

REVISTA ROMÂNĂ DE DREPTUL MUNCII

ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

4/2020



Wolters Kluwer
Romania

NOUTĂȚI

- 11** Selecție de noutăți legislative din perioada 1.06.–31.07.2020

DOCTRINĂ

- 19 Aurelian Gabriel ULUITU**

Executarea de către angajator a obligației ce-i revine în urma anulării deciziei de concediere și repunerii părților în situația anterioară

- 27 Cristian NUICĂ**

Considerații juridice privind Cauza C-644/19, Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu e.a.

- 41 Ștefania-Laura RADU**

Angajarea străinilor non-UE în România, proceduri, aspecte legislative

- 53 Adrian SEGNEANU**

Răspunderea penală în dreptul muncii. Legislația penală cu aplicare în sfera dreptului muncii

PRACTICĂ JUDICIARĂ COMENTATĂ

- 67 Alexandru ȚICLEA**

Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiției (RIL) nr. 19/2019

EXPERTUL RĂSPUNDE

- 81** Modificarea felului muncii. Emiterea unei decizii de revocare din funcție și numirea într-o altă funcție, concomitent cu încheierea unui act adițional la CIM privind modificarea felului muncii

PERSPECTIVE ITM

- 85 Ciprian POP**

August 2020 - Rezultatele acțiunilor de control pentru respectarea măsurilor impuse pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei COVID-19

DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII

Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

- 89** HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera a șaptea) 28 mai 2020(*) „Funcție publică - Funcționari - Asigurări sociale - Articolul 73 din statut - Reglementarea comună privind acoperirea riscurilor de accident și de boală profesională - Articolul 16 - Declarația privind bolile profesionale - Articolul 22 - Comisia medicală - Refuzul recunoașterii originii profesionale a unei boli - Nelegalitatea avizului comisiei medicale”
- 94** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea) 4 iunie 2020(*) „Recurs - Funcție publică - Serviciul European de Acțiune Externă (SEAE) - Agent temporar - Hărțuire morală - Cerere de asistență - Respingerea cererii - Acțiune în anulare și în despăgubire - Articolul 41 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene - Dreptul de a fi ascultat - Articolul 266 TFUE - Executarea hotărârii de anulare”
- 106** HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi) 25 iunie 2020(*) „Recurs - Clauză compromisorie - Personalul misiunilor internaționale ale Uniunii Europene - Concurs intern - Nereînnoirea unui contract de muncă - Act separabil de contract”

JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

Selecție realizată de lect. univ. dr. Adelina Oana DUȚU

- 117** Răspunderea patrimonială a fostului manager al unei clinici medicale. Neaplicarea dispozițiilor art. 204 alin. (1), (3) C. pr. civ. (C. Apel Oradea, secția I civilă, decizia nr. 237/2020, www.portal.just.ro)
- 142** Litigiu privind funcționarii publici. Menținerea în funcție până la împlinirea vârstei de 65 de ani, vârsta standard de pensionare pentru bărbați, diferită de cea aplicabilă în cazul femeilor - 63 de ani (C. Apel Oradea, secția a II-a civilă de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 115/2020, www.portal.just.ro)
- 149** Contestarea deciziei prin care s-a respins cererea de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, în baza Legii nr. 263/2010 în condițiile în care contestatoarea a beneficiat de pensie de serviciu în baza Legii nr. 303/2004 (C. Apel Oradea, secția I a civilă, decizia civilă nr. 153/2020, www.portal.just.ro)
- 159** Acțiune în răspundere patrimonială. Prejudiciu cauzat angajatorului prin fapta culpabilă și în legătură cu serviciul a salariatului. Raportul dedus judecății derivă exclusiv din contractul de muncă încheiat între părți. Necercetarea fondului. Rejudecare (C. Apel Constanța, decizia nr. 132/CM/2020, www.portal.just.ro)
- 164** Contestație decizie de concediere. Concedierea unui membru de conducere din sindicat. Exercitarea drepturilor procesuale în mod abuziv. Apel incident. Anularea hotărârii primei instanțe și trimiterea cauzei spre rejudecare pentru desăvârșirea analizei părților (C. Apel Constanța, decizia nr. 122/CM/2020, www.portal.just.ro)
- 178** Solicitare despăgubiri materiale și morale pentru prejudiciul cauzat ca urmare a nerespectării obligației de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor. Eforturi făcute de angajator pentru a oferi reclamantului condiții optime de lucru (C. Apel Constanța, decizia nr. 93/CM/2020, www.portal.just.ro)

AGORA

- 191** Seminarul The quality of life of old workers - 25-28 iunie Băile Felix
- 193** **Cecilia GOSTIN**
Politici publice în favoarea lucrătorilor vârstnici
- 198** Consiliul Economic și Social. Raport de activitate 2019 - Extras -
- 236** *In Memoriam* Prof. univ. dr. Ovidiu Ținca

Libris.RO

Respect pentru oameni și cărți

DOCTRINĂ

Executarea de către angajator a obligației ce-i revine în urma anulării deciziei de concediere și repunerii părților în situația anterioară

Conf. univ. dr. Aurelian Gabriel ULUITU

Universitatea „Nicolae Titulescu” din București, Facultatea de Drept

Avocat, Baroul București

ABSTRACT

The practice of labor relations and the judicial practice in this matter encounter permanent difficulties in connection with the interpretation and application of provisions of labor law. Even if almost 18 years have passed since the entry into force of Law no. 53/2003 - Labor Code, a series of regulatory solutions contained in this normative act, most of which impose obligations on the employer in relation to employees, raises problems in their compliant application.

The manifestation of these problems often leads to the need for the intervention of courts - both those who have jurisdiction to resolve labor disputes, but also those of common law - to resolve the dispute between the subjects of labor relations.

When the employer is obliged by the court, following the annulment of the dismissal decision, to reinstate the employee, in many situations in practice there are difficulties in fulfilling this obligation.

Starting from an approach of the National Institute of Magistracy, which aimed to identify the way in which the reinstatement of the employee in the position previously held before a dismissal declared illegal by the court and the abolition of the position and which materialized in a public document, the problems highlighted in this document and the solutions that have been proposed are analyzed.

The main aspect that is considered concerns the possibility for the employer to change, in the context of the restoration of the parties to the previous situation, the attributions of the reinstated employee. The applicable legal framework limits the employer's ability to identify alternative solutions to be established without the consent of the employee concerned.

Keywords: *individual employment contract, dismissal, restoration of the parties to the previous situation, reinstatement, job description, modification of the individual employment contract.*

Practica raporturilor de muncă și practica judecătorească în materie întâmpină permanente dificultăți în legătură cu interpretarea și aplicarea unor dispoziții din legislația muncii. Chiar dacă au trecut aproape 18 ani de la intrarea în vigoare a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, o serie de soluții de reglementare din cuprinsul acestui act normativ, majoritatea instituind obligații în sarcina angajatorului în relație cu salariații, ridică probleme în aplicarea lor conformă.

Manifestarea acestor probleme conduce, în dese rânduri, la necesitatea intervenției instanțelor judecătorești – atât a celor ce au competență să soluționeze conflictele de muncă, dar și a celor de drept comun – pentru tranșarea diferendului dintre subiectele raporturilor de muncă.

Când angajatorul este obligat de către instanță, în urma anulării deciziei de concediere, să îl reintegreze pe salariat, în numeroase situații din practică se manifestă dificultăți în executarea acestei obligații.

Pornind de la un demers al Institutului Național al Magistraturii, ce și-a propus identificarea modalității în care se realizează în condiții de legalitate reintegrarea salariatului pe postul avut anterior unei concedieri declarate nelegală de către instanță și a desființării postului și care s-a concretizat într-un document cu caracter public, sunt analizate problemele evidențiate în acest document și soluțiile care au fost propuse.

Principalul aspect care este avut în vedere vizează posibilitatea angajatorului de a modifica, în contextul repunerii părților în situația anterioară, atribuțiile salariatului reintegrat. Cadrul legal aplicabil determină o limitare a posibilității angajatorului de a identifica soluții alternative, pe care să le instituie fără acordul salariatului în cauză.

Cuvinte-cheie: *contract individual de muncă, concediere, repunerea părților în situația anterioară, reintegrare, fișa postului, modificarea contractului individual de muncă.*

Legislație relevantă: C. muncii, art. 80, art. 40

I. a) Recent, pe site-ul juridice.ro a fost publicat un extras din Minuta întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale ale curților de apel, care a avut loc la Cluj-Napoca, în intervalul 18-19 aprilie 2019^[1].

^[1] <https://www.juridice.ro/687538/minuta-de-practica-neunitara-cum-se-face-reintegrarea-salariatului-pe-postul-avut-anterior-unei-concedieri-declarata-nelegala-de-catre-instanta-si-a-desfiintarii-postului.html>. Minuta poate fi consultată în integralitate la adresa: <http://inm-lex.ro/wp-content/uploads/2019/09/Minuta-intalnire-dreptul-muncii-Cluj-Napoca-18-19-aprilie-2019.pdf>.

Una dintre problemele de drept, ridicată de către Curtea de Apel Brașov, a fost dacă o hotărâre judecătorească privind reintegrarea salariatului pe postul deținut anterior concedierii este executată corect numai în situația în care postul respectiv este reînființat, salariatul redobândește dreptul la salariul avut înainte de concediere și va avea după reintegrare aceeași fișă de post, cu păstrarea aceluiași atribuții existente în fișa postului înainte de data concedierii, sau hotărârea respectivă este executată în mod corect și dacă salariatul redobândește aceleași drepturi, dar cu modificarea parțială a atribuțiilor prevăzute în fișa postului, având în vedere că postul a fost desființat prin comasare, iar atribuțiile au fost preluate de un nou post. Concret, se pune întrebarea dacă reintegrarea este efectuată în mod corect în situația în care angajatorul reînființează postul de salariat anterior concedierii, îi acordă acestuia salariul la care era îndreptățit anterior concedierii sale, iar atribuțiile postului sunt menținute substanțial. Întrebarea are în vedere faptul că executarea contractului de muncă se realizează în cadrul raportului de subordonare dintre angajator și salariat, angajatorul fiind îndreptățit să schimbe condițiile de prestare a muncii, în virtutea prerogativei sale de direcție stabilită de art. 40 alin. (1) lit. a) C. muncii și să stabilească atribuțiile salariaților, potrivite fiecărui post din organigrama unității, astfel cum prevăd și dispozițiile art. 40 alin. (1) lit. b) C. muncii, iar fișa postului este un document anexă a contractului individual de muncă, prin care se definesc principalele sarcini ce caracterizează munca salariatului, iar acest document, alături de regulamentul intern, reprezintă unul din înscrisurile redactate exclusiv de către angajator, în calitate sa de organizator al activității salariaților.

b) În cadrul opiniei prezentate de către formatorii Institutului Național al Magistraturii^[2] au fost exprimate următoarele idei:

- reintegrarea înseamnă repunerea părților în situația anterioară, existența postului din care salariatul a fost concediat (implicit, reînființarea lui), reactivarea contractului individual de muncă și a tuturor drepturilor și obligațiilor părților prevăzute în contractul respectiv;
- fișa postului, în economia Codului muncii în vigoare, aceasta face parte din contractul individual de muncă; modificarea unilaterală de către angajator (cu ocazia reintegrării salariatului) a fișei postului ce conduce la schimbarea felului muncii a fost și este, indubitabil, nelegal;
- pentru modificarea unilaterală a fișei postului trebuie identificate dispoziții legale care o permit, fie și în mod implicit, sau, în anumite situații chiar impun ca salariatul să desfășoare anumite activități, independent de mențiunile din fișa postului; prin urmare, această modificare unilaterală ar fi posibilă și legală ori de câte ori:
 - concretizează oricare din drepturile sau obligațiile generice expres instituite de art. 40 în favoarea/sarcina angajatorului (spre exemplu, a dreptului de a stabili organizarea și funcționarea unității sau a obligației de a asigura confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților);
 - concretizează oricare din drepturile (la care nu se poate renunța) sau obligațiile generice instituite de art. 39 în favoarea/sarcina salariatului (spre exemplu, a obligației de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern/disciplina muncii ori de a respecta secretul de serviciu sau de a respecta drepturile altor salariați la egalitate de șanse și de tratament, la demnitate în muncă);

^[2] Doamna *prof. univ. dr.* Luminița Dima și domnul *conf. univ. dr.* Septimiu Vasile Panainte, formatori colaboratori ai Institutului Național al Magistraturii la disciplina Dreptul muncii.

- constituie punerea în aplicare a unor norme cu caracter imperativ (cum ar fi cele privind sănătatea și securitatea în muncă);
- pentru a se asigura punerea în executare a hotărârii, reintegrarea salariatului ar putea presupune și modificarea unor atribuții aferente postului ținându-se cont de următoarele:
 - modificarea nu afectează felul muncii prevăzut în contractul individual de muncă (specificul funcției, al postului), respectă pregătirea profesională a salariatului, nu cuprinde cerințe pe care acesta nu le poate îndeplini (autorizații, avize etc.), respectă reglementările aplicabile pentru ocuparea funcției respective, dacă acestea s-au modificat între timp;
 - modificarea este impusă sau permisă de dispozițiile legale, fie și în mod implicit;
 - modificarea este determinată de cauze obiective (spre exemplu, este efectul deciziilor de reorganizare a activității pe care angajatorul le-a luat în mod legal).

c) În cadrul întâlnirii, participanții au exprimat următoarele opinii:

- în aprecierea modalității de punere în executare a hotărârii judecătorești de reintegrare trebuie distins între modificări intervenite în activitatea angajatorului ulterior concedierii salariatului, independent de decizia de concediere, modificări care pot justifica imposibilitatea reintegrării pe un post cu atribuții identice celor avute anterior concedierii și modificări survenite în activitatea angajatorului anterior deciziei de concediere, acestea din urmă neputând fi opuse de angajator pentru a justifica imposibilitatea repunerii salariatului în situația avută la momentul concedierii;
- executarea hotărârii judecătorești trebuie realizată prin reintegrarea salariatului conform postului și atribuțiilor avute la momentul concedierii și cu modificările inerente care ar fi survenit independent de decizia de concediere; dacă este cazul, într-o etapă ulterioară, distinctă, schimbările intervenite în activitatea angajatorului se pot reflecta în modificări ale fișei de post, modificări al căror caracter justificat urmează a fi analizat de instanță, în cadrul procesual al contestației formulată de către salariat împotriva deciziei de modificare;
- puterea executorie a hotărârii judecătorești și reintegrarea salariatului trebuie analizate distinct, ultima reprezentând un drept material recunoscut pentru angajat, inclusiv în practica Curții Europene a Drepturilor Omului. În această paradigmă, în analiza caracterului efectiv al reintegrării se rețin trei repere: prestarea muncii pentru angajat, identitatea de post și funcție, remunerare identică.

d) În unanimitate, a fost agreată opinia formatorilor INM, cu precizarea că modificarea unor atribuții aferente postului, admisibilă în condițiile menționate în opinia INM, între care și aceea de a nu conduce la modificarea felului muncii, nu poate interveni decât într-un moment ulterior reintegrării, care trebuie realizată în condiții identice celor care ar fi existat pentru salariat în absența concedierii.

II. Analiza conținutului din cuprinsul minutei, prezentat *supra*, permite formularea următoarelor observații:

1. a) Termenii în care a fost pusă în discuție problema de drept supusă dezbaterii, cu referire la posibilitatea modificării unilaterale de către angajator a fișei postului salariatului reintegrat, conduc, în realitate, la necesitatea distingerii între două ipoteze:

- pe de-o parte, cu ocazia reintegrării, angajatorul operează „*modificarea parțială*” (s.n. – A.G.U.) a atribuțiilor prevăzute în fișa postului, având în vedere că postul a fost desființat prin comasare, iar atribuțiile au fost preluate de un nou post;

- pe de altă parte, cu aceeași ocazie, angajatorul modifică unilateral fișa postului salariatului, iar atribuțiile postului sunt „menținute substanțial” (s.n. – A.G.U.).

„Modificarea parțială” a atribuțiilor salariatului poate presupune, fără a implica nicio coordonată de comensurare a intervenției angajatorului, după caz:

- renunțarea de către angajator la una sau mai multe dintre atribuțiile existente în fișa postului salariatului la momentul dispunerii concedierii;
- adăugarea de către angajator la atribuțiile deja cuprinse în fișa postului a uneia sau mai multor atribuții noi, care nu au niciun corespondent în atribuțiile inițiale, dar care se subsumează felului muncii salariatului în cauză;
- modificarea și/sau completarea uneia sau mai multor atribuții ale salariatului pe care acesta le exercita anterior dispunerii de către angajator a concedierii.

În situația în care atribuțiile sunt „menținute substanțial”, angajatorul se raportează la conținutul inițial al fișei postului, pe care îl menține într-o mare măsură, dar operează anumite completări și/sau ajustări pe care le consideră necesare în vederea exercitării de către salariatul reintegrat a funcției sale.

b) Astfel cum s-a arătat în doctrină, consecința cea mai importantă a anulării deciziei de concediere și de repunere în situația anterioară constă în reintegrarea efectivă în muncă; cel în cauză își recapătă statutul de salariat, funcția sau postul, revine, deci, la locul său de muncă^[3].

Reintegrarea presupune reluarea executării contractului individual de muncă în cadrul funcției deținute anterior concedierii, fără a exista modificări în ceea ce privește clauzele acestuia, întrucât, prin repunerea părților în situația anterioară nu se poate modifica un element esențial al contractului^[4].

c) Recurgerea angajatorului la vreuna dintre cele două soluții menționate mai sus constituie o executare neconformă a obligației uzual numite de reintegrare, ce-i incumbă ca urmare a repunerii părților în situația anterioară și având ca temei dispozițiile art. 80 alin. (2) C. muncii.

Repunerea părților în situația anterioară, corespunzătoare aplicării principiului retroactivității efectelor nulității și, respectiv, al restabilirii situației anterioare (*restitutio in integrum*), presupune ca, în ipoteza constatării nulității unui act juridic, părțile actului să ajungă în situația în care s-ar fi aflat dacă actul respectiv nu ar fi fost niciodată încheiat^[5].

Ca atare, este pe deplin justificată opinia formatorilor Institutului Național al Magistraturii, conform căreia modificarea unilaterală a fișei postului ce conduce la schimbarea felului muncii este nelegală. Trebuie precizat însă că aceeași concluzie se impune și cu privire la o eventuală modificare unilaterală operată de către angajator a fișei de post care ar avea ca rezultat, fără a fi

^[3] A se vedea AL Țiclea, *Concedierea. Teorie și jurisprudență*, ed. a II-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 642-643; I.T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a IV-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2017, p. 535; AL Țiclea, L. Georgescu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, ed. a VI-a, revăzută și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2019, p. 446-447.

^[4] A se vedea AL Țiclea, *Concedierea. Teorie și jurisprudență*, loc. cit., p. 643.

^[5] A se vedea, G. Boro, C.A. Angheliescu, *Curs de drept civil. Partea generală*, ed. a II-a, revăzută și adăugită, Ed. Hamangiu, București, 2012, p. 272-273.

schimbat însuși felul muncii, „modificarea parțială” a atribuțiilor salariatului sau doar „menținerea substanțială” a acestora.

2. Referirea la împrejurarea că „postul a fost desființat prin comasare, iar atribuțiile au fost preluate de un nou post” necesită, la rândul ei, o distincție:

a) Dacă respectiva măsură de reorganizare a activității angajatorului a fost ea însăși temeiul faptic al concedierii [deci concedierea a fost dispusă de către angajator în baza art. 65 alin. (1) C. muncii], măsura luată de către angajator nu îi poate fi opusă salariatului reintegrat.

Subliniem, în acest cadru, că hotărârea judecătorească prin care se dispune anularea deciziei de concediere lipsește de orice efect în ceea ce-l privește pe salariatul concediat nu numai decizia propriu-zisă, ci și toate actele anterioare emiterii acesteia și care au fundamentat măsura unilaterală a angajatorului de încetare a contractului individual de muncă. Astfel, în situația reorganizării activității, care a presupus desființarea unuia ori mai multor posturi, angajatorul nu își poate întemeia demersul de modificare a fișei postului salariatului reintegrat pe actul/actele prin care a operat modificări în organizarea și funcționarea unității. Efectele actului/actelor prin care s-a realizat reorganizarea activității îi sunt, în ipoteza dată, întru totul inopozabile salariatului reintegrat.

b) În cazul în care concedierea a fost dispusă pe un temei dintre cele prevăzute de art. 61 lit. a) – d) C. muncii, ori încetarea contractului individual de muncă este rezultatul unei alte ipoteze decât concedierea (încetare de drept, încetare prin acord, demisie, denunțare unilaterală în intervalul sau la finalul perioadei de probă, manifestarea unui caz de forță majoră cu efecte permanente^[6]), este posibil ca angajatorul să desființeze postul ocupat de salariat la momentul încetării contractului (devenit și rămas vacant, ori ocupat la un moment dat de către un alt salariat) în intervalul cuprins între momentul încetării și cel al soluționării în favoarea salariatului a procedurii jurisdicționale inițiate de către acesta.

Nici în această situație angajatorul nu poate recurge, cu ocazia executării obligației de reintegrare, la o modificare unilaterală a felului muncii ori numai a atribuțiilor postului salariatului reintegrat.

Este adevărat însă că legea îi permite angajatorului, într-o astfel de ipoteză, să recurgă la măsura concedierii întemeiate pe art. 65 C. muncii, dar numai ulterior îndeplinirii conforme a obligației ce-i revine ca urmare a anulării măsurii de încetare a contractului și cu respectarea cumulativă a condițiilor specifice acestui tip de concediere^[7].

3. a) Există o relație de la întreg la parte între modificarea fișei postului și modificarea propriu-zisă a atribuțiilor din fișa postului.

Structura specifică a conținutului fișei postului – act al cărui conținut nu este reglementat legal, fiindu-i evocată normativ doar natura juridică, respectiv de „anexă la contractul individual de muncă”, potrivit pct. F din Anexa la Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003

^[6] Nu includem în enumerare ipoteza de încetare a contractului ca efect al manifestării impreviziunii, deoarece conform art. 1271 alin. (2) C. civ., numai instanța poate dispune această măsură.

^[7] A se vedea AL. Țiclea, *Discuții privind reintegrarea în muncă drept efect al anulării măsurii concedierii*, în *Dreptul* nr. 12/2008, p. 61.

Libris.ro
pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă^[8] – presupune ca, alături de atribuțiile postului respectiv (element esențial de conținut), angajatorul să precizeze și alte elemente specifice, vizând denumirea postului, identificarea postului în structura organizatorică, condiții specifice de ocupare a postului, responsabilitățile titularului, cadrul de relaționare a titularului postului cu alte persoane din cadrul sau din afara angajatorului ș.a.

b) Problema de drept ce a făcut obiectul analizei prezentate *supra*, la pct. I, a vizat posibilitatea modificării unilaterale de către angajator fie a înseși funcției salariatului care a solicitat repunerea părților în situația anterioară, fie numai a atribuțiilor acestuia, existente în fișa postului inițială (de la momentul concedierii), iar nu și a celorlalte elemente de conținut.

În privința acestora din urmă, în orice situație care decurge expres din legislația aplicabilă raporturilor de muncă ori numai decurge ca posibilă legal, împărtășim opinia exprimată de către formatorii Institutului Național al Magistraturii conform căreia angajatorul poate modifica unilateral conținutul fișei postului (spre exemplu, în cazul punerii în aplicare a unor norme cu caracter imperativ, cum ar fi cele privind securitatea și sănătatea în muncă).

c) Nu putem fi însă de acord cu caracterul legal al posibilității ca, în vederea asigurării punerii în executare a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea, angajatorul să opereze modificarea unilaterală a „unor atribuții aferente postului”, justificată de împrejurarea că:

- modificarea nu afectează felul muncii prevăzut în contractul individual de muncă (specificul funcției, al postului), respectă pregătirea profesională a salariatului, nu cuprinde cerințe pe care acesta nu le poate îndeplini (autorizații, avize etc.), respectă reglementările aplicabile pentru ocuparea funcției respective, dacă acestea s-au modificat între timp;
- modificarea este determinată de cauze obiective (spre exemplu, este efectul deciziilor de reorganizare a activității pe care angajatorul le-a luat în mod legal).

O astfel de soluție contravine:

- consecințelor specifice decurgând din aplicarea principiului retroactivității efectelor nulității și, respectiv, principiului restabilirii situației anterioare încheierii actului anulat;
- dispozițiilor art. 80 alin. (2) C. muncii și normelor aplicabile în materia modificării contractului individual de muncă (din care fișa postului face parte, ca anexă).

Mutatis mutandis, dacă o astfel de soluție ar fi primită, angajatorul ar putea recurge la o modificare unilaterală a unor atribuții din fișa postului salariatului oricând în timpul existenței raportului de muncă, nu numai cu ocazia reintegrării.

În doctrină^[9] s-a subliniat că normele care guvernează conduita angajatorului în ipoteza executării obligației de reintegrare, a căror respectare asigură caracterul conform al îndeplinirii acestei obligații, sunt extrem de rigide și modificarea lor constituie o necesitate obiectivă, însă până la o eventuală intervenție a legiuitorului nu se poate face abstracție de ele.

Totuși, *de lege lata*, nu se poate face abstracție de faptul că dispozițiile art. 80 alin. (1) și (2) C. muncii au fost în numeroase rânduri supuse controlului de constituționalitate și au trecut

[8] Publicat în M. Of., partea I, nr. 139 din 4 martie 2003, cu modificările și completările ulterioare.

[9] A se vedea I.T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 565.

de fiecare dată acest test. Curtea Constituțională a reținut că normele în discuție reprezintă o concretizare a principiului repunerii părților în situația anterioară deciziei de concediere, aceasta fiind o consecință firească a lipirii de efecte a deciziei de concediere^[10].

d) Modificarea atribuțiilor salariatului – precum și a oricărui element esențial de conținut al contractului individual de muncă – este posibilă:

- cu ocazia reintegrării, dacă salariatul este de acord;
- ulterior reluării activității (după executarea conformă de către angajator a obligației de reintegrare), cu respectarea regulilor aplicabile modificării contractului individual de muncă (cum, de altfel, s-a reținut în concluziile întâlnirii).

Reintegrarea efectivă a salariatului presupune, astfel, *de plano*, existența unui cadru contractual identic cu cel la care părțile se raportau la momentul concedierii.

Această modalitate de concretizare a repunerii părților în situația anterioară nu neagă dreptul angajatorului de a gestiona așa cum consideră că este oportun situațiile care conduc, ca rezultat obiectiv, la reorganizarea activității sale. Exercitarea dreptului angajatorului de a stabili organizarea și funcționarea unității, prerogativă conferită de art. 40 alin. (1) lit. a) C. muncii, nu este blocată de faptul că între angajator și unul dintre salariații săi se desfășoară un litigiu. Însă, ori de câte ori exercitarea acestui drept intră în coliziune cu obligațiile izvorâte din art. 80 alin. (1) și (2) din Cod, acestea din urmă au caracter prioritar și limitează corespunzător prerogativa angajatorului mai sus menționată.

III. Indiferent de opțiunile care vor fi împărțite în practica raporturilor de muncă și, respectiv, în practica judecătorească, este de necontestat că manifestarea specifică a repunerii părților în situația anterioară emiterii deciziei de concediere a salariatului și anvergura problemelor juridice pe care aceasta le ridică nu pot fi analizate decât în cadrul particular al existenței și desfășurării raporturilor juridice de muncă.

Deși fundamentul juridic al situației analizate este unul care provine din dreptul comun – subsumat manifestării efectelor nulității actului juridic – modalitatea de construire a raționamentelor ce au ca finalitate identificarea modului în care angajatorul își execută conform obligația de reintegrare confirmă, o dată în plus, particularitatea raporturilor juridice de muncă față de cele civile și autonomia Dreptului muncii.

^[10] Decizia Curții Constituționale nr. 679/2017, publicată în M. Of. nr. 99 din 1 februarie 2018.