

Dr. Lucia Uță



Virginia Filipescu

ÎNCHEIEREA ȘI MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

În jurisprudența Curții de Apel București
2014-2016

Universul Juridic
București

-2016-



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

ÎNCHIEIEREA 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

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.....

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 salarii 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
Detașare. 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



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 pârâtu 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 pârâtă, 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.

nr. 1447/2007, asigurare medicală); chiar dacă în cuprinsul contractului nu se folosește în mod expres formula salariu, prestația beneficiarului are această natură juridică, acest aspect reieșind din ansamblul clauzelor contractuale și din elementele acestuia de identificare, respectiv valoare brută, plătită lunar, la data de 15 ale lunii în curs pentru luna anterioară, cu o perioadă de întârziere de maximum 15 zile lucrătoare; relația de subordonare exprimată prin obligația reclamantei de a respecta programul de pregătire, statutele, regulamentele, hotărârile și deciziile organelor de conducere ale activității handbalistice, regulamentul de ordine interioară.

S-a reținut că pârâtul, în cuprinsul contractului, se prevalează de dispozițiile art. 40 C. mun. cu privire la drepturile și obligațiile angajatorului, respectiv: să verifice și să controleze, conform prevederilor contractului și ale actelor normative, modul de realizare a serviciilor prestate în ceea ce privește atingerea obiectivelor de performanță sportivă, conduita profesională, să controleze și respectarea prevederilor ROI al secției de handbal feminin și să aplice măsuri disciplinare, sancționarea salariatului prin reducerea cu 50%, respectiv 100% a salariului în anumite condiții, iar reclamanta de dispozițiile art. 39 C. mun. privitoare la drepturile și obligațiile salariatului, dispoziții ce sunt cuprinse în capitolele care poartă această denumire.

Având în vedere conținutul contractului încheiat între părți, raportat la art. 977 C. civ. și art. 982 C. civ. în vigoare la data încheierii sale, instanța a reținut că acest contract are natura juridică a unui contract de muncă întrucât sunt evidențiate toate elementele definitorii pentru un asemenea tip de contract.

Prevederile Legii nr. 69/2000, care reglementează regimul juridic al convențiilor civile care pot fi încheiate de persoanele care practică sportul, nu constituie prin ele însele un impediment în acest sens, legislația recunoscând și posibilitatea încheierii de contracte de muncă cu o structură sportivă (părțile având drepturile și obligațiile specifice legislației muncii).

Având în vedere că litigiul dedus judecății are ca obiect soluționarea unui conflict de muncă în sensul art. 266 C. mun., în raport de dispozițiile

art. 210 din Legea nr. 62/2011 coroborat cu art. 269 C. mun., Tribunalul a găsit excepția necompetenței materiale neîntemeiată.

Cu privire la cererea reclamantei privind obligarea pârâtului la plata drepturilor salariale restante aferente lunilor februarie-aprilie 2013 și intervalului 1-8 mai 2013, Tribunalul a reținut că, prin încheierea contractului din 8 iunie 2011, părțile au convenit ca reclamantei să-i fie achitat un salariul lunar în cuantum de 7.500 lei brut/lună, plătit în data de 15 ale lunii în curs pentru luna anterioară, cu o posibilitate de întârziere de maximum 15 zile lucrătoare. Astfel, pentru luna februarie 2013, la data de 14 mai 2013, prin ordin de plată s-a plătit salariul lunar net de 5.887 lei, pentru luna martie, salariul integral a fost achitat la data de 13 iunie 2013, pentru luna aprilie drepturile salariale au fost plătite la 12 iulie 2013, în timp ce sumele datorate pentru luna mai 2013 au fost plătite integral la data de 14 august 2013. Toate plățile au fost efectuate anterior introducerii cererii de chemare în judecată.

Referitor la capătul de cerere privind plata indemnizației de hrană aferentă perioadei ianuarie-aprilie 2013, s-a reținut că acesta este întemeiat.

Astfel, în contractul părților s-a stipulat că prestatorul are dreptul la alimentația pentru efort pe perioada acțiunilor de pregătire sportivă, constând în cheltuielile de masă pentru două mese pe zi, conform art. 15 din Normele aprobate prin H.G. nr. 1447/2007.

În cauză, pârâtul a invocat faptul că a asigurat reclamantei masa, dar aceasta a refuzat să se prezinte, ceea ce nu-i este interzis, aspect nedovedit însă în cauză de angajatorul căruia îi revenea sarcina probei.

În ceea ce privește nulitatea absolută a deciziei de sancționare emisă de club la data de 8 ianuarie 2013, s-a reținut că, prin documentul intern din 8 ianuarie 2014, pârâta a comunicat reclamantei că, începând cu data de 8 ianuarie 2013, nu se mai poate prezenta la antrenamentele echipei de handbal feminin senioare, urmând ca, după această dată, să fie la dispoziția clubului, să participe la antrenamentele echipei de handbal feminin junioare și să beneficieze de drepturile bănești corespunzătoare acordului contractual. De asemenea, i s-a adus la cunoștință că situația acesteia va fi analizată cu ocazia întrunirii comisiei de disciplină.