

Universitatea din București

Facultatea de Drept



Centrul de drept social comparat

Studiu de caz

Concurs de procese simulate - Dreptul Muncii

„Sanda Ghimpu”

Ediția I - București

Februarie - Aprilie 2014

1. **Societatea A.C.**, cu sediul în București, strada Aleea Muncii nr. 3, sector 2, își desfășoară activitatea în domeniul fabricării și comercializării de autovehicule.

La nivelul lunii decembrie 2012, activitatea de vânzare (comercializare) era realizată de către un număr total de 37 (*treizeci-și-șapte*) de salariați, fiind structurată astfel:

- un număr de 5 (*cinci*) salariați, care ocupau funcția de Director de Vânzări la nivel național și, respectiv, la nivel regional, își desfășurau activitatea în cadrul Departamentului Central de Vânzări situat în București;
- un număr de 32 (*treizeci-și-do*) de salariați, care ocupau funcția de Agent de Vânzări (cod COR 332203), își desfășurau activitatea în 32 de județe ale țării, fiecare dintre aceștia având repartizat un județ ca zonă de responsabilitate.

În cadrul Departamentului Central de Vânzări din București își desfășurau activitatea Directorul Național de Vânzări, precum și Directorul de Vânzări Regiunea Nord, Directorul de Vânzări Regiunea Est, Directorul de Vânzări Regiunea Sud și Directorul de Vânzări Regiunea Vest. Fiecare dintre Directorii de Vânzări la nivel regional coordonau activitatea a 8 (*opt*) dintre salariații care activau în teritoriu.

Structura activității de vânzare (comercializare) în cadrul societății A.C. la nivelul lunii decembrie 2012 este detaliată în **Anexa nr. 1 - Organigrama Departamentului de Vânzări al Societății A.C. la data de 31.12.2012.**

Societatea A.C. avea încadrați la nivelul lunii decembrie 2012 un număr de 110 salariați.

La nivelul lunii februarie 2014, activitatea de vânzare (comercializare) este realizată doar de către Departamentul Central de Vânzări situat în București, în aceeași componentă ca la nivelul lunii decembrie 2012.

Structura activității de vânzare (comercializare) în cadrul societății A.C. la nivelul lunii februarie 2014 este detaliată în **Anexa nr. 2 - Organigrama Departamentului de Vânzări al Societății A.C. la data de 25.02.2014.**

Societatea A.C. avea încadrați la nivelul lunii februarie 2014 un număr de 73 salariați.

2. **Salariata M.T.** și-a desfășurat activitatea în cadrul societății A.C. începând cu data de 01 iulie 2011, în temeiul contractului individual de muncă încheiat la data de 01 iulie

2011 și înregistrat în registrul general de evidență a salariaților sub nr. 35/01.07.2011 (la care ne vom referi în continuare „**Contractul de Muncă**”), fiind angajată în funcția de Agent de Vânzări (Cod COR 332203). Salariata M.T. a avut repartizat județul Prahova ca zonă de responsabilitate, în considerarea faptului că domiciliul acesteia era în orașul Ploiești. Contractul de Muncă este atașat ca **Anexa nr. 3 - Contractul de Muncă**.

3. La mijlocul anului 2013, pe baza analizei rezultatelor slabe ale activității desfășurate de către societatea A.C. în perioada anterioară, societatea A.C. a configurat un proces de reorganizare a activității de vânzare, proiectat pentru cea de-a doua jumătate a anul 2013, care a fost aprobat prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 12/14.06.2013 și pus în aplicare prin Decizia Directorului General nr. 32/16.06.2013 privind măsuri de punere în aplicare a hotărârii Consiliului de Administrație.

(A se vedea **Anexa nr. 4 - Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 12/14.06.2013 și, respectiv, Decizia Directorului General nr. 32/16.06.2013 privind măsuri de punere în aplicare a hotărârii Consiliului de Administrație**).

Astfel, procesul de reorganizare proiectat a vizat desființarea tuturor celor 32 (*treizeci-și-două*) posturi de Agenți de Vânzări, inclusiv a postului ocupat de către salariata M.T.

La data aprobării procesului de reorganizare, structura Departamentului de Vânzări al societății A.C. era următoarea:

- 21 (*douăzeci-și-unu*) posturi de Agent de Vânzare erau vacante;
- 3 (*trei*) posturi de Agent de Vânzare erau ocupate de salariate care, la acea dată, se aflau în concediu pentru creșterea copilului;
- 8 (*opt*) posturi de Agent de Vânzare urmau să fie efectiv desființate, iar salariații care le ocupau urmau să fie concediați ca urmare a desființării acestor posturi, în temeiul prevederilor Articolului 65 alin. (1) din Codul Muncii.

(A se vedea în acest sens Nota de fundamentare anexă la Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 12/14.06.2013 - Anexa nr. 4).

La data aprobării procesului de reorganizare, societatea avea încadrați un număr de 80 de salariați.

Situația încetării contractelor individuale de muncă în cadrul societății A.C. în perioada 1 ianuarie 2013 - 14 iunie 2013 este atașată ca și **Anexa nr. 5 - Situația încetării**

contractelor individuale de muncă în perioada 1 ianuarie 2013 - 14 iunie 2013.

4. La ședința anuală de vânzări organizată la sediul social al societății A.C. în data de 19 iunie 2013, la care au participat toți salariații din Departamentul de Vânzări din cadrul angajatorului, Directorul Național de Vânzări a anunțat proiectul de reorganizare ce se intenționează a fi implementat la nivelul societății.

Cu acea ocazie, salariața M.T. a luat cuvântul și a arătat următoarele:

- I. procesul de reorganizare, precum și măsurile de concediere ce urmează a fi dispuse sunt nelegale;
- II. nu se poate susține că restructurarea canalelor de vânzare din cadrul societății este necesară întrucât acestea sunt costisitoare și ineficiente, atâta vreme cât - potrivit informațiilor publicate în mod oficial pe website-ul Ministerului Finanțelor Publice - societatea A.C. a înregistrat profit în anul 2012;
- III. în fapt, societatea A.C. a urmărit să evite o concediere colectivă, eludând astfel prevederile legale în vigoare;
- IV. măsurile de concediere ce urmează a fi dispuse nu vor avea o cauză reală și serioasă, în contextul în care (i) societatea nu este în postura de a invoca dificultăți economice (cu alte cuvinte, nu dificultățile economice au determinat-o să desființeze posturile tuturor Agenților de Vânzări), (ii) prevederile legale privind concedierile colective au fost eludate, iar (iii) posturile de Agenți de Vânzări nu vor fi desființate decât formal, în contextul în care atribuțiile aferente acestor posturi vor fi preluate de către Directorii de Vânzări Regionali (așadar, de către superiori).
- V. încă din primăvara anului 2013 a fost demarată o campanie de "epurare" a Agenților de Vânzări din cadrul societății A.C, campanie reușită atâta vreme cât numărul agenților de vânzări care activează în cadrul societății a rămas la 8 (*opt*), cei 21 (*douăzeci-și-unu*) agenți de vânzări ale căror locuri de muncă sunt vacante fiind determinați să părăsească, într-o formă sau alta, societatea (unii dintre ei nu au mai făcut față presiunilor și au demisionat);
- VI. însăși salariața M.T. (precum și marea majoritate a colegilor acesteia) a fost supusă unor nenumărate acte de hărțuire morală, ce au constat în principal în următoarele:
 - zeci de telefoane primite de la superiorul direct al salariatei M.T., respectiv Directorul de Vânzări Regional Sud, prin care acesta parcurgea toate registrele -

de la ton rugător, la ton sfătuitoare, ajungându-se la amenințări (“te sfătuiesc să îți dai demisia”, „e mai bine așa, să pleci cu demnitate”, „ai încredere, că eu nu îți vreau răul, dar trebuie să înțelegi că trebuie să pleci”, „nimeni nu va pleca cu șomaj, deci ce rost are să insiști să rămâi” etc.);

- inițierea și întreținerea unei campanii de culpabilizare a salariatei M.T., dar și a altor colegi, insistându-se în discuții cu monologuri precum “să fi fost în locul tău, mi-ar fi fost rușine cu rezultatele acestea pe trimestrul trecut”, „ești foarte slabă”, „onorabil ar fi să îți dai demisia”, „nu mă așteptam chiar din partea ta la astfel de rezultate”, „ești o dezamăgire pentru companie” etc.;
 - atacuri permanente la demnitate, prin sublinierea defectelor personale și prin promovarea excesivă a altor colegi, cărora în fapt li se spunea același lucru;
 - obligarea întocmirii unui raport zilnic de activitate, constând într-un document în format excel în care trebuie indicate, zilnic, la nivel de 30 de minute (diviziunea minimă) sau la nivel de ore (diviziunea maximă), orice activitate profesională desfășurată; documentul trebuie transmis zilnic, la ora 18:00, superiorului direct;
 - destabilizarea relațiilor dintre colegi - de exemplu, unor colegi li se comunica faptul că trebuie să plece prin demisie din cauza altor colegi, care nu își îndeplineseră planurile de vânzări.
- VII.** toate aceste presiuni psihice exercitate de către superiorul direct, actele de influențare mentală prin culpabilizare, crearea unei atmosfere insuportabile la locul de muncă, au cauzat o blocare emoțională a salariatei M.T., care nu a mai reușit să își mențină nivelul optim de randament la locul de muncă, aceasta fiind deseori de-concentrată și lipsită de orice motivație pentru a-și aduce la îndeplinire responsabilitățile profesionale; salariată M.T. arată că deține certificate medicale care certifică stările prin care a trecut drept efect al celor mai sus menționate.

Salariată M.T. a susținut că ea s-a documentat în permanență cu privire la legislația în vigoare, cunoscând foarte bine că tipurile de acțiuni mai sus indicate sunt identificate în psihologie drept *mobbing* și că este irelevant faptul că mobbing-ul nu se bucură de o reglementare legală specială în România, câtă vreme există legislație europeană privind hărțuirea morală la locul de muncă.

În lumina celor de mai sus, salariată M.T. a atras atenția tuturor asupra intenției sale de a acționa în instanță societatea A.C. în cazul în care va fi concediată, atât în ceea ce privește măsura concedierii, dar și în ceea ce privește actele de hărțuire morală la locul

de muncă la care a fost supusă pe parcursul desfășurării relațiilor de muncă.

În replică la cele afirmate de salariața M.T., Directorul Național de Vânzări a afirmat următoarele:

- I. procesul de reorganizare, astfel cum a fost conceput de conducerea companiei, este perfect legal; cu privire la măsura de concediere preconizată, nu se poate pronunța asupra unui eveniment viitor și incert;
- II. raporturile de muncă cu salariații care au ocupat postul de Agenți de Vânzări, și ale căror posturi au fost vacantate, au încetat fie de drept, fie prin acordul părților, fie prin demisie;
- III. în mod evident, desființarea posturilor de Agenți de Vânzări nu conduce în mod automat la ideea că atribuțiile acestora nu vor mai fi exercitate de nici un alt salariat din cadrul societății A.C.; practic, urmare a procesului de reorganizare, atribuțiile corespunzătoare posturilor desființate vor fi concentrate și preluate de către posturile ierarhic superioare, respectiv de către Directorii de Vânzări Regionali;
- IV. în ceea ce privește pretenziile de hărțuire morală, salariața M.T. este liberă să acționeze în judecată persoana care a exercitat actele de hărțuire în mod efectiv.

5. Prin Decizia nr. 02/07.02.2014, societatea A.C. a decis încetarea contractului individual de muncă al salariatei M.T., pentru motive care nu țin de persoana salariatului, ca urmare a concedierii individuale a acesteia generată de desființarea efectivă a postului ocupat, în baza Articolului 65 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Raporturile de muncă ale salariatei M.T. cu societatea A.C. au încetat efectiv în data de 05 februarie 2014.

Decizia nr. 02/07.02.2014 de încetare a contractului de muncă, prin concediere individuală pe motive ce nu țin de persoana salariatului, precum și Decizia nr. 80/27.12.2013 privind acordarea preavizului în vederea concedierii individuale, pentru motive ce nu țin de persoana salariatului sunt atașate ca **Anexa nr. 6 - Decizia de concediere**.

6. Prin cererea de chemare în judecată, adresată Tribunalului Prahova în termenul legal de către **M.T., în calitate de reclamantă**, în contradictoriu cu **societatea comercială A.C.**, cu sediul în București, strada Vasile Gonțiu nr. 3, sector 2, **în calitate de pârâtă**, reclamanta M.T. a solicitat instanței de judecată ca prin hotărârea ce o va pronunța în

cauză să dispună:

- anularea Deciziei nr. 02/07.02.2014 prin care s-a dispus încetarea contractului individual de muncă al reclamantei, în baza Articolului 65 alin. (1) din Codul Muncii, pentru motive ce nu țin de persoana salariatului;
- reintegrarea reclamantei M.T. pe postul deținut anterior concedierii, respectiv pe postul de Agent de Vânzări, ca urmare a repunerii părților în situația anterioară concedierii;
- obligarea pârâtei la plata unei despăgubiri egale cu drepturile salariale indexate, majorate și actualizate, începând cu data concedierii și până la reintegrarea efectivă, potrivit Articolului 78 din Codul Muncii;
- obligarea pârâtei la plata de daune morale în cuantum de 5.000 Euro, în echivalent în lei la data plății, pentru hărțuirea morală suferită din partea pârâtei, prin intermediul Directorului de Vânzări Regiunea Sud, superiorul ierarhic al reclamantei.

În susținerea acțiunii, salariața M.T. a depus următoarele înscrisuri:

- (a) corespondență electronică dintre salariața M.T. și superiorul său direct, Directorul de Vânzări Regiunea Sud; - atașată ca și **Anexa nr. 7 - Corespondență electronică.**
- (b) Scrisoare medicală - atașată ca și **Anexa nr. 8 - Scrisoare medicală.**

Fiecare Echipă înregistrată în Concurs va trebui să redacteze două memorii, câte unul pentru fiecare parte în proces (reclamant și pârât), cu respectarea cerințelor impuse prin Regulamentul Concursului. Fiecare dintre memorii va trebui să reflecte argumentația juridică care susține poziția părții pentru care este redactat.

SUCCEȘ!

Termenul limită pentru transmiterea memoriilor este 25 martie 2014 (ora 00:00).