

**Consiliul Superior al Magistraturii
Institutul National al Magistraturii**

**Concurs de promovare în funcții de execuție a judecătorilor
15 decembrie 2019**

**PROCES VERBAL
de soluționare a contestațiilor la barem pentru disciplina
Dreptul muncii
20 decembrie 2019**

Întocmit de Comisia de soluționare a contestațiilor – Dreptul muncii, cu privire la contestațiile la baremul de notare și evaluare, formulate de candidații menționați în Anexa atașată la prezentul, în temeiul art. 20 alin. 4 din Regulamentul privind organizarea și desfășurarea concursului de promovare a judecătorilor, referitoare la baremul stabilit la materia: Dreptul muncii.

Pentru concursul de promovare la Tribunal au formulat contestații, astfel:

La Proba Teoretică au fost formulate 2 contestații:

09 G1 (10 G2, 7 G3, 7 G4), contestata de un candidat.

11 G1 (14 G2, 12 G3, 2 G4), contestata de un candidat.

Comisia de contestații,

09 G1 (10 G2, 7 G3, 7 G4), contestata de un candidat.

Soluție: Respinge contestația.

Motivare: Contestația este neîntemeiată întrucât întrebarea se referă la repausul săptămânal reglementat de art. 137 din Codul muncii, iar nu la zilele de sărbători legale, reglementate de disp. art. 139, 141 și 142 din Codul muncii, invocate în contestație.

Potrivit disp. art. 137 alin. 2 și 3 din Codul muncii: „(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. (3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.”

Prin urmare, răspunsul corect este exclusiv cel de la litera C.

11 G1 (14 G2, 12 G3, 2 G4), contestata de un candidat.

Soluție: Respinge contestația.

Motivare: Răspunsul corect este cel prevăzut la litera B având în vedere următoarele:

Potrivit art. 183 alin. (2) din Legea nr. 62/2011: „(2) Pentru angajații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanții

angajaților, cu acordul scris a cel puțin unei pătrimi din numărul angajaților unității sau, după caz, ai subunității ori compartimentului.”

În același sens, potrivit art. 187 alin. (1) din lege. „Grevele sunt organizate de sindicatul reprezentativ sau, după caz, de reprezentanții angajaților, care vor stabili și durata acestora, cu respectarea prevederilor art. 186.”

Prin urmare, nu sunt interzise grevele nesindicale (greva organizată de reprezentanții salariaților).

Pentru concursul de promovare la Curte de Apel au formulat contestații 16 candidați, astfel:

La proba teoretică au fost formulate 9 contestații:

04 G1 (10 G2, 17 G3, 6 G4), contestata de un candidat.

Soluție: Respinge contestația.

Motivare: Răspunsul prevăzut la litera C este cel corect pentru următoarele considerente:

Contractul individual de muncă se suspendă, din inițiativa angajatorului, în cazul reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare (art. 52 alin. (1) litera c) teza a II-a din Codul muncii).

Conform art. 52 alin. (3), se recunoaște angajatorului posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 la 4 zile pe săptămână, în condițiile acolo reglementate, numai în cazul reducerii temporare a activității pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.

Prin urmare, reducerea săptămânii de lucru de la 5 zile la 4 zile, în cazul reducerii temporare a activității pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, reprezintă o situație în care contractul individual de muncă este suspendat din inițiativa angajatorului.

Un argument suplimentar în acest sens este reprezentat de amplasarea alin. (3) în cadrul art. 52 din Codul muncii, care reglementează suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului, în Cap. IV al Titlului II din Codul muncii privind suspendarea contractului individual de muncă.

09 G1 (13 G2, 6 G3, 18 G4), contestata de un candidat.

Soluție: Respinge contestația

Motivare: Răspunsul prevăzut la litera B este exclusiv cel corect pentru următoarele considerente:

Greva de solidaritate este reglementată de disp. art. 186 din Legea nr. 62/2011, iar condițiile de declanșare a acesteia sunt prevăzute de acest articol, respectiv:

- Hotărârea de a declara grevă de solidaritate poate fi luată, cu respectarea prevederilor art. 183 alin. (1), de către organizațiile sindicale reprezentative afiliate la aceeași federație sau confederație sindicală la care este afiliat sindicatul organizator. În cazul grevelor de solidaritate prevederile art. 183 alin. (2) nu se aplică.
- Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de o zi lucrătoare și trebuie anunțată în scris conducerii unității cu cel puțin două zile lucrătoare înainte de data încetării lucrului.

Având în vedere specificul acestui tip de grevă, care prin definiție, nu poate fi declarată decât pentru susținerea revendicărilor formulate de angajații din alte unități aparținând

aceluiași grup de unități sau sector de activitate, dispozițiile speciale ale art. 186 nu se completează cu dispozițiile generale prevăzute la art. 182, de la care derogă.

10 G1 (15 G2, 9 G3, 7 G4), contestata de 4 candidați.

Soluție: Respinge contestația

Motivare: Răspunsul prevăzut la litera B este exclusiv cel corect având în vedere dispozițiile art. 49 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, referitor la modificarea statutului organizațiilor sindicale constituite prin asociere, conform căruia „Organizația sindicală constituită prin asociere este obligată să aducă la cunoștința tribunalului unde s-a înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum și orice schimbare în componența organului executiv de conducere.”

Organizațiile sindicale constituite prin asociere sunt: federațiile sindicale, confederațiile sindicale și uniunile sindicale teritoriale, conform art. 41 din Cap. IV- “Forme de asociere a organizațiilor sindicale”.

Prin urmare, sintagma “organizație sindicală constituită prin asociere” nu include sindicatul, astfel încât disp. art. 20, 14, 17 din Legea nr. 62/2011 nu au relevanță pentru soluționarea problemei ridicate de întrebare.

15 G1 (9 G2, 10 G3, 14 G4), contestata de un candidat.

Soluție: Respinge contestația

Motivare: Răspunsul prevăzut la litera A este exclusiv cel corect având în vedere că întrebarea vizează aplicarea prevederilor art. 49 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 referitoare la asimilarea ca stagiu de cotizare a unei singure perioade de studii, text legal ce are ca premisă îndeplinirea tuturor condițiilor prevăzute de art. 49 alin. (1) lit. b).

20 G1 (19 G2, 3 G3, 12 G4), contestata de 2 candidați.

Soluție: Respinge contestația

Motivare: Răspunsul prevăzut la litera B este exclusiv cel corect pentru următoarele considerente:

Prin Decizia Curții Constituționale a României nr. 387/2018, a fost respinsă, ca neîntemeiată, excepția de neconstituționalitate a disp. art. 53 alin. (1) teza I din Legea nr. 263/2010, constatându-se că acestea sunt constituționale în raport cu criticile formulate.

În consecință, nu poate fi considerat corect sau echivoc răspunsul de la litera A, care afirmă că disp. art. 53 alin. (1) teza I din Legea nr. 263/2010 sunt neconstituționale, de vreme ce excepția de neconstituționalitate a acestor dispoziții a fost respinsă.

Este evident că răspunsul corect este cel în concordanță cu soluția din dispozitivul deciziei Curții Constituționale, respectiv cel de la litera B, în condițiile în care sunt relevante considerentele care susțin dispozitivul și se reflectă în acesta.

La proba practica au fost formulate 12 contestatii:
41 G1 (45 G2, 45 G3, 45 G4), contestata de 4 candidati.

Soluție: Respinge contestația

Motivare: Răspunsul prevăzut la litera B este cel corect pentru următoarele considerente:

Motivarea tribunalului, conform căreia caracterul nelegal al clauzei referitoare la plata primei de vacanță s-a declarat prin decizia Curții de Conturi, contravine dispoziției din Decizia nr. 17/2016 a Înaltei Curți de Casație și Justiție- Completul pentru dezlegarea unei chestiuni de drept potrivit căreia: „În interpretarea prevederilor art. 1, art. 21 și art. 26 lit. h) raportat la prevederile art. 64 din Legea nr. 94/1992, a prevederilor art. 132, art. 138 alin. (5) art. 142, art. 148, art. 151 și art. 152 din Legea nr. 62/2011 și a prevederilor art. 229 alin. (4), art. 254 și art. 268 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, republicat, o decizie a Curții de Conturi, emisă în exercitarea atribuțiilor sale de control, prin care s-a stabilit că anumite drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul unei instituții publice finanțate integral din venituri proprii au fost acordate nelegal, raportat la prevederile legale privind salarizarea în instituțiile publice, nu lipsește de efecte clauzele contractului colectiv de muncă prin care acele drepturi au fost stabilite, a căror nulitate nu a fost constatată de către instanțele judecătorești, în condițiile legii.”

Prin urmare, răspunsul de la litera A nu poate fi considerat corect.

În ceea ce privește susținerea conform căreia nulitatea absolută a clauzei din contractul colectiv de muncă a fost constatată, pe cale de excepție, fie de tribunal, fie de către instanța de apel, se observă că aceste aspecte nu rezultă din datele speței, neputându-se prezuma că instanțele, din oficiu, au invocat și au pus în discuția părților nulitatea absolută a clauzei din contractul colectiv de muncă, în temeiul căreia au fost plătite primele de vacanță.

În consecință, întrucât speța trebuie rezolvată raportat la datele certe ale acesteia, singurul răspuns corect este cel de la litera B.

42 G1 (41 G2, 43 G3, 43 G4), contestata de 7 candidati.

Soluție: Respinge contestația

Motivare: Nu poate fi analizat argumentul expus în motivarea contestațiilor în sensul că dreptul la continuarea raporturilor de muncă până la împlinirea vârstei de 65 de ani, prin notificarea angajatorului conform art. 56 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, nu modifică vârsta standard de pensionare prevăzută de Legea nr. 263/2010 și nici nu înlătură obligația casei de pensii de a aplica din oficiu prevederile art. 67 din același act normativ, întrucât nu acestea sunt problemele de drept ce se puneau în speță.

Chestiunea în discuție vizează modul în care, într-o situație de excepție, se dă eficiență dreptului salariației de a opta pentru continuarea activității până la împlinirea vârstei de 65 de ani, cu reflexie în planul drepturilor de asigurări sociale, unde interpretarea și aplicarea dispozițiilor legale nu se poate face într-o modalitate care să conducă la lipsirea de consecințe a opțiunii salariației, ce nu beneficiază încă de pensie, ci are doar o decizie de pensie anticipată parțială, nepusă în plată.

Spre deosebire de pensia anticipată parțială, care se plătește la data încetării calității de asigurat, pensia pentru limită de vârstă se plătește de la data acordării, conform art. 105 din Legea nr. 263/2010; în speță acordarea pensiei pentru limită de vârstă se întâmplă împotriva voinței beneficiarei (a cărei situație nu este reglementată de Legea nr. 263/2010), cu încălcarea regulii prevăzute la art. 103 alin. (1) din același act normativ.

Or, răspunsul de la litera A, de altfel singurul posibil dintre cele 3 oferite, niciunul dintre celelalte neputând fi acceptat în formularea dată, arată clar că motivul admiterii apelului este acela că doamna RF și-a exercitat dreptul de a continua activitatea până la împlinirea vârstei de 65 de ani, adică până la împlinirea vârstei standard de pensionare a unui asigurat bărbat.

Ultima parte a răspunsului are relevanță în planul dreptului muncii, contractul individual de muncă încetând la data la care salariața va împlini vârsta de 65 de ani, conform datelor speței.

Nu se pune problema cumulului pensiei cu salariul, de vreme ce în speță reclamanta și-a exprimat în mod explicit voința de a nu cumula pensia cu salariul.

În ceea ce privește argumentul conform căruia nu s-a cristalizat nicio practică în sensul răspunsului corect, ceea ce ar contraveni art. 13 lit. c) din Regulamentul privind organizarea și desfășurarea concursului de promovare, se constată că nu sunt incidente aceste dispoziții, întrucât nu s-au identificat soluții neunitare în doctrină și practica judiciară. Nici noutatea problemei de drept nu reprezintă un impediment, întrucât rezolvarea speței presupunea interpretarea și aplicarea unor dispoziții din actele normative indicate în tematică și bibliografie. Problema poate fi chiar și una ipotetică, astfel încât este lipsit de relevanță dacă aceasta s-a regăsit sau nu pe rolul instanțelor.

43 G1 (43 G2, 42 G3, 41 G4), contestata de un candidat.

Soluție: Respinge contestația

Motivare: Răspunsul prevăzut la litera C este cel corect pentru următoarele considerente:

Obiectul principal al cererii de chemare în judecată, în speță, este reprezentat de anularea notificării nr. 94 din 28.03.2017, iar repunerea părților în situația anterioară notificării reprezintă o consecință a anulării acesteia.

Motivul de apel invocat în speță privește inadmisibilitatea supunerii salariatului unei noi perioade de probă, la trecerea pe o nouă funcție în cadrul aceluiași angajator. Această problemă de drept se soluționează prin aplicarea art. 32 alin. (2) din Codul muncii.

Este adevărat că art. 32 alin. (1) din Codul muncii stabilește regula potrivit căreia, pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă, însă, la alin. (2) al articolului, este reglementată o situație de excepție în care salariatul poate fi supus unei noi perioade de probă în cazul în care debutează la același angajator, într-o nouă funcție sau profesie.

Față de situația de fapt prezentată în speță, candidații ar fi trebuit să analizeze aplicabilitatea art. 32 alin. (2) din Codul muncii.

Argumentele expuse în cuprinsul contestației nu au legătură cu problema de drept ce trebuia soluționată.

Handwritten signature and a circular official stamp, likely from a court or administrative body, located at the bottom of the page.