a intra în detalii care ar exceda analizei, arătăm că, pentru salariat, prejudiciul suferit urmare a concedierii sale abuzive constă în „pierderea șansei” de a putea continua să presteze munca, în condițiile contractului individual de muncă și de a încasa drepturile salariale. Acest prejudiciu reparabil în materia răspunderii contractuale este reglementat prin art. 1.532 C. civ., potrivit căruia: „Prejudiciul ce ar fi cauzat prin pierderea unei șanse de a obține un avantaj poate fi reparat proporțional cu probabilitatea obținerii avantajului, ținând cont de împrejurări și de situația concretă a creditorului”.

2. Potrivit dispozițiilor art. 78 din Codul muncii, efectul anulării deciziei de concediere îl constituie repunerea părților în situația anterioară concedierii, respectiv reintegrarea salariatului pe postul avut la momentul concedierii și plata tuturor drepturilor de care salariatul trebuia să beneficieze, dacă nu ar fi intervenit abuziv, nelegal și netemeinic concedierea sa. În aplicarea principiului de drept *quod nulum est, nulum producit effectum*, consecințele juridice ale aplicării sancțiunii nulității deciziei de concediere constau în lipsirea actului anulat de efectele contrarii normelor edictate pentru încheierea sa valabilă și restabilirea legalității.

În materia contractului individual de muncă, măsura „*restitutio in integrum*” prezintă anumite particularități, în sensul că presupune ca salariatul să ajungă la situația de a-și recupera toate drepturile de care a fost deposedat prin actul nelegal al angajatorului, respectiv să-și recupereze statutul de salariat, funcția sau postul, locul de muncă, să primească salariul retroactiv cu titlu de despăgubiri și celelalte drepturi de care ar fi beneficiat.

După cum s-a remarcat în jurisprudență², dispozițiile art. 80 din Codul muncii, în partea rezervată despăgubirii, reprezintă, mai degrabă, o sancționare a angajatorului decât o formă de repunere a părților în situația anterioară concedierii.

Astfel, stabilirea nivelului despăgubirilor despre care fac vorbire dispozițiile art. 80 din Codul muncii este nu numai o despăgubire ce reprezintă o plată retroactivă a unor drepturi salariale ce nu au mai fost achitate salariale din cauza intervenirii faptului concedierii, concediere declarată, ulterior, nelegală, ci și o sancționare a angajatorului care și-a concediat, fără temei, salariatul. Urmare a concedierii sale abuzive, acesta este împiedecat să își continue activitatea profesională din culpa angajatorului. Deși se susține că ar fi o „repunere a părților în situația anterioară”, în concret, nu subzistă posibilitatea efectivă deoarece salariatul nu a prestat munca, dar, cu toate acestea, are dreptul să fie despăgubit cu echivalentul drepturilor sale salariale.

Această interpretare a naturii juridice a obligației de despăgubire a salariatului oferă o nouă perspectivă privind nivelul despăgubirilor pe care angajatorul trebuie să le plătească pentru a acoperi întregul prejudiciul suferit de salariat, prin raportare la veniturile pierdute și pe care le-ar fi putut obține dacă nu ar fi fost concediat.

De altfel, art. 80 din Codul muncii statuează în privința „despăgubirilor”, cuantificate prin raportare la „drepturile salariale”, și nu dispune direct în sensul de a se face „plata salariilor” deoarece, până la reîncadrare, salariatul nu poate

² Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 639/R din 4 februarie 2010, <https://sintact.ro>, speță comentată de judecător Amelia Farmaty, „Completare dispozitiv. Mod de calcul drepturi salariale. Natura juridică a despăgubirii prevăzută de dispozițiile art. 80 C. muncii”, în Revista Română de Dreptul Muncii.

primi un salariu. În aceste împrejurări, despăgubirile nu reprezintă o contra-prestație a muncii, ci echivalentul drepturilor sale salariale pe care le-a pierdut, fiind o sancțiune a unui comportament nelegal a angajatorului.

3. Cererea reclamantului viza „lămuriri” privind aplicarea dispozitivului sentinței civile nr. 681/2015, hotărâre care a preluat „*ad litteram*” dispozițiile generice ale art. 80 din Codul muncii privind „plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.”

Potrivit dispozițiilor art. 443 C. pr. civ., scopul acestei proceduri derulate cu maximă celeritate și necondiționată de un anumit termen constă în clarificarea dispozitivului semnalând dificultățile apărute în faza executării silite a hotărârii. Pentru soluționarea unor astfel de cereri, nu se mai parcurge etapa procedurii scrise, tocmai pentru că se solicită doar lămurirea unei hotărâri judecătorești, procesul fiind deja finalizat din perspectiva soluționării pretențiilor formulate prin cererea de chemare în judecată.

Lămurirea privește dispozitivul hotărârii considerat a fi partea cea mai importantă care este pusă în executare. Acesta este motivul pentru care dispozitivul hotărârii trebuie să conțină elemente clare privind modalitatea de rezolvare a acțiunii civile, întinderea drepturilor recunoscute reclamantului și indicarea unor criterii în baza cărora acestea să poată fi individualizate ulterior și puse în aplicare. A admite un alt raționament ar însemna ca hotărârea să fie doar o lucrare teoretică, care tranșează ipotetic un litigiu, fără a indica soluția practică aplicabilă speței.

În cauză, obiectivul cererii de lămurire l-a constituit înlăturarea dificultăților apărute în etapa executării silite privind calculul actualizat al drepturilor salariale convenite reclamantului, constatându-se că există divergențe de opinii sub aspectul înțelesului și întinderii hotărârii judecătorești: pe de o parte, angajatorul-debitor considera că ar trebui avute în vedere drepturile salariale de la data concedierii, decembrie 2014, iar salariatul creditor pretindea, conform sentinței pronunțate, plata drepturilor salariale recalulate, majorate și actualizate cu noua reglementare legală și modificările aduse contractului colectiv de muncă. O asemenea problemă trebuia „lămurită” de instanța care a pronunțat sentința, având la bază toate argumentele care au condus la soluția pronunțată.

În motivare, instanța a făcut referire la dispozițiile art. 80 alin. (1) din Codul muncii și a arătat că, în cazul reclamantului, „trebuie să se adauge eventualele indexări, majorări, reactualizări” pentru cuantificarea despăgubirilor. Cu toate acestea, a respins cererea de lămurire considerând că drepturile salariale pot fi actualizate fără a sesiza importanța stabilirii criteriilor în executarea silită a dispozițiilor acestei hotărâri judecătorești. După declanșarea executării silite și emiterea somației, executorul judecătoresc nu a avut alte criterii de actualizare a despăgubirilor în condițiile în care au survenit modificări legislative privind calcul acestora.

Împrejurarea că, la momentul judecării cauzei pe fond, nu a fost indicat cuantumul efectiv al despăgubirilor, cum s-a reținut în motivare, nu prezintă

relevanță. De altfel, o asemenea estimare ar fi fost imposibilă necunoscând data la care salariatul urma să fie reîncadrat în muncă. Or, tocmai acesta era aspectul asupra căruia se cererea lămurirea dispozitivului sentinței.

4. Cererea de lămurire a sentinței civile nr. 681/2015 privea întinderea despăgubirilor acordate reclamantului având în vedere că, în intervalul scurs de la data concedierii, au intervenit modificări legislative și ale contractului colectiv de muncă privind nivelul salariului, modul de calcul și sporurile la care reclamantul ar fi fost îndreptățit. Aceste despăgubiri privesc drepturi salariale viitoare și succesive, supuse adaptării și modificării în raport de punerea în aplicare a dispozițiilor legale privind salarizarea personalului. Angajatorul a refuzat să facă aplicarea noilor dispoziții, astfel că, în executare silită, a apărut această problemă privind calculul actualizat al despăgubirilor datorate de angajator salariatului.

În motivarea sentinței se reproșează reclamantului că ar fi urmărit „o nouă judecată” prin care „să adauge hotărârii inițiale”, ceea ce nu este adevărat. Din moment ce sentința civilă nr. 681/2015 a stabilit generic despăgubirile la care era îndreptățit reclamantul, iar în aplicarea acestora au apărut divergențe în etapa executării silite, reclamantul a dorit „lămurirea” dispozitivului. De altfel, nici nu se putea „*adăuga*” ceva hotărârii inițiale, din moment ce nu stabilea la momentul respectiv nici o sumă.

5. Prin respingerea cererii de lămurire, instanța a încălcat principiul fundamental al disponibilității procesului, nesocotind opțiunea reclamantului nemulțumit de cuantumul despăgubirilor pentru a cere „lămuriri cu privire la înțelesul, întinderea sau aplicarea titlului executoriu” între folosirea procedurii reglementate de art. 443 C. pr. civ. și cea a contestației la executare prevăzute de alin. (2) al art. 712 C. pr. civ. De remarcat este faptul că aceasta din urmă putea fi promovată numai dacă „nu s-a utilizat procedura prevăzută la art. 443”, se poate face contestație și în cazul în care sunt necesare lămuriri cu privire la înțelesul, întinderea sau aplicarea titlului executoriu.

De altfel, reclamantul nu avea la dispoziție un alt mijloc procedural pentru a obține o hotărâre judecătorească care să stabilească cuantumul exact al despăgubirilor viitoare și succesive la care este îndreptățit, având în vedere ca acțiune acivilă „în realizare” a fost admisă printr-o hotărâre judecătorească definitivă, numai în mod determinabil. Promovarea unei noi acțiuni cu același obiect și cauză ar fi respinsă având în vedere excepția autorității lucrului judecat, prevăzută de art. 430-432 C. pr. civ.