

Expunere de motive

În Capitolul III al Codului Muncii, răspunderea patrimonială, prin formularea actuală a articolului 269, răspunderea angajatorului este limitată exclusiv la prejudiciile materiale pe care le suferă angajatul din culpa angajatorului, în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. În realitate, angajații pot suferi, într-o serie largă de împrejurări, și prejudicii nepatrimoniale, în special în urma concedierii abuzive.

Jurisprudența acumulată începând cu anul 1990 denotă atitudinea judecătorilor care preferă să respingă acele capete de cerere care vizează solicitarea de daune morale cu privire la conflictele de muncă, care evită să se pronunțe în favoarea angajaților în absența unui reglementări fără urmă de îndoială asupra temeiului legal al acestor solicitări.

Deși producerea prejudiciilor nepatrimoniale este adesea indubitabilă, simpla concediere nedreaptă fiind generatoare de producerea unei stări psihice cu efecte negative asupra vieții angajatului respectiv, este însă aproape o regulă în conflictele de muncă în care desfacerea contractului de muncă se face în mod abuziv de către angajator, instanțele preferă aplicarea cutumială a interpretării inadmisibilității acestor prejudicii nepatrimoniale. În cazurile în care concedierile se fac prin abuz și rea credință angajatorul nu riscă și o sancțiune suplimentară reprezentată de obligația de achitare a eventualelor prejudicii morale. În acest mod, valența educativă a actului de justiție este mult diminuată, Trebuie precizat faptul ca în legislația în vigoare au apărut acte normative care au specificat punctual posibilitatea acordării daunelor morale în cadrul conflictelor de muncă, precum Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, Legea nr. 48/2002 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

În adoptarea acestei modificări legislative trebuie avută în vedere și situația discriminatorie în care se pot găsi două persoane care exercită aceeași activitate, însă prin raporturi de muncă diferite, una în baza unui contract de muncă încheiat în aplicarea prevederilor Codului Muncii și alta cu statut de funcționar public, în baza Statutului funcționarilor publici. Pentru aceeași ipotetică greșală, care ar putea duce la producerea unui prejudiciu angajatorului prin obligarea acestuia la achitarea unei sume cu titlu de daune morale, există posibilitatea încercării recuperării prejudiciului creat prin întoarcerea în regres a angajatorului împotriva

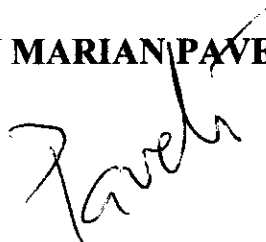
angajatului vinovat. În cazul în care persoana este angajată în baza unui contract de muncă angajatorul nu are posibilitatea recuperării sumelor achitate pentru plata daunelor morale în condițiile în care funcționarul public are această obligație legală.

Având în vedere cele prezentate mai sus, am elaborat această propunere legislativă pe care o supunem spre adoptare.

Inițiator:

Deputat PNL

SORIN MARIAN PAVELIU

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Paveliu', written over the printed name.