

SUBIECTE DE DISCUTIE CU MAGISTRATII DE DREPTUL MUNCII

Incetare CIM – Restructurare

1. In cazul in care decizia de concediere in temeiul art. 65 nu indica instanta competenta sa solutioneze o eventuala contestatie si termenul in care se contesta este incidenta sanctiunea nulitatii?
2. In cazul desfiintarii unui post de aceeaasi natura cu alte posturi existente in structura societatii, angajatorul are posibilitatea sa aleaga oricare dintre posturile respective sau trebuie sa aplice anumite criterii obiective? Daca da, care ar fi aceste criterii, in lipsa unei reglementari exprese in legislatie?
3. Poate fi anulata o decizie de concediere in temeiul art. 65 pentru neindeplinirea obligatiei de informare a salariatului de catre societate cu privire la situatia economica a societatii?
4. Termenul de 30 de zile calendaristice de referinta in cazul concedierilor colective se raporteaza la momentul emiterii deciziilor de concediere, comunicarii lor sau incetarii efective a contractelor individuale de munca?

Incetare CIM – Disciplinar

5. In cazul in care in cuprinsul deciziei de sanctionare disciplinara sunt retinute mai multe abateri disciplinare, iar in urma controlului efectuat de instanta se constata ca una dintre faptele retinute nu constituie abatere disciplinara, cum va proceda instanta (va anula integral decizia sau va ajusta corespunzator sanctiunea dispusa, daca va fi cazul)?
6. Ce solutii practice exista pentru situatii cu salariati problematici in timpul procedurii de cercetare disciplinara pentru ca angajatorul sa poata fi considerat ca actionand in mod corect?
7. Care sunt motivele justificate pentru incetarea CIM in cadrul unei proceduri disciplinare?
8. Care este termenul de contestare a unei decizii unilaterale a angajatorului in materie disciplinara: 30 zile (Codul Muncii) sau 45 zile (Codul Dialogului Social)?

Incetare CIM – Necorespondere profesionala

9. Care sunt motivele justificate pentru incetarea CIM in cadrul unei proceduri de necorespondere profesionala?
10. Este motiv intemeiat pentru incetarea CIM cand, urmare a unei proceduri de evaluare profesionala interna, rezultatul este "necesita imbunatatire", iar nu "nesatisfacator"? De asemenea, este necesara o evaluare speciala sau imediat anterioara concedierii pentru a justifica concedierea? Sau se poate considera ca evaluarea anuala (periodica) este suficienta?
11. Ce efecte are asupra procedurii de cercetare disciplinara inexistenta unei comisii de cercetare corect numita (de exemplu, lipseste decizia de numire)? Pot exista decizii de

numire a unor comisii de cercetare generale, iar nu speciale, pentru fiecare caz in parte daca conform regulamentului intern nu exista obligatia existentei unor astfel de comisii speciale?

Incetare CIM – Motive medicale

12. Este motiv intemeiat pentru incetarea CIM pe motive medicale (art. 61 lit. c) Codul muncii) recomandarea medicala de eliminare a stresului (apt conditionat) in cazul unui post care implica in mod necesar expunere la stres?

Reintegrare

13. In ce masura este relevanta structura echipei din subordine sau relatiile de subordonare fata de un anumit manager in calificarea postului ca fiind acelasi sau diferit ulterior reintegrarii? In situatia avuta in vedere postul are aceeasi denumire, aceleasi cerinte, necesita aceleasi cunostinte/pregatire, implica aceeasi fisa de post.
14. In cazul in care la momentul concedierii au fost efectuate plati compensatorii, iar ulterior este anulata decizia de concediere, instanta va dispune obligarea salariatului la restituirea platilor compensatorii (in virtutea principiului repunerii partilor in situatia anterioara) sau trebuie sa existe o solicitare expresa in acest sens din partea angajatorului?
15. Care este regimul avantajelor in natura si beneficiilor de tipul tichetelor de masa sau tichetelor cadou in situatia platii unei despagubiri in temeiul art. 80 din Codul Muncii (i.e., in cazul anularii deciziei de concediere)? Este necesara acordarea acestora in natura, sau este necesara acordarea in echivalent?

Renuntare la drepturi

16. Care sunt limitele in care partile unui litigiu de munca pot incheia o tranzactie pentru solutionarea amiabila a litigiului? Este incompatibila o astfel de tranzactie cu imposibilitatea angajatului de a renunta sau a accepta limitarea drepturilor recunoscute de lege prevazuta in art. 38 din Codul Muncii? Sunt admisibile tranzactiile in litigiile de dreptul muncii, in apel, dupa ce avem deja o hotarare judecatoreasca privind reintegrarea salariatului concediat, in raport de dispozitiile art. 38 din Codul Muncii? Cum ar trebui sa formuleze angajatorul o intelegere cu un angajat pentru a se asigura ca acesta nu va putea pretinde ulterior cu succes drepturi rezultate din incheierea, executarea sau incetarea CIM?
17. Incetare CIM prin acordul partilor intr-o situatie in care salariatul era protejat de concediere (de exemplu salariata aflata in plata stimulentului de insertie). In ce masura poate invoca salariatul eroarea pentru obtinerea anularii acordului de incetare?

Concedii

18. Care este situatia juridica a zilelor de concediu neefectuate pana la sfarsitul celor 18 luni care urmeaza perioadei de referinta? Sunt pierdute de catre salariat? Este relevant pentru raspunsul la aceasta intrebare faptul ca exista prevedere expresa in acest sens in CIM / regulamentul intern? Exista jurisprudenta relevanta cu privire la aceste aspecte?

Neconcurenta

19. Care sunt limitele in legatura cu care instanta intervine cel mai adesea in practica in legatura cu obligatiile de neconcurenta (teritoriul? activitatile? pot fi concurentii definiti ca "orice competitor" al fostului angajator sau "orice competitor avand o cota de piata mai mare de 5%")? Sunt valabile renuntarile unilaterale din partea angajatorului sau a salariatului la aplicabilitatea clauzei? Se pot aplica aici *mutatis mutandis* regulile generale de denuntare a contractelor civile?
20. In ce conditii este posibila instituirea unei obligatii de neconcurenta intr-un contract de vanzare a partilor sociale incheiat intre un vanzator - persoana fizica si un cumparator – persoana juridica?

Raspundere patrimoniala

21. Poate angajatorul sa opuna compensarea unor sume datorate angajatului cu sume datorate de catre angajat, in lipsa unei hotarari judecatoresti?
22. Exista jurisprudenta in sensul invalidarii clauzelor penale agreate in raporturi de munca?

Sindicate

23. Este aplicabila protectia impotriva concedierii acordata liderilor sindicali prin art. 60(1,g) din Codul muncii in cazul in care angajatorul nu cunoaste existenta sindicatului sau calitatea de lider a unor persoane?

Transfer de întreprindere

24. In cazul unui transfer de intreprindere, unitate sau parte de intreprindere sau unitate, cine raspunde pentru drepturile angajatilor neacordate de cedent inainte de transfer? Exista jurisprudenta relevanta cu privire la aceste aspecte?
25. Cum se determina care este contractul colectiv mai favorabil care se aplica angajatilor transferati ca urmare a unui transfer de intreprindere, unitate sau parte de intreprindere sau unitate? Exista jurisprudenta relevanta cu privire la aceste aspecte?

Probatiune / Sarcina probei

26. Sarcina probei revine angajatorului inclusiv in litigiile de munca in care angajatul pretinde daune morale rezultate din raportul de munca?
27. Sunt admisibile ca probe in instanta inregistrarile audio sau video efectuate de catre un angajat la locul de munca fara informarea si/sau fara acordul angajatorului? Situatie tip vizata: inregistrarile suprand discutii dintre angajat si superiorul direct sau reprezentantul legal al angajatorului cu privire la relatia de munca si nu cuprind aspecte privind viata privata a participantilor la discutii.

Recalificare alte tipuri de contracte in contracte de munca

28. Este posibila recalificarea, pe cale judecatoreasca, a unui contract de mandat/management/consultanta intr-un contract individual de munca? Ce criterii se aplica pentru o asemenea recalificare? Exista jurisprudenta relevanta cu privire la aceste aspecte?

Cheltuieli de judecata

29. Dupa ce criterii si in ce proportii acorda instantele cheltuieli de judecata angajatorilor in litigiile cu fostii salariatii?

Calitate angajator

30. Cine are calitatea de angajator in cazul contractelor de munca incheiate in Romania de catre reprezentante ale unor companii din strainatate – biroul de reprezentanta sau persoana juridica straina?

Limba contractului / documentatiei folosita in cadrul raporturilor de munca

31. In ce conditii poate un angajat sa invoce necunoasterea / cunoasterea insuficienta a unei anumite limbi straine dupa ce a acceptat sa semneze anumite documente aferente raporturilor de munca in acea limba straina, iar postul implica in mod necesar cunoasterea respectivei limbi straine (de ex. situatia multinationalelor)? Este relevant pentru raspunsul la intrebare faptul ca salariatul a declarat in mod expres in contractul de munca ca cunoaste limba respectiva? Exista jurisprudenta relevanta cu privire la aceste aspecte?

Beneficii acordate unilateral

32. Beneficii acordate unilateral de catre angajator. In ce situatii pot fi interpretate ca drepturi castigate de catre salariat (contractuale)? Exista jurisprudenta relevanta cu privire la aceste aspecte?

Delegare

33. Timpul petrecut de salariat în zile de sărbătoare legală sau în perioada repausului săptămânal în timpul transportului către locul în care își va desfășura activitatea în cazul delegării este considerat timp de muncă? Angajatul va fi remunerat pe durata transportului?