

**EXAMEN PENTRU OBTINEREA TITLULUI DE AVOCAT DEFINITIV
SESIUNEA NOIEMBRIE 2010**

**DREPTUL MUNCII
BAREM DE NOTARE - GHID DE CORECTARE**

Speța nr. 1 - Total 5 puncte

1. Condițiile de valabilitate impuse de lege pe care trebuie să le îndeplinească decizia de revocare a deciziei de sancționare disciplinară: - **1 punct**

- să fie întocmită în formă scrisă;
- să îndeplinească condițiile de validitate ale unui act juridic unilateral;
- să provină de la același organ competent care a emis decizia revocată;
- să opereze pentru motive de netemeinicie/nelegalitate;
- să intervină anterior rămânerii definitive a hotărârii instanței sesizate cu anularea deciziei.

2. Suspendarea contractului individual de muncă reprezintă suspendarea efectelor principale ale acestuia, constând în prestarea muncii și plata salariului. – **0,50 puncte**

3. Criterii de delimitare: - **1 punct**

- vinovăția salariatului (concedierea disciplinară presupune vinovăția salariatului, concedierea pentru necorespondere profesională exclude, în principiu, această vinovăție);

- fapta/faptele salariatului antrenează concedierea pentru necorespondere profesională în temeiul unor criterii obiective și/sau subiective (lipsa studiilor, a vechimii în specialitate etc sau pierderea forței fizice, a aptitudinilor sau rapidității în lucru etc); fapta/faptele salariatului antrenează concedierea pentru necorespondere profesională prin raportare la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern;

- fapta/faptele salariatului care pot determina concedierea pentru necorespondere profesională se apreciază fie la angajarea în muncă (criteriile obiective), fie pe întreaga perioadă a executării contractului individual de muncă (criteriile subiective); fapta/faptele salariatului care pot determina concedierea disciplinară se apreciază prin raportare la momentul în care au fost săvârșite, prin prisma regulilor de disciplină a muncii sau a celor stabilite prin contractul individual, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern;

- concedierea pentru necorespondere profesională presupune evaluarea prealabilă a salariatului, iar concedierea pe motive disciplinare presupune cercetarea disciplinară prealabilă a salariatului etc

4. Decizia de suspendare a contractului individual de muncă – act intern al angajatorului.

Conținut: - **1 punct**

- manifestarea de voință a angajatorului prin care dispune suspendarea sau constată suspendarea contractului individual de muncă;

- temeiul legal al suspendării;

- efectele legale și/sau convenționale ale suspendării;
- durata (perioada) de suspendare, cu indicarea termenului până la care își produce efectele (în măsura în care se cunosc).

5. Apărarea, în recurs, a angajatorului – **1,5 puncte**

Chiar dacă prin decizia de revocare angajatorul nu a dispus repunerea părților în situația anterioară în ce privește acordarea despăgubirilor constând în plata drepturilor salariale solicitate, prima instanță a suplinit această omisiune prin obligarea angajatorului la plata de despăgubiri conform art. 78 alin. 1 Codul muncii, astfel încât decizia de revocare și-a produs toate efectele retroactiv, potrivit art. 78 Codul muncii. Cheltuielile de judecată au fost acordate în măsura în care au fost dovedite, fiind micșorate proporțional cu măsura în care pretențiile au fost încuviințate și ținând cont de complexitatea speței. Daunele morale nu au fost dovedite de către contestatoare, unitatea neproducând acesteia vreun prejudiciu moral prin măsurile dispuse.

Speța nr. 2 - Total 4 puncte

1. Natura juridică a perioadei de probă – clauză de dezicere de contract, consacrată legal – **0,50 puncte**

Condițiile necesare de îndeplinit pentru încetarea contractului individual de muncă prin intermediul: - **1,50 puncte**

- este necesară notificarea scrisă a unei părți contractante către cealaltă (ad validitatem);
- notificarea scrisă trebuie adusă la cunoștința cocontractantului oricând, în perioada în care clauza privind perioada de probă este activă (de la momentul încheierii contractului individual de muncă și cel mai târziu până la expirarea duratei concrete a perioadei de probă stabilită de părți);
- titularul notificării scrise poate fi oricare dintre părțile contractului individual de muncă;
- conținutul notificării scrise trebuie să cuprindă manifestarea de voință a titularului în vederea încetării contractului individual de muncă, fără a fi necesară motivarea acesteia și fără a fi precedată de acordarea preavizului;
- notificarea este justificată obiectiv, având suport legal în necorespunderea salariatului cerințelor postului pe care a fost angajat.

2. Redactarea apărărilor scrise ale intimatului în recurs - **2 puncte**

Se solicită respingerea acțiunii salariatului, deoarece decizia de concediere a fost emisă cu respectarea dispozițiilor art. 31 alin. 4 ind. 1 Codul muncii cu argumentarea:

- art. 31 alin. 4 ind. 1 Codul muncii introduce un caz nou, distinct, de încetarea contractului individual de muncă, prin intermediul notificării scrise, la inițiativa oricăreia dintre părți, pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, fiind o clauză de dezicere de contract;
- singura condiție de validitate necesară de îndeplinit în acest caz este forma scrisă a notificării, cerință respectată de angajator;
- legiuitorul a urmărit simplificarea formalităților de încetare a unui contract individual de muncă, având un caracter precar, neconsolidat. Pe cale de consecință, decizia de concediere nu trebuie motivată în fapt și în drept, nefiind aplicabile prevederile art. 62 alin. 2 Codul muncii, nici cele ale art. 61 raportat la art. 64 alin. 1 Codul muncii, dispoziții de natură a atrage nulitatea deciziei de

concediere (adică, indicarea motivului necorespunderii profesionale și propunerea unui loc de muncă corespunzător pregătirii profesionale a salariatului);

- pentru angajator, perioada de probă este utilă pentru aprecierea directă a competenței și aptitudinilor salariatului la locul de muncă, iar în caz de necorespondere profesională îl va putea concedia pe salariat fără preaviz, prin notificare scrisă, exigențe prevăzute de legiuitor pentru simplificarea formalităților încetării contractului individual de muncă. Dacă legiuitorul ar fi apreciat că această decizie trebuie să aibă un anumit conținut, ar fi stipulat în mod expres aceasta.

TOTAL: 9 PUNCTE