

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/j>]



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)
