

MODIFICAREA FIȘEI DE POST A CONSILIERULUI JURIDIC FĂRĂ ACORDUL ACESTUIA

Naciu-Costin MERGEANE

Prof. univ. Vlad BARBU

Drd. Ionuț IORDACHE

Abstract

In accordance with Art. 41 of the Labor Code, individual employment contracts can only be modified by the agreement of the parties, art. 41(3) if the changes refer to the duration of the contract, place of work, type of work, working conditions, salary, working time and rest time.

The employer can organize his activity by making changes to the job description that correspond to the new realities of the company's activity, the aim pursued through these changes being both the efficiency and security of the document circuit, simultaneously with the clarification of roles and responsibilities in this circuit, as well as the managerial control of risks specific to the structure in which the legal adviser carries out his activity. Changes that refer to the duration of the contract, place of work, type of work, working conditions, salary, working time and rest time cannot be made without the employee's consent.

Keywords: *job description, legal advisor, individual employment contract*

Modificări aduse fișei postului fără acordul angajatului

În conformitate cu prevederile art. 2 din Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic, „*Consilierul juridic poate să fie numit în funcție sau angajat în muncă, în condițiile legii*”¹.

Consilierul juridic angajat în muncă încheie un contract individual de muncă cu angajatorul acestuia.

Potrivit art. 17 din Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, se prevede că salariatul trebuie să fie informat cu privire la funcția/ocupația conform COR sau altor acte normative, precum și la fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului.

¹ Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic a abrogat abroga Decretul nr. 143/1955 privitor la organizarea și functionarea oficiilor juridice, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 8 din 30 aprilie 1955, cu modificările ulterioare, precum și orice alte dispoziții contrare.

Conform practicii judiciare, câtă vreme consilierului juridic nu i s-a produs vreo vătămare prin întocmirea fișei postului, raportat la clauzele din contractul său de muncă, nu sunt relevante fișele de post ale celorlalți consilieri juridici și salariați înainte și după modificarea fișelor de post².

Totodată, fișa de post actualizată, o modifică pe cea anterioară, unilateral, la solicitarea șefului ierarhic superior.

Așa cum s-a spus în doctrina de specialitate „*Dacă s-ar cere acordul salariatului pentru adăugarea de noi atribuții în fișa postului, presupun că s-ar deschide o cutie a Pandorei și pentru abuzurile angajatului. Acesta ar refuza să-și dea acordul pentru orice nouă sarcină de serviciu. În modul în care acum este reglementată această modificare a fișei postului angajatorul poate adăuga noi atribuții, cu condiția să se încadreze în limitele legii, să nu modifice specificul funcției angajatului și să nu ducă la încărcarea excesivă a acestuia cu obligații de serviciu pe care nu le poate îndeplini în timpul programului normal de lucru*”³.

Modificările din fișa postului trebuie să fie în conformitate cu prevederile din Legea nr. 514/2003, Statutul profesiei de consilier juridic, Codul muncii și respectă cadrul legal.

Se poate ridica întrebarea dacă salariatului în funcția de consilier juridic i se poate întocmi o noua fișă de post aplicabilă, fără ca acesta să fie consultat cu privire la modificările și completările aduse prin noua fișă de post. Sau mai bine spus, se poate lua în discuție o eventuală discriminare a unui consilier juridic prin emiterea fișei de post actualizată pentru postul de consilier juridic ocupat de acesta, față de ceilalți consilieri juridici, angajați ai aceleiași societăți, ca urmare a semnării, în urma negocierii, la momentul angajării pe post, a contractului individual de muncă și a fișei postului, ce constituie anexă la contractul individual de muncă?

Conform prevederilor legale, angajatorul are dreptul de a stabili atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, dar în condițiile legii art. 40 alin. (1) lit. b) din Codul muncii și cu respectarea art 17 Codul muncii. Astfel, acesta poate determina o veritabilă modificare a felului muncii, deși, prin ipoteză, la nivel declarativ, nu ar urmări o astfel de consecință.

Relevant este însă, într-o astfel de împrejurare, art. 1266 C. civ., care dă prioritate într-o astfel de situație voinței reale în detrimentul celei declarate. Rezultă că, din perspectivă juridică, primează efectul modifierator asupra felului muncii, care operează prin modificarea (chiar dacă nu într-un mod substanțial) atribuțiilor postului.

² Sentința civilă nr. 716/2020, pronunțată în sedința publică din 05.03.2020 de Tribunalul Constanța Secția a VIII-a, Conflicte de Muncă și Asigurări sociale, dosar având ca obiect anulare acțiunii.

³ Alexandru Țiclea, „Tratat de Dreptul Muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență”, 2016, Ediția a X-a, actualizată.

Profesia de consilier juridic este independentă și organizată autonom, fiind exercitată integrat în sistemul de justiție românesc.

Consilierul juridic, în exercitarea profesiei, se supune numai Constituției, legii, codului de deontologie profesională și prezentului statut al profesiei.

Modificările aduse fișei sale de post trebuie să corespundă noilor realități ale activității consilierului juridic, iar ceea ce se țintește prin aceste modificări, este eficientizarea și securizarea circuitului documentelor, concomitent cu clarificarea rolurilor și răspunderilor în acest circuit, măsuri care sunt atributul exclusiv al angajatorului, așa cum este consacrat, în principal, de prevederile art. 40 alin. (1) lit. a), b), c), d), f) din Codul Muncii. O eventuală acțiune a consilierului juridic întemeiată pe dispozițiile legale ale art. 253 Codul Muncii privind răspunderea patrimonială a angajatorului, precum și pe prevederile O.U.G. nr. 137/2000⁴, fără a indica și a motiva condițiile cumulative de admisibilitate a răspunderii patrimoniale a angajatorului, consacrate de art. 253 din Codul Muncii respectiv: conținutul faptei ilicite, prejudiciul, vinovăția, legătură de cauzalitate, prejudiciu – este sortită eșecului.

În raport cu prevederile specifice din O.U.G. nr. 137/2000 sau cu cele prevăzute de art. 5 din Codul Muncii, trebuie să se arate în ce constă concret discriminarea săvârșită de angajator față de alți colegi aflați în situații similare.

Așa cum am arătat sim ai sus, angajatorul are capacitatea și prerogativa legală, consacrată de art. 40 alin. (1) lit. a), b), c), d), f) din Codul Muncii de a-și organiza activitatea și, pe cale de consecință, instanța de judecată nu poate anula întregă fișa de post, care cuprinde și atribuții din vechea fișa de post.

Astfel, în condițiile în care prin modificările fișei de post nu s-au depășit în nici un fel normele legale privind profesia de consilier juridic, nici contractul individual de muncă specific nivelului de pregătire al reclamantului, iar actualizările fișei de post nu modifică natură executivă a postului ori specificul sau felul muncii funcției de consilier juridic al angajatului și nici alte cerințe esențiale, neavând că finalitate nici măcar încărcarea excesivă a reclamantului cu obligații de serviciu pe care nu le-ar putea îndeplini în timpul programului de lucru, motivarea acestuia într-o eventuală acțiune în față instanța de judecată nu poate fi admisă.

Instanța de judecată nu se poate substitui angajatorului pentru a primi eventualele obiecții ale consilierului juridic reclamant sau pentru a hotărî în legătură cu acestea, dar nici pentru a dispune, în locul angajatorului, ce atribuții sunt compatibile acestuia sau cum să-și organizeze societatea activitatea.

Potrivit angajatorului, modificările aduse fișei de post corespund noilor realități ale activității societății, iar dezideratul urmărit prin aceste modificări este atât eficientizarea și securizarea circuitului documentelor, concomitent cu clari-

⁴ O.U.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare publicată în Monitorul Oficial nr. 166 din 7 martie 2014.

ficarea rolurilor și răspunderilor în acest circuit, cât și controlul managerial al riscurilor specifice structurii în care își desfășoară activitatea consilierul juridic, măsuri care sunt atributul exclusiv al angajatorului, așa cum este consacrat, în principal, de prevederile art. 40 alin. (1) lit. a), b), c), d), f) din Codul Muncii.

Nu se poate invoca faptul că este îngădit dreptul la muncă conform obiectului contractului individual de muncă, dacă prin solicitarea adresată instanței, de anulare a fișei sale de post actualizate, tocmai acest drept urmează a fi afectat, lipsind contractul individual de muncă de obiectul sau prin hotărâre judecătorească.

Acuzele nespecifice de abuz că de exemplu „fișa de post este abuzivă și încalcă prevederile Codului Muncii, Legii nr. 514/2003, Statutul profesiei de consilier juridic și atribuțiile/prerogativele Directorului General acordate de Consiliul de Administrație”, fără a indica și dezvoltă minimal în ce constă pretinsul abuz și cum anume nouă fișa de post propusă încalcă legislația în vigoare și îi afectează drepturile de salariat și funcția de consilier juridic, astfel încât angajatorul să conștientizeze în fapt ce să repare, pot fi interpretate că fiind practici menite doar să tergiverseze și să paralizeze inițiativa angajatorului de a-și organiza, eficientiza și securiza activitatea, consilierul juridic reclamant urmărind, în realitate, doar să se plaseze în afară oricăror responsabilități.

Prin urmare, atâta vreme cât angajatorul i-a avansat oferta de actualizare individuală a fișei de post, însă acesta a respins-o tacit, i-a lansat propunerea fișei de post actualizate înainte de aprobarea finală, îndemnându-l la dialog constructiv, iar acesta s-a mulțumit să o respingă la modul general, este evident că cel care nu a informat, nu a dorit un dialog și o negociere a actualizărilor, tinzând doar să blocheze măsura angajatorului este consilierul juridic reclamant, neputându-se reține vreo încălcare a bunei-credințe și a consensualismului în sarcina angajatorului. În cazul în care actualizările fișei de post a reclamantului sunt corespunzătoare noilor realități ierarhice și organizatorice ale angajatorului și se încadrează în limitele legale consacrate de dispozițiile art. 17 alin. (3) din Codul Muncii, fișa postului nefiind întocmită pro persona ci doar exprimând atribuțiile pe care postul respectiv trebuie să le comporte pentru a corespunde poziției sale în structura organizatorică a companiei, fără a modifica specificul, natură sau felul funcției de „consilier juridic” al angajatului ori alte cerințe esențiale, și nici nu conduc la încălcarea excesivă a acestuia cu obligații de serviciu pe care nu le-ar putea îndeplini în timpul programului normal de lucru, nu putem fi de acord cu eventuală acțiune formulată de consilierul juridic reclamant.

De altfel, în doctrina și în practică judiciară s-a apreciat frecvent că:

„Modificarea atribuțiilor din fișa postului nu are semnificația unei modificări a contractului individual de muncă potrivit art. 41 Codul muncii dacă nu s-a ajuns prin această la un alt specific al funcției salariatului. Dacă încredințarea unor sarcini supl-

mentare prin fișa de post nu constituie o modificare a felului muncii, cu atât mai mult, retragerea unei sarcini nu poate constitui o astfel de modificare”⁵.

Totodată, „S-a mai reținut că schimbarea atribuțiilor postului prin modificarea fișei de post nu constituie o modificare a contractului dacă nu se modifică natură muncii prestate”⁶.

Similar, în speța analizată, actualizările operate în fișa postului reclamantului au lăsat intacte elementele esențiale ale contractului individual de muncă prevăzute la art. 17 din Codul Muncii, respectiv natură muncii, specificul funcției de „consilier juridic”, locul muncii, durata concediului de odihnă convenit, salariul etc., nefiind justificată negocierea și încheierea unui act adițional distinct contractului individual de muncă, fișa de post actualizată fiind atașată ultimului act adițional la contractului individual de muncă din ianuarie 2019, prin care reclamantului i s-au majorat considerabil drepturile salariale. Actualizările operate la fișa postului reclamantului nu reprezentau nuanțări și reconfigurări de atribuții și pași procedurali, în fapt modificări ale contractului individual de muncă în sensul prevederilor art. 17 alin. (5) din Codul Muncii care arată că „Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil”, așadar atât transpunerea unor elemente deja consimțite de reclamant prin acte adiționale mai vechi, dar neoperate în fișa postului, cât și modificări care nu necesitau negociere separată și încheiere de act adițional, acestea fiind prevăzute expres de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Odată elaborată, fișa postului nu rămâne neschimbată, revizuirea fișei postului se face ori de câte ori este nevoie în cadrul angajatorului, nefiind elaborată odată pentru totdeauna, această putându-se modifica/completa cu schimbările care intervin la locul de muncă/felul muncii/mediul de muncă/mijloacele de muncă în care lucrează fiecare salariat, fiind chiar indicat că fișa postului să fie revizuită periodic.

Orice modificare a fișei postului presupune luarea la cunoștință, acceptarea, înțelegerea responsabilităților și angajamentul salariatului de a îndeplini și respecta noile modificări survenite, cu precizarea că acestea trebuiesc date de către angajator sub rezervă legalității, salariatul având posibilitatea să facă obiecțiuni în scris.

Este adevărat că orice modificare a fișei de post efectuată ulterior angajării se negociază cu salariatul, dar dacă în urmă negocierii salariatul nu este de acord și

⁵ Decizia nr. 214/CM/2008, Curtea de Apel Constanța, secția civilă, minori și familie, litigii de muncă și asigurări sociale.

⁶ Decizia nr. 1709/R/2009, Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale.

nu semnează fișa postului, practică judiciară este în sensul că această trebuie să fie comunicată salariatului prin poștă, cu confirmare de primire, iar în final neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu poate să conducă la concedierea salariatului, cu motivațiile legale.

CONCLUZII

În încheiere menționăm că contractul individual de muncă se caracterizează prin trei elemente: prestarea muncii, salariul și subordonarea salariatului față de angajator.

Relația de subordonare este caracterizată prin prestarea muncii sub autoritatea angajatorului, care are puterea de a da ordine și directive salariatului, de a controla îndeplinirea sarcinilor de serviciu și de a sancționa abaterile de la disciplină muncii.

Astfel, angajatorul are oricând dreptul să scoată sau să adauge în fișa postului sarcini de serviciu, singură cerință care trebuie îndeplinită este că atribuțiile să se circumscrie specificului funcției salariatului și să nu ducă la încărcarea excesivă a acestuia din urmă, cu obligații ce nu pot fi îndeplinite în timpul programului normal de lucru.

În lumina celor mai sus prezentate, apreciem că acțiunea de anulare în instanța a modificării fișei de post a consilierului juridic fără a se face dovadă că astfel se află în situația unei încălcări a bunei-credințe și a consensualismului în sarcina angajatorului nu poate fi primită.

BIBLIOGRAFIE

1. Constituția României, revizuită prin Legea nr. 429/2003;
2. Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată;
3. Legea nr. 53/2003 Codul muncii, republicat;
4. Legea nr. 514/2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic;
5. O.U.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
6. Decretul nr. 143/1955 privitor la organizarea și functionarea oficiilor juridice, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 8 din 30 aprilie 1955, cu modificările ulterioare, precum și orice alte dispoziții contrare;
7. Țiclea Alexandru, *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Ediția a X-a, actualizată, Editura Universul Juridic, București, 2016;

8. Sentința civilă nr. 716/2020, Tribunalul Constanța, Secția a VIII-a, Conflicte de Muncă și Asigurări sociale, dosar având ca obiect anulare act;
9. Decizia nr. 214/CM/2008, Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, minori și familie, litigii de muncă și asigurări sociale;
10. Decizia nr. 1709/R/2009, Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de muncă și asigurări sociale;
11. legislatiamuncii.manager.ro/a/19487/fisa-de-post-poate-fi-modificata-uni-lateral-de-catre-angajator-angajatului-nu-i-se-cere-acordul.html.