



**PHOENIX** group

INVESTIGATION OF A REPORT UNDER WHISTLEBLOWING LAW V. DISCIPLINARY  
INVESTIGATION PROCESS UNDER LABOR CODE

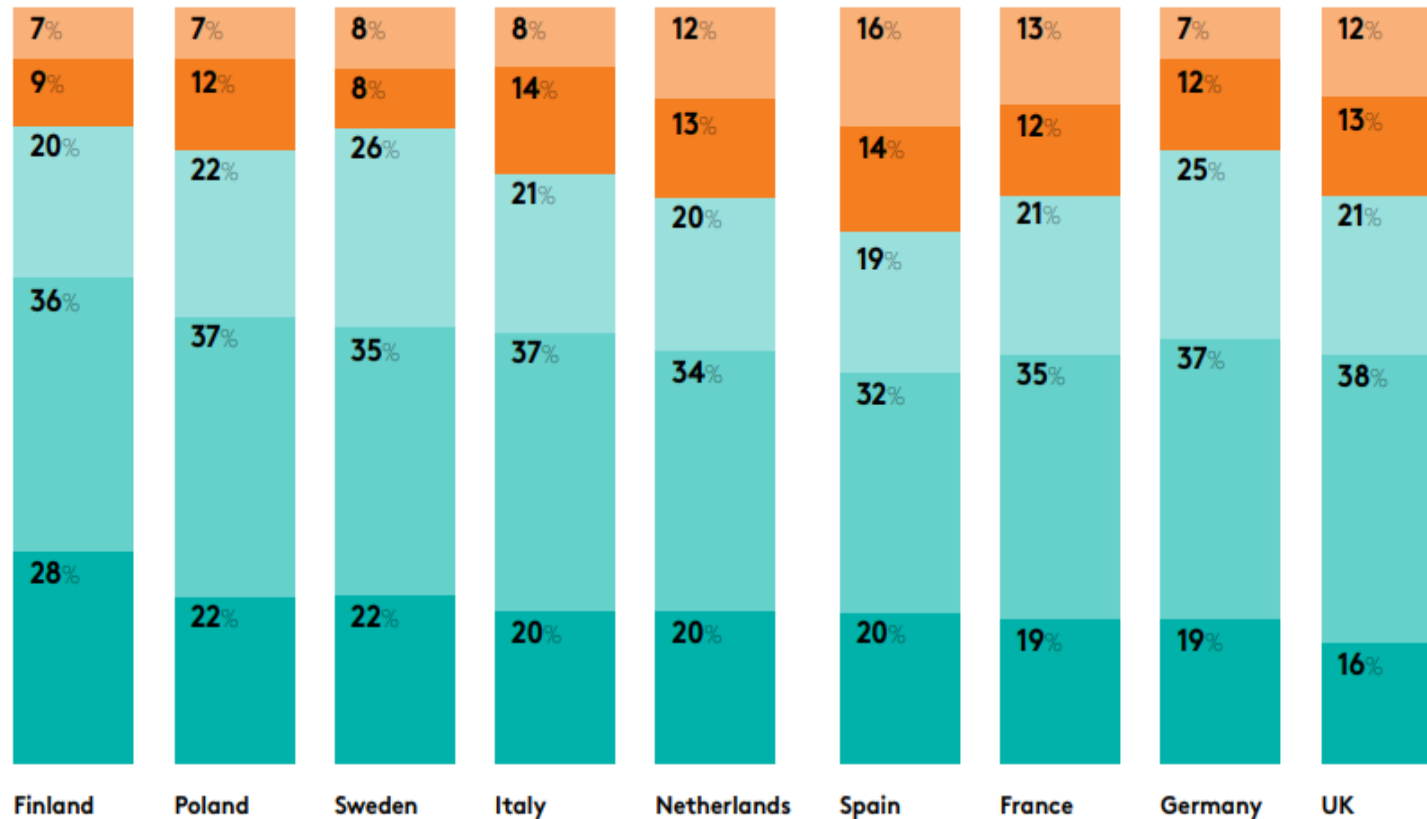
**Att-at-law Mihaela SCARLATESCU**

# LEGEA 361/2022 – FOCUS PE PROTECTIA AVERTIZORILOR

## Europe is fairly evenly split on the question of financial rewards

People should be financially rewarded for reporting substantiated incidents of misconduct

Strongly agree    Somewhat agree    Neither agree nor disagree    Somewhat disagree    Strongly disagree



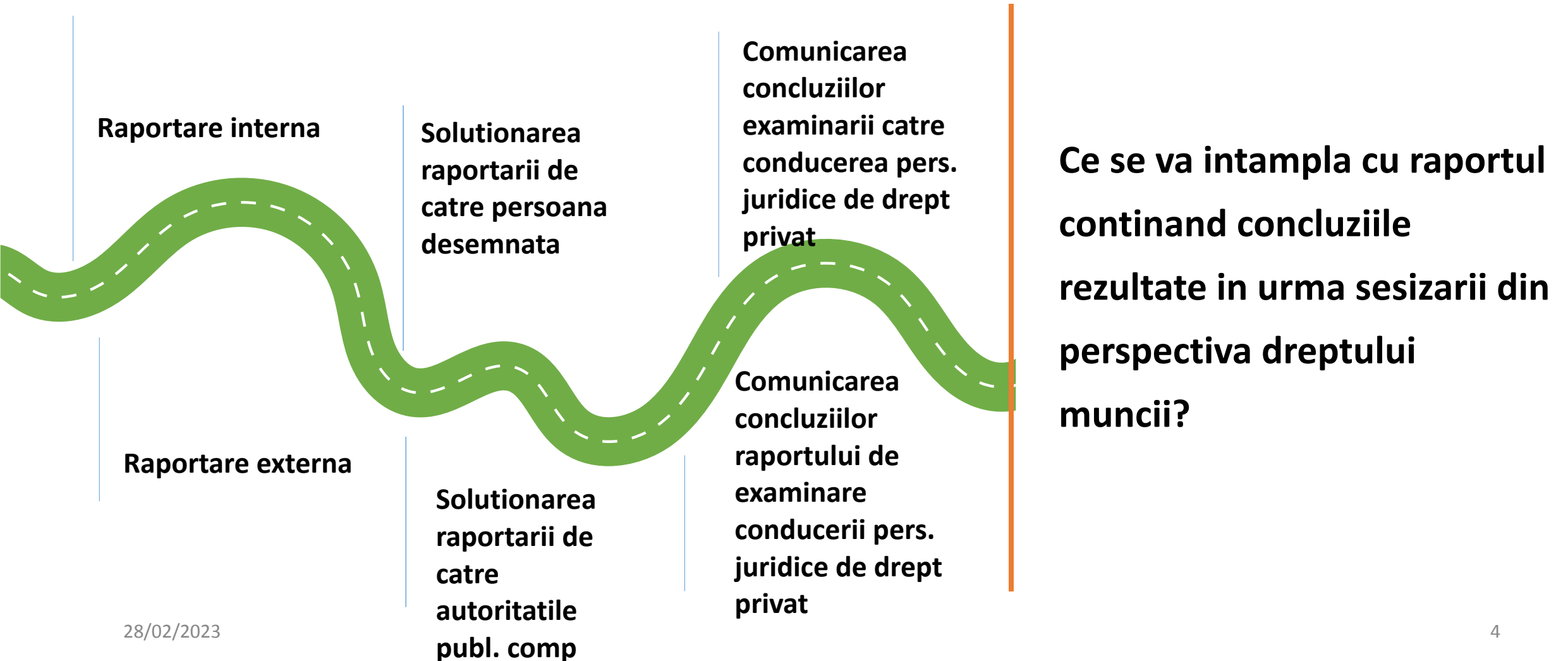
WHISTLEBLOWING IN EUROPE SURVEY, NAVEX GLOBAL, 2021

- In USA, WHISTLEBLOWING-ul este incurajat prin “rewards” si sanctionat atunci cand este realizat in mod fraudulos, existand un sistem judiciar si extrajudiciar bine pus la punct;
- In Europa, opiniile statelor membre sunt impartite in ce priveste incurajarea raportarii prin premiere
- In Romania – este reglementat principiul responsabilitatii – obligatie de raportare

# LEGEA 361/2022 – FOCUS PE PROTECTIA AVERTIZORILOR

- ⇒ UE a fost sceptica in a aborda acest sistem de “rewarding” & “sanctions” si a decis sa incurajeze raportarile privind incalcarile legii punand accent pe protectia (hyper-protectia) avertizorilor impotriva oricaror represalii;
- ⇒ Legea romana nu ofera hyper-protectie, apeland la principiul responsabilitatii si al bunei credinte a avertizorului => ampla marja de subiectivism in evaluare, apreciere, investigare.

# FINALITATEA RAPORTARII – DOAR O FORMALITATE?



## FINALITATEA RAPORTARII – DOAR O FORMALITATE? (ii)

**Raportul confirma  
sesizarea avertizorului in  
interes public**

**Implementarea recomandarilor  
Autoritatii Competente**

---

**SAU**

**Decizia interna de  
masuri si implementare**

---

**Atragerea raspunderii  
angajatului/angajatilor  
responsabili de fapta  
raportata ?**

# Natura juridica a raportului realizat in urma sesizarii avertizorului

## Pe canalul intern de raportare

- ⇒ Examinarea interna a sesizarii
- ⇒ Actiuni subsecvente
- ⇒ Solutionarea sesizarii
- ⇒ Comunicarea raportului, concluziile si masurile propuse catre conducerea societatii

## Pe canalul extern de raportare

- ⇒ Examinarea sesizarii
- ⇒ Actiuni subsecvente **referitoare la incalcarea legii**
- ⇒ Finalizarea examinarii
- ⇒ Intocmirea raportului cu concluzii si recomandari pt pers jur de drept privat vizata

Sesizarea  
avertizorului

## Act juridic de natura administrativa

- ⇒ Contine suspiciuni rezonabile cu privire la anumite fapte ce pot reprezenta infractiuni, contraventii sau abateri disciplinare
- ⇒ Da dreptul luarii de decizii de catre organele statutare cu privire la masurile ce se impun
- ⇒ **Poate reprezenta act de sesizare pentru demararea procedurii cercetarii disciplinare**

## Act juridic de natura administrativa

- ⇒ Nu produce efecte prin el insusi (comunica recomandari si concluzii)
- ⇒ Nu este supus unei cai de atac
- ⇒ Sta la baza sesizarii autoritatilor publice competente sa solutioneze incalcari ale diverselor legi (ex; ANAF, Consiliul Concurentei etc)

## INDIFERENT DE NATURA JURIDICA A RAPORTULUI

**Raportul confirma  
sesizarea avertizorului in  
interes public**

**Implementarea recomandarilor  
Autoritatii Competente SAU**

---

**Decizia interna de  
masuri si implementare**

---

**Atragerea raspunderii  
angajatului/angajatilor  
responsabili de fapta  
raportata ?**

## RASPUNDEREA DISCIPLINARA A ANGAJATULUI SUBIECT AL SESIZARII AVERTIZORULUI – ESTE OBLIGATORIE?

Conform art 247 (1) Codul Muncii – cercetarea disciplinara este un drept al angajatorului, iar nu o obligatie;

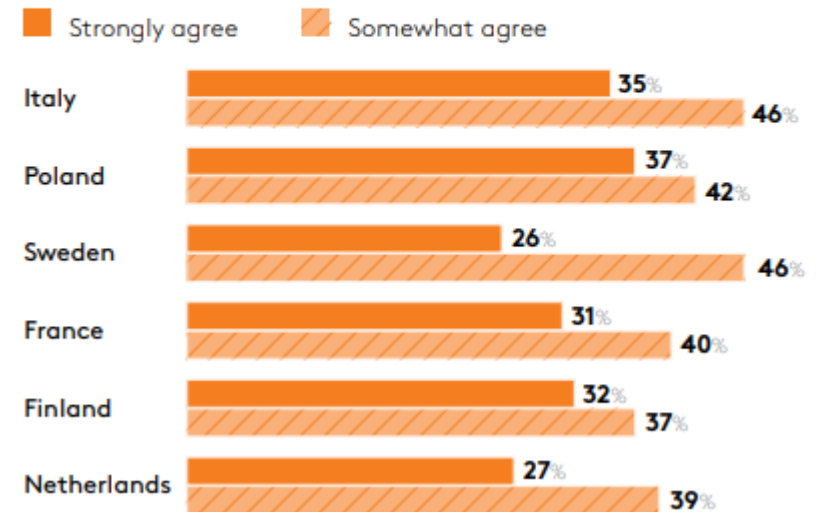
### Consecintele neluării măsurii cercetării disciplinare în organizație

- Afectează negativ cultura organizațională de conformitate și destabilizează productivitatea și randamentul echipelor
- Afectează negativ imaginea companiei încurajând încălcarea legii și a regulilor interne
- Creează premisa unui pericolos “se poate și așa” încurajând tacit acțiuni neconforme în interes individual
- “desființează” conducerea companiei care nu ia minimele măsuri care se impun
- Creează premisa **divulgării publice** cu consecințe negative pentru companie, dar și pentru toți angajații și ceilalți parteneri (inclusiv clienții) ai acesteia,

**au potențial ridicat de a se produce raportat la derularea succesivă a celor tipuri de investigații și la termenele legale incidente**

### Most European countries feel their organisational culture somewhat supports compliance

Percentage of senior business leaders who agree that their organisation's culture supports compliance with the directive





# RASPUNDEREA DISCIPLINARA A ANGAJATULUI SUBIECT AL SESIZARII AVERTIZORULUI

## **Limite impuse de Codul Muncii:**

### **Termenul de prescriptie a raspunderii disciplinare - 6 luni de la data savarsirii faptei:**

=> se va dovedi insuficient avand in vedere ca raportarile nu se fac intotdeauna imediat, angajatii preferand sa raporteze dupa ce nu mai lucreaza in companie

⇒ Se va dovedi insuficient avand in vedere ca atat examinarea interna (cat si cea externa ) pot dura 3 luni, iar in cazul autoritatilor publice 6 luni, termen in interiorul caruia curge termenul de prescriptie al dreptului angajatorului de a dispune sanctionarea disciplinara a persoanei vizate de sesizare fara sa existe posibilitatea suspendarii acestuia

### **Suspendarea contractului de munca doar in situatia arestului preventiv al angajatului**

=> In situatia sesizarii unor fapte grave, ce reprezinta infractiuni, suspendarea CIM nu este posibila, situatie ce poate constitui sursa de tensiuni si care ingreuneaza procesul de Comunicare cu angajatii si de respectare a principiului “zero toleranta pentru actiunile neconforme”

# RASPUNDEREA DISCIPLINARA A ANGAJATULUI SUBIECT AL SESIZARII AVERTIZORULUI

## **Limite impuse de Legea 361/2022:**

- ⇒ Persoana desemnata are puterea de a decide clasarea dosarului fara sa existe un mecanism de control;
- ⇒ Desi legea prevede ca in cazul incalcarilor constatate ca fiind minore si care se impun a fi inchise nu afecteaza alte proceduri aplicabile de remediere, in realitate, o cercetare disciplinara a persoanei vizate ar putea fi ingreunata/cu succes anulata in instanta ;
- ⇒ Prin obligarea la confidentialitate pe tot parcusul investigatiei se impiedica efectuarea in paralel si a cercetarii disciplinare cu salvagardarea termenului de prescriptie a raspunderii disciplinare;

# RASPUNDEREA DISCIPLINARA A ANGAJATULUI SUBIECT AL SESIZARII AVERTIZORULUI

## Limite impuse de practica judiciara in cazul desfiintarii CIM:

- Impunerea de catre Instante a unei sanctionari progresive indiferent de gravitatea faptei savarsite (si a consecintelor acesteia)
- Necesitatea demonstrarii de catre angajator a producerii unui prejudiciu **material** semnificativ

**Cand se impune desfiintarea CIM din perspectiva compliance? (cu respectarea dreptului angajatului conform Codului Muncii si a dovedirii vinovatiei acestuia in fapta sesizata)?**

## Exemple teoretice:


- Falsificarea unor documente de prestare a anumitor servicii pentru a da facturile la plata (pt servicii neprestate)
- Nedenuntarea catre conducere a furtului sistematic de benzina de catre angajati
- Desfasurarea de activitati de frauda ocupationala Eg: incheierea de contracte cu rude/prieteni intr-o forma care ce conduce la incalcarea obligatiilor fiscal

**Potrivit unui studiu realizat in 2016, din 3000 de intervievati cu pozitii executive, 42% au raspuns ca un comportament neetic poate fi justificat daca este in directa cauzalitate cu indeplinirea targetelor primite.**

# Cateva date despre frauda in organizatii conform unui studiu realizat in 2022



**CORRUPTION**  
was the most common scheme  
in every global region



**A TYPICAL FRAUD CASE**

- causes a loss of **\$8,300** per month
- lasts **12 months** before detection

**8%** of fraud cases involved the use of **CRYPTOCURRENCY**

Among these cases, cryptocurrency was most commonly used for:

- 48%** Making bribery and kickback payments
- 43%** Converting misappropriated assets

**A TYPICAL FRAUD CASE**



- causes a loss of **\$8,300** per month



- lasts **12 months** before detection

16 HOW IS OCCUPATIONAL FRAUD COMMITTED? Occupational Fraud 2022: A Report to the Nations