

DESPRE DEMISIA FORȚATĂ: CE SPUNE LEGEA ȘI CUM VĂD JUDECĂTORII PROBLEMA ANULĂRII AȘA-ZISELOR „CONCEDIERI MASCATE”

Autori:

Cristina Tudoran - Avocat colaborator

Marina Giurgica - Student

Data: 12 septembrie 2016

În România nu este reglementată la nivel legislativ instituția demisiei forțate. Nici Codul Muncii și nici alte legi speciale din domeniu nu cuprind prevederi referitoare la condițiile în care un angajat demisionar ar putea contesta decizia sa, ori la consecințele admiterii unei asemenea contestații.

Cu toate acestea, instanțele judecătorești au fost puse față în față cu cererile unor (foști) angajați care susțineau că au fost forțați de angajator să semneze actul demisiei și că, în fapt, încetarea relației de muncă este rezultatul unei concedieri mascate. Cum dreptul muncii s-a dovedit lacunar în această privință, judecătorii au aplicat regulile din dreptul comun care privesc anularea actelor încheiate de o persoană cu consimțământul viciat, anulare care ar genera reintegrarea salariatului pe fostul său post precum și plata salariilor la zi și alte daune.

În alte state din Europa, în schimb, instituția demisiei forțate este bine reglementată, instanțele având la îndemână mijloacele legislative necesare pentru a anula acele acte de demisie provocate în realitate de către angajator, fie prin încălcarea obligațiilor sale din contractele de muncă, fie prin manifestarea unei atitudini ostile, discriminatorii sau hărțuitoare față de un angajat. Consecințele în aceste cazuri implică anularea demisiei provocate, reintegrarea salariatului aparent demisionar și plata de către angajator de daune pentru prejudiciul suferit de acel angajat, inclusiv morale (prejudiciu de imagine, de reputație, obstacole în carieră, atingere adusă demnității profesionale, etc).

În cele ce urmează vom prezenta pe scurt cum funcționează această instituție a demisiei forțate în state precum Anglia și Franța, iar apoi vom arăta cum văd instanțele din România problema anulării unor acte de demisie despre care se susține că au fost date în fapt sub presiunea directă a angajatorului.

1. Demisia forțată în Europa

Legislația muncii din **Anglia** tratează noțiunea de *concediere implicită* (așa zisa „*constructive dismissal*”). Practic, se recunoaște salariatului dreptul de a dovedi că *demisia sa a survenit ca urmare a comportamentului angajatorului* care a determinat încetarea raporturilor de muncă prin presiunile exercitate asupra angajatului respectiv. În ce privește în concret natura conduitei angajatorului, tendință din ultimii ani este mai degrabă restrictivă, astfel că nu se consideră ca

fiind suficientă orice atitudine general nerezonabilă, iar salariatul trebuie să arate și să probeze încălcarea anumitor obligații legale ori contractuale care l-a constrâns în fapt să demisioneze. Concedierea implicită a fost invocată și constatată de instanțele engleze în situații ce vizau, spre exemplu, manifestarea unei atitudini critice repetate și nefondate, impunerea unei penalizări disproporționate față de paguba produsă de acel angajat, modificarea unilaterală a contractului de muncă ori aplicarea unui avertisment nefondat.

În mod similar, practica judiciară din **Franța** analizează demisia provocată ca reprezentând o *autoconcediere*, dacă angajatorul determină prin atitudinea sa nelegală ori abuzivă încetarea raporturilor de muncă. Practic, în aceste cazuri demisia nu exprimă voința neechivocă a salariatului, iar instanța va considera că se află în prezența unei concedieri lipsite de cauză reală și serioasă. Spre exemplu, nerespectarea dreptului la repaus săptămânal, atingerea integrității morale sau fizice, violența psihică repetată ori hărțuirea sexuală au fost considerate de instanțele franceze drept motive justificate care forțează angajatul să recurgă la demisie.

2. Practica instanțelor naționale

Întrucât în dreptul românesc nu este reglementată o instituție juridică similară cu demisia forțată din dreptul englez sau cu autoconcedierea din dreptul francez, angajatul poate ataca demisia în fața judecătorilor doar dacă invocă existența unui viciu de consimțământ. Având în vedere specificul raporturilor de muncă, cel mai adesea a fost invocată violența, sub forma constrângerii psihice, ca fiind determinantă pentru prezentarea demisiei de către angajat.

Judecătorii au verificat așadar dacă faptele puse în seama angajatorului se încadrează în noțiunea de violență susceptibilă să afecteze legal consimțământul dat de angajat, având în vedere sfera acestei noțiuni, respectiv *acea amenințare cu un rău făcută asupra unei persoane, care îi produce o temere justificată ce o determină să încheie un act juridic, act pe care în alte condiții nu l-ar fi încheiat*. Cel mai important este însă faptul că existența violenței este apreciată în mod subiectiv de judecători, ținând cont de vârsta, starea socială, caracterul celui asupra căruia au fost exercitate presiunile și orice alte împrejurări care i-ar fi putut influența starea la momentul furnizării consimțământului său.

Practica judecătorească s-a dovedit mai degrabă reticentă la asemenea susțineri, astfel că, în majoritatea hotărârilor judecătorești date pe această temă, judecătorii au reținut că nu au fost (suficient) probate acele presiuni morale acuzate de angajați, care, în raport cu pregătirea și experiența lor de viață, să fie de natura să genereze încetarea unilaterală de către aceștia a raporturilor de muncă.

Așadar, în cazurile cel mai des întâlnite, angajații se limitează la a afirma că demisia lor nu este valabilă și trebuie anulată (și, deci, se impune reintegrarea lor) întrucât consimțământul le-ar fi fost viciat de angajator prin presiunile morale la care au fost supuși, fără a furniza însă exemple, indicii sau alte argumente concrete care să susțină acuzele aduse.

Cu titlu de exemplu, instanțele naționale au reținut că:

- Nu constituie o amenințare nelegitimă situația în care angajatorul îl informează pe salariat că urmează a fi efectuată o cercetare disciplinară cu privire la faptele comise de acesta și că va trebui să suporte eventualele consecințe disciplinare sau penale inerente;
- Din nou, nu este viciat consimțământul salariatului căruia i se pune în vedere că va fi sancționat disciplinar sau care este amenințat cu neplata salariului, chiar dacă superiorul ierarhic a folosit un limbaj neadecvat față de acel angajat;
- De asemenea, declanșarea efectivă a unei anchete disciplinare nu constituie un element ce poate fi caracterizat drept constrângere psihică de natură a determina formularea cererii de demisie;

- Informarea cu privire la o iminentă desfacere a contractului de muncă pe motive disciplinare nu reprezintă o viciere ilicită a consimțământului angajatului, întrucât angajatorul are dreptul legal de a dispune de prerogativa disciplinară în unitatea sa;
- Nici utilizarea unui ton ridicat nu a fost apreciată drept o cauză suficientă care să determine pierderea discernământului de către angajat în așa măsură încât să nu se poată conștientiza importanța, consecințele și efectelor actelor și faptelor efectuate în aceste condiții, având în vedere că salariatul era o persoană adultă, cu o vastă experiență personală și profesională;
- Eventualul exercițiu al unui drept de a emite o decizie de desfacere a unui contract de muncă nu poate reprezenta o amenințare care să fie echivalată unei violențe morale, cu atât mai mult cu cât salariatul are la dispoziție dreptul recunoscut de legiuitor de a ataca în instanță eventuala decizie de desfacere a contractului de muncă.

Practic, în situațiile prezentate mai sus, instanțele au considerat că atitudinea angajatorului nu a condus la vicierea consimțământului angajatului prin violență și, deci, că demisia angajatului este perfect valabilă. Atunci când s-a constatat că au existat, amenințările nu s-au dovedit însă a fi injuste, ori, prin raportare la pregătirea profesională și experiența de viață, acestea nu s-au dovedit determinante pentru ca salariatul să recurgă la încetarea raporturilor de muncă prin demisie.

Am identificat însă și o decizie a unei Curți de apel din provincie pronunțată relativ recent (în 2012) prin care se admite existența unei demisii forțate (sub forma încheierii unui acord bilateral). În acest caz, deși prima instanță reținuse că acordul la încetarea contractului de muncă al salariatului a fost dat expres și neechivoc, nefiind dovedită existența unor presiuni de natură să îi vicieze consimțământul, Curtea de apel respectivă a invalidat totuși decizia primei instanțe și a apreciat că, în fapt, demisia angajatului respectiv a fost dată sub presiune. Totuși, motivarea furnizată de această Curte de apel este cel puțin confuză: se pune accentul asupra faptului că inițiativa încetării contractului de muncă nu ar fi aparținut angajatului, ci angajatorului (în acordul de încetare semnat de ambele părți era precizat că în ziua următoare angajatul „*va solicita prin cerere scrisă încetarea raporturilor de muncă*”), fără a analiza însă în ce măsură angajatul respectiv a furnizat un consimțământ viciat atunci când a agreeat la acel acord (chiar dacă inițiativa încetării ar fi aparținut angajatorului, acordul nu este mai puțin valabil din perspectiva legislației muncii).

Concluzii

Așadar, deși legislația muncii din România nu reglementează expres condițiile în care angajații ar putea ataca demisiile provocate de angajator sau date sub presiunile exercitate de către acesta din urmă, judecătorii au identificat și au aplicat în mod corect mijloace legale și raționamente echitabile prin care s-a urmărit repararea nelegalităților comise de angajatori, în măsura în care aceste nelegalități au fost probate de către foștii angajați.

În orice caz, suntem de părere că, pentru a evita o practică neunitară la nivel național generată de potențiale interpretări distincte date de judecători din toate colțurile țării, se impune reglementarea unitară la nivelul Codului muncii a condițiilor în care angajații ar putea contesta așa numitele concedieri mascate, precum și care sunt consecințele exacte aplicabile în cazul admiterii unor asemenea contestații.

Acest articol nu reprezintă consultanță juridică. Pentru mai multe informații vă rugăm să vă adresați office@pelifilip.com.