

ATELIER V

Conf. univ. dr. av. Felicia Roșioru

Teme abordate:

1. Noțiunea de salariat/lucrător și cumulul de funcții
2. Noțiunile de «creanțe neachitate ale lucrătorilor salariați» și de «insolvență a unui angajator»
3. Limitarea obligației de plată a instituțiilor de garantare la creanțele salariale
4. Angajatorul transnațional în stare de insolvență

Timp alocat: 2 ore

IMPORTANT! Evaluarea se realizează prin aprecierea răspunsurilor la aplicațiile practice și evaluarea continuă a cunoștințelor în cadrul atelierelor

Cadrul normativ

Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului

Art. 172 Codul muncii

Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale

1. Noțiunea de salariat/lucrător și cumulul de funcții

Art. 4 lit. c) Legea nr. 200/2006: „salariat - persoana fizică ce prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, în temeiul unui contract individual de muncă încheiat pentru normă întreagă sau cu timp parțial ori al unui contract de muncă la domiciliu, contract de muncă temporară sau de ucenicie la locul de muncă, indiferent de durata acestora;”

Art. 1 alin. (1) Directiva: Prezenta directivă se aplică creanțelor salariaților care izvorăsc din contracte de muncă sau raporturi de muncă încheiate cu angajatori care sunt în stare de insolvență.

(2) În mod excepțional, statele membre pot exclude din domeniul de aplicare al prezentei directive creanțele anumitor categorii de salariați, în temeiul existenței altor forme de garantare, dacă se stabilește că acestea oferă persoanelor respective o protecție echivalentă celei oferite de prezenta directivă.

Art. 12 Directivă: Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității statelor membre: (c) de a refuza sau de a reduce obligația la care se face referire la articolul 3 sau obligația de garantare menționată la articolul 7 în cazurile în care salariatul, singur sau împreună cu rude apropiate, a deținut în proprietate o parte esențială din întreprinderea sau firma angajatorului și a exercitat o influență considerabilă asupra activităților acesteia

1. În timp ce lucra pentru AA, societate comercială, în calitate de arhitect pe baza unui contract de muncă, dl B a fost ales, în cursul lunii septembrie 2017, președinte al consiliului de administrație al societății respective și a încheiat în acest scop un contract cu societatea menționată, în care se preciza că nu avea dreptul la remunerație pentru exercitarea acestei funcții. Ulterior, a fost încheiat un act adițional la contractul său de muncă inițial, în care se arăta că avea, în calitate de lucrător salariat, dreptul la salariu. Acest act adițional preciza că el ocupa, din luna octombrie 2017, și funcția de director al AA. Deoarece AA a devenit insolubilă, dl B a introdus la autoritatea competentă o cerere având ca obiect obținerea plății salariilor sale pentru cele 3 luni anterioare deschiderii procedurii insolvenței. Această cerere a fost respinsă pentru motivul că dl B nu putea fi calificat drept lucrător salariat, iar dl B vă cere sfatul în calitate de avocat.

2. Noțiunile de «creanțe neachitate ale lucrătorilor salariați» și de «insolvență a unui angajator»

Art. 4 lit. d) Legea nr. 200/2006: „creanțe salariale - drepturile salariale și alte drepturi bănești datorate și neplătite salariatului, care au fost stabilite în contractul individual de muncă și/sau în contractul colectiv de muncă”;

Articolul 3 Directivă:

Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că instituțiile de garantare asigură, sub rezerva articolului 4, plata creanțelor neachitate ale lucrătorilor salariați care rezultă din contracte de muncă sau raporturi de muncă, inclusiv, în cazurile prevăzute de dreptul intern, compensația pentru încetarea raporturilor de muncă.

Creanțele preluate de instituția de garantare sunt drepturile salariale neplătite referitoare la o perioadă care precede și/sau, după cum este cazul, succede o dată stabilită de statele membre.

Dl A a decedat ca urmare a unui accident de muncă, produs din vina angajatorului său, B. Ca urmare a acestui fapt, soția dlui A, doamna A, a beneficiat de despăgubirile în caz de deces (ajutorul de deces) acordate în cadrul sistemului de asigurare pentru accidente de muncă. Doamna A a obținut, însă, prin hotărâre definitivă, și obligarea angajatorului B la plata de daune morale ca urmare a decesului soțului său. Casa de Pensii a refuzat să plătească suma acordată cu titlu de daune morale pentru motivul că repararea daunelor cauzate de accidentele de muncă este limitată la patru salarii medii pe economie și nu cuprinde în mod distinct repararea acestui tip de prejudicii. Procedura de executare silită desfășurată de executorul judecătoresc față de angajator a rămas fără rezultat din cauza lipsei activelor patrimoniale ale acestuia. În acest context, doamna A dorește să se adreseze AJOFM pentru plata acestor sume, având în vedere insolvența *de facto* a angajatorului. Vă întreabă, însă, pe dumneavoastră, dacă angajatorul poate fi considerat în „stare de insolvență” în această situație și dacă „o creanță neachitată a unui lucrător salariat”, ar putea include o despăgubire pentru prejudiciul moral datorată unei persoane supraviețuitoare apropiate.

3. Limitarea obligației de plată a instituțiilor de garantare la creanțele salariale

Tribunalul a admis în ianuarie 2020 cererea de deschidere a procedurii insolvenței față de societatea X, dată la care salariul mediu pe economie era de 5225 lei. În luna septembrie 2024, administratorul judiciar a depus la AJOFM o cerere scrisă pentru stabilirea cuantumului creanțelor salariale cuvenite salariaților, printre care și dl B, fost salariat al societății X, și efectuarea plății acestora. AJOFM a admis cererea și a dispus, în luna octombrie 2024, plata către salariați, inclusiv dl. B, a salariilor restante aferente lunilor septembrie – decembrie 2019 și ianuarie 2020 (dl. B realizând în acea perioadă salariul minim pe economie, de 2080 lei/lunar, respectiv de 2230 lei în luna ianuarie 2020) și a compensației în bani datorate de angajator pentru concediul de odihnă aferent anului 2019, neefectuat de salariat în anul 2020 (2080 lei). În luna ianuarie 2025, AJOFM a solicitat restituirea sumelor achitate domnului B, cu dobânzi și penalități de întârziere, considerând că a efectuat o plată nedatorată deoarece sumele respective erau deja prescrise. Dl B vă cere sfatul în calitate de avocat.

Art. 13 din Legea 200/2006:

(1) Din resursele Fondului de garantare se suportă, în limitele și în condițiile prevăzute în prezentul capitol, următoarele categorii de creanțe salariale:

- a) salariile restante;
 - b) compensațiile bănești restante, datorate de angajatori pentru concediul de odihnă neefectuat de salariați, dar numai pentru maximum un an de muncă;
 - c) plățile compensatorii restante, în cuantumul stabilit în contractul colectiv de muncă și/sau în contractul individual de muncă, în cazul încetării raporturilor de muncă;
 - d) compensațiile restante pe care angajatorii au obligația de a le plăti, potrivit contractului colectiv de muncă și/sau contractului individual de muncă, în cazul accidentelor de muncă sau al bolilor profesionale;
 - e) indemnizațiile restante, pe care angajatorii au obligația de a le plăti pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, potrivit art. 53 alin. (1) din Codul muncii
- (2) Din Fondul de garantare nu se suportă contribuțiile sociale datorate de angajatorii în stare de insolvență.

4. Angajatorul transnațional în stare de insolvență

Art. 20 alin. (1) din Legea nr. 200/2006:

(1) În cazul angajatorului transnațional în stare de insolvență, stabilirea cuantumului creanțelor salariale cuvenite salariaților care prestează în mod obișnuit muncă pe teritoriul României și efectuarea plății acestora se realizează de agenția teritorială în a cărei rază își desfășoară activitatea salariații.

Art. 4 lit. b) Legea nr. 200/2006: „angajator transnațional - angajatorul persoana fizică sau juridică ce desfășoară activități pe teritoriul României și cel puțin pe al unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European”

Art. 9 Directivă: (1) În cazul în care o întreprindere care desfășoară activități pe teritoriile a cel puțin două state membre se află într-o situație de insolvență (...), instituția competentă pentru plata creanțelor neachitate ale salariaților este instituția din statul membru pe al cărui teritoriu aceștia lucrează sau își exercită de obicei activitatea.

DL HB a fost angajat în calitate de director de dezvoltare strategică a afacerii de către SC S SRL, al cărei sediu se află în Cluj (România). Această societate își oferea de asemenea serviciile în Ungaria, unde colabora cu un inginer independent, fără a avea alți angajați. Contractul de muncă al lui HB prevedea că activitatea sa esențială, precum și locul său de muncă obișnuit se regăseau în România. HB conducea două departamente și era responsabil pentru angajații biroului din Cluj. HB lucra *de facto* alternativ, o săptămână în Cluj și o săptămână de la domiciliul din Ungaria, unde se afla reședința sa principală.

Ca urmare a deschiderii procedurii insolvenței angajatorului său, HB s-a adresat AJOFM Cluj, cerând plata salariilor restante pe 5 luni consecutive, în limitele legii. AJOFM Cluj a respins, însă, această cerere, deoarece HB dispune de un certificat (A1) eliberat de organismul de asigurare maghiar în conformitate cu articolul 19 alineatul (2) din Regulamentul nr. 987/2009, conform căruia, în materie de securitate socială, îi era aplicabilă legislația maghiară, astfel că angajatorul nu achita pentru HB contribuția asigurătorie pentru muncă în România. HB a contestat acest răspuns la Tribunalul Cluj, dar instanța i-a respins cererea, motivând că, astfel cum reiese din Hotărârea CJUE din 6 septembrie 2018, *Alpenrind* și alții (C-527/16, EU:C:2018:669), un certificat A1 a cărui validitate este în curs, eliberat de instituția competentă a unui stat membru în conformitate cu articolul 19 alineatul (2) din Regulamentul nr. 987/2009, este obligatoriu nu numai pentru instituțiile statului membru în care se desfășoară activitatea, ci și pentru instanțele din acest stat membru. Deși HB a încheiat contractul de muncă în România și și-a desfășurat jumătate din norma de activitate salariată la sediul societății S în România, acesta îndeplinește condițiile privind obligația de asigurare în statul său de reședință, și anume Ungaria, legislația maghiară fiind aplicabilă în speță, dl HB nefiind asigurat în România. Ținând cont de repartizarea egală a timpului de lucru cu conținut identic al activității și aplicând criteriile privind locul de reședință și obligația de asigurare a lui HB, statul în care el și-a exercitat „de obicei” activitatea, în sensul articolului 9 alineatul (1) din Directiva 2008/94, pentru a putea stabili ulterior competența instituției naționale de garantare ar fi Ungaria.

DL HB dorește să exercite calea de atac împotriva acestei hotărâri judecătorești și vă cere sfatul în calitate de avocat.

BIBLIOGRAFIE OBLIGATORIE:

Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului

Legea nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale

Obiectivele urmărite:

Delimitarea domeniului de aplicare a reglementărilor referitoare la protecția salariaților în cazul insolvenței angajatorului.

Evidențierea obligațiilor instituției de garantare (AJOFM).

Încurajarea dezbaterii contradictorii și a capacităților de argumentare ale cursanților.