

CUPRINS

Abrevieri	5
-----------------	---

CAPITOLUL I

CALIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.

ELEMENTELE CONTRACTULUI	13
--------------------------------------	-----------

Contract individual de muncă al sportivului profesionist. Calificarea contractului. Retrogradarea ca sancțiune disciplinară. Răspunderea patrimonială a angajatorului	13
---	----

Salariat cu funcție de conducere. Fișa postului – anexă a contractului individual de muncă. Delimitarea relațiilor de muncă de relațiile comerciale existente între părți. Elementele contractului de muncă. Proba raportului de muncă	23
--	----

Fișa postului – anexă a contractului individual de muncă. Atribuții de serviciu	35
--	----

Elementele contractului individual de muncă. Forma scrisă – cerință de validitate	41
--	----

Locul muncii – element esențial al contractului individual de muncă. Schimbarea sediului angajatorului într-o altă localitate. Refuzul salariatului de a semna actul adițional	46
--	----

Modificarea unilaterală, cu caracter temporar, a felului muncii și a locului muncii. Act adițional la contractul individual de muncă semnat cu obiecțiuni. Daune morale	54
---	----

Stabilirea prin lege a drepturilor salariale pentru personalul din sectorul bugetar. Personal didactic și didactic auxiliar	62
--	----

Contract individual de muncă pe perioadă determinată. Caracterul neîntemeiat al cererii privind transformarea acestuia în contract individual de muncă pe durată nedeterminată. Încetarea de drept a contractului la expirarea perioadei pentru care a fost încheiat	75
--	----

CAPITOLUL II**ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ..... 82**

Inexistența obligației de angajare sau reangajare a unei persoane ca salariat. Necesitatea consimțământului părților la încheierea contractului individual de muncă. Principiul libertății de voință în materie contractuală..... 82

Rolul voinței părților la încheierea contractului individual de muncă. Beneficiar al pensiei de invaliditate care și-a redobândit, parțial, capacitatea de muncă. Lipsa obligației fostului angajator de a încheia cu acesta un nou contract individual de muncă pe timp parțial 86

Părțile contractului de muncă. Dobândirea personalității juridice de către angajator. Condițiile angajării cu contract individual de muncă a cetățenilor străini. Cumulul calităților de administrator și director general 94

Încadrarea salariaților la unitățile bugetare. Condiții de organizare a concursului. Nulitatea contractului individual de muncă 102

Selecție pentru ocuparea unui post vacant. Încadrarea salariaților prin concurs. Atacarea adreselor prin care s-a comunicat admiterea contestației pentru motive formale, reținute din oficiu de comisia de contestații și reprogramarea interviului 118

Personal plătit din fonduri publice. Funcționar public reîncadrat ca personal contractual, prin transformarea postului. Stabilirea drepturilor salariale 125

Personal plătit din fonduri publice. Reîncadrarea în gradul corespunzător studiilor superioare de lungă durată absolvite, cu o salarizare corespunzătoare. Neîndeplinirea condiției privind specializarea în domeniul în care salariatul este încadrat. Încadrarea prin concurs a salariaților din unitățile bugetare..... 141

Personal din sectorul bugetar. Reîncadrare în funcție. Criterii legale privind studiile și vechimea în specialitate. Dreptul angajatorului de a decide asupra organizării și funcționării sale	149
Revocarea dreptului de ședere și anularea autorizației de muncă. Anularea deciziei de concediere, fără a se dispune reintegrarea. Data încetării contractului individual de muncă.....	153
Forma scrisă – condiție de validitate a contractului individual de muncă. Obligația angajatorului de încheiere a contractului individual de muncă. Dovada prestării muncii	157
CAPITOLUL III	
CLAUZE SPECIFICE CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ	162
Clauza de formare profesională. Încetarea contractului, din inițiativa salariatului, anterior termenului convenit. Restituirea cheltuielilor cu formarea profesională efectuate de angajator	162
Clauza de neconcurență. Suprimarea clauzei din contractul individual de muncă, fără consimțământul salariatului.....	168
Clauza de neconcurență. Lipsa unei manifestări de voință a angajatorului în sensul activării clauzei de neconcurență. Efectele clauzei după încetarea contractului individual de muncă	180
CAPITOLUL IV	
PERIOADA DE PROBĂ.....	189
Elementele esențiale ale contractului individual de muncă. Act adițional privind modificarea funcției. Unicitatea perioadei de probă.....	189
Încetarea contractului individual de muncă pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă. Dovada plății salariului. Daune morale.....	201

Perioadă de probă. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa uneia dintre părți. Inexistența vreunei condiții legale privind motivarea sau acordarea preavizului.....	208
---	-----

CAPITOLUL V

MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ..... 215

Acte adiționale la contractul individual de muncă. Condiții de validitate. Consimțământul neîndoielnic al salariatului exprimat în sensul modificării clauzelor contractuale	215
Salariul – element esențial al contractului de muncă. Lipsa consimțământului salariatului la modificarea acestui element. Semnarea actului adițional din alte motive explicit arătate nu valorează consimțământ.....	220
Consensualismul și buna-credință în raporturile de muncă. Modificarea contractului individual de muncă sub aspectul felului muncii și al salariului. Negocierea și semnarea actului adițional	226
Modificarea contractului individual de muncă. Act adițional semnat de salariat cu obiecțiuni.....	235
Reorganizarea angajatorului. Redistribuirea postului ocupat de salariat într-o altă structură. Acceptarea postului oferit prin notificarea de preaviz	241
Modificarea funcției/meseriei menționată în contractul individual de muncă și înscrisă în carnetul de muncă. Eliberarea unei adeverințe privind încadrarea în grupa a II-a de muncă. Lipsa documentelor verificabile	248
Modificare unilaterală, cu caracter permanent, a contractului individual de muncă privind timpul de muncă și salariul. Lipsa acordului salariatului. Cerere a salariatului încadrat în grad de handicap cu caracter permanent privind reducerea temporară a timpului de lucru.....	256

Contract de muncă temporară. Stabilirea salariului prin negociere. Diurnă în valută calculată și plătită conform actului adițional la contractul de muncă temporară	269
Modificarea unilaterală a contractului individual de muncă sub aspectul salariului. Profesor universitar. Neîndeplinirea condițiilor legale pentru ocuparea funcției. Reducerea salariului motivată de diminuarea fondului de salarii, în contextul scăderii numărului studenților	278
Personal plătit din fonduri publice. Drepturi salariale prevăzute prin lege. Expirarea termenului pentru care contractul colectiv de muncă a fost încheiat. Efecte asupra contractului individual de muncă.....	286
Modificarea unilaterală, cu caracter temporar, a unui element al contractului individual de muncă. Includerea în salariul de bază convenit personalului sanitar a primei de stabilitate. Suspendarea acordării unui drept prevăzut de lege.....	295
Plata unor sume necuvenite salariaților în temeiul unor acte unilaterale ale angajatorului. Societăți comerciale la care statul sau o unitate administrativ-teritorială este acționar unic sau majoritar	301
Modificare temporară a contractului individual de muncă. Delegare în funcție. Revocarea delegării	308
Modificarea contractului individual de muncă prin acordul părților privind locul muncii, felul muncii și drepturile salariale. Numire cu delegație într-o funcție de conducere	315
Modificarea contractului individual de muncă sub aspectul felului muncii fără acordul salariatului. Principiul stabilității în muncă. Delegare	326
Dețășare. Modificarea unilaterală a locului muncii, nu și a felului muncii	331

Refuzul de a aduce la îndeplinire decizia de detașare, ulterior anulată. Efectele hotărârii de anulare asupra sancțiunii disciplinare	337
---	-----

CAPITOLUL VI

NULITATEA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Drepturi salariale achitate în temeiul contractului individual de muncă, astfel cum a fost modificat prin act adițional. Depășirea plafonului cheltuielilor de personal permise de lege, constatată în urma controlului Curții de Conturi. Efecte asupra clauzei actului adițional. Prescripția dreptului material la acțiune.....	342
Nulitatea contractului individual de muncă. Efecte pentru viitor. Remunerarea salariatului pentru munca prestată în temeiul contractului individual de muncă a cărui nulitate se invocă	352

CAPITOLUL VII

ASPECTE PROCEDURALE

Cerere de suspendare a efectelor deciziei de modificare unilaterală a contractului individual de muncă, formulată pe calea ordonanței președințiale. Inadmisibilitate	361
Retragerea atribuțiilor delegate salariatului. Modificarea felului muncii. Inaplicabilitatea, prin analogie, a cerințelor de legalitate prevăzute pentru deciziile de concediere ori de sancționare disciplinară. Limitele învestirii instanței. Limitele efectului devolutiv al apelului.....	367
Neîncheierea contractului individual de muncă în formă scrisă. Dovada cu martori a prestării muncii. Repunerea în termenul de apel. Cheltuieli de judecată dovedite după închiderea dezbaterilor.....	372

Dr. Lucia Uță

Virginia Filipescu

**ÎNCHEIEREA ȘI MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL
DE MUNCĂ**

**În jurisprudența Curții de Apel București
2014-2016**

Uță, Lucia

Studii: Facultatea de Drept (1990-1994), Universitatea din București; Institutul Național pentru Pregătirea și Perfecționarea Magistraților (1994-1995); Curs postuniversitar „Drept privat” (1999-2000), Universitatea din București, Facultatea de Drept; Masterat „Dreptul intern și internațional al mediului” (2004-2005), Universitatea Ecologică, Facultatea de Drept; Doctor în drept (2010), Academia Română, Institutul de Cercetări Juridice „Andrei Rădulescu”.

Activitate profesională: (2007-prezent) Judecător la Curtea de Apel București; din anul 2009 este Președintele Secției a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale.

Activitate didactică: (2004-2014) Asistent și apoi lector universitar în cadrul Facultății de Științe Juridice și Administrative a Universității Creștine „Dimitrie Cantemir”.

Activitate științifică: Autor și coautor a peste 30 de lucrări: studii, articole, monografii, cursuri universitare, culegeri de practică judiciară, coduri comentate.

Filipescu, Virginia

Studii: Facultatea de Drept din cadrul Universității București (absolventă în anul 1996).

Activitate profesională: (începând din anul 1997) Judecător la Judecătoria Galați; (2004-2006) Judecător în cadrul Tribunalului Galați; (începând din anul 2006) Judecător la Curtea de Apel Galați, Secția pentru conflicte de muncă și asigurări sociale; (începând din anul 2011) Vicepreședinte al Curții de Apel Galați; (ianuarie 2016-prezent) Judecător la Curtea de Apel București, Secția pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale.

Activitate didactică: (2004-2005) Asistent universitar la Universitatea „Dunărea de Jos” Galați.

Activitate științifică: Participare la mai multe seminarii, cu diverse tematici, dintre care: „Asigurări sociale”, București, în anul 2008; „Implicațiile Noului Cod civil și Noului Cod de procedură civilă între raporturile dintre judecători și avocați”, București, în anul 2012; „Optimizarea actului de justiție”, București, în anul 2012; cursuri de management și comunicare interpersonală, București, în anul 2013; „Dreptul muncii”, București, în anul 2015.

Dr. Lucia Uță

Virginia Filipescu

ÎNCHEIEREA ȘI MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**În jurisprudența Curții de Apel București
2014-2016**

Universul Juridic

București

-2016-

Abrevieri

alin.	alineat
art.	articol
C. Ap.	Curtea de Apel
C. civ.	Codul civil
CEDO	Convenția sau, după caz, Curtea Europeană a Drepturilor Omului
C. mun.	Codul muncii
C. pr. civ.	Codul de procedură civilă
dec.	decizia
H.G.	Hotărârea Guvernului
ICCJ	Înalta Curte de Casație și Justiție
lit.	litera
M. Of.	Monitorul Oficial al României, Partea I
O.G.	Ordonanța Guvernului
O.U.G.	Ordonanța de urgență a Guvernului

Capitolul I

CALIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ. ELEMENTELE CONTRACTULUI

**Contract individual de muncă al sportivului profesionist.
Calificarea contractului. Retrogradarea ca sancțiune disciplinară.
Răspunderea patrimonială a angajatorului**

*Codul muncii, art. 10, art. 253
Legea nr. 69/2000*

Natura juridică a actului nu este dată în mod exclusiv de denumirea lui formală, ci de conținutul raporturilor juridice al căror izvor este.

Interpretarea contractului se realizează conform regulilor consacrate de Codul civil, care acordă un rol principal voinței reale a părților, iar nu aspectelor formale. Or, din conținutul drepturilor și obligațiilor convenite de părți și consemnate în înscrisul întocmit, rezultă că acestea sunt specifice dreptului muncii.

Trecerea la lotul de junioare constituie o măsură luată în legătură cu executarea contractului individual de muncă, influențând conținutul acestuia, din moment ce sportiva și-a asumat obligația de a presta muncă la lotul de senioare, având și dreptul de a nu fi modificat un element esențial al contractului fără o justificare, legală ori contractuală.

Contractul de muncă nu se reduce la drepturile de natură pecuniară, ci se încheie pentru desfășurarea unei anumite activități, în speță, sportive, oferind salariatului cadrul necesar dezvoltării profesionale, astfel că trecerea la junioare era de natură să afecteze cariera jucătorului profesionist.

Dispozițiile art. 253 C. mun. nu limitează faptele angajatorului pentru care se pot pretinde despăgubiri, ci întemeiază răspunderea angajatorului pentru orice prejudiciu cauzat salariatului din vina angajatorului și în legătură cu munca.

↳ *Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 2013/A din 15 decembrie 2014*

Prin sentința civilă nr. 4878 din data de 22 aprilie 2014, Tribunalul București, secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, a respins, ca neîntemeiată, excepția de necompetență materială; a fost admisă în parte acțiunea formulată de reclamanta D.A. în contradictoriu cu pârâțul C.S.P.; a constatat prestarea activității în baza unui contract individual de muncă; a obligat pârâta la plata către reclamantă a indemnizației de hrană aferentă perioadei ianuarie-aprilie 2013; a respins, ca neîntemeiate, celelalte capete de cerere.

Pentru a se pronunța această soluție, instanța de fond a reținut, în esență, următoarele:

Având în vedere că prima solicitare a părții este de calificare a convenției ca fiind un contract individual de muncă, Tribunalul a apreciat asupra competenței materiale după stabilirea naturii raportului de muncă dintre părți, respectiv dacă sunt raporturi civile sau raporturi de muncă.

Tribunalul a reținut că între părți a fost încheiat contractul din 8 iunie 2011, al cărui obiect l-a constituit practicarea de către reclamantă a jocului de handbal pentru pârâta, prin participare la acțiuni de pregătire sportivă și competiții sportive, îndeplinirea obiectivului de performanță anual stabilit prin Regulamentul de ordine interioară a secției de handbal feminin senioare, promovarea și susținerea sportului de performanță. Totodată, s-a menționat durata contractului ca fiind de 24 de luni, începând cu data de 1 iulie 2011, până la data de 30 iunie 2013, faptul că beneficiarul plătește prestatorului pentru serviciile sale suma de 90.000 lei brut/anual, plătită în 12 tranșe lunare în cuantum de 7.500 lei brut/lună, dreptul la

alimentația pentru efort pe perioada acțiunilor de pregătire sportivă constând în cheltuieli de masă pentru două mese pe zi, conform art. 15 din Normele financiare privind activitatea sportivă, din 28 noiembrie 2007, aprobate prin H.G. nr. 1447/2007, drepturile și obligațiile părților, condițiile în care poate fi modificat contractul și modurile de încetare a contractului.

Potrivit art. 14 alin. 2 lit. b) din Legea nr. 69/2000 a educației fizice și sportului, în vigoare la data începerii prestării activității sportive de către reclamantă, respectiv 1 iulie 2011, sportivul profesionist are posibilitatea să încheie cu structura sportivă, în formă scrisă, un contract individual de muncă sau o convenție civilă în condițiile legii.

Pentru a determina natura juridică a contractului încheiat între părțile în litigiu, Tribunalul a avut în vedere Legea nr. 53/2003, versiunea consolidată la data de 1 aprilie 2003, în vigoare la momentul realizării acordului de voințe.

Potrivit dispozițiilor art. 10, contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu. Din definiția dată contractului individual de muncă rezultă că acesta este un act juridic bilateral, părțile sale fiind salariatul și angajatorul, obiectul contractului constă în prestarea muncii de către salariat și plata salariului de către angajator, iar între părțile contractante există o relație de subordonare, în sensul că munca este prestată sub autoritatea angajatorului.

Din analiza contractului încheiat între părți rezultă că aceste elemente sunt întrunite în raport de obligația reclamantei de a se pregăti și a juca handbal în cadrul echipei pârâte, de a-și pune în slujba clubului toate forțele și capacitățile sale de performanță sportivă pentru atingerea obiectivelor de performanță, de a participa și colabora la toate acțiunile clubului pentru dezvoltarea și promovarea relațiilor publice ale acestuia – toate acestea încadrându-se la elementul „prestarea muncii”; obligația pârâtei de a-i achita un salariu în cuantum de 7.500 lei net lunar brut, precum și de a-i acorda alte drepturi specifice activității sportive (prime de meci câștigat sau de obiectiv, alimentația pentru efort, conform art. 15 din Normele financiare pentru activitatea sportivă, aprobate prin H.G.