

Cuprins

PARTEA I. NOȚIUNI TEORETICE ȘI APLICAȚII	1
I. Noțiuni de dreptul muncii	3
Aplicația nr. 1	3
Aplicația nr. 2	3
Aplicația nr. 3	4
II. Principiile dreptului muncii	5
Aplicația nr. 4	6
Aplicația nr. 5	7
Aplicația nr. 6	7
Aplicația nr. 7	8
Aplicația nr. 8	9
Aplicația nr. 9	9
Aplicația nr. 10	11
Aplicația nr. 11	11
Aplicația nr. 12	12
III. Contractul individual de muncă	13
1. Noțiune, caractere juridice, condiții de validitate	13
Aplicația nr. 13	14
Aplicația nr. 14	14
Aplicația nr. 15	15
Aplicația nr. 16	15
Aplicația nr. 17	16
Aplicația nr. 18	16
Aplicația nr. 19	16
Aplicația nr. 20	17
Aplicația nr. 21	17
Aplicația nr. 22	17
2. Cuprinsul contractului individual de muncă	18
Aplicația nr. 23	18
Aplicația nr. 24	19
Aplicația nr. 25	19
Aplicația nr. 26	20
Aplicația nr. 27	21
Aplicația nr. 28	21

Aplicația nr. 29	21
Aplicația nr. 30	22
Aplicația nr. 31	22
Aplicația nr. 32	23
Aplicația nr. 33	23
3. Încheierea contractului individual de muncă	25
Aplicația nr. 34	26
Aplicația nr. 35	26
Aplicația nr. 36	26
Aplicația nr. 37	27
Aplicația nr. 38	28
4. Modificarea contractului individual de muncă	28
Aplicația nr. 39	29
Aplicația nr. 40	30
Aplicația nr. 41	30
Aplicația nr. 42	31
Aplicația nr. 43	31
Aplicația nr. 44	32
Aplicația nr. 45	33
5. Suspendarea contractului individual de muncă	33
Aplicația nr. 46	35
Aplicația nr. 47	36
Aplicația nr. 48	37
Aplicația nr. 49	37
Aplicația nr. 50	38
6. Nulitatea contractului individual de muncă	39
Aplicația nr. 51	39
Aplicația nr. 52	40
Aplicația nr. 53	40
Aplicația nr. 54	41
7. Încetarea contractului individual de muncă. Încetarea de drept	42
Aplicația nr. 55	43
Aplicația nr. 56	44
Aplicația nr. 57	44
Aplicația nr. 58	45
Aplicația nr. 59	45
Aplicația nr. 60	46
Aplicația nr. 61	47
Aplicația nr. 62	47

8. Înțetarea contractului individual de muncă ca urmare a acordului părților _____	48
Aplicația nr. 63 _____	48
Aplicația nr. 64 _____	48
Aplicația nr. 65 _____	49
9. Înțetarea contractului individual de muncă ca urmare a voinței unilaterale a angajatorului _____	49
Aplicația nr. 66 _____	50
Aplicația nr. 67 _____	51
10. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului _____	52
Aplicația nr. 68 _____	53
Aplicația nr. 69 _____	53
Aplicația nr. 70 _____	54
Aplicația nr. 71 _____	54
11. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului _____	55
Aplicația nr. 72 _____	55
Aplicația nr. 73 _____	55
Aplicația nr. 74 _____	56
Aplicația nr. 75 _____	57
Aplicația nr. 76 _____	57
12. Concedierea colectivă _____	58
Aplicația nr. 77 _____	59
Aplicația nr. 78 _____	60
Aplicația nr. 79 _____	61
13. Preavizul _____	61
Aplicația nr. 80 _____	62
Aplicația nr. 81 _____	62
Aplicația nr. 82 _____	62
Aplicația nr. 83 _____	63
Aplicația nr. 84 _____	63
14. Înțetarea contractului individual de muncă ca urmare a voinței unilaterale a salariatului. Demisia _____	64
Aplicația nr. 85 _____	64
Aplicația nr. 86 _____	64
Aplicația nr. 87 _____	65
Aplicația nr. 88 _____	66
Aplicația nr. 89 _____	66
15. Decizia de concediere _____	67
Aplicația nr. 90 _____	67

Aplicația nr. 91	68
Aplicația nr. 92	69
Aplicația nr. 93	69
16. Contractul individual de muncă pe durată determinată	69
Aplicația nr. 94	71
Aplicația nr. 95	71
Aplicația nr. 96	71
Aplicația nr. 97	72
Aplicația nr. 98	72
Aplicația nr. 99	72
Aplicația nr. 100	73
17. Munca prin agent de muncă temporară	73
Aplicația nr. 101	74
Aplicația nr. 102	74
Aplicația nr. 103	74
18. Contractul individual de muncă cu timp parțial	75
Aplicația nr. 104	76
Aplicația nr. 105	76
Aplicația nr. 106	76
Aplicația nr. 107	77
Aplicația nr. 108	78
Aplicația nr. 109	78
19. Munca la domiciliu	79
Aplicația nr. 110	79
20. Contractul de ucenicie	80
Aplicația nr. 111	81
Aplicația nr. 112	81
Aplicația nr. 113	81
Aplicația nr. 114	82
Aplicația nr. 115	82
IV. Contractul colectiv de muncă	83
1. Noțiune, reglementare, caractere juridice	83
Aplicația nr. 116	84
Aplicația nr. 117	84
Aplicația nr. 118	84
Aplicația nr. 119	85
2. Părțile contractului colectiv de muncă	86
Aplicația nr. 120	87
Aplicația nr. 121	87

3. Încheierea contractului colectiv de muncă _____	88
Aplicația nr. 122 _____	89
Aplicația nr. 123 _____	89
Aplicația nr. 124 _____	89
V. Timpul de muncă _____	91
Aplicația nr. 125 _____	92
Aplicația nr. 126 _____	92
Aplicația nr. 127 _____	92
Aplicația nr. 128 _____	93
Aplicația nr. 129 _____	94
Aplicația nr. 130 _____	94
Aplicația nr. 131 _____	95
VI. Timpul de repaus și odihnă _____	97
Aplicația nr. 132 _____	97
Aplicația nr. 133 _____	98
Aplicația nr. 134 _____	98
Aplicația nr. 135 _____	98
Aplicația nr. 136 _____	99
Aplicația nr. 137 _____	99
Aplicația nr. 138 _____	100
Aplicația nr. 139 _____	100
Aplicația nr. 140 _____	101
Aplicația nr. 141 _____	102
Aplicația nr. 142 _____	102
Aplicația nr. 143 _____	103
Aplicația nr. 144 _____	103
Aplicația nr. 145 _____	103
Aplicația nr. 146 _____	104
PARTEA A II-A. JURISPRUDENȚĂ RELEVANTĂ	
ÎN SOLUȚIONAREA APLICAȚIILOR _____	105
I. Jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului	
(rezumate) _____	107
1. C.E.D.O., Secția a II-a, cauza Wessels-Bergervoet c. Olandei, Hotărârea din 4 iunie 2002, cererea nr. 34462/97 _____	107
2. C.E.D.O., Secția a III-a, cauza Hulea c. României, Hotărârea din 2 octombrie 2012, cererea nr. 33411/05 _____	107

3.	C.E.D.O., Secția a III-a, cauza George Dumitrean c. României, Decizia din 6 octombrie 2015, cererea nr. 57664/08	109
4.	C.E.D.O., Secția a III-a, cauza Teodor Octavian Tripon c. României, Decizia din 7 februarie 2012, cererea nr. 27062/04	111
II. Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene		115
5.	C.J.U.E., Camera a IV-a, cauza C-354/13, FOA, în numele domnului Karsten Kaltoft/Kommunernes Landsforening (KL), în numele Billund Kommune, Hotărârea din 18 decembrie 2014	115
6.	C.J.C.E., Prima Cameră, cauza C-306/07, Ruben Andersen/Kommunernes Landsforening som mandatar for Slagelse Kommune (tidomnul Skælskør Kommune), Hotărârea din 18 decembrie 2008	119
7.	C.J.C.E., Camera a doua, cauza C-385/05, Confédération générale du travail (CGT) și alții/Premier ministre și Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Hotărârea din 18 ianuarie 2007	123
8.	C.J.U.E., Camera a opta, cauza C-190/13, Antonio Márquez Samohano/Universitat Pompeu Fabra, Hotărârea din 13 martie 2014	125
9.	C.J.U.E., Camera a treia, cauza C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, Hotărârea din 10 septembrie 2015	131
10.	C.J.U.E., Camera a cincea, cauza C-518/15, Ville de Nivelles/Rudy Matzak, Hotărârea din 21 februarie 2018	137
11.	C.J.C.E., Marea Cameră, cauzele conexe C-350/06 și C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund și Stringer și alții/Her Majesty's Revenue and Customs, Hotărârea din 20 ianuarie 2009	141
12.	C.J.U.E., Camera întâi, cauza C-118/13, Gülay Bollacke/K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG, Hotărârea din 12 iunie 2014	145

III. Jurisprudența Curții Constituționale (rezumate)	147
13. C.C.R., Decizia nr. 379/2004 (publicată în M. Of. nr. 979 din 25 octombrie 2004)	147
14. C.C.R., Decizia nr. 383/2011 (publicată în M. Of. nr. 281 din 21 aprilie 2011)	148
15. C.C.R., Decizia nr. 662/2011 (publicată în M. Of. nr. 532 din 28 iulie 2011)	150
16. C.C.R., Decizia nr. 1265/2011 (publicată în M. Of. nr. 885 din 14 decembrie 2011)	152
17. C.C.R., Decizia nr. 1277/2010 (publicată în M. Of. nr. 52 din 20 ianuarie 2011)	155
18. C.C.R., Decizia nr. 494/2004 (publicată în M. Of. nr. 59 din 18 ianuarie 2005)	157
19. C.C.R., Decizia nr. 261/2016 (publicată în M. Of. nr. 511 din 7 iulie 2016)	158
20. C.C.R., Decizia nr. 378/2004 (publicată în M. Of. nr. 936 din 13 octombrie 2004)	167
21. C.C.R., Decizia nr. 545/2004 (publicată în M. Of. nr. 85 din 25 ianuarie 2005)	169
22. C.C.R., Decizia nr. 23/2013 (publicată în M. Of. nr. 122 din 5 martie 2013)	172
23. C.C.R., Decizia nr. 420/2013 (publicată în M. Of. nr. 48 din 21 ianuarie 2014)	173
24. C.C.R., Decizia nr. 46/2007 (publicată în M. Of. nr. 117 din 16 februarie 2007)	175
25. C.C.R., Decizia nr. 312/2004 (publicată în M. Of. nr. 797 din 30 august 2004)	176
26. C.C.R., Decizia nr. 294/2007 (publicată în M. Of. nr. 298 din 4 mai 2007)	177
27. C.C.R., Decizia nr. 637/2011 (publicată în M. Of. nr. 514 din 21 iulie 2011)	178
IV. Jurisprudența Înaltei Curți de Casație și Justiție	181
A. Recursuri în interesul legii	181
28. I.C.C.J., Secțiunile Unite, Decizia nr. LXXVIII (78)/2007 (M. Of. nr. 553 din 22 iulie 2008)	181
29. I.C.C.J., Completul competent să judece recursul în interesul legii, Decizia nr. 5/2015 (publicată în M. Of. nr. 234 din 6 aprilie 2015)	182

30. I.C.C.J., Completul competent să judece recursul în interesul legii, Decizia nr. 22/2015 (publicată în M. Of. nr. 876 din 24 noiembrie 2015)	184
31. I.C.C.J., Completul competent să judece recursul în interesul legii, Decizia nr. 8/2014 (publicată în M. Of. nr. 138 din 24 februarie 2015)	185
B. Hotărâri prealabile pentru dezlegarea unor chestiuni de drept	191
32. I.C.C.J., Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Decizia nr. 2/2015 (publicată în M. Of. nr. 201 din 26 martie 2015)	191
33. I.C.C.J., Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Decizia nr. 37/2016 (publicată în M. Of. nr. 114 din 10 februarie 2017)	192
34. I.C.C.J., Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Decizia nr. 17/2016 (publicată în M. Of. nr. 993 din 9 decembrie 2016)	196
35. I.C.C.J., Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Decizia nr. 15/2017 (publicată în M. Of. nr. 470 din 22 iunie 2017)	199
36. I.C.C.J., Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Decizia nr. 7/2016 (publicată în M. Of. nr. 399 din 26 mai 2016)	202
37. I.C.C.J., Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Decizia nr. 34/2016 (publicată în M. Of. nr. 18 din 9 ianuarie 2017)	204
C. Hotărâri de speță	209
38. I.C.C.J., Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 5463 din 28 mai 2013	209
39. I.C.C.J., Secția civilă, decizia nr. 4036 din 1 iunie 2012	211
40. I.C.C.J., Secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 2679 din 11 mai 2011	214
V. Jurisprudența Curților de apel	216
41. Curtea de Apel Craiova, Secția a II-a pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 419/2008	216
42. Curtea de Apel Suceava, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 155 din 12 februarie 2008	217
43. Curtea de Apel Bacău, Secția I civilă, decizia civilă nr. 211/2014	219

44. Curtea de Apel Timișoara, Secția de litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1793 din 10 iulie 2013	220
45. Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori și de familie, precum și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 214 din 8 aprilie 2008	225
46. Curtea de Apel Craiova, Secția a II-a civilă și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 9257 din 23 octombrie 2008	226
47. Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori și de familie, precum și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 203 din 27 mai 2014	227
48. Curtea de Apel Timișoara, Secția de litigii de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 551 din 20 martie 2013	228
49. Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1810 din 20 martie 2014	228
50. Curtea de Apel Craiova, Secția I civilă, decizia nr. 2373 din 23 februarie 2012	230
51. Curtea de Apel Pitești, Secția I civilă, decizia nr. 283 din 10 februarie 2014	233
52. Curtea de Apel București, Secția a VII-a civilă și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 1676/2004	234
53. Curtea de Apel Galați, Secția privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 92 din 11 februarie 2008	235
54. Curtea de Apel Galați, Secția privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 747 din 3 noiembrie 2008	236
55. Curtea de Apel Constanța, Secția civilă, pentru cauze cu minori și de familie, precum și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 315 din 22 aprilie 2008	238
56. Curtea de Apel București, Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 635 din 7 februarie 2017	240
57. Curtea de Apel Galați, Secția privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 519 din 25 iulie 2008	241

58.	Curtea de Apel Alba Iulia, Secția pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 462 din 21 aprilie 2008	242
59.	Curtea de Apel Suceava, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1144 din 13 octombrie 2009	242
VI. Jurisprudența Tribunalelor		245
60.	Tribunalul Galați, Secția civilă, sentința civilă nr. 1342 din 10 octombrie 2014	245
61.	Tribunalul Timiș, Secția I civilă, sentința civilă nr. 2533 din 24 septembrie 2015	246
62.	Tribunalul Galați, sentința nr. 67 din 9 februarie 2016	249
63.	Tribunalul Botoșani, Secția I civilă, sentința nr. 901 din 16 septembrie 2015	250

Lector univ. dr.
Mihaela Cristina Mocanu

Prof. univ. dr.
Mihnea Claudiu Drumea

DREPTUL MUNCII

Caiet de aplicații și jurisprudență

Editura
Hamangiu
2019



8. Încetarea contractului individual de muncă ca urmare a acordului părților

Condițiile ce trebuie îndeplinite pentru încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților sunt:

- *existența unui acord între angajator și angajat; este expresia principiului consensualismului în relațiile de muncă;*
- *acordul să reprezinte consimțământul pentru încetarea contractului;*
- *consimțământul să fi fost dat cu intenția de a înceta contractul individual de muncă;*
- *consimțământul să nu fie afectat de eroare, dol sau violență.*

Aplicația nr. 63

Explicați dacă efectele încetării contractului individual de muncă prin acordul părților se produc ex tunc sau ex nunc!

Aplicația nr. 64

Un angajat nemulțumit de faptul că, ulterior încetării prin acordul părților a contractului său de muncă, nu a reușit să-și găsească un nou loc de muncă, dorește să găsească o cale de a se întoarce la fostul său post. În calitate de avocat sunteți consultat în legătură cu o eventuală acțiune care ar putea privi anularea încetării și reintegrarea pe funcție.

Cientul vă învederează că nu a existat o formă scrisă a acordului comun de încetare, dar că a semnat fișele de lichidare, de primire a salariului aferent și a primei stipulate în contractul individual de muncă plătită la data încetării acestuia.

Cerințe:

Ce îi veți spune clientului în legătură cu lipsa formei scrise a acordului de încetare? Poate produce vreun efect juridic relevant pentru a conduce la admiterea cererii de chemare în judecată a fostului angajat?

Aplicația nr. 65

Sunteți jurist la o societate comercială și sunteți întrebat de către managerul general dacă se poate realiza, în mod legal, o încetare a contractului individual de muncă prin acordul părților pentru doi dintre salariații săi – „oameni problemă”, care au refuzat să accepte mutarea într-un alt loc de muncă, dar pe care nu dorește să îi concedieze din inițiativa sa.

Cerințe:

Ce sfat juridic îi veți da managerului?



9. Încetarea contractului individual de muncă ca urmare a voinței unilaterale a angajatorului

Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului se numește *concediere* (art. 58 C. muncii).

Concedierea poate fi dispusă:

- pentru motive care țin de persoana salariatului;
- pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Se interzice concedierea salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;
- c) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- d) pe durata concediului pentru carantină;
- e) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- f) pe durata concediului de maternitate;
- g) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- h) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- i) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat (*text declarat neconstituțional*);
- j) pe durata efectuării concediului de odihnă.

! *Excepție: concedierea poate fi dispusă în oricare dintre situațiile de mai sus, dacă este vorba despre reorganizarea judiciară, falimentul sau dizolvarea angajatorului.*

Aplicația nr. 66

După data pensionării, reclamantul a încheiat cu fostul angajator un contract individual de muncă pe durată determinată, de un an, începând cu 1 februarie 2007. Contractul s-a încheiat în contextul în care angajatorul, societate cu capital majoritar de stat, care se afla în proces de lichidare a activității, a reîncadrat aproximativ 700 dintre foștii angajați pentru conservarea utilajelor și întreținerea minelor.

În iulie 2007, reclamantul a fost ales vicepreședinte al organizației sindicale pentru un mandat de patru ani.

La 15 octombrie 2007, reclamantul a fost concediat fără preaviz în cadrul unei importante reduceri de personal. Reclamantul a contestat

decizia de concediere, susținând, între altele, că măsura a fost ilegală prin neacordarea preavizului.

Printr-o hotărâre din 5 februarie 2008, tribunalul a respins contestația, cu motivarea că Ministerul Economiei și Finanțelor a decis încetarea activității companiei și concedierea întregului personal.

Reclamantul a formulat recurs împotriva acestei hotărâri, invocând dispozițiile art. 60 C. muncii, care interziceau concedierea membrilor de sindicat ce ocupau o funcție de conducere, pe durata mandatului.

Cerințe:

1. *Stabiliți dacă funcția electivă ocupată de reclamant în cadrul organizației sindicale putea să constituie un obstacol pentru concediere!*

2. *Care credeți că va fi soluția instanței de recurs și pe ce argumente se va baza ea?*

(a se vedea C.E.D.O., cauza George Dumitrescu c. României, Decizia din 6 octombrie 2015, cererea nr. 57664/08, www.echr.coe.int)

Aplicația nr. 67

O lucrătoare gravidă omite să informeze angajatorul despre starea sa de sănătate. În timp ce sarcina devine vizibilă, angajatorul ia la cunoștință despre această situație, fără însă ca salariată să informeze în mod expres, printr-un act scris, pe angajatorul său despre acest aspect, încălcând astfel obligația de informare, pe care o avea potrivit prevederilor legale.

Cerințe:

1. *Stabiliți dacă în situația descrisă se întrunește ipoteza prevăzută de art. 60 lit. c) C. muncii.*

2. *Ce text din Codul muncii reglementează existența obligației de informare?*

3. Neîndeplinirea obligației de informare în cazul dat poate atrage concedierea?

[a se vedea art. 10 din Directiva 92/85/CEE, transpus prin prevederile art. 21 din O.U.G. nr. 96/2003; C.J.C.E., cauza C-109/00, *Tele Danmark A/S c. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)*, Hotărârea din 4 octombrie 2001, <http://curia.europa.eu>]



10. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Situații (art. 61 C. muncii):

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Procedura de concediere pentru aceste motive este prevăzută de art. 62-64 C. muncii.

Aplicația nr. 68

Reclamantul este concediat pentru săvârșirea unei abateri grave, prevăzute ca atare în regulamentul intern. În cererea de chemare în judecată, acesta susține că fapta săvârșită, pe care o recunoaște, nu este atât de „gravă” în înțelesul prevăzut de art. 61 lit. a) C. muncii. El solicită instanței să aprecieze asupra gravității faptei și să dispună anularea deciziei de concediere.

Cerințe:

În calitate de jurist al angajatorului, cu ce argumente vă veți prezenta în fața instanței pentru susținerea legalității măsurii de concediere?

(a se vedea C.A. Pitești, Secția I civilă, decizia nr. 283 din 10 februarie 2014)

Aplicația nr. 69

Angajatorul a dispus concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în temeiul prevederilor art. 61 lit. c) C. muncii, având în vedere că din fișa de aptitudine întocmită de către medicul specialist de medicina muncii cu ocazia examinării medicale periodice a rezultat că salariatul este apt de a fi vopsitor la sol, pierzându-și practic aptitudinea de a fi vopsitor la înălțime (vopsitorie navală).

Salariatul a contestat această decizie, considerând-o nulă, întrucât nu s-a prezentat de către angajator o decizie a unui organ de expertiză medicală, ci numai fișa de aptitudini necontestată; salariatul a susținut că, în lipsa unei decizii a organelor de expertiză medicală, concedierea este nelegală, întrucât fișa de aptitudine, fie și necontestată, nu ține locul acestei decizii.

Cerințe:

1. Ce se înțelege prin aptitudine în muncă în înțelesul art. 61 lit. c) C. muncii? Exemplificați! Include această sintagmă și corespunderea profesională?

2. Ce va hotărâri instanța cu privire la solicitarea salariatului? Argumentați!

(a se vedea I.C.C.J., Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, Decizia nr. 7/2016, publicată în M. Of. nr. 399 din 26 mai 2016)

Aplicația nr. 70

Stabiliți dacă o decizie de concediere a reclamantului luată de angajatorul său, în conformitate cu legislația națională în vigoare la data faptelor, poate fi analizată din punctul de vedere al nerespectării prezumției de nevinovăție și al încălcării drepturilor și libertăților garantate de Convenția europeană a drepturilor omului!

(a se vedea C.E.D.O., cauza T.O. Tripon c. României, Decizia din 7 februarie 2012, cererea nr. 27062/04, www.echr.coe.int)

Aplicația nr. 71

O salariată gravidă care nu mai poate continua raporturile de muncă din cauza stării avansate a sarcinii se înscrie în ipoteza prevăzută de art. 61 lit. c) sau art. 61 lit. d) C. muncii?

[a se vedea C.J.C.E., cauza C-109/00, Tele Danmark A/S c. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), Hotărârea din 4 octombrie 2001, <http://curia.europa.eu>]



11. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Este determinată de:

- *desființarea locului de muncă ocupat de salariat;*
- *unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana salariatului (art. 65 C. muncii).*

! *Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.*

Desființarea este efectivă atunci când *locul de muncă este suprimat din structura angajatorului, când nu se mai regăsește în organigrama acestuia ori în statul de funcții.*

Cauza este reală când *prezintă un caracter obiectiv, adică este impusă de dificultăți economice sau transformări tehnologice, independentă de buna sau reaua-credință a angajatorului.*

Cauza este serioasă când *se impune din necesități evidente privind îmbunătățirea activității și nu disimulează realitatea.* Cauza serioasă este aceea care face imposibilă continuarea activității la un loc de muncă, fără pagube pentru angajator, excluzându-se însă plata salariului.

Aplicația nr. 72

Ce se înțelege prin sintagma „desființare efectivă”? Explicați dând exemple imaginate de dvs.!

(a se vedea C.C.R., Decizia nr. 23/2013, publicată în M. Of. nr. 122 din 5 martie 2013)

Aplicația nr. 73

În calitate de jurist al unei societăți care a efectuat o concediere a doi angajați în condițiile art. 65 C. muncii, sunteți solicitat de către instanța

care judecă cererea de anulare a deciziei de desfacere a contractului individual de muncă să depuneți documentele prin care faceți dovada îndeplinirii condițiilor impuse de art. 66 C. muncii.

Cerințe:

Precizați ce acte veți depune pentru a face dovada sigură a legalității concedierii!

(a se vedea C.A. București, Secția a VII-a civilă și pentru conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1676/2004)

Aplicația nr. 74

Într-un proces, reclamantul a solicitat instanței ca, în cadrul judecării cererii sale de anulare a concedierii pentru motive ce nu țin de persoana sa, să analizeze oportunitatea deciziei de restructurare internă a angajatorului și să cenzureze măsurile luate în acest sens. Susține că restructurarea a fost doar un pretext care să justifice concedierea.

Cerințe:

1. Argumentați dacă instanța de judecată poate sau nu să analizeze oportunitate deciziei de reorganizare/restructurare!

2. Condiția impusă de art. 65 alin. (2) C. muncii (cauză reală și serioasă) se referă la desființarea locului de muncă sau la motivele care au determinat desființarea locului de muncă al angajatului?

(a se vedea C.C.R., Decizia nr. 420/2013, publicată în M. Of. nr. 48 din 21 ianuarie 2014)
