



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



CROSS BORDER ASSOCIATION E(quilibrium) - ENVIRONMENT

Unirii nr.86 street , Craiova, Dolj county, Romania,
phone/fax:0251417740

E-mail: office@ipacv www.atee.ro

CONDIȚIILE ȘI REGLEMENTĂRILE COMUNE ÎN DOMENIUL MUNCII ÎN REGIUNEA TRANSFRONTALIERĂ

Studiu realizat în cadrul proiectului :

„Centre mixte transfrontaliere de susținere a forței de muncă în domeniile tehnologiilor informaționale, turismului și agriculturii” Cod Proiect 16.4.2.077,ROBG 144, Axa prioritară 4 „O regiune calificată și inclusivă”, OS 4.1 „Încurajarea integrării zonei transfrontaliere în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și a mobilității forței de muncă” și implementat de Asociația Transfrontalieră e(quilibrium) - Environment

www.interregrobg.eu

Continutul acestui lucru materialul nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene

CUPRINS:

1. Analiză asupra sistemelor naționale de calificări din România și Bulgaria - o comparație	6
Sistemul național de calificări din România .	6
Anexa 1 - CADRUL NAȚIONAL AL CALIFICĂRIILOR (CNC) din România	6
ANEXA Nr. 2 - CORESPONDENȚA dintre nivelurile Cadrului național al calificărilor, actele de studii care se eliberează, tipul de programe de educație și formare profesională din România prin care pot fi dobândite nivelurile de calificare și nivelurile de referință ale Cadrului european al calificărilor (CEC)	8
Sistemul național de calificări din Bulgaria	12
2. Cum se încheie un contract individual de muncă de muncă în România și Bulgaria?	12
Încheierea contractului individual de muncă în România (procedură identică atât în România cât și în Bulgaria):	12
1. Condiții de validitate	12
A. Capacitatea juridică a persoanei ce solicită angajarea	12
B. Examenul medical privind capacitatea de muncă	15
C. Capacitatea juridică a angajatorului	16
a. Angajatorul este persoană juridică	16
b. Angajatorul este persoană fizică	17
D. Consimțământul	17
E. Obiectul contractului	17
F. Cauza contractului	18
Legislație ce reglementează contractul de muncă în România:	18
a. Tipuri de contracte de muncă:	18
– contractul încheiat pe durata nedeterminată	18
– contractul încheiat pe durata determinată	18
– munca la domiciliu	19
– munca prin <u>agent de munca temporară</u>	19
– contractul de munca cu timp parțial	19
– contractul de ucenicie	19
Alte tipuri de contracte:	19
– raporturi bazate pe contracte civile, încheiate în temeiul Codului civil.	19
– raporturi bazate pe convenții civile, încheiate în temeiul unor legi speciale	19
– raporturi bazate pe un contract de voluntariat	19
– raporturile de serviciu ale funcționarilor publici	19
c. Negocierea clauzelor unui contract individual de muncă (elemente specifice, părți contractante, elemente comune obligatorii, structură, începerea, suspendarea,	20

încheierea contractului individual de muncă, clauze abuzive din contractul individual de muncă)	
Elemente comune obligatorii, elemente specifice, părți contractante	20
Negocierea și încheierea contractului individual de muncă	21
1. Condiții de validitate	21
Pentru a considera valabilă încheierea unui contract individual de muncă se cer îndeplinite următoarele condiții:	22
A. Capacitatea juridică a persoanei ce solicită angajarea	22
B. Examenul medical privind capacitatea de muncă	23
C. Capacitatea juridică a angajatorului	25
a. Angajatorul este persoană juridică	25
b. Angajatorul este persoană fizică	25
D. Consimțământul	25
Condițiile de valabilitate ale consimțământului	25
Viciile de consimțământ	26
- Eroarea	26
- Dolul	26
- Violența - viciu de consimțământ	26
E. Obiectul contractului	26
F. Cauza contractului	26
2. Cerințe la angajarea în muncă	27
Suspendarea contractului individual de muncă	29
Încetarea contractului individual de muncă	40
A. Cazurile de încetare de drept a contractului individual de muncă	40
B. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților	41
C. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului	41
3. Termene de concediere	46
4. Decizia de concediere	46
5. Revocarea deciziei de concediere	48
6. Legislație ce reglementează contractul de muncă în Bulgaria	48
1. Considerații generale privind dreptul la muncă al cetățenilor uniunii europene în spațiul uniunii europene	48
2. Scurtă privire generală a pieței muncii în Bulgaria	49
3. Condiții de intrare și regim de ședere pentru cetățenii care doresc să lucreze pe teritoriul Bulgariei	50
4. Accesul pe piața muncii în Bulgaria a cetățenilor români	50
5. Cum să găsești un loc de muncă în Bulgaria	52
6. Condiții de lucru în Bulgaria. Recunoașterea diplomelor și calificărilor	53
7. Cadrul european al calificărilor	54
8. Anexe – Cadrul legislativ	56
3. Forme atipice de muncă (Necesitatea flexibilizării relațiilor de muncă în actualul context social) - contract individual de muncă pe durată determinată, munca prin agent temporar, contractul de ucenicie la locul	65

de muncă, contractul individual de muncă la domiciliu, etc.	
4. Drepturile și obligațiile angajatului din contractul individual de muncă	69
1. - Drepturile salariaților/angajaților	69
<i>1.1 Dreptul la egalitate de șanse și de tratament</i>	70
<i>1.2. Dreptul la demnitate în muncă</i>	70
<i>1.3. Dreptul la securitate și sănătate în muncă</i>	71
<i>1.4. Dreptul la acces la formarea profesională</i>	73
<i>1.5. Dreptul la informare și consultare</i>	73
<i>1.6. Dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă</i>	75
<i>1.7. Dreptul la protecție în caz de concediere</i>	75
<i>1.8. Dreptul la negociere colectivă și individuală</i>	76
<i>1.9. Dreptul de a participa la acțiuni colective</i>	77
<i>1.10. Dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat</i>	78
2. - Obligațiile salariaților	78
<i>2. 1. Obligația de a realiza norma de munca sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului</i>	79
<i>2.2. Obligația de respecta disciplina muncii și prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă</i>	80
<i>2.3. Obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu și obligația de a respecta secretul de serviciu</i>	81
<i>2.4. Obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii</i>	82
5. Drepturile și obligațiile angajatorului din contractul individual de muncă	82
6. Concediile anuale	92
Concediul de odihnă	93
Concediul de odihnă suplimentar	93
Concediile pentru formarea profesională	95
7. Remunerarea și deducerile statutare. Impozitul pe venit și contribuțiile la asigurările sociale - Ce este important să știm: cine le plătește, sumele plătite, unde să le plătească prin încadrarea în muncă transfrontalieră, de ex. Cetățeni bulgari care lucrează în România și cetățeni Români care lucrează în Bulgaria.	96
<i>Când este considerat rezident fiscal un cetățean bulgar în România?</i>	97
<i>Cum anunță statul un cetățean român ca nu mai locuiește în România, pentru a nu mai fi impozitat?</i>	97

8. Călătorii de afaceri (Deplasarea în interes de serviciu)	98
9. Încetarea contractului de muncă – cazurile de încetare a contractului individual de muncă (încetarea de drept a contractului individual de muncă, încetarea contractului individual de muncă din motive care țin de persoana angajatului, , încetarea contractului individual de muncă din motive care nu țin de persoana angajatului, concedierea)	100
Clasificarea cazurilor de încetare a contractului individual de muncă	101
Încetarea contractului individual de muncă ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea	103
10. Compensații prin încetarea/rezilierea contractului de muncă	104
11. Drepturi prin concediere ilegală	104
12. Compensații de securitate socială - de ex. Compensații pentru șomaj, drepturi la pensie etc.	105
<i>1. Sistemul public de pensii din România:</i>	105
<i>2. Asistență socială</i>	106
<i>3. Persoane cu handicap</i>	106
13. Litigii de muncă (Jurisdicția muncii) - protecția dreptului salariatului	107
14. Recomandări și propuneri	114
I. Legislație	114
II. Tratate. Cursuri. Monografii	114

1. Analiză asupra sistemelor naționale de calificări din România și Bulgaria - o comparație

Sistemul național de calificări din România¹.

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și având în vedere prevederile art. 340 alin. (2) și art. 341 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, precum și cele ale Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin Hotărârea nr. 918/2013 privind aprobarea cadrului național al calificărilor a fost aprobat Cadrul național al calificărilor, denumit în continuare CNC, prevăzut în anexa nr. 1 al acestei hotărâri. Conform CNC, se stabilesc 8 niveluri de calificare care pot fi dobândite prin sistemul formal de educație și formare profesională din România și prin recunoașterea rezultatelor învățării dobândite prin învățare în contexte nonformale și informale, din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții. Detalierea pe forme de educație și formare profesională a CNC se va face prin ordin al ministrului educației naționale.

Anexa 1 CADRUL NAȚIONAL AL CALIFICĂRILOR (CNC) din România

Nivelurile de calificare	Descriptorii de definire ai nivelurilor Cadrului național al calificărilor		
	Cunoștințe*	Abilități**	Competențe***
Nivelul 1 Rezultatele învățării corespunzătoare nivelului 1 sunt	cunoștințe generale de bază	abilități de bază necesare pentru a executa sarcini simple	munca sau studiul sub supraveghere directă într-un context structurat
Nivelul 2 Rezultatele învățării corespunzătoare nivelului 2 sunt	cunoștințe factice de bază într-un domeniu de muncă sau de studiu	abilități cognitive și practice de bază necesare pentru utilizarea informațiilor relevante în scopul executării sarcinilor și rezolvării problemelor de rutină prin utilizarea unor reguli și instrumente simple	munca sau studiul sub supraveghere, cu un anumit grad de autonomie
Nivelul 3 Rezultatele învățării corespunzătoare nivelului 3 sunt	cunoștințe factice, cunoașterea unor principii, procese și concepte generale dintr-un domeniu de muncă sau de studiu	o gamă de abilități cognitive și practice necesare pentru executarea sarcinilor și rezolvarea problemelor prin selectarea și aplicarea de metode, instrumente, materiale și informații de bază	asumarea responsabilității pentru executarea sarcinilor într-un domeniu de muncă sau de studiu; adaptarea propriului comportament la circumstanțe pentru rezolvarea problemelor

¹ Reglementat de Hotărârea nr. 918/2013 privind aprobarea cadrului național al calificărilor

Nivelul 4 Rezultatele învățării corespunzătoare nivelului 4 sunt	cunoștințe factice și teoretice în contexte largi, în cadrul unui domeniu de muncă sau studiu	o gamă de abilități cognitive și practice necesare pentru găsirea de soluții la probleme specifice, într-un domeniu de muncă sau de studiu	autogestionare cu ajutorul unor indicații în general previzibile în cadrul situațiilor de muncă sau de studiu, dar care se pot schimba; supravegherea activității de rutină a altor persoane, preluând o anumită responsabilitate pentru evaluarea și îmbunătățirea activităților de muncă sau de studiu
Nivelul 5 Rezultatele învățării corespunzătoare nivelului 5 sunt	cunoștințe factice și teoretice cuprinzătoare, specializate într-un domeniu de muncă sau de studiu și conștientizarea limitelor cunoștințelor respective	o gamă amplă de abilități cognitive și practice necesare pentru conceperea de soluții creative la probleme abstracte	gestionare și supraveghere în situații de muncă sau de studiu, în care schimbările sunt imprevizibile; revizuirea și dezvoltarea performanțelor proprii și ale altora
Nivelul 6 Rezultatele învățării corespunzătoare nivelului 6 sunt	cunoștințe avansate într-un domeniu de muncă sau de studiu, care implică înțelegerea critică a teoriilor și principiilor	abilități avansate, care denotă control și inovație, necesare pentru a rezolva probleme complexe și imprevizibile într-un domeniu de muncă sau de studiu specializat	gestionarea de activități sau proiecte tehnice ori profesionale complexe, prin asumarea responsabilității pentru luarea deciziilor în situații de muncă sau de studiu imprevizibile; asumarea responsabilității pentru gestionarea dezvoltării profesionale a indivizilor și grupurilor
Nivelul 7 Rezultatele învățării corespunzătoare nivelului 7 sunt	cunoștințe foarte specializate, unele dintre ele situându-se în avangarda nivelului de cunoștințe dintr-un domeniu de muncă sau de studiu, ca bază a unei gândiri și/sau cercetări originale; conștientizare critică a cunoștințelor dintr-un domeniu și a cunoștințelor aflate la granița dintre diferite domenii	abilități specializate pentru rezolvarea problemelor în materie de cercetare și/sau inovație, pentru dezvoltarea de noi cunoștințe și proceduri și pentru integrarea cunoștințelor din diferite domenii	gestionarea și transformarea situațiilor de muncă sau de studiu care sunt complexe, imprevizibile și necesită noi abordări strategice; asumarea responsabilității pentru a contribui la cunoștințele și practicile profesionale și/sau pentru revizuirea performanței strategice a echipelor

Nivelul 8 Rezultatele învățării corespunzătoare nivelului 8 sunt	cunoștințe la cel mai avansat nivel dintr-un domeniu de muncă sau de studiu și cunoștințe aflate la granița dintre diferite domenii	abilitățile și tehnicile cele mai avansate și specializate, inclusiv abilitatea de sinteză și evaluare, necesară pentru rezolvarea problemelor critice de cercetare și/sau inovație și pentru extinderea și redefinirea cunoștințelor existente sau a practicilor profesionale	demonstrarea unui nivel ridicat de autoritate, inovație, autonomie, de integritate științifică și profesională și a unui angajament susținut pentru dezvoltarea de noi idei sau procese aflate în avangarda unei situații de muncă ori de studiu, inclusiv cercetarea
---	---	--	---

* În cadrul CNC, cunoștințele sunt descrise ca fiind teoretice și/sau factice.

** În cadrul CNC, abilitățile sunt descrise ca fiind cognitive (implicând utilizarea gândirii logice, intuitive și creative) sau practice (implicând dexteritate manuală și utilizarea de metode, materiale, unelte și instrumente).

*** În cadrul CNC, competența este descrisă din perspectiva responsabilității și autonomiei.

ANEXA Nr. 2

CORESPONDENȚA

dintre nivelurile Cadrului național al calificărilor, actele de studii care se eliberează, tipul de programe de educație și formare profesională din România prin care pot fi dobândite nivelurile de calificare și nivelurile de referință ale Cadrului european al calificărilor (CEC)

Nivelul de calificare CNC	Actele de studii care se eliberează	Emitent/program absolvit în sistem formal	Beneficiari	Nivelul de referință din CEC
1	Diplomă/Certificat de absolvire și foaia matricolă	Unitatea de învățământ/educație de bază	Absolvenți ai învățământului general obligatoriu conform art. 16 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare	1
2	Certificat de calificare și suplimentul descriptiv al certificatului	Unitatea de învățământ/Învățământ profesional cu durată de 6-12 luni	Absolvenții învățământului profesional cu durată de 6-12 luni finalizat cu examen de certificare a calificării profesionale conform art. 33 din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare	2

		Unitatea de învățământ/Program de pregătire profesională cu durată de 6- 12 luni	Absolvenți ai învățământului general obligatoriu care nu își continuă sau își întrerup studiile și care finalizează până la vârsta de 18 ani un program de pregătire profesională cu durată de 6-12 luni cu examen de certificare a calificării profesionale conform art. 33 din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare	
	Certificat de absolvire/calificare și suplimentul descriptiv al certificatului	Furnizor autorizat de formare profesională a adulților/program de formare profesională	Absolvenți ai programelor de formare profesională ale căror rezultate ale învățării corespund acestui nivel, finalizate cu examen de certificare conform art. 33 din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare	
	Certificat de competențe profesionale/Certificat de calificare și suplimentul descriptiv al certificatului	Centrul de evaluare autorizat pentru validarea rezultatelor învățării dobândite în contexte nonformale și informale	Persoane care au dobândit competențe profesionale în contexte de învățare nonformale sau informale, corespunzătoare acestui nivel	
	Certificat de calificare și suplimentul descriptiv al certificatului	Furnizor autorizat/program de ucenicie la locul de muncă	Absolvenți ai programelor de ucenicie la locul de muncă conform art. 15 din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată	
3	Certificat de calificare și suplimentul descriptiv al certificatului	Unitatea de învățământ/învățământ profesional cu durată mai mare de 12 luni	Absolvenții învățământului profesional cu durată mai mare de 12 luni finalizat cu examen de certificare a calificării profesionale conform art. 33 din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare	3
		Unitatea de învățământ/pregătire prin liceu tehnologic, vocațional	Absolvenți ai primilor 2 ani de liceu, filiera tehnologică sau vocațională, care au finalizat stagiul de pregătire practică cu examen de certificare a	

			calificării profesionale conform art. 32 alin. (3) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare	
	Certificat de absolvire/calificare și suplimentul descriptiv al certificatului	Furnizor autorizat de formare profesională a adulților/program de formare profesională	Absolvenți ai programelor de formare profesională ale căror rezultate ale învățării corespund acestui nivel, finalizate cu examen de certificare conform art. 77 din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare	
	Certificat de competențe profesionale/Certificat de calificare și suplimentul descriptiv al certificatului	Centrul de evaluare autorizat pentru validarea rezultatelor învățării dobândite în contexte nonformale și informale	Persoane care au dobândit competențe profesionale în contexte de învățare nonformale sau informale, corespunzătoare acestui nivel conform art. 77 din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare	
	Certificat de calificare și suplimentul descriptiv al certificatului	Furnizor autorizat/programe de ucenicie la locul de muncă	Absolvenți ai programelor de ucenicie la locul de muncă conform art. 15 din Legea nr. 279/2005, republicată	
4	Diploma de bacalaureat	Unitatea de învățământ/pregătire prin liceul teoretic, tehnologic, vocațional	Absolvenți ai învățământului liceal care au promovat examenul de bacalaureat conform art. 31 din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare	4
	Certificat de calificare și supliment descriptiv al certificatului	Unitatea de învățământ/pregătire prin liceul tehnologic sau liceul vocațional	Absolvenți ai învățământului liceal care au promovat examenul de certificare a calificării profesionale conform art. 44 și 77 din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare	
	Certificat de absolvire/calificare și supliment descriptiv al certificatului	Furnizor autorizat de formare profesională a adulților/program de formare profesională	Absolvenți ai programelor de formare profesională ale căror rezultate ale învățării corespund acestui nivel, finalizate cu examen de certificare conform art.	

			44 și 77 din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare	
5	Diploma de absolvire/calificare și suplimentul descriptiv al certificatului	Instituție de învățământ superior singură sau în parteneriat cu furnizori de formare profesională, acreditați în acest scop, la care s-a susținut examenul	Absolvenți ai învățământului universitar de scurtă durată care au promovat examenul de certificare	5
6	Diplomă de licență, diplomă de inginer, diplomă de urbanist, suplimentul la diplomă	Instituția de învățământ superior acreditată la care s-a susținut examenul de finalizare a studiilor de licență	Absolvenți ai unui program de studii de licență care au promovat examenul de licență conform art. 143 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare	6
7	Diplomă de master și suplimentul la diplomă	Instituția de învățământ superior acreditată	Absolvenți ai unui program de studii de masterat care au promovat examenul de finalizare a studiilor (examen de dizertație) conform art. 143 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare	7
	Diplomă de licență, suplimentul la diplomă Diplomă de arhitect, suplimentul la diplomă	Instituția de învățământ superior acreditată	Absolvenți ai unui program unitar de studii (ciclul I și II) care oferă absolventului nivelul de master, care au promovat examenul de finalizare a studiilor, corespunzătoare profesiilor reglementate conform art. 143 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare	
8	Diplomă de doctor	IOSUD	Absolvenți ai unui program de studii universitare de doctorat, al căror titlu a fost atribuit prin ordin al ministrului conform art. 143 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare	8

Sistemul național de calificări din Bulgaria

În privința sistemului național de calificări al Bulgariei, acesta se pliază oarecum pe sistemul de calificări românesc, însă, la nivelul Uniunii Europene, în Bulgaria constatăm următoarele aspecte îngrijorătoare:

- calitatea scăzută a educației în Bulgaria, raportat la:

a. vârsta la care copii sunt antrenați în sistemul de educație (vârsta preșcolară și școlară),

b. numărul mic al absolvenților de studii superioare ce reușesc să fie absorbiți d piața muncii locală;

c. utilizarea tehnologiei informaționale pentru segmentul mediu de vârstă este extrem de scăzută;

- numărul mic de femei, comparativ cu România și cu alte țări membre UE al femeilor absolvente de studii superioare;

În baza noii legi a educației din Bulgaria, Ministerul Educației din Bulgaria își propune să determine la nivel național numărul total de ore, dar școlile vor avea autonomia de a distribui aceste ore materiilor pe care le considera relevante.

În baza acestei Legi, vor fi create standarde educaționale naționale. Unele dintre ele privesc: educația preșcolară, educația generală, pregătirea vocațională, curricula, educația civică și interculturală.

2. Cum se încheie un contract individual de muncă de muncă în România și Bulgaria?

Încheierea contractului individual de muncă în România (procedură identică atât în România cât și în Bulgaria):

1. Condiții de validitate

Pentru a considera valabilă încheierea unui contract individual de muncă se cer îndeplinite următoarele condiții:

A. Capacitatea juridică a persoanei ce solicită angajarea

Prin capacitatea juridică a persoanei fizice, se înțelege:

- *lato sensu*, atât capacitatea de folosință, cât și capacitatea de exercițiu;
- *stricto sensu*, numai capacitatea de folosință.

Datorită caracterului *intuitu personae* al contractului individual de muncă, o persoană fizică poate încheia un contract de muncă, numai dacă are capacitate juridică *lato sensu*.

Persoana dobândește capacitatea deplină de a încheia un contract de muncă, la împlinirea vârstei de 16 ani² prezumându-se că de la această vârstă are maturitatea fizică și psihică necesară pentru a intra într-un raport de muncă.

Potrivit prevederilor art.49 alin.4 din Constituție, vârsta minimă de încadrare este de 15 ani (deci, minorii sub vârsta de 15 ani nu pot fi angajați ca salariați). Minorii ce au vârsta

² Art. 13 din Codul muncii.

(1) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

(3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.

(4) Încadrarea în muncă a persoanelor sub interdicție judecătorească este interzisă.

(5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

cuprinsă între 15 și 16 ani au recunoscută o capacitate restrânsă de a se angaja în muncă, adică angajarea lor este posibilă numai cu încuviințarea părinților (ambii părinți), sau a reprezentanților legali și numai pentru munci corespunzătoare dezvoltării lor fizice și aptitudinale, dacă astfel nu le sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

Încuviințarea părinților trebuie să fie:

- **prealabilă** sau **concomitentă** încheierii contractului de muncă;
- **specială**, adică să se refere la acel contract de muncă;
- **expresă**, adică să fie clară, neechivocă.

În unele cazuri vârsta de încadrare în muncă este majorată. Spre exemplu : muncitorii portuari, asistenții maternali profesioniști, șoferii pentru transporturi internaționale de mărfuri sau călători sunt angajați numai de la vârsta de 18 ani, iar femeile ce doresc să profeseze ca gardian public sunt angajate numai de la vârsta de 21 de ani. De asemenea, angajarea în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face numai după împlinirea vârstei de 18 ani (art. 13 alin. 5 din C. muncii).

Dispozițiile articolului 13 din Codul muncii creează (teoretic) posibilitatea încheierii unor contracte de muncă pentru activități simple, care nu necesită o pregătire specială, de exemplu, prin scoli profesionale sau liceale ori tehnice etc. , caz în care vârsta celor în cauză va fi superioară celei de 16 sau chiar 18 ani. Se înțelege, totodată, că în funcțiile (posturile) în cazul cărora se cere studii superioare, chiar dacă există capacitatea de muncă prezumată de lege la 16 (15) ani, vârsta dobândirii calității de salariat va fi mai ridicată, de regulă peste 22 de ani etc.

Nu pot încheia contract de muncă minorii în vârstă de până la 15 ani și nici persoanele puse sub interdicție din cauza alienației sau debilității mentale, întrucât acestea nu dispun de capacitatea de exercițiu și le lipsește deci discernământul. În plus, copii de până la 15 ani nu au nici capacitate biologică de muncă.

Permisele de muncă. Permisul de muncă este un document oficial care se eliberează la cere, străinilor care îndeplinesc condițiile prevăzute de legislația română cu privire la încadrarea în muncă și care au aplicată pe documentele de trecere a frontierei viza de lungă ședere pentru angajare în muncă. Potrivit Legii nr. 203/1999 privind permisele de muncă (modificată prin O.U.G.nr. 130/2005 aprobată prin Legea nr. 377/2005 permisul de muncă dă dreptul titularului să fie încadrat în muncă în România prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată, pe perioada de valabilitate a acestuia, la o persoană fizică sau juridică din România, ori la o reprezentanță autorizată din România a unei persoane juridice ce are sediul în străinătate. Viza de lungă ședere pentru angajarea în muncă se acordă străinilor pe baza avizului Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă și al Autorității pentru străini.

Legea reglementează mai multe tipuri de permise de muncă fiecare având precizată perioada de valabilitate.

Pot fi încadrați în muncă fără permis de muncă:

- străinii care și-au stabilit, potrivit legii, domiciliul în România;
- cetățenii statelor membre ale UE, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European și membrii de familie ai acestora;
- străinii al căror acces pe piața muncii din România este prin acorduri, convenții sau înțelegeri bilaterale;
- străinii care desfășoară activități didactice, științifice sau activități temporare solicitate de ministere;
- străinii membrii de familie ai cetățenilor români.

Încadrarea fără permis de muncă sau menținerea în muncă a unui străin care nu are permis de muncă valabil constituie contravenție și se sancționează cu amenda de la 5.000 la 10.000 lei.

Interdicții la angajarea în muncă:

Nu pot încheia un contract de muncă:

- minorii sub vârsta de 15 ani și,
- persoanele puse sub interdicție judecătorească din cauza alienației sau oligofreniei.

Sunt însă posibile și anumite limitări ale capacității juridice, denumite **incompatibilități**³, instituite prin norme cu caracter imperativ. Exemple de incompatibilități reglementate în mod expres de lege :

a. potrivit art. 121 și art. 125 alin. 1 din C. muncii, *tinerii în vârstă de până la 18 ani* nu pot presta muncă suplimentară și nici muncă de noapte;

b. potrivit art. 125 alin. 2 din C. muncii, *femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează*, nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte;

c. *ucenicii* nu pot presta muncă în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, nici muncă suplimentară sau muncă de noapte;

d. nu pot fi încadrate în funcțiile de *gestionari*:

- persoanele condamnate (sau aflate în cursul urmăririi penale ori judecării) și nereabilitate de drept ori de instanța de judecată, pentru una din infracțiunile prevăzute de unele legi⁴ (cu precizarea art. 4 alin. 3 din Legea nr. 22/ 1969, modificată prin L.nr.54/1994);

- persoanele care nu au împlinit vârsta de 21 ani, iar în unele situații de 18 ani⁵;

e. funcția de *magistrat* este incompatibilă cu orice funcție publică sau privată, cu excepția funcțiilor didactice din învățământul superior. Judecătorilor și procurorilor le este interzisă exercitarea, direct sau prin persoane interpuse, a activității de comerț, precum și participarea la conducerea sau administrarea unor societăți comerciale sau civile ori a regiilor autonome;

f. exercitarea profesiei de *avocat* este incompatibilă cu (art. 14 din Legea nr. 51/1995):

1. activitatea salarizată în cadrul altor profesii decât cea de avocat;

2. ocupațiile care lezează demnitatea și independența profesiei de avocat sau bunele moravuri;

3. exercitarea nemijlocită de fapte materiale de comerț;

g. potrivit *legislației penale*:

- nu poate ocupa funcții implicând exercițiul autorității de stat, și nu poate ocupa o funcție sau exercita o profesie de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârșirea infracțiunii, dacă pedeapsa principală stabilită este închisoarea de cel puțin 2 ani și instanța constată că față de natura și gravitatea infracțiunii, împrejurările, cauzele și persoana infractorului, această pedeapsă este necesară⁶;

- când făptuitorul a săvârșit fapta datorită incapacității, nepregătirii sau altor cauze care-l fac impropriu pentru ocuparea unei anumite funcții, ori pentru exercitarea unei profesii, meserii, sau alte ocupații, se poate lua măsura de siguranță constând în interzicerea de a ocupa acea funcție sau de a exercita acea profesie, meserie sau ocupație;

h. potrivit dispozițiilor Legii nr. 188/1999, *calitatea de funcționar public* - persoana numită într-o funcție publică - este incompatibilă cu orice altă funcție publică, cu excepția calității de cadru didactic. De asemenea, funcționarii publici nu pot deține funcții în regiile autonome, societăți comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ și nu pot exercita la societățile comerciale cu capital privat activități cu scop lucrativ care au legătură cu atribuțiile ce le revin din funcțiile publice pe care le dețin (art. 56-57);

³ A se vedea S. Ghimpu, A. Țiclea, op. cit., p.147.

⁴ A se vedea art. 4 din Legea nr. 22/1969

⁵ Idem, art. 3.

⁶ Art. 64 alin. 1, lit. a-c; art. 65 și art. 68 din Codul penal.

i. deși, în legislația noastră a fost admis *cumulul de funcții*, prin reglementări constituționale expres prevăzute, cumulul nu este permis:

- potrivit art. 105 pct.1 din Constituție, „funcția de membru al Guvernului este incompatibilă cu exercitarea oricărei alte funcții publice autorizate, cu excepția celei de deputat sau senator“;

- dispozițiile art. 125 alin. 3 și art. 132 alin. 2 din Constituție prevăd că funcția de magistrat este incompatibilă cu orice altă funcție publică sau privată, cu excepția funcțiilor didactice din învățământul superior. Aceeași interdicție este prevăzută prin art. 144 din Constituție, pentru funcția de judecător al Curții Constituționale;

j. *străinii* nu pot ocupa funcții și demnități publice, civile sau militare, nu pot fi judecători și procurori (art. 2 alin. 2 din Legea nr. 123/2001 privind regimul străinilor în România).De asemenea, străinii nu pot fi angajați ca paznic, ghid de turism, personal vamal, expert și consultant în cadrul instituției Avocatul poporului sau în Consiliul legislativ și nu pot face parte din Corpul Gardienilor publici.

B. Examenul medical privind capacitatea de muncă

În *Codul muncii* se precizează că" o persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci. Nerespectarea acestei prevederi atrage nulitatea contractului individual de muncă" (art. 27alin.1 și 2 Codul muncii⁷).

Calitatea de subiect într-un raport juridic de muncă în cadrul căruia persoana fizică se obligă să desfășoare o anumită activitate în folosul celeilalte părți, implică aptitudinea de muncă în sens biologic sau, cu alte cuvinte *capacitate de muncă*.

Potrivit Legii nr 319/2006 a securității și sănătății în muncă “angajatorul are obligația să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și după caz, a testării psihologice, aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și după caz controlul psihologic periodic, ulterior angajării” (art. 13 lit. j)

În lipsa certificatului medical care constată faptul că cel în cauza este apt pentru prestarea acelei munci, încheierea contractului este nulă în mod absolut.

Prin Legea nr 40/2011 au fost abrogate dispozițiile alin (3) care permiteau prezentarea certificatului medical și ulterior încheierii contractului, nulitatea acestuia fiind astfel remediabilă. Potrivit reglementării actuale, așadar nulitatea nu mai poate fi acoperită. Soluția este criticată de literatura juridică pe motivul că “ că în domeniul contractului individual de muncă funcționează *regula remediabilității nulității* în sensul explicit acreditat de prevederile Codului muncii ” conform căroră, nulitatea “poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege”⁸

Competența și procedura de eliberare a avizului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului sau felului muncii fără aviz medical, se stabilesc prin legi speciale.

⁷ Art. 27

(1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(3) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

(5) La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita și teste medicale specifice.

⁸ Alexandru Athanasiu, Codul muncii.....p.16

Actul normativ special care reglementează competența și procedura de eliberare a certificatului medical este Hotărârea guvernului nr.355/2007.

Solicitarea la angajare a testelor de graviditate este interzisă (art.27. alin.4 Codul muncii). Această interdicție este în consonanță cu cea de la art. 10 alin.(4) din Legea nr.202/2002

privind egalitatea de șanse între femei și bărbați. Așa fiind certificatul medical nu trebuie să privească starea de graviditate, care ar constitui un impediment la angajare.

La angajare se pot solicita teste medicale specifice pentru domeniile sănătate, alimentație publică, educație, precum și altele stabilite prin acte normative.

Prezentarea certificatului medical este *obligatorie* și în următoarele situații (art. 28):

a) la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații;

b) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă sau în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;

c) la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;

d) în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;

e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății și Familiei;

f) periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății și Familiei;

g) periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

C. Capacitatea juridică a angajatorului

Pot fi întâlnite două situații:

a. Angajatorul este persoană juridică

Persoana juridică „nu poate avea decât acele drepturi care corespund scopului ei stabilit de lege, actul de înființare sau statut”⁹. Exercițarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor este realizabilă prin organele sale. Angajarea și concedierea de personal sunt posibile astfel:

a. în cazul regiilor autonome și societăților comerciale cu capital majoritar de stat are această atribuție managerul;

b. în cazul societăților comerciale cu capital integral privat, organul competent să angajeze salariații și deci să încheie contracte de muncă, ar putea fi, președintele Consiliului de administrație sau administratorul unic;

c. în cazul celorlalte persoane juridice, competența încheierii contractelor de muncă aparține organului unipersonal de conducere.

Potrivit art. 14 alin. 2 din C. muncii "persoana juridică poate încheia contract individual de muncă în calitate de angajator din momentul dobândirii personalității juridice".

Persoana juridică – subiect colectiv de drept -, acesta dobândește personalitate juridică, rezultat al înființării sale, prin actul de dispoziție al organului competent, după caz, de înființare etc.

⁹ Art. 34 din Decretul nr. 31/1954 privitor la persoanele fizice și persoanele juridice.

De pildă, societățile comerciale și societățile cooperatiste devin persoane juridice de la data înmatriculării (înregistrării) în Registrul comerțului, iar asociațiile și fundațiile de la data înscrierii în Registrul asociațiilor și fundațiilor etc.

b. Angajatorul este persoană fizică

În acest caz:

- dacă persoana pentru care se prestează activitatea este un minor cu vârstă cuprinsă între 14 și 18 ani, nu poate angaja forță de muncă prin încheierea contractului individual de muncă, nici cu încuviințarea prealabilă a părintelui sau tutorelui și a autorității tutelare;

- dacă patron este persoana fizică ce a împlinit vârsta de 18 ani și a dobândit capacitate de exercițiu deplină, are și capacitate deplină de a încheia contract de muncă (art. 14 alin. 3 din C. muncii).

Drept consecință, persoana fizică, pentru a dobândi calitatea de angajator, trebuie să fi îndeplinit vârsta menționată.

În urma modificării Ordonanței de urgență a Guvernului nr.44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale¹⁰, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 46/2011, persoanele fizice autorizate pot avea calitatea de angajator fără nicio îngrădire, indiferent deci de activitatea prestată de către angajați.

D. Consimțământul

Condiție esențială a actului juridic civil, consimțământul constă în manifestarea hotărârii de a încheia actul juridic¹¹. Consimțământul reprezintă o condiție esențială și pentru validitatea contractului de muncă, deci:

- părțile trebuie să-și exprime voința de a încheia contractul de muncă în mod liber, neechivoc și în deplină cunoștință de cauză;

- pentru încheierea contractului de muncă trebuie să se realizeze acordul de voință al celor două părți. La data realizării acestui acord, contractul de muncă se consideră încheiat (având caracter consensual, se consideră încheiat „solo consensu” neimpunându-se condiția de formă).

Condițiile de valabilitate ale consimțământului¹²:

- trebuie să emane de la o persoană cu discernământ,
- să fie dat cu intenția de a produce efecte juridice,
- trebuie să fie exteriorizat (contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă, în limba română, conform prevederii art. 16 alin. 1 din C. muncii);
- voința să fie conștientă și liberă,
- consimțământul să nu fie afectat de vicii.

E. Obiectul contractului

Codul civil¹³ prevede că „obiectul convențiilor este acela la care părțile sau numai una din părți se obligă”.

În contractul individual de muncă, fiecare din cele două părți se obligă la o prestație proprie indisolubil legată de prestația celeilalte părți. Prestația și contraprestația formează

¹⁰ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.328 din 25 aprilie 2011, modificată ulterior, inclusiv prin Legea nr 4/2014 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.15 din 10 ianuarie 2014)

¹¹ I. Dogaru, op. cit., p. 153.

¹² Idem, p. 154 și urm

¹³ Prin art. 962

împreună, obiectul contractului de muncă. Mai exact, prestarea muncii de către salariat și remunerația muncii de către patron constituie obiectul contractului de muncă.

F. Cauza contractului

Cauza contractului poate fi definită ca fiind acea condiție esențială necesară pentru validitatea oricărui act juridic, ce constă în scopul urmărit de parte sau părți la încheierea contractului¹⁴. Scopul este dat de o succesiune de reprezentări a ceea ce se dorește să se obțină prin încheierea acelui act; reprezentările privesc motivele ce determină o persoană să încheie actul juridic. Prestarea muncii de către salariat, reprezintă scopul urmărit de unitatea angajatoare, iar salarizarea muncii prestate reprezintă scopul urmărit de persoana care se angajează.

Împreună cu consimțământul, cauza formează **voința juridică** și constituie motivația care determină asumarea obligației¹⁵.

Legislație ce reglementează contractul de muncă în România:

Codul muncii – Legea nr. 53/2003 actualizat prin:

- OUG nr. 53/2017 - modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, publicata Monitorul Oficial nr. 644 din 07 august 2017
- Decizia nr. 261/2016 a Curții Constituționale (publicata în Monitorul Oficial cu nr. 511 din 7 iulie 2016)
- Legea nr. 57/2016 (publicata în Monitorul Oficial nr. 283 din 14 aprilie 2016)
- Legea 176/2016 (publicata în Monitorul Oficial nr. 808 din 13 octombrie 2016)
- Legea 220/2016 (publicata în Monitorul Oficial nr. 931 din 18 noiembrie 2016)
- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților;
- Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților, în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;
- Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;
- Legea nr. 319/2006 a sănătății și securității în muncă;
- Ordinul nr. 64/2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă.

b. Tipuri de contracte de muncă;

Codul muncii prevede diferite tipuri de contracte de muncă:

– contractul încheiat pe durata nedeterminată

Acest tip de contract constituie regula, potrivit art. 12¹⁶ din Codul muncii. Aceasta înseamnă ca, dacă părțile nu au prevăzut nimic cu privire la durata contractului încheiat, acesta se va considera încheiat pe durata nedeterminată.

– contractul încheiat pe durata determinată

¹⁴ I. Dogaru, op. cit., p. 179.

¹⁵ S. Ghimpu, A. Țiclea, op. cit., p. 158.

¹⁶ **Art. 12**

(1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

Acest tip de contract nu se poate încheia decât în anumite împrejurări, prevăzute expres în art. 82¹⁷ din Codul muncii, astfel cum a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005, aprobată prin Legea nr. 371/2005.

– **munca la domiciliu**

Potrivit art. 105 din Codul muncii, sunt considerați salariați cu munca la domiciliu salariații care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției. În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.

– **munca prin agent de munca temporară**

Munca prin agent de munca temporară este, potrivit art. 87 din Codul muncii, munca prestată de un salariat temporar care, din dispoziția agentului de munca temporară, prestează munca în favoarea unui utilizator.

– **contractul de munca cu timp parțial**

Un asemenea contract se încheie pentru munca prestată mai mult de 2 ore pe zi și 10 ore pe săptămână. Potrivit art. 101 din Codul muncii, angajatorul poate încadra salariați cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă de cel puțin două ore pe zi, prin contracte individuale de munca pe durată nedeterminată sau pe durată determinată. Asemenea contracte se încheie numai în forma scrisă.

– **contractul de ucenicie**

Contractul de ucenicie a fost aprobat prin Legea nr. 279/2005, publicată în Monitorul Oficial nr. 907 din 11 octombrie 2005, lege care a intrat în vigoare la data de 8 februarie 2006.

Unele dintre aceste tipuri de contracte de munca se pot combina.

Câteva dintre raporturile juridice în temeiul cărora se mai poate presta munca:

– raporturi bazate pe **contracte civile, încheiate în temeiul Codului civil.**

Așadar, există posibilitatea încheierii între cele două părți (cel care prestează activitatea și cel în beneficiul căruia se prestează) a unor contracte întemeiate pe Codul civil.

– raporturi bazate pe **convenții civile, încheiate în temeiul unor legi speciale**

– raporturi bazate pe un **contract de voluntariat**

– **raporturile de serviciu** ale funcționarilor publici

¹⁷ **Art. 82**

(1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

d. Negocierea clauzelor unui contract individual de muncă (elemente specifice, părți contractante, elemente comune obligatorii, structură, începerea, suspendarea, încheierea contractului individual de muncă, clauze abuzive din contractul individual de muncă);

Comparativ cu contractul colectiv de muncă ce se încheie între angajatori și salariați, contractul individual de muncă se încheie între o singură persoană fizică (salariații) și cel ce o angajează (putând fi persoană juridică sau persoană fizică).

Contractul individual de muncă poate fi definit astfel: "*acea convenție în temeiul căreia, o persoană fizică denumită salariat se obligă să presteze o anumită activitate pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană juridică sau persoană fizică, care la rândul său se obligă să plătească remunerația, denumită salariu și să asigure condiții adecvate desfășurării activității, menținerii securității și sănătății în muncă*"¹⁸

În *Codul muncii* se dă o definiție mai comprimată contractului 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 denumită salariu (art. 10).

Observație: considerăm o limită a definiției contractului individual de muncă dată de *Codul muncii*, faptul că nu se face nici o referire la obligațiile angajatorului.

Elemente comune obligatorii, elemente specifice, părți contractante

Contractul individual de muncă se caracterizează prin următoarele elemente:

1. Este un act juridic guvernat de principiul **libertății de voință**; părțile au libertatea de a încheia sau nu un contract de muncă și de a-i stabili nestingherite conținutul.

2. Are numai **două părți** (subiecte): salariatul și angajatorul (patronul).

3. Este un contract **sinalagmatic**, întrucât părțile se obligă reciproc.

4. Este **consensual**, fiind suficient simplul acord de voință al părților pentru formarea valabilă a contractului. Se încheie numai în formă scrisă¹⁰⁰, condiția fiind *ad probationem* și nu *ad validitatem*.

5. Este **oneros și comutativ**. Oneros, fiindcă fiecare parte dorește să-și procure un avantaj, contraprestațiile fiind cunoscute **ab initio** când se încheie contractul. Comutativ, întrucât obligația unei părți reprezintă echivalentul celeilalte.

6. Are un caracter **personal**, adică se încheie *intuitu personae* în considerarea pregătirii profesionale, aptitudinilor și competenței persoanei ce solicită angajarea.

7. Este un contract cu **executare succesivă**, realizată în timp. În consecință, în cazul neexecutării sau al executării necorespunzătoare de către o parte a obligațiilor ce-i revin, sancțiunea va fi **rezilierea**, care are ca efect desfacerea contractului numai pentru viitor - *ex nunc*- și nu rezoluțiunea sa - care desființează contractul cu efect retroactiv *ex tunc*¹⁰¹.

8. Este un **contract numit**, întrucât corespunde unei operațiuni juridice determinate și este reglementat prin normele dreptului muncii.

9. Prin acest contract persoana încadrată își asumă obligația „**de a face**” ce va trebui executată în natură.

10. Contractul individual de muncă **nu se poate încheia sub condiție suspensivă** (nașterea efectelor ar depinde de realizarea unui eveniment deopotrivă viitor și incert) și nici

¹⁸ A. Țiclea, Acte normative noi - *Codul muncii*, în "Revista română de dreptul muncii", nr. 1/2003, p. 8-9

¹⁰⁰ Art. 16 alin. 1 *Codul muncii*.

¹⁰¹ S. Ghimpu, A. Țiclea, op. cit, p. 141.

nu poate fi afectat de condiție rezolutorie (ce ar determina încetarea contractului la un eveniment viitor, necert).

11. Prin excepție, contractul individual de muncă **poate fi afectat**:

- **de un termen extinctiv** (la împlinirea căruia contractul încetează pentru viitor, menținându-se efectele deja produse) în cazurile admise de lege pentru a încheia un contract individual de muncă pe durată determinată¹⁰²;

- **de un termen suspensiv, dar cert**, când contractul individual de muncă se încheie la o dată anterioară începerii efectelor sale (ex: se încheie contractul de muncă pe 1 martie, știindu-se cu siguranță că pe 15 martie ocupantul postului se pensionează). Nu este permisă însă, încheierea unui contract individual de muncă afectat de un termen suspensiv și incert.

În doctrină¹⁰³, se oferă dreptului muncii o prezentare intuitiv-concretă, sub forma a trei cercuri concentrice: legea, contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă. Contractul individual de muncă este un izvor de drept ce concretizează drepturile și obligațiile părților prevăzute atât în lege, cât și în contractul colectiv de muncă. Numai prin încheierea și executarea contractului individual de muncă devin aplicabile prevederile legii privind raportul juridic de muncă, sau prevederile contractului colectiv de muncă referitoare la drepturile și obligațiile salariaților și ale patronului.

Potrivit art. 11 din C. muncii "clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă".

Negocierea și încheierea contractului individual de muncă

1. Condiții de validitate

Pentru a considera valabilă încheierea unui contract individual de muncă se cer îndeplinite următoarele condiții:

A. Capacitatea juridică a persoanei ce solicită angajarea

Prin capacitatea juridică a persoanei fizice, se înțelege:

- *lato sensu*, atât capacitatea de folosință, cât și capacitatea de exercițiu;
- *stricto sensu*, numai capacitatea de folosință.

Datorită caracterului *intuitu personae* al contractului individual de muncă, o persoană fizică poate încheia un contract de muncă, numai dacă are capacitate juridică *lato sensu*.

Persoana dobândește capacitatea deplină de a încheia un contract de muncă, la împlinirea vârstei de 16 ani¹⁰⁴, prezumându-se că de la această vârstă are maturitatea fizică și psihică necesară pentru a intra într-un raport de muncă.

Potrivit prevederilor art.49 alin.4 din Constituție, vârsta minimă de încadrare este de 15 ani (deci, minorii sub vârsta de 15 ani nu pot fi angajați ca salariați). Minorii ce au vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani au recunoscută o capacitate restrânsă de a se angaja în muncă, adică angajarea lor este posibilă numai cu încuviințarea părinților (ambii părinți), sau a reprezentanților legali și numai pentru munci corespunzătoare dezvoltării lor fizice și aptitudinale, dacă astfel nu le sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

Încuviințarea părinților trebuie să fie:

- **prealabilă** sau **concomitentă** încheierii contractului de muncă;
- **specială**, adică să se refere la acel contract de muncă;
- **expresă**, adică să fie clară, neechivocă.

¹⁰² Prevederile art. 83 din C. muncii.

¹⁰³ A se vedea S. Ghimpu, I. T. Ștefănescu, S. Beligrădeanu, Gh. Mohanu, op. cit., p. 171.

¹⁰⁴ Art. 13 din Codul muncii.

În unele cazuri vârsta de încadrare în muncă este majorată. Spre exemplu : muncitorii portuari, asistenții maternali profesioniști, șoferii pentru transporturi internaționale de mărfuri sau călători sunt angajați numai de la vârsta de 18 ani, iar femeile ce doresc să profeseze ca gardian public sunt angajate numai de la vârsta de 21 de ani. De asemenea, angajarea în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face numai după împlinirea vârstei de 18 ani (art. 13 alin. 5¹⁹ din C. muncii).

Permisele de muncă. Permisul de muncă este un document oficial care se eliberează la cere, străinilor care îndeplinesc condițiile prevăzute de legislația română cu privire la încadrarea în muncă și care au aplicată pe documentele de trecere a frontierei viza de lungă ședere pentru angajare în muncă. Potrivit Legii nr. 203/1999 privind permisele de muncă (modificată prin O.U.G.nr. 130/2005 aprobată prin Legea nr. 377/2005 permisul de muncă dă dreptul titularului să fie încadrat în muncă în România prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată, pe perioada de valabilitate a acestuia, la o persoană fizică sau juridică din România, ori la o reprezentanță autorizată din România a unei persoane juridice ce are sediul în străinătate. Viza de lungă ședere pentru angajarea în muncă se acordă străinilor pe baza avizului Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă și al Autorității pentru străini.

Legea reglementează mai multe tipuri de permise de muncă fiecare având precizată perioada de valabilitate.

Pot fi încadrați în muncă fără permis de muncă:

- străinii care și-au stabilit, potrivit legii, domiciliul în România;
- cetățenii statelor membre ale UE, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European și membrii de familie ai acestora;
- străinii al căror acces pe piața muncii din România este prin acorduri, convenții sau înțelegeri bilaterale;
- străinii care desfășoară activități didactice, științifice sau activități temporare solicitate de ministere;
- străinii membrii de familie ai cetățenilor români.

Încadrarea fără permis de muncă sau menținerea în muncă a unui străin care nu are permis de muncă valabil constituie contravenție și se sancționează cu amenda de la 5.000 la 10.000 lei.

Interdicții la angajarea în muncă:

Nu pot încheia un contract de muncă:

- minorii sub vârsta de 15 ani și,
- persoanele puse sub interdicție judecătorească din cauza alienației sau oligofreniei.

Sunt însă posibile și anumite limitări ale capacității juridice, denumite **incompatibilități**¹⁰⁵, instituite prin norme cu caracter imperativ.

Exemple de incompatibilități reglementate în mod expres de lege :

¹⁹ **Art. 13**

(1) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

(3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.

(4) Încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească este interzisă.

(5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

¹⁰⁵ A se vedea S. Ghimpu, A. Țiclea, op. cit., p.147.

a. potrivit art. 121 și art. 125 alin. 1 din C. muncii, *tinerii în vârstă de până la 18 ani* nu pot presta muncă suplimentară și nici muncă de noapte;

b. potrivit art. 125 alin. 2 din C. muncii, *femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează*, nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte;

c. *ucenicii* nu pot presta muncă în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, nici muncă suplimentară sau muncă de noapte;

d. nu pot fi încadrate în funcțiile de *gestionari*:

- persoanele condamnate (sau aflate în cursul urmăririi penale ori judecății) și nereabilitate de drept ori de instanța de judecată, pentru una din infracțiunile prevăzute de unele legi¹⁰⁶ (cu precizarea art. 4 alin. 3 din Legea nr. 22/ 1969, modificată prin L.nr.54/1994);

- persoanele care nu au împlinit vârsta de 21 ani, iar în unele situații de 18 ani¹⁰⁷;

e. funcția de *magistrat* este incompatibilă cu orice funcție publică sau privată, cu excepția funcțiilor didactice din învățământul superior. Judecătorilor și procurorilor le este interzisă exercitarea, direct sau prin persoane interpuse, a activității de comerț, precum și participarea la conducerea sau administrarea unor societăți comerciale sau civile ori a regiilor autonome;

f. exercitarea profesiei de *avocat* este incompatibilă cu (art. 14 din Legea nr. 51/1995):

1. activitatea salarizată în cadrul altor profesii decât cea de avocat;

2. ocupațiile care lezează demnitatea și independența profesiei de avocat sau bunele moravuri;

3. exercitarea nemijlocită de fapte materiale de comerț;

g. potrivit *legislației penale*:

- nu poate ocupa funcții implicând exercițiul autorității de stat, și nu poate ocupa o funcție sau exercita o profesie de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârșirea infracțiunii, dacă pedeapsa principală stabilită este închisoarea de cel puțin 2 ani și instanța constată că față de natura și gravitatea infracțiunii, împrejurările, cauzele și persoana infractorului, această pedeapsă este necesară;

- când făptuitorul a săvârșit fapta datorită incapacității, nepregătirii sau altor cauze care-l fac impropriu pentru ocuparea unei anumite funcții, ori pentru exercitarea unei profesii, meserii, sau alte ocupații, se poate lua măsura de siguranță constând în interzicerea de a ocupa acea funcție sau de a exercita acea profesie, meserie sau ocupație;

h. potrivit dispozițiilor Legii nr. 188/1999, calitatea de *funcționar public* - persoana numită într-o funcție publică - este incompatibilă cu orice altă funcție publică, cu excepția calității de cadru didactic. De asemenea, funcționarii publici nu pot deține funcții în regiile autonome, societăți comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ și nu pot exercita la societățile comerciale cu capital privat activități cu scop lucrativ care au legătură cu atribuțiile ce le revin din funcțiile publice pe care le dețin (art. 56-57);

¹⁰⁶ A se vedea art. 4 din Legea nr. 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor organizațiilor socialiste: "Nu poate fi gestionar cel condamnat pentru săvârșirea vreuneia dintre infracțiunile prevăzute în lista anexă la prezenta lege, chiar dacă a fost grațiat.

„Nu poate fi angajat sau trecut în funcția de gestionar cel aflat în curs de urmărire penală sau de judecată pentru săvârșirea vreuneia dintre infracțiunile prevăzute în lista anexă.

„Dacă în cursul urmăririi penale, al judecății sau după condamnare a intervenit amnistia, cel care a săvârșit vreuna dintre infracțiunile prevăzute în lista anexă nu poate fi gestionar timp de 2 ani de la data intervenirii amnistiei. Cel căruia i s-a suspendat condiționat executarea pedepsei nu poate fi gestionar în cursul termenului de încercare și 2 ani de la expirarea acestui termen.

„Prin "săvârșirea infracțiunii" se înțelege comiterea oricăreia dintre faptele prevăzute în lista anexă, pe care legea le pedepsește ca infracțiune consumată sau ca tentativă, precum și participarea la comiterea acestora ca autor, instigator sau complice.

¹⁰⁷ Idem, art. 3.

i. deși, în legislația noastră a fost admis *cumulul de funcții*, prin reglementări constituționale expres prevăzute, cumulul nu este permis:

- potrivit art. 105 pct.1 din Constituție, „*funcția de membru al Guvernului este incompatibilă cu exercitarea oricărei alte funcții publice autorizate, cu excepția celei de deputat sau senator*”;

- dispozițiile art. 125 alin. 3 și art. 132 alin. 2 din Constituție prevăd că funcția de magistrat este incompatibilă cu orice altă funcție publică sau privată, cu excepția funcțiilor didactice din învățământul superior. Aceeași interdicție este prevăzută prin art. 144 din Constituție, pentru funcția de judecător al Curții Constituționale;

j. *străinii* nu pot ocupa funcții și demnități publice, civile sau militare, nu pot fi judecători și procurori (art. 2 alin. 2 din Legea nr. 123/2001 privind regimul străinilor în România).De asemenea, străinii nu pot fi angajați ca paznic, ghid de turism, personal vamal, expert și consultant în cadrul instituției Avocatul poporului sau în Consiliul legislativ și nu pot face parte din Corpul Gardienilor publici.

B. Examenul medical privind capacitatea de muncă

În *Codul muncii* se precizează că " *o persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci. Nerespectarea acestei prevederi atrage nulitatea contractului individual de muncă*" (art. 27alin.1 și 2).

Este această nulitate remediabilă? Cu siguranță, da, întrucât în situația în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil.

Competența și procedura de eliberare a avizului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului sau felului muncii fără aviz medical, se stabilesc prin legi speciale.

Solicitarea la angajare a testelor de graviditate este interzisă.

La angajare se pot solicita teste medicale specifice pentru domeniile sănătate, alimentație publică, educație, precum și altele stabilite prin acte normative.

Prezentarea certificatului medical este *obligatorie* și în următoarele situații (art. 28):

a) la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, și de un an, în celelalte situații;

b) în cazul detașării sau trecerii în alt loc de muncă sau în altă activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă;

c) la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;

d) în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor și studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii și profesii, precum și în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;

e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății și Familiei;

f) periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli și care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății și Familiei;

g) periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex și stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

A. Capacitatea juridică a angajatorului

Pot fi întâlnite două situații:

a. Angajatorul este persoană juridică

Persoana juridică „nu poate avea decât acele drepturi care corespund scopului ei stabilit de lege, actul de înființare sau statut”¹⁰⁹. Exercițarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor este realizabilă prin organele sale. Angajarea și concedierea de personal sunt posibile astfel:

a. în cazul regiilor autonome și societăților comerciale cu capital majoritar de stat are această atribuție managerul;

b. în cazul societăților comerciale cu capital integral privat, organul competent să angajeze salariații și deci să încheie contracte de muncă, ar putea fi, președintele Consiliului de administrație sau administratorul unic;

c. în cazul celorlalte persoane juridice, competența încheierii contractelor de muncă aparține organului unipersonal de conducere.

Potrivit art. 14 alin. 2 din C. muncii *"persoana juridică poate încheia contract individual de muncă în calitate de angajator din momentul dobândirii personalității juridice"*.

b. Angajatorul este persoană fizică

În acest caz:

- dacă persoana pentru care se prestează activitatea este un minor cu vârstă cuprinsă între 14 și 18 ani, nu poate angaja forță de muncă prin încheierea contractului individual de muncă, nici cu încuviințarea prealabilă a părintelui sau tutorelui și a autorității tutelare;

- dacă patron este persoana fizică ce a împlinit vârsta de 18 ani și a dobândit capacitate de exercițiu deplină, are și capacitate deplină de a încheia contract de muncă (art. 14 alin. 3 din C. muncii).

B. Consimțământul

Condiție esențială a actului juridic civil, consimțământul constă în manifestarea hotărârii de a încheia actul juridic¹¹⁰. Consimțământul reprezintă o condiție esențială și pentru validitatea contractului de muncă, deci:

- părțile trebuie să-și exprime voința de a încheia contractul de muncă în mod liber, neechivoc și în deplină cunoștință de cauză;

- pentru încheierea contractului de muncă trebuie să se realizeze acordul de voință al celor două părți. La data realizării acestui acord, contractul de muncă se consideră încheiat (având caracter consensual, se consideră încheiat „solo consensu” neimpunându-se condiția de formă).

Condițiile de valabilitate ale consimțământului¹¹¹:

- trebuie să emane de la o persoană cu discernământ,

- să fie dat cu intenția de a produce efecte juridice,

- trebuie să fie exteriorizat (contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă, în limba română, conform prevederii art. 16 alin. 1²⁰ din C. muncii);

¹⁰⁹ Art. 34 din Decretul nr. 31/1954 privitor la persoanele fizice și persoanele juridice (abrogat prin intrarea în vigoare a Noului Cod civil).

¹¹⁰ I. Dogaru, op. cit., p. 153.

¹¹¹ Idem, p. 154 și urm.

²⁰ Art. 16

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, anterior începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a

- voința să fie conștientă și liberă,
- consimțământul să nu fie afectat de vicii.

Viciile de consimțământ sunt acele împrejurări care afectează caracterul conștient și liber al voinței încorporate într-un act juridic în așa măsură încât constituie temei pentru a sancționa actul respectiv cu nulitate relativă.

Potrivit prevederilor Codului civil, sunt vicii de consimțământ:

- **Eroarea**, adică falsa reprezentare a realității în mintea unei părți, la încheierea unui act juridic civil. Există eroare, dacă salariatul încheie un contract de muncă numai fiindcă și-a reprezentat greșit una sau mai multe clauze esențiale: salariul, locul muncii etc. Dacă reprezentarea ar fi fost corectă, salariatul ar fi refuzat încheierea contractului.

- **Dolul** (dolus) sau viclenia, constă în totalitatea manoperelor frauduloase (mincinoase) întreprinse de una din părți la încheierea actului juridic civil pentru a induce în eroare pe cealaltă parte și a o determina astfel să încheie actul respectiv. Fără această eroare provocată, partea n-ar fi încheiat actul juridic. Salariatul poate folosi viclenia la încheierea contractului de muncă, prezentând unității acte false cu privire la calificare sau studii.

- **Violența - viciu de consimțământ** constă în faptul de a insufla unei persoane, sub influența amenințării, temerea (**metus**) de un rău de natură a o determina să încheie actul juridic, pe care altfel nu l-ar fi încheiat.

Acest viciu de consimțământ (violența) primește o tratare teoretică, întrucât în practica încheierii contractelor individuale de muncă nu s-a dovedit posibil.

C. Obiectul contractului

Codul civil prevede că „*obiectul convențiilor este acela la care părțile sau numai una din părți se obligă*”.

În contractul individual de muncă, fiecare din cele două părți se obligă la o prestație proprie indisolubil legată de prestația celeilalte părți. Prestația și contraprestația formează împreună, obiectul contractului de muncă. Mai exact, prestarea muncii de către salariat și remunerația muncii de către patron constituie obiectul contractului de muncă.

D. Cauza contractului

Cauza contractului poate fi definită ca fiind acea condiție esențială necesară pentru validitatea oricărui act juridic, ce constă în scopul urmărit de parte sau părți la încheierea contractului¹¹³. Scopul este dat de o succesiune de reprezentări a ceea ce se dorește să se obțină prin încheierea acelu act; reprezentările privesc motivele ce determină o persoană să încheie actul juridic. Prestarea muncii de către salariat, reprezintă scopul urmărit de unitatea angajatoare, iar salarizarea muncii prestate reprezintă scopul urmărit de persoana care se angajează.

salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc.

(5) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

(6) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(7) Fac excepție de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156.

Modificat prin OUG 53/2017

¹¹³ I. Dogaru, op. cit., p. 179.

Împreună cu consimțământul, cauza formează **voința juridică** și constituie motivația care determină asumarea obligației¹¹⁴.

2. Cerințe la angajarea în muncă

În anumite situații, încheierea contractului individual de muncă este condiționată de îndeplinirea următoarelor cerințe:

1. *repartizarea în muncă* este un act administrativ individual reglementat prin izvoare de drept. Spre exemplu, Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, stabilește că agențiile pentru ocuparea forței de muncă au atribuția de a repartiza în muncă persoanele care au calitatea de șomer.

2. *avizul prealabil* are reglementare prin dispoziții legale speciale. Exemplu, conform H.G. nr. 28/2001 este obligatoriu avizul Ministerului Culturii și Cultelor pentru numirile directorilor centrelor de cultură ale României din străinătate și ale personalului diplomatic cu atribuții exclusive din domeniul culturii. De asemenea, pentru calitatea de asistent maternal profesionist este necesară atestarea Comisiei pentru protecția copilului (H. G. nr. 679/2003).

3. *condițiile de studii* sunt prevăzute de lege pentru încadrarea în anumite funcții.

4. *vechimea în specialitate*, ca vechime în meserie (pentru muncitori) sau în funcție (pentru celelalte categorii de salariați) reprezintă o specie a vechimii în muncă. Vechimea la catedră sau vechimea în specialitatea juridică reprezintă la rândul lor specii ale vechimii în specialitate;

5. *stagiul* reprezintă perioada de timp reglementată expres de lege necesară acomodării și perfecționării pregătirii profesionale a unor categorii de absolvenți din învățământul superior, desfășurând activitate specifică specialității: Exemple:

- pentru judecător, procuror, avocat, notar, executor judecătoresc stagiul are durata de doi ani;

- pentru medici și farmaciști, durata stagiului este de un an;

- pentru experți contabili și contabili autorizați stagiul are durata de trei ani;

6. *verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale*¹¹⁵ este cerută în anumite domenii de activitate înainte de a se încheia contractul individual de muncă: cazul piloților de aeronave, mecanicilor de locomotivă, electricienilor pentru liniile de înaltă tensiune, etc.

7. *angajarea în funcție de competență*. Cerința angajării în funcție de competență este reglementată de Codul muncii, după cum urmează: "contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea" (art. 29 alin. 1) .

Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal și în regulamentul intern.

Informațiile solicitate, sub orice formă, de către angajator candidatului cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor acestuia, nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

Angajatorul poate solicita informații în legătură cu persoana candidatului de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite la aceștia și durata angajării, și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

¹¹⁴ S. Ghimpu, A. Țiclea, op. cit., p. 158.

¹¹⁵ A se vedea C. Belu, Considerații asupra reglementării perioadei de proba în noul Cod al muncii, în Revista româna de dreptul muncii" nr. 2/2004, p. 37-31

Concursul sau examenul.

Încadrarea personalului la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz (art. 30 C. muncii).

Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități.

Odată cu publicarea posturilor vacante se vor publica și data și locul susținerii concursului, precum și modalitățile de informare privind condițiile de participare și tematica pentru concurs.

Conducerea unității constituie o comisie de examinare care verifică îndeplinirea condițiilor de participare la concurs, precum și competența profesională a candidaților. Din comisie fac parte șeful compartimentului în care urmează să se încadreze candidatul, conducătorul ierarhic al acestuia, un reprezentant al sindicatului și, dacă este cazul, specialiști din învățământul superior de specialitate, din unități de cercetare de profil din ministerul ori din celelalte instituții centrale sau locale ale administrației publice coordonatoare.

Concursul constă dintr-o probă scrisă, o probă orală sau interviu.

Rezultatul concursului se va consemna într-un proces-verbal semnat de toți membrii comisiei de examinare. Pe baza notelor obținute, comisia de examinare va stabili ordinea reușitei la concurs.

După finalizarea verificării, unitatea va afișa lista candidaților admiși la concurs.

În termen de 3 zile de la afișare se pot face eventualele contestații. Contestațiile se analizează și se soluționează de conducătorul unității și se comunică petiționarului în termen de 5 zile.

Candidații care au reușit la concurs sunt obligați să se prezinte la post în termen de maximum 15 zile calendaristice de la data luării la cunoștință. În cazul neprezentării la post la termenul stabilit, postul este declarat vacant, urmând să se comunice următoarei persoane, declarată reușită la concurs, posibilitatea de a se angaja pe postul respectiv.

Condițiile de organizare și desfășurare a concursului se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin al conducătorului organului central de specialitate.

În cazul în care, la concursul organizat în vederea ocupării unui post nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

Perioada de probă.

Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

Încadrarea absolvenților instituțiilor de învățământ, la debutul lor în profesie, se realizează prin instituirea unei perioade de probă de cel mult 6 luni, care se consideră perioadă de stagiu. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul are obligația să elibereze o adeverință care este vizată de Inspectoratul teritorial de muncă.

Contractul individual de muncă poate înceta atât pe durata cât și la sfârșitul perioadei de probă printr-o notificare scrisă la inițiativa oricăreia dintre părți.

Pe durata perioadei de probă, salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă (art. 31 C. muncii).

Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă. Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la acel angajator într-o nouă funcție sau profesie, sau

urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

Perioada de probă constituie vechime în muncă (art. 32 alin. 3 C. muncii).

Potrivit art. 33 C. muncii: " Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maximum 12 luni". Considerăm că această reglementare este inadmisibilă, întrucât, respectând spiritul legislației muncii, nicio persoană nu poate fi angajată pe perioadă de probă.

Suspendarea contractului individual de muncă:

Prevederi legale:

Art. 49 C. muncii

(1) *Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.*

(2) *Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.*

(3) *Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2) , dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.*

(4) *În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.*

(5) *De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.*

(6) *În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.*

Art. 50

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) *concediu de maternitate;*
- b) *concediu pentru incapacitate temporară de muncă;*
- c) *carantină;*
- d) *exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;*
- e) *îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;*
- f) *forță majoră;*
- g) *în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;*
- h) *de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;*
- i) *în alte cazuri expres prevăzute de lege.*

Art. 51

(1) *Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:*

- a) *concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;*

b) concediu 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;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electiv în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă.

g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

(Lit. g din alineatul introdusă prin Legea 57/2016)

Art. 52

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

(Declarat neconstituțional prin Decizia 261/2016 a Curții Constituționale)

b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c)¹ în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) pe durata detașării;

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Art. 53

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Art. 54

Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

De esența contractului individual de muncă sunt prestațiile succesive, care se realizează în timp. Pe perioada cât acest contract este în ființă pot interveni însă anumite situații care să împiedice realizarea obligațiilor reciproce ale părților. În măsura în care neexecutarea obligațiilor contractuale constituie rezultatul unor cauze trecătoare, obligațiile putând fi totuși executate ulterior, contractul de muncă se suspendă²¹. Acesta se suspendă în ce privește principalele sale efecte - prestarea muncii și plata salariului corespunzător. Contractul de muncă nu încetează definitiv, ci are loc doar o suspendare a producerii efectelor sale²².

Instituția suspendării are la bază caracterul sinalagmatic și cu prestații succesive al contractului individual de muncă. Numai în cazul contractelor cu prestații succesive, care își produc efectele eșalonat în timp, este posibil să intervină suspendarea acestor efecte. În privința contractelor sinalagmatice, care se caracterizează prin reciprocitatea obligațiilor părților și prin interdependența obligațiilor reciproce, suspendarea executării obligațiilor de către una dintre părțile contractante determină și suspendarea executării obligațiilor reciproce și interdependente ale celeilalte părți contractante²³. Deoarece și contractul de muncă face parte din categoria celor cu executare succesivă, când va exista o discontinuitate temporară în îndeplinirea prestațiilor prin care, în mod normal, se realizează însuși obiectul acestuia de către salariat în muncă, vom asista și la încetarea temporară a prestațiilor corelative din partea angajatorului²⁴.

Suspendarea contractului de muncă poate fi generată de cauze exterioare voinței părților (suspendare de drept), sau, dimpotrivă, să-și aibă sursa în acordul lor de voință, ori în voința numai a unei părți, fie că este vorba de salariat, fie de patron²⁵. Există, prin urmare, mai multe cazuri de suspendare și anume: suspendarea de drept, suspendarea prin acordul părților, suspendarea prin actul unilateral al salariatului, suspendarea prin actul unilateral al angajatorului²⁶.

Nu în toate cazurile în care salariatul nu prestează munca este vorba de suspendarea contractului. Nu pot fi considerate ca suspendări ale contractului de muncă acele întreruperi firsale. Tu nu esti la ore?ești ale muncii pentru ca salariatul să-și poată reface forța de muncă și țin de însuși specificul contractului de muncă²⁷.

Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator, putând continua să existe alte drepturi și obligații ale părților, dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne (art. 49 alin. 2 și 3 din Codul muncii). Ca excepție, în cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat (art. 49 alin. 4 din Codul muncii).

Durata concediului de odihnă precum și a altor drepturi pot să nu fie influențate de cauzele de suspendare ale contract individual de muncă, cu excepția celor imputabile salariatului, în condițiile alin. 3, ele fiind acordate proporțional cu activitatea prestată în anul

²¹ S. Ghimpu, Al. Țiclea, *Dreptul muncii*, ediția a II-a, Editura Lumina Lex, București, 2001, p. 290; Ș. V. Stănoiu, *Suspendarea contractului de muncă*, în „Revista română de drept” nr. 7/1968, p. 31-40.

²² I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, 1999, p. 190.

²³ Al. Athanasie, L. Dima, *op. cit.*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 5/2003, p. 236.

²⁴ S. Ghimpu, Al. Țiclea, *op. cit.*, 2001, p. 290.

²⁵ Art. 49 alin. 1 din Codul muncii: „Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.”

²⁶ *Ibidem*, p. 290 și urm.

²⁷ *Ibidem*, p. 290.

calendaristic respectiv²⁸. Aceste drepturi trebuie să fie prevăzute în legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne. Înlocuirea condiției formulate negativ: „dacă nu se prevede altfel”, are ca scop înlăturarea neclarităților din practică²⁹.

În cazul în care salariatul, ulterior efectuării concediului de odihnă beneficiază de un concediu pentru incapacitate temporară de muncă, nu există temei legal pentru restituirea de către acesta a cotei-părți din indemnizația de concediu aferentă acestei perioade³⁰.

Potrivit art. 50 din Codul muncii, **contractul individual de muncă se suspendă de drept** în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;
- e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- g) forța majoră;
- h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Contractul poate fi suspendat indiferent de existența unei manifestări de voință, datorită unor împrejurări ce fac cu neputință prestarea muncii de către salariat.

a) Concediul de maternitate. Pe perioada în care salariața se află în concediu de maternitate angajatorul nu poate încadra pe postul sau o altă persoană cu contract de muncă pe durată nedeterminată, ci numai pe o durată determinată, până la revenirea pe post a celei în cauză.

b) Incapacitatea temporară de muncă. Salariații, fiind asigurați în sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, potrivit Legii nr. 19/2000, au dreptul la concediu medical (concediu pentru incapacitate temporară de muncă) indiferent dacă incapacitatea temporară de muncă este cauzată de o boală obișnuită sau de un accident în afara muncii, de o boală profesională sau de un accident de muncă. Dacă salariatul nu poate presta munca din cauza unei incapacități temporare de muncă, suspendarea contractului individual de muncă operează de drept, deoarece aceasta cauză de suspendare intervine independent de voința părților contractante. Pe durata concediului medical se suspendă prestarea muncii și, în consecință, plata salariului, salariatul având dreptul la o indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă care se suportă din bugetul asigurărilor sociale de stat și/sau de către angajator, după caz.

Suspendarea contractului de muncă durează până la însănătoșirea salariatului, până la redobândirea de către acesta a capacității de muncă.

c) Carantina. Salariaților cărora li se interzice continuarea activității din cauza unei boli contagioase pe durata stabilită prin certificatul eliberat de inspectoratul de sănătate publică, li se suspendă de drept contractele individuale de muncă, deoarece cauza de suspendare intervine independent de voința părților contractante. Pe durata cât este declarată carantină, fiind interzis accesul la locul de muncă, contractul de muncă se suspendă în efectele sale

²⁸ O. Cazan, Din practica Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei – întrebări și răspunsuri -, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2004, p. 189.

²⁹ I. T. Ștefănescu, Modificările Codului muncii, comentate, Ordonanță de urgență Guvernului nr. 65/2005, p. 45.

³⁰ *Ibidem*, p. 190.

principale - prestarea muncii și plata acesteia - salariatul beneficiind de alte drepturi, în primul rând de indemnizația de asigurări sociale.

d) *Serviciul militar* de concentrare sau de mobilizare - după cum rezultă din coroborarea art. 50 lit. d) din Codul muncii cu art. 46 din Legea nr. 446/2006 privind pregătirea populației pentru apărare³¹.

e) *Exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive*, legislative judecătorești, dacă legea nu prevede altfel. Reglementarea acestui caz de suspendare este în concordanță cu prevederile legale care reglementează incompatibilitățile în cazul exercitării unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești. În cazul în care, pentru anumite funcții din cadrul autorităților executive, legislative ori judecătorești este permis cumulul de funcții prin lege specială, suspendarea contractului individual de muncă nu intervine.

În principiu, pe durata exercitării unui mandat, indiferent cu ce titlu, în cadrul unei autorități executive, legislative, ori judecătorești - are loc suspendarea de drept a contractului individual de muncă al celui în cauză - contract deținut anterior dobândirii mandatului. Prin excepție, legea poate să se prevadă altfel. Cu alte cuvinte, chiar dobândindu-se un astfel de mandat, contractul individual de muncă anterior existent ar rămâne în ființă și și-ar produce efectele în continuare.

f) *Îndeplinirea unei funcții de conducere în sindicat*, conform 50 lit. f) din Codul muncii și art. 11 alin. 1 din Legea 54/2003, a sindicatelor³².

Astfel, pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală contractul sau individual de muncă sau, după caz, raportul de serviciu se suspendă, iar aceasta își păstrează funcția și locul de muncă avute anterior, precum și vechimea în muncă, respectiv în specialitate sau în funcția publică deținută, în condițiile legii. Pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai cu contract individual de muncă pe durată determinată. Formularea art. 11 alin. 1 din Legea sindicatelor nr. 54/2003 este imperativă, iar părțile nu pot deroga de la prevederile sale.

g) *Forța majoră*³³ se definește ca fiind o împrejurare de origine externă, cu caracter excepțional, care este absolut imprevizibilă și inevitabilă³⁴. Pentru ca un eveniment sau o împrejurare să fie calificate caz de forță majoră este necesar să îndeplinească următoarele trei condiții : să fie externă, imprevizibilă și inevitabilă.

Sunt considerate cauze de forță majoră: catastrofe naturale (cutremure, secetă, inundații, furtuni); criză gravă de materii prime; dificultăți în aprovizionare și transport; deteriorarea utilajelor de muncă; conflictele de muncă etc. O astfel de situație poate fi și greva, în raport cu salariații care nu participă la încetarea colectivă a lucrului și cu angajatorul.

Suspendarea nu poate avea loc decât pe perioada în care acționează acea împrejurare externă imprevizibilă și de neînlăturat; dacă sunt neînțelegeri, salariatul se poate adresa instanței de judecată, care va hotărî dacă angajatorul abuzează sau nu de dreptul său.

h) *În cazul în care salariatul este arestat preventiv*³⁵, în condițiile Codului de procedură penală. Arestarea nu implică prin sine însăși vinovăția. Numai după terminarea urmăririi și a judecății, în raport cu soluția dată, se va stabili dacă persoana în cauză este sau nu vinovată. În caz afirmativ motivul desfacerii contractului va fi considerat imputabil. Dacă se va stabili nevinovăția, nu va putea fi totuși obligată nici la reintegrarea și nici la plata

³¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 990 din 12 decembrie 2006.

³² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 73 din 5 februarie 2003.

³³ Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, p. 455.

³⁴ T. Ionașcu, E. A. Barasch, *Forța majoră în executarea contractului economic*, în „Studii și cercetări juridice” nr. 3/1964, p. 380.

³⁵ Declarația Universală a Drepturilor Omului art. 11 pct. 1. „Orice persoană acuzată de comiterea unui act cu caracter penal are dreptul să fie presupusă nevinovată până când vinovăția sa va fi stabilită în mod legal în cursul unui proces public în care i-au fost asigurate toate garanțiile necesare apărării sale”.

despăgubirilor, în cazul când desfacerea contractului a intervenit după trecerea a mai mult de 30 de zile de la arestare, deci au fost respectate condițiile legii³⁶.

i) În alte cazuri expres prevăzute de lege, categorie în care includem cu titlu exemplificativ:

- desfășurarea grevei - pentru salariații care nu desfășoară activitate pe toată durata grevei;

- întreruperea activității în construcții datorită condițiilor meteorologice. De exemplu, art. 6 alin. 1 lit. c din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă³⁷ impune angajatorilor care nu pot asigura condițiile de lucru adecvate vor lua, de comun acord cu reprezentanții sindicatelor sau cu reprezentanții aleși ai salariaților măsura întreruperii colective a lucrului cu asigurarea continuității activității în locurile în care aceasta nu poate fi întreruptă, potrivit prevederilor legale;

- în cazul asistentului maternal profesionist;

- existența acțiunii penale împotriva unui magistrat ;

- acțiunea în justiție împotriva directorilor executivi ai societăților comerciale (art. 156 alin. 5 din Legea nr. 31/1990 privind societățile comerciale³⁸);

- angajarea ca funcționari publici în cadrul cabinetelor de demnitari. Astfel, potrivit art. 5 alin. 3 din Ordonanța Guvernului nr. 32/1998 privind organizarea cabinetului demnitarului din administrația publică centrală³⁹, în cazul funcționarului public, dacă angajarea acestuia în cadrul cabinetului demnitarului se face cu acordul instituției de unde provine, atunci contractul individual de muncă încheiat cu aceasta instituție se suspendă până la revenirea în funcția deținută anterior;

- pe perioada deținerii calității de asistent judiciar, ca reprezentant al asociațiilor patronale sau al sindicatelor, în cadrul completelor pentru judecarea conflictelor de muncă;

- pe perioada expertizelor tehnice judiciare, caz în care salariații beneficiază la angajatorii la care sunt încadrați de timpul necesar pentru efectuarea expertizelor, fără a primi salariul, dar cu menținerea celorlalte drepturi conferite de calitatea de salariat (art. 16 alin. 1 și 2 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2000 privind organizarea activității de expertiză tehnică judiciară și extrajudiciară⁴⁰). În această situație, suspendarea contractului este continuă sau discontinuă, în funcție de cerințele concrete ale realizării expertizei tehnice judiciare ;

- pe durata întreruperii colective a lucrului, ca urmare a unor temperaturi extreme;

- pe durata în care funcționarii publici sunt aleși sau numiți pentru exercitarea unei funcții de demnitate publică (art. 61 alin. 3 și art. 113 alin. 3 din Legea nr. 215/2001 administrației publice locale⁴¹);

- în cazul concediului de risc maternal, reglementat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă⁴².

³⁶ A se vedea infra., la art. 61 din Codul muncii.

³⁷ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 304 din 4 iulie 2000, aprobată prin Legea 25/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 214 din 11 martie 2004).

³⁸ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 1066 din 17 noiembrie 2004, modificată și completată.

³⁹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 42 din 30 ianuarie 1998, modificată și completată inclusiv prin Legea nr. 198/2005, (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 550 din 28 iunie 2005).

⁴⁰ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 26 din 25 ianuarie 2000.

⁴¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 204 din 23 aprilie 2001, modificată și completată.

⁴² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 750 din 27 octombrie 2003, modificată.

Suspendarea determinată de voința salariatului este consecința fie a unei cereri sau opțiuni exercitate de el, fie a unei conduite contrare obligațiilor sale, care însă nu este de natură să determine desfacerea contractului de muncă.

Conform art. 51 alin. 1 și 2 din Codul muncii, **contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului**, în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani. Persoanele care, în ultimul an anterior datei nașterii copilului, au realizat timp de 12 luni venituri profesionale supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Codului fiscal, beneficiază, potrivit art. 1 alin. 1 din Ordonanța de urgență nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului⁴³, de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, precum și de o indemnizație lunară în cuantum de 800 lei (RON). În situația în care nașterea se produce înainte de termen, perioada se diminuează cu perioada cuprinsă între data nașterii copilului și data prezumată a nașterii, certificată de medicul de specialitate (art. 4 alin. 5 din Normele metodologice din 22 decembrie 2005 de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului⁴⁴).

De indemnizația și stimulentele pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, beneficiază, opțional, oricare dintre părinții firești ai copilului sau una dintre persoanele care au adoptat copilul, cărora li s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care au copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, precum și persoana care a fost numită tutore (art. 5 din Ordonanța de urgență nr. 148/2005).

Concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, se cuvin pentru fiecare dintre primele 3 nașteri sau, după caz, pentru primii 3 copii adoptați, încredințați spre adopție, dați în plasament sau în plasament în regim de urgență, dați în tutelă. Durata de acordare a concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani se prelungește corespunzător, în cazul suprapunerii a doua sau trei situații de natură a genera acest drept și se acordă o singură indemnizație (art. 6 alin. 1-3 din Ordonanța de urgență nr. 148/2005).

Solicitantul trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- a) este cetățean român, cetățean străin sau apatrid;
- b) are, conform legii, domiciliul sau reședința pe teritoriul României;
- c) locuiește împreună cu copilul/copiii pentru care solicită drepturile și se ocupă de creșterea și îngrijirea acestuia/acestora.

Concediul pentru creșterea copilului se acordă, la cerere, de către persoanele juridice sau fizice, denumite angajatori, la care își desfășoară activitatea persoanele ce beneficiază de acest drept.

Plata drepturilor indemnizației pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani încetează, potrivit art. 11 din Ordonanța de urgență nr. 148/2005, cu ziua următoare celei în care:

- a) copilul a împlinit vârsta de 2 ani, respectiv de 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- b) a avut loc decesul copilului.

⁴³ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 1.008 din 14 noiembrie 2005, modificată de Ordonanța Guvernului nr. 1/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 57 din 20 ianuarie 2006).

⁴⁴ Publicate în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 7 din 4 ianuarie 2006, cu modificările și completările aduse de Hotărârea Guvernului nr. 53/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 57 din 20 ianuarie 2006).

Plata indemnizație pentru creșterea copilului se suspendă, conform art. 12 alin. 1 din Ordonanța de urgență nr. 148/2005, începând cu luna următoare celei în care:

- a) beneficiarul este decăzut din drepturile părintești;
- b) beneficiarul este îndepărtat, conform legii, de la exercitarea tutelei;
- c) beneficiarul nu mai îndeplinește condițiile prevăzute de lege în vederea încredințării copilului spre adopție;
- d) beneficiarul nu mai îndeplinește condițiile prevăzute de lege în vederea menținerii măsurii de plasament;
- e) beneficiarul execută o pedeapsa privativă de libertate sau se află în arest preventiv pe o perioadă mai mare de 30 de zile;
- f) copilul este abandonat ori este internat într-o instituție de ocrotire publică sau privată;
- g) beneficiarul a decedat.

Plata indemnizație pentru creșterea copilului se suspendă începând cu ziua următoare celei în care beneficiarul realizează venituri profesionale supuse impozitului pe venit.

În situația în care beneficiarul nu mai îndeplinește condițiile cerute, plata indemnizației pentru concediu pentru creșterea copilului se suspendă începând cu ziua următoare celei în care condițiile respective nu mai sunt îndeplinite.

Reluarea plății drepturilor suspendate se face la cerere, începând cu luna următoare celei în care se depune cererea;

b) concediu 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;

c) concediu paternal. Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut (art. 1 alin. 1 din Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal⁴⁵). Tatăl copilului nou-născut are dreptul o singură dată la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare iar în situația în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal este de 15 zile lucrătoare.

Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului (art. 3 alin. 2 din Legea nr. 210/1999). Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electiv în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă. În timpul grevei contractul de muncă se suspendă diferit pentru salariații aflați în situații diferite:

- pentru cei care participă la grevă, contractul de muncă se suspendă din inițiativa salariatului, potrivit art. 51 lit. f) din Codul muncii,
- pentru cei care nu participă la grevă, dar se află în imposibilitatea obiectivă de a lucra, contractul se suspendă de drept, conform art. 50 lit. i) din Codul muncii.

Atunci când continuarea lucrului este cu neputință, contractul va fi suspendat, dar, dacă greva este declarată ilegală, salariații neparticipanți la grevă și care nu au avut posibilitatea de a lucra ar putea pretinde o despăgubire egală cu salariul de care au fost lipsiți pe perioada grevei de la cei care au încetat voluntar lucrul;

g) în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern (art. 51 alin. 2 din Codul muncii).

Modificările aduse art. 51 din Codul muncii prin abrogarea lit. g și introducerea alin. 2 sunt de natură să antreneze anumite confuzii:

⁴⁵ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 654 din 31 decembrie 1999.

- reglementarea anterioară, respectiv lit. g, nu consacră un drept al salariatului de a absenta nemotivat. Textul legal stabilea consecința juridică a absențelor nemotivate constând în suspendarea contractului individual de muncă (din inițiativa salariatului).

- în cazul absențelor nemotivate contractul individual de muncă nu poate fi suspendat, așa cum se precizează în textul legal, ci este suspendat totdeauna. Pe de altă parte, tot întotdeauna, absențele nemotivate constituie abatere disciplinară și angajatorul îl poate sancționa disciplinar pe salariatul în cauză.⁴⁶

Pe durata suspendării contractului de muncă din inițiativa salariatului pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților dacă sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contractul individual de muncă sau regulamentul intern. În aceste condiții, salariatul beneficiază de vechime în muncă, precum și de celelalte drepturi care decurg din calitatea sa de salariat, cu excepțiile pe care le-am arătat mai sus, referitoare la greva ilegală și la absențele nemotivate⁴⁷.

Conform art. 52 alin. 1 din Codul muncii, **contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului** în următoarele situații:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile. Suspendarea pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii. Potrivit art. 267 alin. 1 din Codul muncii, sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile. Pe aceeași linie, sancțiunea disciplinară a desfacerii contractului de muncă se aplică după cercetarea disciplinară prealabilă a faptei ce constituie abatere, ascultarea salariatului și verificarea susținerilor sale făcute în apărare.

Angajatorul are posibilitatea ca pe perioada cât durează cercetarea disciplinară să suspende contractul celui în cauză. Dacă salariatul se dovedește nevinovat, își va relua activitatea, iar dacă este vinovat, contractul de muncă se poate suspenda (art. 264 alin. 1 lit. b din Codul muncii) ori se poate desface disciplinar (art. 264 alin. 1 lit. f) din Codul muncii).

Dacă salariatul este primit totuși la muncă, iar manifestarea de voință a angajatorului în acest sens nu este echivocă, se consideră ca a avut loc o revocare tacită a deciziei de suspendare a contractului său și va avea dreptul la salariul corespunzător muncii prestate;

b) ca sancțiune disciplinară. Art. 264 alin. 1 lit. b) din Codul muncii prevede un caz de suspendare a contractului de muncă, măsura având caracter disciplinar. Pe perioada de maxim 10 zile salariatului nu îi este permis să presteze muncă, neprimind salariul;

c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești⁴⁸. Desigur, dacă unitatea nu a formulat plângere penală și nici nu a fost trimis salariatul în judecată pentru fapte penale, nu există temei pentru suspendarea contractului individual de muncă, chiar dacă salariatul este cercetat penal, dar nu pentru fapte în legătură cu funcția. De asemenea, dacă salariatul este cercetat în legătură cu alte fapte aceasta nu echivalează cu „trimiterea în judecată pentru fapte penale”.

Deși faptele penale sunt prevăzute de lege, iar incompatibilitatea salariatului, care a săvârșit fapta penală, cu funcția deținută în cadrul unității rezultă uneori din prevederile legale, suspendarea contractului individual de muncă are la bază voința patronului. Dacă incompatibilitatea salariatului cu funcția deținută nu rezultă din prevederile legale, angajatorul este singurul în drept să aprecieze dacă prin săvârșirea faptei penale salariatul devine incompatibil cu funcția respectivă. Problema dacă fapta penală este sau nu incompatibilă cu postul deținut se rezolvă de la caz la caz în raport cu atribuțiile de serviciu și răspunderea ce revine celui în cauză.

⁴⁶ I. T. Ștefănescu, *Modificările ...*, loc. cit., p. 46-48.

⁴⁷ Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, p. 457.

⁴⁸ Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, p. 456.

Dacă salariatul a fost trimis în judecată pentru o astfel de faptă (independent de plângerea angajatorului), rezultă că nu angajatorul cu care salariatul ce a săvârșit anumite fapte penale, se află în raporturi de muncă este partea vătămată, ci o altă persoană juridică sau fizică, care a sesizat organul de urmărire penală, ceea ce a determinat și trimiterea în judecată. Desigur că este posibilă și sesizarea din oficiu.

În cazul în care angajatorul a făcut plângere penală împotriva salariatului, el va putea decide suspendarea contractului individual de muncă al acestuia din momentul depunerii plângerii. Dacă o altă persoană fizică sau juridică a fost cea care a sesizat organul de urmărire penală sau sesizarea s-a făcut din oficiu, angajatorul va putea decide suspendarea contractului de muncă numai din momentul trimiterii în judecată a salariatului.

Suspendarea durează până la :

- condamnarea, rămasă definitivă, a celui în cauză;
- achitarea sau încetarea procesului penal hotărâtă de instanța penală.

Luând măsura suspendării contractului individual de muncă, în cazul prevăzut la alin. 1 lit. c, „angajatorul nu se pronunță asupra vinovăției sau nevinovăției angajatului și nici asupra răspunderii sale penale, acestea fiind chestiuni a căror soluționare intră în sfera de activitate a organelor judiciare. Angajatorul poate doar să formuleze plângere penală împotriva salariatului, dacă deține date și indicii suficiente cu privire la săvârșirea de către acesta a unei fapte penale incompatibile cu funcția deținută, solicitând autorităților competente soluționarea cazului. În această situație sau atunci când ia cunoștință despre trimiterea în judecată a angajatului pentru săvârșirea unei fapte de aceeași natură poate lua măsura suspendării. Măsura suspendării durează până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești, având așadar un caracter provizoriu.... Salariatul nu este împiedicat să se încadreze în perioada suspendării contractului de muncă la altă unitate sau în altă funcție decât cea cu care este incompatibilă fapta ce constituie obiectul acuzării”⁴⁹;

d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare⁵⁰. În cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, plata către salariați a indemnizației egale cu 75% din salariul de bază pe această perioadă se face numai dacă întreruperea activității nu le este imputabilă și doar dacă, în intervalul respectiv, se află la dispoziția angajatorului care poate să dispună reînceperea activității oricând. Indemnizația de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, stabilită în situația reglementată de art. 53, trebuie, potrivit art. 159 alin. 3 teza a II-a, să fie cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară garantat în plată;

e) pe durata detașării. Detașarea, fiind o măsură temporară, presupune, în toate cazurile, schimbarea locului de muncă și uneori și a felului muncii. Așa cum rezultă și din denumirea sa, detașarea implică schimbarea temporară a angajatorului și trecerea într-un alt colectiv de muncă. Pe perioada detașării, contractul de muncă încheiat cu primul angajator se suspendă în efectele sale principale, fiind cedat parțial și pe o perioadă determinată celui de-al doilea angajator (la care persoana este detașată).

⁴⁹ Decizia nr. 24/2003 asupra sesizării de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 40 alin. (2) lit. d), art. 52 alin. (1) lit. c), art. 53 alin. (1), art. 69, 70, 71, 129, 164 și 223 din Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 72 din 5 februarie 2003.

⁵⁰ Art. 10 pct. 2 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 168 din 1988 privind promovarea angajării și protecția contra șomajului, ratificată de România prin Legea nr. 112/1992 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 302 din 25 noiembrie 1992).: Orice stat membru trebuie să se străduiască să extindă protecția convenției, în condiții prestabilite, la următoarele eventualități: b) suspendarea sau reducerea câștigului, datorată unei suspendări temporare a lucrului, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.

Salariatul a cărui nevinovăție a fost probată, își va relua activitatea avută anterior și va fi despăgubit nu numai în cazul suspendării de la lit. c ci și al lit. a (pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii) și b (când s-a aplicat sancțiunea disciplinară prevăzută de art. 264 alin. 1 lit. b – suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare)⁵¹.

De regulă, ca urmare a suspendării contractului, persoana primește în locul salariului o indemnizație (incapacitate temporară de muncă, maternitate, executarea pedepsei la locul de muncă etc.) sau o despăgubire (dacă se constata nevinovăția sa ca urmare a suspendării din funcție potrivit art. 52 alin. 2 coroborat cu art. 52 alin. 1 lit. c din Codul muncii). Excepțional, cel în cauză primește salariu (în ipoteza detașării, a exercitării unei funcții salarizate în sindicat etc.).

Suspendarea contractului de muncă determină, de regulă, reprogramarea concediului de odihnă.

Majoritatea cazurilor de suspendare a contractului de muncă antrenează beneficiul vechimii în muncă și a stagiului de cotizare⁵²; firește, când salariatul este culpabil (absențe nemotivate, suspendarea din funcție ca sancțiune disciplinară, executarea pedepsei la locul de muncă) nu beneficiază de vechime în muncă iar perioada respectivă nu se ia în considerare la calcularea stagiului de cotizare.

În principiu, pe perioada suspendării, pe postul respectiv poate fi încadrată în muncă o altă persoană, dar numai cu contract de muncă pe durata determinată.

În situația unui concurs de cauze de suspendare a contractului trebuie apreciată drept cauză prima dintre ele.

Pe durata suspendării, anumite cauze constituie obstacole legale pentru desfacerea contractului de muncă (concediu de boală, de maternitate) în timp ce altele, reprezintă preludiul posibil al desfacerii sale (absențe nemotivate, suspendarea din funcție potrivit art. 52 alin. 1 lit. a) sau b) din Codul muncii etc.).

În perioada suspendării contractului de muncă salariatul neprestând muncă, prin ipoteză el nu poate fi victima unui accident de muncă și nici nu poate beneficia de echipament de protecție, de materiale igienico-sanitare, iar perioada suspendării nu se include în durata de folosință a echipamentului de lucru.

Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale (art. 54 din Codul muncii).

Cele două părți - salariatul și angajatorul -, prin acordul lor de voință, pot modifica anumite obligații care s-au născut ca urmare a încheierii contractului de muncă. Nimic nu se opune ca ele să convină, pentru o anumită perioadă de timp, ca salariatul să nu mai presteze munca, deci pentru această perioadă, contractul să fie suspendat. Această înțelegere poate avea loc în cursul executării contractului (este cazul concediilor fără plată) sau chiar în momentul încheierii contractului, când salariatul își poate da acordul de principiu asupra unor eventuale modificări ulterioare ale contractului de muncă (de exemplu, cazul trimiterii salariatului să urmeze o școală sau un curs de perfecționare).

În tăcerea legii, care doar conferă posibilitatea suspendării prin acordul părților sunt cauze de suspendare prin acordul părților următoarele :

- perioada în care salariatul este scos de la locul de muncă fiind trimis să urmeze o școală sau un curs de perfecționare profesională, conform art. 194 alin. 3 din Codul muncii;
- concediul fără plată: cererea salariatului cu privire la concediul fără plată apare ca o ofertă, iar aprobarea angajatorului constituie acceptarea, ambele ducând la realizarea acordului de voință și deci la încheierea convenției;
- rezervarea postului sau a catedrei în cazurile în care cadrul didactic exercită anumite răspunderi în calitate de salariat la autoritățile publice.

⁵¹ I. T. Ștefănescu, *Modificările ...*, loc. cit., p. 48-49.

⁵² I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, 2003, p. 480-481.

Suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părților intervine în cazul în care părțile convin acordarea unui concediu fără plată. Salariații pot beneficia de acest concediu, în condițiile art. 148 din Codul muncii, pentru rezolvarea unor situații personale. Din coroborarea celor două texte, rezultă că rezolvarea unor situații personale include și studiile (susținerea examenelor de bacalaureat, de admitere în instituțiile de învățământ superior, a examenelor de an universitar, de diplomă, de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat, susținerea tezei de doctorat). Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Fiind considerate cazuri de suspendare a contractului individual de muncă prin acordul părților, chiar dacă prin contractul colectiv de muncă se prevede durata anuală a concediului fără plată, iar această limită nu este încălcată, în momentul formulării cererii de către salariat angajatorul nu este obligat să îi acorde acestuia concediu. În caz contrar, concediul fără plată ar fi un caz de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului. Și în acest caz, pe durata suspendării contractului de muncă pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților dacă prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contractul individual de muncă sau regulamentul intern nu se prevede altfel. Perioada suspendării nu constituie stagiul de cotizare și nici nu este asimilată acestuia.

Încetarea contractului individual de muncă

Raporturile de muncă ce s-au născut prin încheierea unui contract individual de muncă vor lua sfârșit prin **încetarea** acestui contract.

În vorbirea curentă sunt folosiți termenii de „încetare” și „desfacere” a contractului de muncă, în mod echivalent.

Într-o exprimare strict juridică, acești termeni nu pot fi sinonimi, întrucât încetarea contractului de muncă are o sferă mai cuprinzătoare decât desfacerea contractului de muncă, aceasta din urmă constituind una dintre posibilitățile încetării.

Potrivit art. 55⁵³ C. muncii, modurile de încetare a contractului individual de muncă sunt următoarele:

- încetarea de drept;
- încetarea ca urmare a acordului părților la data convenită de acestea;
- încetarea ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

A. Cazurile de încetare de drept a contractului individual de muncă sunt prevăzute de art. 56 C. muncii⁵⁴:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b) la data ramanerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică;

⁵³ **Art. 55**

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

⁵⁴ (Art. 56 alin. 1 lit c modificat prin Legea 12/2015): la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de varsta standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

c) *la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;*

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data ramanerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării penale cu executarea pedepsei la locul de muncă, de la data emiterii mandatului de executare;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data ramanerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

Pentru situațiile prevăzute la lit. c) – j), constatarea cazului de încetare de drept se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acesteia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.

B. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților

Prin reglementarea prevăzută în art. 55 lit. b din C. muncii - care reprezintă temeiul încetării contractului individual de muncă prin acordul părților - s-a făcut o aplicare a unui principiu general de drept conținut de Codul civil: „Convențiile legal făcute au putere de lege între părțile contractante. Ele se pot revoca prin consimțământul mutual sau din cauze autorizate de lege“. Contractul de muncă s-a născut prin înțelegerea părților și poate înceta prin acordul acestora. Acordul trebuie realizat prin consimțământul concordant al ambelor părți, exprimat fără echivoc (precis, expres și explicit)¹²².

Ca și la încheierea contractului, este recomandabilă forma scrisă a acordului privind încetarea contractului individual de muncă. Angajatorul trebuie să primească spre analiză o eventuală cerere sau altă manifestare neîndoieală din care să rezulte intenția clară a salariatului de a înceta raportul juridic de muncă¹²³.

C. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

Potrivit Codului muncii, cazurile de desfacere a contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului poartă denumirea generică de *concediere*. Așadar, concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

Concedierea poate fi individuală sau colectivă, iar, după criteriul motivelor, poate fi concediere dispusă pentru motive ce țin de persoana salariatului sau concediere pentru motive ce nu țin de persoana salariatului.

¹²² Idem, p. 110.

¹²³ A. Țiclea (colectiv), op. cit., p. 488

a) Concedierea colectivă

Conform art. 68 din C. muncii, prin concediere colectivă se înțelege concedierea dispusă din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice a unui număr de :

a) *cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați între 20 și 100 de salariați;*

b) *cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați între 101 și 300 de salariați;*

c) *cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.*

Este interzisă concedierea salariaților:

a) *pe criterii de sex, vârstă, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau popor, orientare sexuală, pentru opțiunile lor politice sau convingerile religioase, handicap, apartenență ori activitate sindicală;*

b) *pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale (art. 59⁵⁵).*

În cazul concedierilor colective angajatorului îi revin următoarele obligații:

- să inițieze, în scopul punerii de acord, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor prin recurgerea la măsuri sociale ce vizează în special sprijinul pentru recalificare sau reconversie profesională a salariaților vizați de concediere;

- să pună la dispoziția sindicatului sau, după caz reprezentanților salariaților toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora (art. 69⁵⁶ din C. muncii).

⁵⁵ **Art. 59**

Este interzisă 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.*

⁵⁶ **Art. 69**

(1) În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, cu privire cel puțin la:

a) *metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;*

b) *atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.*

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanților salariaților să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile relevante și să le notifice, în scris, următoarele:

a) *numărul total și categoriile de salariați;*

b) *motivele care determină concedierea preconizată;*

c) *numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;*

d) *criteriile avute în vedere, potrivit legii și/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;*

e) *măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;*

f) *măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților concediați, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;*

g) *data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;*

h) *termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.*

(3) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării

Angajatorul are obligația să notifice în scris sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților intenția de concediere colectivă.

Notificarea intenției de concediere colectivă trebuie să cuprindă:

- a) numărul și categoriile de salariați angajați în unitate;
- b) motivele care determină concedierea;
- c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d) criteriile avute în vedere potrivit legii sau/și contractelor colective de muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere (aceste criterii se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță);
- e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- f) măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează a fi acordate salariaților supuși concedierii;
- g) data de la care vor avea loc concedierile;
- h) termenul înăuntrul căruia sindicatul reprezentativ din unitate sau, după caz, reprezentanții salariaților pot face propuneri pentru evitarea sau diminuarea concedierilor.

La data la care angajatorul a comunicat notificarea sindicatului, are obligația să o comunice și inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

Sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților, pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării sau diminuării concedierilor într-un termen de 10 de zile calendaristice de la data primirii notificării. Într-o asemenea situație, angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate, în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

Noi angajări după concedierea colectivă

În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioada de probă.

În situația în care în perioada menționată se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați nu își manifesta în scris consimțământul în termenul menționat sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

b) Concedierea individuală

Concedierea individuală este dispusă de angajator printr-o dispoziție ce-l vizează pe un anumit salariat, respectându-se următoarele împrejurări în care concedierea este interzisă:

obiectivelor de performanță.

(4) Obligațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se mențin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului.

(5) În situația în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deține controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informațiile necesare.

a) pe durata incapacității temporare de muncă, constatate prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani și, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) 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;

g) 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 acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

În afara acestor interdicții, art. 21 din O.U.G. nr. 96/2003 (modificată prin Legea nr. 25/2004) prevede că este interzis angajatorului să dispună concedierea (chiar și în cazul funcționarilor publici) și în următoarele situații:

- salariața este gravidă, sau a născut recent (primele 6 luni) ori alăptează;

- salariața se află în concediu de risc maternal.

Aceste interdicții nu operează în cazul în care concedierea este determinată de motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului.

- Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații (art. 61⁵⁷):

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplina muncii sau de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară. Codul muncii nu poate defini sau enumera abaterile grave, dar ele pot fi stabilite îndeosebi prin regulamentul intern și prin contractul colectiv de muncă funcție de specificul muncii fiecărui angajator. Exemplificăm situații reținute în practica judiciară ca abateri grave care au justificat desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă:

- sustragerea de produse și înstrăinarea acestora;

- desfășurarea de activități identice în condiții de concurență neloială;

- consumul de băuturi alcoolice în timpul serviciului, ori prezentarea la activitate în stare de ebrietate;

- absentarea de la serviciu o perioadă îndelungată;

- folosirea forței fizice pe motive strict personale.

Când abaterile nu sunt grave se cere condiția să fie repetate și să exprime atitudinea persoanei ca perseverență în săvârșirea abaterii.

⁵⁷ **Art. 61**

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

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.

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală. Rațiunea concedierii constă în necesitatea de a preveni efectele prejudiciabile pentru angajator prin absentarea mai mare de 30 de zile a salariatului care astfel, nu își îndeplinește obligația de a presta munca. Dacă se dovedește nevinovăția persoanei arestate unitatea nu este obligată nici să-l reintegreze, nici să-l despăgubească, întrucât a dispus concedierea în condiții legale. Totuși, persoana în cauză poate pretinde despăgubiri pentru arestarea abuzivă.

c) în cazul în care, prin decizia organelor competente de expertiză, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să-și îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat (exemple: lucrări de slabă calitate, rebuturi repetate, neîndeplinirea normei, atitudine refractară față de îndrumările primite, etc).

În cazul în care concedierea intervine pentru unul din motivele prevăzute la lit. b)-c)-d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

Atunci când concedierea intervine pentru că salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate, angajatorul are obligația să emită decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247 - 252 din C. muncii. Procedura cercetării prealabile este obligatorie și în cazul concedierii pentru necorespondere profesională.

Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul și instanța judecătorească la care poate fi contestată (art. 62⁵⁸ alin. 3 C. muncii).

Concedierea pentru necorespondere profesională, poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilită prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

În cazul în care concedierea se dispune pentru inaptitudine fizică sau psihică sau pentru necorespondere profesională, precum și în cazul reintegrării pe post a persoanei concediate nelegal, angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională și capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii.

În situația în care angajatorul nu dispune de astfel de locuri vacante, are obligația de a solicita sprijinul Agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă constatate de medicul de medicina muncii, urmând să-i comunice salariatului soluțiile propuse de agenție.

Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului privind locurile de muncă vacante sau soluțiile propuse de Agenție, pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul de 3 zile lucrătoare, precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

⁵⁸ **Art. 62**

(1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 lit. b) -d) , angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a) , angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247-252.

(3) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

În cazul concedierii pentru inaptitudine fizică sau psihică, salariatul beneficiază de o compensație, stabilită prin contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă, după caz.

- **Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului**

Acest mod de concediere rezultă din desființarea postului ocupat chiar de salariat (și nu de desființarea unor posturi de natura celui ocupat de persoana în cauză, ca în reglementările anterioare) din motive fără legătură cu persoana acestuia. Exemple: ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității (postul respectiv nu mai figurează în organigramă).

Desființarea postului trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală (impusă de dificultăți) și serioasă (să vizeze îmbunătățirea activității).

În cazul concedierilor individuale pentru motive determinate de dificultățile economice, transformările tehnologice sau reorganizarea activității, angajatorului îi revine obligația de a propune redistribuirea salariaților, conform prevederilor legii.

Salariații pot beneficia de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații.

Spre exemplu, în art. 67 C. muncii *”salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil”*.

2. Dreptul la preaviz

Persoanele concediate pentru inaptitudine fizică sau psihică constatată de organele de expertiză competente, sau concediate pentru necorespondere profesională, precum și cele concediate pentru motive care nu țin de persoana salariatului, beneficiază de un preaviz de minimum 20 zile lucrătoare. Dacă persoanele considerate necorespunzătoare profesional se află în perioada de probă nu beneficiază de acest preaviz.

În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz se suspendă corespunzător, cu excepția cazului în care salariatul se află în concediu pentru formare profesională.

3. Termene de concediere

Codul muncii stabilește termenele în interiorul cărora trebuie să se dispună concedierea:

- potrivit art. 252 alin. 1, concedierea disciplinară trebuie dispusă de angajator în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei;

- potrivit art. 62 alin. 1, în cazul concedierii pentru arestare preventivă, inaptitudine fizică sau psihică sau necorespondere profesională, angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

În celelalte cazuri de concediere, Codul muncii nu stabilește termene.

4. Decizia de concediere

Potrivit doctrinei¹²⁴, decizia de concediere reprezintă actul de voință unilaterală prin care angajatorul dispune încetarea contractului individual de muncă în cazurile și în condițiile prevăzute de lege. Forma scrisă a deciziei de concediere este o condiție de validitate.

¹²⁴ A. Țiclea (colectiv), op. cit., p. 510

Conținutul deciziei de concediere este reglementat de Codul muncii în texte diferite:

- art.62 alin.3, cuprins în Secțiunea referitoare la "concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului" prevede: "decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă";

- art.76 alin.1 cuprins în Secțiunea "Dreptul la preaviz" stabilește că decizia de concediere se comunică în scris și trebuie să conțină, obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de priorități, conform art. 69 alin. 2 lit. d, numai în cazul concedierilor colective;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64;

- art. 252 alin. 2, are în vedere decizia prin care angajatorul dispune sancționarea disciplinară, inclusiv desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă și precizează că, sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a. descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b. precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

c. motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile, sau motivele pentru care în condițiile prevăzute la art. 251 alin. 3 nu a fost efectuată cercetarea;

d. temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

e. termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f. instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Aceste texte fiind complementare, trebuie înțelese și aplicate coroborat. Spre exemplu, și în cazul prevăzut de art. 74 alin. 1 (cu referire la concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului) decizia de concediere trebuie să cuprindă mențiunea referitoare la termenul în care poate fi contestată și instanța judecătorească la care se contestă. Indicând termenul și instanța competentă, se optează, potrivit spiritului legii, pentru textul mai favorabil salariaților și în plus, se oferă celui mai "slab juridic" o informare legată de dreptul său la contestație.

Conform art. 252 alin. 4 C. muncii, decizia se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

În situația în care, în perioada de preaviz, contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului în care salariatul absentează nemotivat, așa cum am precizat anterior.

Potrivit art. 77 C. muncii, decizia de concediere produce efecte de la data la care a fost comunicată salariatului.

5. Revocarea deciziei de concediere

Atunci când angajatorul constată netemeinicia sau nelegalitatea hotărârii de concediere, poate, în principiu, să o revoce, decizia de concediere nefiind un act jurisdicțional (irevocabil). În cazul în care există litigiu de muncă privind soluționarea contestației împotriva deciziei de concediere, revocarea deciziei are drept efect încetarea judecării (contestația rămânând fără obiect), dacă decizia de revocare îndeplinește următoarele condiții:

- provine de la organul care a avut competența să emită decizia de concediere;
- este întocmită în formă scrisă, având număr de înregistrare, semnătura patronului și ștampila;
- operează pentru motive de nelegalitate și/sau temeinicie.

6. LEGISLAȚIE CE REGLEMENTEAZĂ CONTRACTUL DE MUNCĂ ÎN BULGARIA

6.1. Considerații generale despre dreptul la muncă al cetățenilor Uniunii Europene în spațiul Uniunii Europene.

În calitate de resortisant al Uniunea Europeană, orice cetățean, inclusiv cetățenii români, au dreptul legal de a lucra - pentru un angajator sau ca lucrător care desfășoară o activitate independentă - în orice țară din Uniunea Europeană **fără a avea nevoie de un permis de muncă**.

Excepție – în prezent, resortisanții croați se confruntă încă cu restricții temporare privind munca în Uniunea Europeană.

Este important de reținut că pe perioada desfășurării activității pe teritoriul Bulgariei, cetățenii români (și, în general cetățenii Uniunii Europene) **au dreptul de a locui pe teritoriul Bulgariei** - sub rezerva anumitor condiții. Aspectele asupra cărora trebuie să se aplece într-o astfel de situație cetățenii români sunt următoarele:

- **Prestațiile** angajaților (boală, maternitate / paternitate, pensii, accidente și boli profesionale, ajutoare pentru deces, șomaj, pensionare anticipată, familie etc.)
- **Locul unde** trebuie plătit **impozitul**.

Pentru cazurile în care cetățenii români lucrează în Bulgaria, dar trăiesc în România și se întorc zilnic sau cel puțin o dată pe săptămână în țara de origine, se consideră că efectuează o **călătorie la frontieră sau transfrontalieră** conform legislației UE (aceștia fiind denumiți lucrători transfrontalieri sau frontaliери).

În această situație, este important de verificat: ce impact va avea desfășurarea unei astfel de activități pentru lucrătorii transfrontalieri sau frontaliери cu privire la **securitatea lor socială**: sănătate, șomaj, prestații familiale, pensionare, precum și locul unde va trebui să plătească **taxe** în timpul șederii lor în Bulgaria.

Când lucrează sau locuiesc temporar în Bulgaria (rezidență), vor beneficia de protecție socială **fie de către țara de origine, fie de țara gazdă**.

Ca lucrător migrant (angajat sau independent) în Bulgaria și, în general, într-o țară a UE - - trebuie să vă înregistrați la sistemul de securitate socială din țara gazdă.

În această situație, atât lucrătorii cât și persoanele aflate în întreținerea acestora vor beneficia apoi de sistemul de securitate socială al Bulgariei. **Beneficiile** legate de boală, familie, șomaj, pensii, accidente și boli profesionale, pensionarea anticipată și decesul vor fi determinate de legile locale.

Perioadele de calificare

În Bulgaria, beneficiile la care au dreptul lucrătorii români pot depinde de cât timp au plătit anterior contribuții. Astfel, se va ține cont de toate perioadele pe care cetățeanul român le-a lucrat pe teritoriul Bulgariei sau de toate contribuțiile pe care le-a plătit în alte țări ale UE, ca și cum ați fi fost acoperite de-a lungul acelei țări.

6.2. Scurtă privire generală a pieței muncii în Bulgaria

În 2018, economia Bulgariei a intrat într-o fază mai avansată de extindere, creșterea trecând treptat de la consum la investiție. Conform datelor preliminare, PIB-ul real a crescut cu aproximativ 3,5% în cursul anului. Salariile reale au crescut și la fel și veniturile gospodăriei și încrederea, stimulând astfel consumul privat. Atât investițiile publice, cât și, într-o măsură mai mică, investițiile private au contribuit la creșterea PIB-ului. Creșterea consumului public a crescut și ea, în principal datorită creșterii salariilor și a costurilor de consum intermediar. În același timp, disparitățile regionale au crescut și împiedică deja competitivitatea țării. Producția și veniturile din Bulgaria au fost distribuite foarte inegal. Regiunile sudice au oferit condiții mai bune pentru investiții. Au existat disparități regionale semnificative atât în indicatorii socio-economici, cât și în ceea ce privește rata șomajului și a ocupării forței de muncă. Acest lucru a explicat, de asemenea, concentrarea investițiilor și infrastructura mai bună în regiunea Sud-Vest și regiunea Sud-Centrală. În aceste regiuni, capitalul în creștere a atras oameni calificați în sectoare cu valoare adăugată ridicată, în timp ce în restul țării, creșterea ocupării a fost concentrată în sectoare cu valoare adăugată mai mică.

Primele sute de companii cu cel mai mare număr de angajați din Bulgaria au creat 9 000 de noi locuri de muncă în 2018. Analiza sectorială arată că, pentru încă un an, noi locuri

de muncă au fost create în principal în industrie, cu puțin sub jumătate dintre acestea în domeniul armamentului. Acest lucru demonstrează rolul de lider al companiilor orientate spre export. Celelalte sectoare care și-au extins personalul au fost retailul și externalizarea.

6.3. Condiții de intrare și regim de ședere pentru cetățenii care doresc să lucreze pe teritoriul Bulgariei

Cetățenii români nu au nevoie de viză pentru a călători în Bulgaria.

Intrarea în Bulgaria a oricărui cetățean roman și, în general al oricărui cetățean al UE este permisă cu pașaportul sau cartea de identitate în curs de valabilitate.

Pentru verificarea condițiilor privind intrarea și stabilirea pe teritoriul Bulgariei, sunt recomandate a fi consultate informațiile oficiale furnizate de autoritățile bulgare:

- Ministerul Afacerilor Externe al Bulgariei
- Ambasada Bulgariei la București

Cetățenii români care doresc să lucreze în Bulgaria nu au nevoie de autorizație de muncă. Aceștia au obligația de a-și înregistra reședința la autoritățile locale în termen de 48 de ore. Dovada înregistrării reședinței este solicitată de angajator.

Ministerul Afacerilor Externe recomandă cetățenilor români care intenționează să rămână pentru o perioadă îndelungată pe teritoriul acestui stat să se adreseze misiunii diplomatice a României și să își anunțe prezența în regiune, comunicând coordonatele personale pentru a putea fi contactați în situații de urgență.

6.4. Accesul pe piața muncii în Bulgaria a cetățenilor români

4.1. Accesul pe piața muncii

Nu există restricții pentru cetățenii români care doresc să muncească în Bulgaria. Cetățenii români se bucură de toate drepturile conferite și cetățenilor bulgari pe piața forței de muncă locală, în calitate de cetățeni ai Uniunii Europene.

Cadrul instituțional:

4.2. Aspecte generale privind dreptul la muncă în Bulgaria: Cetățenii români care doresc să lucreze în Bulgaria trebuie să cunoască principalele prevederi ale legislației privind dreptul la muncă din această țară. De aceea este recomandabil să se informeze în prealabil la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) din București sau la agențiile județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) din orașele reședință de județ unde își au domiciliul.

Pentru a lucra în Bulgaria cetățenii români nu au nevoie de permis de muncă. Cu toate acestea, este obligatorie obținerea dreptului de rezidență.

Permisul de rezidență este eliberat de Poliția Națională (cu atribuții în acest domeniu), în termen de 3 luni de la intrarea pe teritoriul acestei țări. După primele 3 luni de ședere, puteți obține permisul de lungă ședere (valabil pe o perioadă de 5 ani) în cazul în care sunteți angajat sau lucrător independent, aveți asigurare medicală și faceți dovada că vă puteți întreține sau urmați cursuri de formare profesională.

Viza de angajare nu este necesară.

Recunoașterea calificărilor profesionale: UE a creat un sistem de recunoaștere a calificărilor profesionale. În cadrul acestui sistem, se face o distincție între profesiile reglementate (profesii pentru care prin lege necesită anumite calificări) și profesiile care nu sunt reglementate în mod legal în statul membru gazdă.

Comisia Europeană a creat un set de instrumente pentru a asigura o mai mare transparență și recunoaștere a calificărilor pentru scopuri academice și profesionale:

Cadrul European al Calificărilor (EQF, CEC): Scopul principal al cadrului este de a crea o legătură între diferitele sisteme naționale de calificare pentru a facilita recunoașterea diplomelor. Și angajatorii vor putea folosi CEC pentru a înțelege mai bine și să compare calificările dobândite în alte țări.

Centrele naționale de informare privind recunoașterea academică (NARIC): La inițiativa Comisiei Europene în 1984, o rețea de centre naționale de informare privind recunoașterea academică NARIC oferă consiliere cu privire la recunoașterea academică a perioadelor de studiu în străinătate. Situat în toate statele membre ale UE și țările din Spațiul Economic European, NARIC joacă un rol important în procesul de recunoaștere a calificărilor.

Sistemul european de credite transferabile (ECTS): Acest sistem are scopul de a facilita recunoașterea perioadelor de studiu în străinătate. Aceasta oferă posibilitatea de transfer a rezultatelor între diferite instituții educaționale și oferă modalități flexibile de a obține o diplomă.

Baza de date a Comisiei Europene privind profesiile reglementate include lista de căutare a profesiilor reglementate din statele membre, țările SEE și Elveția, care poate fi consultată, precum și contacte și informații referitoare la autoritățile competente.

6.5. Cum să găsești un loc de muncă în Bulgaria

Solicitanții de locuri de muncă pot răsfoi locuri de muncă disponibile pe portalul EURES (European Job Mobility Portal), pe site-ul Agenției pentru ocuparea forței de muncă (la rubrica „Bursa de locuri de muncă”) și pe site-ul micro EURES bulgar <http://eures.bg>.

Ambele site-uri web naționale oferă solicitanților de locuri de muncă informații despre viitoarele burse de locuri de muncă, la care pot participa dacă doresc.

După ce au ajuns în Bulgaria, cetățenii români și în general cetățenii Uniunii Europene (UE), Spațiul Economic European (SEE) și Confederația Elvețiană se pot înregistra și solicita angajare prin intermediul rețelei de centre de locuri de muncă.

Pentru a se înregistra și a căuta un loc de muncă prin rețeaua a 107 centre locale de locuri de muncă, li se solicită să producă un certificat care să indice adresa la care locuiesc în Bulgaria (eliberat de Direcția Migrație la departamentul de poliție locală al Direcției Regionale de Interne (RDVR)).

Următoarele documente sunt necesare pentru înregistrarea la Centrul de locuri de muncă:

- a. un document de identitate,
- b. un document care atestă nivelul de studii finalizat,
- c. un document care atestă experiența anterioară de muncă,
- d. o licență pentru exercitarea unei anumite profesii (acolo unde este cazul).

Documentele care atestă finalizarea unui nivel de învățământ și a oricăror calificări obținute și licența de a exercita o anumită profesie trebuie să fie legalizate în țara emitentă.

Informații, consultări și servicii de mediere sunt oferite tuturor solicitanților de locuri de muncă înregistrați. se obține prin telefon la: +359 2 980 87 19 (Centrul de informare și servicii al Agenției de Ocupare a Forței de Muncă) sau la O site-ul gency

Site-ul furnizează informații (dar numai în limba bulgară) despre agențiile private înregistrate care furnizează servicii de intermediere a plasării locurilor de muncă și agenții de angajare temporară care oferă căutătorilor de locuri de muncă o cale alternativă către ocuparea forței de muncă (listele intermediarilor de muncă privată care operează legal în Bulgaria sunt disponibile la rubrica „Intermediari privați” ; o listă de agenții de angajare temporară înregistrată este disponibilă la rubrica „Agenții de angajare temporară”).

Consilierii bulgari EURES vor putea oferi solicitanților de locuri de muncă informații în engleză, germană sau franceză. În conformitate cu legislația bulgară, serviciile oferite solicitanților de locuri de muncă de către agențiile de angajare sunt gratuite.

Utilizarea de portaluri specializate on-line a câștigat în popularitate ca formă alternativă de a căuta un loc de muncă în Bulgaria. O altă cale alternativă către ocuparea forței de muncă este de a căuta un loc de muncă pe site-urile corporative ale companiilor în sine, în special a celor care lucrează în sectorul IT.

6.6. Conditii de lucru în Bulgaria. Recunoașterea diplomelor și calificărilor

Importanța transparenței și recunoașterii reciproce a diplomelor ca un element crucial pentru libera circulație a lucrătorilor

Posibilitatea obținerii recunoașterii calificărilor și competențelor unuia poate juca un rol esențial în decizia de a începe activitatea în altă țară a UE. Prin urmare, este necesar să se dezvolte un sistem european care să garanteze acceptarea reciprocă a competențelor profesionale în diferite state membre. Numai un astfel de sistem va asigura că lipsa recunoașterii calificărilor profesionale va deveni un obstacol în calea mobilității lucrătorilor în UE.

Principii principale pentru recunoașterea calificărilor profesionale în UE

Ca principiu de bază, orice cetățean al UE ar trebui să-și poată exercita profesia în orice stat membru. Din păcate, punerea în aplicare practică a acestui principiu este adesea împiedicată de cerințele naționale pentru accesul la anumite profesii din țara gazdă.

În scopul depășirii acestor diferențe, UE a creat un sistem de recunoaștere a calificărilor profesionale. În termenii acestui sistem, se face o distincție între profesiile reglementate (profesii pentru care sunt necesare anumite calificări legale) și profesiile care nu sunt reglementate legal în statul membru gazdă.

Uniunea Europeană a făcut pași importanți către obiectivul de a obține transparența calificărilor în Europa:

- O cooperare sporită în educația și formarea profesională, cu intenția de a combina toate instrumentele pentru transparența certificatelor și diplomelor, într-un instrument unic, ușor de utilizat. Aceasta include, de exemplu, CV-ul european sau training-urile Europass.

- Dezvoltarea acțiunilor concrete în domeniul recunoașterii și calității în educația și formarea profesională.

Depășind diferențele dintre sistemele de educație și formare din întreaga UE

Sistemele de educație și formare în statele membre ale UE prezintă încă diferențe substanțiale. Ultimele extinderi ale UE, cu diferite tradiții educaționale, au sporit și mai mult această diversitate. Aceasta necesită instituirea unor reguli comune care să garanteze recunoașterea competențelor.

Pentru a depăși această diversitate a standardelor naționale de calificare, a metodelor educaționale și a structurilor de formare, Comisia Europeană a prezentat o serie de instrumente, menite să asigure o mai bună transparență și recunoașterea calificărilor atât în scopuri academice, cât și profesionale.

6.7. Cadrul european al calificărilor

Cadrul european al calificărilor este o prioritate esențială pentru Comisia Europeană în procesul de recunoaștere a competențelor profesionale. Obiectivul principal al cadrului este de a crea legături între diferitele sisteme naționale de calificare și de a garanta un transfer și recunoașterea fără probleme a diplomelor.

Sistemul european de transfer de credite (ECTS) - Sistemul european de transfer de credite are ca scop facilitarea recunoașterii perioadelor de studiu în străinătate. Introdus în 1989, funcționează prin descrierea unui program de învățământ și atașarea de credite la componentele sale. Este un complement cheie al programului Erasmus de înaltă apreciere a mobilității studenților.

Europass - Europass este un instrument pentru asigurarea transparenței competențelor profesionale. Este compus din cinci documente standardizate

1. un CV (Curriculum Vitae),
2. un pașaport lingvistic,
3. suplimente de certificat,
4. suplimente de diplomă și
5. un document Europass-Mobility.

Sistemul Europass face ca abilitățile și calificările să fie clar și ușor de înțeles în diferitele părți ale Europei. În fiecare țară a Uniunii Europene și a Spațiului Economic European, au fost create centre naționale Europass ca puncte de contact principale pentru persoanele care doresc informații despre sistemul Europass.

Este recomandabil ca cetățenii români și cetățenii UE / SEE să se familiarizeze cu condițiile de viață și de muncă din Bulgaria înainte de a ajunge în țară. Este necesar să se facă în avans aranjamentele de cazare. În scop de decontare, este necesar să luăm în considerare faptul că țara nu a aderat încă la Uniunea Economică și Monetară Europeană (Zona Euro), iar

moneda națională este Lev bulgar (1 BGN = 1,95583 EUR). Monedele străine sunt schimbate la bănci și la oficiile de schimb valutar din toate marile orașe.

În cazul în care un resortisant străin are membrii familiei care doresc să urmeze o școală bulgară, este important ca documentația corectă pentru a permite intrarea în școlile bulgare să fie verificată și obținută înainte de sosirea în Bulgaria (vezi secțiunea „Găsirea unei școli”).

În cazul în care un cetățean al altui stat membru dorește să se deplaseze în Bulgaria care își ia animalul de companie cu ei, animalul trebuie să călătorească pe un pașaport individual pentru animale de companie, care se bazează pe un șablon european standard care prezintă numărul de identificare (microcipuri electronice), orice caracteristici distinctive, numele și adresa proprietarului și o evidență a tuturor vaccinărilor și a tratamentelor de dezumflare.

În cazul în care un resortisant străin dorește să lucreze în Bulgaria, dar nu a fost încheiat niciun contract de muncă la momentul sosirii în țară, este posibil să se înregistreze personal la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (DBT) la locul de reședință unde este înregistrată adresa lor. Pentru înregistrare sunt necesare următoarele documente: o carte de identitate sau un pașaport, un certificat de înregistrare a adresei în Republica Bulgaria și un permis de ședere. Pentru a fi eligibili pentru a căuta un loc de muncă și pentru a primi oferte de muncă, solicitanții trebuie să furnizeze documente care să ateste nivelul de studii finalizate sau de calificare profesională sau de specializare, o licență pentru a exercita o profesie, după caz, și documente care atestă experiența de muncă. Acestea ar trebui autentificate în țara emitentă.

Cetățenii străini trebuie să obțină un card european de asigurări sociale de sănătate (EHIC) înainte de plecare în Bulgaria pentru a putea utiliza gratuit serviciile instituțiilor medicale bulgare în caz de urgență medicală. În caz contrar, ar trebui să plătească costurile tratamentului medical și apoi să solicite rambursarea, rambursarea fiind făcută de țara în care sunt asigurați.

O persoană care dorește să fie asistată și tratată de un medic generalist trebuie să obțină un formular de la Fondul Național de Asigurări de Sănătate care să le permită să aleagă și să se înregistreze la un medic generalist din zona sa. Pentru a face acest lucru, trebuie mai întâi să obțină un document de identitate al unei cetățene străine (LNCh) de la Direcția Migrație din Ministerul Afacerilor Interne. Formularul completat este apoi prezentat medicului general ales. Oricine dorește să lucreze în țară ca profesionist independent

(comerciant, freelancer, meșter, fermier etc.) trebuie să verifice mai întâi cerințele pentru înregistrarea la Agenția Națională a Veniturilor (ANR) și la camera relevantă.

6.8. Anexe - CADRUL LEGISLATIV:

1. **Regulamentul (CE) nr. 883/2004** al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (Text cu relevanță pentru SEE și pentru Elveția) ;

2. **CODUL MUNCII BULGAR** - În vigoare din 01.01.1987 Prom. SG. numărul 26 din 1 aprilie 1986, prom. SG. numărul 27 din 4 aprilie 1986, amend. SG. numărul 6 din 22 ianuarie 1988, am. SG. 21 martie, 13 martie 1990, Am. SG. 30 din 13 aprilie 1990, amendamentul nr. SG. Nr. 94 din 23 noiembrie 1990, am. SG. numărul 27 din 5 aprilie 1991, amend. SG. nr. 32 din 23 aprilie 1991, amendamentul nr. SG. 104 din 17 decembrie 1991, Am. SG. Nr. 23 din 19 martie 1992, amendamentul nr. SG. nr. 26 din 31 martie 1992, amend. SG. Nr.88 din 30 octombrie 1992, Am. SG. Nr. 100 din 10 decembrie 1992, Am. SG. Nr. 69 din 4 august 1995, Suppl. SG. numărul 87 din 29 septembrie 1995, completat. SG. Nr. 2 din 5 ianuarie 1996, completat. SG. Nr. 12 din 9 februarie 1996, completat. SG. Nr. 28 din 2 aprilie 1996, amendamentul nr. SG. numărul 124 din 23 decembrie 1997; SG. numărul 22 din 24 februarie 1998, am. SG. Nr. 52 din 8 mai 1998, Am. SG. Nr. 56 din 19 mai 1998, Am. SG. Nr. 83 din 21 iulie 1998, completat. SG. Nr. 108 din 15 septembrie 1998, am. SG. numărul 133 din 11 noiembrie 1998, am. SG. numărul 51 din 4 iunie 1999, suplimentat. SG. Nr. 67 din 27 iulie 1999, amend. SG. numărul 110 din 17 decembrie 1999, am. SG. nr. 25 din 16 martie 2001, amendamentul nr. SG. numărul 1 din 4 ianuarie 2002, amendamentul nr. SG. Nr. 105 din 8 noiembrie 2002, Am. SG. Nr. 120 din 29 decembrie 2002, am. SG. nr. 18 din 25 februarie 2003, am. SG. Nr. 86 din 30 septembrie 2003, modificată. SG. Nr. 95 din 28 octombrie 2003, amendamentul nr. SG. Nr. 52 din 18 iunie 2004, am. SG. Nr. 19 din 1 martie 2005, amendamentul nr. SG. nr. 27 din 29 martie 2005, amend. SG. Nr. 46 din 3 iunie 2005, amend. SG. nr. 76 din 20 septembrie 2005, amendamentul nr. SG. Nr.83 din 18 octombrie 2005, amendamentul nr. SG. Nr. 105 din 29 decembrie 2005, am. SG. Nr. 24 din 21 martie 2006, modificată. SG. Nr. 30 din 11 aprilie 2006, amendamentul nr. SG. Nr. 48 din 13 iunie 2006, am. SG. nr. 57 din 14 iulie 2006, amend. SG. Nr. 68 din 22 august 2006, amend. SG. Nr. 75 din 12 septembrie 2006, modificată. SG. Nr. 102 din 19 decembrie 2006, Am. SG. Nr. 105 din 22 decembrie 2006, modificată. SG. numărul 40 din 18 mai 2007, am. SG. numărul 46 din 12 iunie 2007, am. SG. 59 din 20 iulie 2007, amend. SG. Nr. 64 din 7 august 2007, amend.

SG. Nr. 104 din 11 decembrie 2007, modificată. SG. Nr. 43 din 29 aprilie 2008, amendamentul nr. SG. Nr. 94 din 31 octombrie 2008, modificată. SG. Nr. 108 din 19 decembrie 2008, modificat. SG. nr. 109 din 23 decembrie 2008, amend. SG. nr. 35 din 12 mai 2009, amend. SG. numărul 41 din 2 iunie 2009, am. SG. Nr. 103 din 29 decembrie 2009, amend. SG. nr. 15 din 23 februarie 2010, amend. SG. Nr. 46 din 18 iunie 2010, am. SG. Nr. 58 din 30 iulie 2010, am. SG. numărul 77 din 1 octombrie 2010, amendamentul nr. SG. numărul 91 din 19 noiembrie 2010, amendamentul nr. SG. numărul 100 din 21 decembrie 2010, am. SG. nr. 101 din 28 decembrie 2010, amend. SG. numărul 18 din 1 martie 2011, am. SG. Nr. 33 din 26 aprilie 2011, am. SG. numărul 61 din 9 august 2011, amend. SG. Nr. 82 din 21 octombrie 2011, am. SG. numărul 7 din 24 ianuarie 2012, amendamentul nr. și dop. SG. Numărul 15 din 21 februarie 2012, Am. SG. Nr. 20 din 9 martie 2012, am. și dop. SG. Nr. 38 din 18 mai 2012, Am. SG. Nr. 49 din 29 iunie 2012, am. SG. Nr. 77 din 9 octombrie 2012, completat. SG. Nr.82 din 26 octombrie 2012, Am. SG. numărul 15 din 15 februarie 2013, completat. SG. Nr. 104 din 3 decembrie 2013, completat. SG. numărul 1 din 3 ianuarie 2014, am. și dop. SG. numărul 27 din 25 martie 2014, am. și dop. SG. Nr. 61 din 25 iulie 2014, Am. și dop. SG. numărul 54 din 17 iulie 2015, amendamentul nr. SG. numărul 61 din 11 august 2015, amend. și dop. SG. numărul 79 din 13 octombrie 2015, am. și dop. SG. Nr. 98 din 15 decembrie 2015, Am. SG. numărul 8 din 29 ianuarie 2016, amendamentul nr. și dop. SG. numărul 57 din 22 iulie 2016, amendamentul nr. SG. numărul 59 din 29 iulie 2016, amendamentul nr. și dop. SG. Nr. 98 din 9 decembrie 2016, Am. și dop. SG. Nr. 105 din 30 decembrie 2016, Am. SG. Nr. 85 din 24 octombrie 2017, Am. SG. 86 din 27 octombrie 2017, amend. SG. Nr. 96 din 1 decembrie 2017, amendamentul nr. și dop. SG. Dec.102 din 22 decembrie 2017, Am. și dop. SG. numărul 7 din 19 ianuarie 2018, amendamentul nr. SG. numărul 15 din 16 februarie 2018, amendamentul nr. și dop. SG. numărul 30 din 3 aprilie 2018, amendamentul nr. și dop. SG. Nr. 42 din 22 mai 2018, Am. și dop. SG. numărul 59 din 17 iulie 2018, amendamentul nr. SG. numărul 77 din 18 septembrie 2018, amendamentul nr. SG. numărul 91 din 2 noiembrie 2018, amendamentul nr. și dop. SG. Nr. 92 din 6 noiembrie 2018

Capitolul 1.

DISPOZIȚII GENERALE - Obiect și scop

Art. 1. (1) Prezentul Cod reglementează relațiile de muncă dintre angajat și angajator, precum și alte relații direct legate de acestea.

(2) (nou, SG nr.2 / 1996) Relațiile în asigurarea forței de muncă se stabilesc numai ca relații de muncă.

(3) (Paragraful anterior 2 - SG nr. 2/1996, modificat, SG nr. 25/2001, în vigoare de la 31.03.2001) Acest Cod are ca scop asigurarea libertății și protecției condiții de muncă corecte și decente și dialog social între stat, muncitori, angajați, angajatori și organizațiile lor pentru a aborda relațiile de muncă și relațiile lor imediate.

Dialogul social

Art. 2. (nou - SG 25 din 2001, în vigoare 31.03.2001.) din Codul Muncii Bulgar - Statul reglementează relațiile de muncă și legate în mod direct, relațiile de securitate și probleme standard, după consultarea și dialogul cu angajații care trăiesc, angajatorilor și organismelor acestora.

3. **CODUL DE SECURITATE SOCIALĂ** (amendat, SG nr. 67/2003) - În vigoare de la 01.01.2000 - Nr. 103 din 28 decembrie 2017, Am. și dop. SG. numărul 7 din 19 ianuarie 2018, amendamentul nr. și dop. SG. numărul 15 din 16 februarie 2018; SG. numărul 16 din 20 februarie 2018, amend. SG. numărul 17 din 23 februarie 2018, amend.

Art. 1. (Suplimentat, SG nr. 1/2002, în vigoare 1.01.2002, SG 67/03) Acest cod reglementează relațiile publice referitoare la:

- asigurarea socială de stat pentru boală generală, accident de muncă, boală profesională, maternitate, șomaj, limită de vârstă și deces;

- securitate socială suplimentară, care include:

- (a) asigurarea suplimentară obligatorie de pensie pentru limită de vârstă și de urmaș;

- (b) (modificarea -. SG 56 din 2006, 01.01.2007) fondurile de asigurări de pensii facultative suplimentare eficiente pentru asigurări suplimentare de pensii facultative pentru limită de vârstă, invaliditate și deces sau în fonduri de asigurare suplimentară de pensii facultative. de către sistemele profesionale în vârstă înaintată;

- (c) asigurare suplimentară voluntară pentru șomaj și / sau calificări profesionale.

4. **ORDONANȚA № 4 din 11.05.1993 cu privire la documentele care sunt necesare pentru încheierea unui contract de muncă**

Eliberat de Ministrul Muncii și Protecției Sociale, prom., SG, nr. 44 din 25.05.1993, amend. și suplimente, nr. 99 din 12.12.2017

Art. 1. (1) (Articolul precedent 1, SG nr. 99/1917) *Pentru încheierea unui contract de muncă sunt necesare:*

- 1. un document de identitate, care se returnează imediat;

2. documentul de educație dobândite, formare de specialitate, calificare, titlul academic sau de studii, atunci când este necesar pentru o funcție sau de angajare pentru solicitant;

3. dovada experienței în specialitatea în care postul sau munca pentru care persoana solicită este obligată să aibă un astfel de serviciu;

4. documentul pentru examinarea medicală la intrarea inițială în muncă și după încetarea contractului de muncă pe o perioadă de muncă mai mare de 3 luni;

5. un certificat de condamnare în cazul în care o lege sau un act normativ impune autentificarea unui trecut judiciar;

6. permisiunea inspectorului de muncă în cazul în care persoana nu are 16 ani sau are vârsta între 16 și 18 ani.

(2) (nou, SG nr. 99/1917) Atunci când documentul prevăzut la alin. 1 pct. 2 al învățământului superior în străinătate, organul administrativ care un angajator este obligat să solicite dovada recunoașterii sale prin canale oficiale.

Art. 2. Angajatorul poate solicita prezentarea altor documente decât cele specificate la art. 1, dacă aceasta este prevăzută sau derivă dintr-o lege sau alt act normativ.

Art. 3. Cele menționate la art. 1 documente sunt, de asemenea, necesare în cazul unei relații de muncă bazate pe selecție și concurs.

În general, profesiile reglementate sunt acele profesii pe care nu le puteți practica decât dacă dețineți o anumită diplomă care dă acces la profesie, dacă ați trecut o serie de examene specifice (cum ar fi cele organizate de stat) și/sau dacă v-ați înregistrat într-o organizație profesională.

Dacă profesia dumneavoastră este reglementată în țara din UE în care doriți să o practicați, este posibil să fie necesar să obțineți recunoașterea calificărilor dumneavoastră profesionale în țara respectivă.

Cum să utilizați baza de date a profesiilor reglementate:

- Selectați țara din UE în care ați primit calificarea și țara din UE în care doriți să lucrați
- Căutați denumirea profesiei în limba dumneavoastră maternă

Dacă profesia pe care doriți să o practicați nu apare, este posibil să nu fie reglementată în țara respectivă.

Dacă nu găsiți nicio informație despre profesia dumneavoastră în baza de date, puteți lua legătura cu unul dintre punctele de contact pentru recunoașterea calificărilor profesionale

din țara în care doriți să lucrați⁵⁹. Consilierii vă pot ajuta să înțelegeți normele care se aplică în cazul dumneavoastră.

Pentru recunoașterea calificărilor profesionale asociate anumitor profesii – jurist, controlor de trafic aerian, pilot etc., se aplică norme UE specifice.

5. ORDONANȚA NR. 5 din 20 aprilie 2006 privind asigurarea sănătății și securității la locul de muncă pentru lucrătorii care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară

Eliberat de ministrul muncii și politicii sociale, promulgat, Monitorul Oficial, nr. 43 din 26.05.2006, amend. și suplimente, nr. 19 din 26.02.2013

Secțiunea I - Dispoziții generale

Art. 1. Ordonanța stabilește cerințe suplimentare pentru asigurarea unor condiții de muncă sănătoase și sigure pentru lucrătorii care au un raport de muncă temporar sau un raport temporar de muncă.

Art. 2. Ordonanța se aplică:

1. în toate întreprinderile și locurile prevăzute la art. 2 din Legea privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, pentru angajații angajați pe bază de contract pe durată determinată:

- (a) pentru o perioadă fixă;
- (b) până la finalizarea unui anumit loc de muncă;
- (c) înlocuirea unui lucrător care este absent de la locul de muncă;
- (d) să efectueze lucrări și activități temporare, sezoniere sau pe termen scurt;
- e) (nou, SG nr. 19 din 2013) pentru munca în funcție, care se desfășoară prin concurs;

⁵⁹ BULGARIA / BULGARIA

Direcția "Recunoașterea academică și profesiile reglementate"

(Centrul de Asistență pentru Bulgaria)

Centrul Național de Informare și Documentare /

Национален център за информация и документация

В-дъл.

1125 София / София

BULGARIA / BULGARIA

- Dl Kostadin Tonev, Director: Tel / Tel: +359 2 817 38 62, +359 2 817 38 54
- Fax / Fax: +359 2 971 31 20
- Email: reg_prof@nacid.bg
- Site web: <http://nacid.bg/sites/qual>

f) (nou, SG nr. 19 din 2013) pentru un anumit mandat;

2. (amendat, SG 19 din 2013) în toate întreprinderile, lucrătorii și angajații, trimise de întreprinderile care oferă muncă temporară.

Art. 3. (1) Angajatorii care angajează angajați pe un contract de muncă temporar și întreprinderile care angajează lucrători expediați de o întreprindere care prestează muncă temporară sunt obligați pentru a asigura condiții de muncă sănătoase și sigure și același grad de protecție împotriva riscurilor de producție ale tuturor angajaților.

(2) În desfășurarea activității de asigurare a condițiilor de muncă sănătoase și sigure, persoanele prevăzute la alin. 1 sunt obligate să respecte toate cerințele legislației din domeniul sănătății și securității la locul de muncă.

Secțiunea II - Dispoziții specifice

Art. 4. (1) Înainte de începerea lucrului, persoanele prevăzute la art. 3, par. 1 este obligat:

1. să ofere angajaților informații despre:

(a) riscurile pentru sănătatea și siguranța acestora, precum și măsurile luate pentru eliminarea, reducerea și controlul acestor riscuri;

(b) calificările profesionale sau abilitățile necesare pentru desfășurarea lucrărilor;

(c) examinările medicale necesare în temeiul Ordonanței nr. 3 din 1987 privind examinările medicale preliminare și periodice obligatorii ale lucrătorilor;

2. să ofere lucrătorilor instruirea sau instruirea corespunzătoare privind sănătatea și siguranța la locul de muncă, în conformitate cu specificul fiecărui loc de muncă și calificările și experiența profesională a acestora.

Art. 5. (modificat, SG 19 din 2013) Persoanele prevăzute la art. 3, par. 1 sunt obligate să asigure propria lor cont de supraveghere medicală a lucrătorilor în muncă temporară sau în muncă temporară în temeiul Ordonanței № 3 din 1987 privind obligatorii examinările medicale preliminare și periodice ale lucrătorilor.

Art. 6. (modificarea -. SG 19 din 2013). Pentru a organiza punerea în aplicare a activităților legate de protecția împotriva riscurilor profesionale și prevenirea acestor riscuri, persoanele prevăzute la art. 3, par. (1) informează funcționarii și departamentele specializate ale întreprinderilor, precum și angajații care lucrează temporar sau care lucrează temporar.

Art. (1) (Imprimare, SG 19 din 2013) Întreprinderile, lucrătorii și salariații, trimiși de întreprinderile care prestează muncă temporară, sunt obligați în prealabil la:

(1) determinarea tipului de muncă și a locurilor de muncă temporare;

2. (modificat, SG nr. 19/2013) notifică întreprinderea care furnizează lucrări temporare despre caracteristicile specifice ale locului de muncă, riscurile profesionale și calificarea profesională necesară.

(2) (Modificat, SG nr. 19/2013) Angajatorul de muncă temporară:

1. să furnizeze informații despre condițiile prevăzute la alin. 1 din angajații implicați;
2. (amendat, SG 19 din 2013) include în contractul de muncă condițiile prevăzute la alin. 1.

(3) (nouă, SG 19 din 2013) Informațiile prevăzute la alin. 1, pct. 2 se trimit de:

1. Internetul cu semnătura electronică, în cazul în care întreprinderea utilizatoare are un certificat de semnătură electronică universală sau o persoană autorizată în mod explicit, care deține un certificat de semnătură electronică universală;

2. o scrisoare recomandată cu confirmare de primire.

Art. 8. (modificarea -. SG 19 din 2013.) Utilizatori Companii lucrătorilor trimiși de către întreprinderile furnizoare de muncă temporară, sunt responsabili pentru îndeplinirea obligațiilor sale pentru a asigura condiții de muncă sănătoase și sigure.

1. ORDONANȚA № 7 din 23.09.1999 privind cerințele minime pentru sănătatea și securitatea la locul de muncă și echipamentele de lucru - Eliberat de Ministerul Muncii și Politicii Sociale și Ministrul Sănătății, promulgat, Monitorul Oficial, nr. 88 din 8.10.1999, în vigoare din 9.01.2000, amend. 48 din 13.06.2000, în vigoare de la 1.01.2003 - amendat. 52 din 8.06.2001, amend. și suplimente, nr. 43 din 13.05.2003 (*), amendamentul nr. 37 din 4.05.2004, în vigoare de la 5.11.2004, amend. și suplimente, nr. 88 din 8.10.2004, în vigoare la data de 5.11.2004, nr. 40 din 18.04.2008, nr. 24 din 12.03.2013, amend. 95 din 29.11.2016, în vigoare la 1.03.2017.

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. (1) Prezentul regulament stabilește cerințele minime privind sănătatea și siguranța la locul de muncă:

1. la orice loc de muncă;
2. când utilizați echipament de lucru.

(2) Prezenta ordonanta se aplica tuturor intreprinderilor si locurilor unde se desfasoara lucrari conform art. 2 din Legea privind sanatatea si securitatea la locul de munca (HSPA).

(3) Prezenta ordonanță se aplică în conformitate cu reglementările specifice privind protecția sănătății și a securității la locul de muncă, reglementând cerințele pentru următoarele locuri de muncă:

1. în transportul utilizat în afara întreprinderii și în mijloacele de transport;

2. pe locurile de muncă temporare sau mobile;
3. în industria minieră;
4. navele de pescuit;
5. în câmpuri, păduri și alte locuri care fac parte din întreprinderile agricole și forestiere și sunt situate în afara sediului și pe teritoriul întreprinderii.

(4) (Noua, SG 43/03) Prezenta ordonanță se aplică și persoanelor care desfășoară activități independente.

Art. 2. Angajatorul se asigură că cerințele prezentului regulament se aplică locurilor de muncă, procesului de lucru și utilizării echipamentului de lucru furnizat.

Art. 3. (1) În plus față de obligațiile prevăzute în Legea privind echipamentele pentru sănătate și siguranță, angajatorul:

1. (Suplimentat, SG nr. 43/2003, nr. 40 din 2008) va informa lucrătorii și / sau reprezentanții acestora cu privire la siguranța și sănătatea la locul de muncă pentru toate măsurile legate de protecția sănătății și a sănătății, care sunt și vor fi luate la locul de muncă și în utilizarea echipamentului de lucru. Informațiile trebuie să fie ușor de înțeles pentru lucrătorii în cauză;

2. (Suplimentat, SG nr. 40/2008) se consultă cu muncitorii și / sau reprezentanții acestora cu privire la siguranța și sănătatea la locul de muncă și oferă oportunități de participare a acestora la toate chestiunile legate de acest regulament.

Art. 4. În organizarea și desfășurarea activității de lucru sunt îndeplinite cerințele prezentei ordonanțe, actele normative privind securitatea și sănătatea la locul de muncă pentru diferitele producții, activități, tipuri de muncă și echipamente de lucru și pentru siguranța la foc.

3. SOLUȚIONAREA LITIGIILOR DE MUNCĂ ÎN BULGARIA:

Contractele de muncă pot fi reziliate de către angajator sau angajat, cu sau fără notificare.

Cheltuielile de repatriere ale angajaților sunt suportate de angajator sau angajat.

- *Sistemul național de sănătate:*

Asistența medicală în Bulgaria este organizată și administrată de Ministerul Sănătății. Casa Națională de Asigurări de Sănătate / CNAS / reglementează contribuțiile pentru serviciile de sănătate. Contribuțiile de asigurări de sănătate sunt obligatorii.

- *Alte informații utile:*

Ambasada României la Sofia nu are atașat pe probleme de muncă.

Autoritățile locale cu competențe în domeniul muncii și securității sociale: Informații detaliate privind munca în Republica Bulgaria se pot obține la Agenția pentru ocuparea forței de muncă: <http://www.az.government.bg/>.

De asemenea, cetățenii români se pot adresa și Direcția Protecție Drepturi Cetățeni Români care Lucrează în Străinătate din cadrul ANOFM, e-mail: dprs@ajofm.anofm.ro.

Alte link-uri utile:

- a. Ministerul Afacerilor Externe al Bulgariei – <http://www.mfa.bg/index.php>
- b. Ambasada Bulgariei la București – <http://www.mfa.bg/embassies/romania>
- c. Ministerul Muncii și Politicii Sociale – <http://www.mlsp.government.bg/bg/index.asp>
- d. Ministerul Sănătății – www.mh.government.bg/
- e. Casa Națională de Asigurări de Sănătate – www.nhif.bg
- f. Agenția pentru ocuparea forței de muncă – <http://www.az.government.bg/>

4. SISTEMUL MEDICAL ÎN BULGARIA

Asigurarea medicală este obligatorie în Bulgaria.

Încheierea polițelor de asigurare trebuie făcută în România, neexistând posibilitatea încheierii lor în Bulgaria.

Este recomandabil ca cetățenii români care doresc să lucreze în Bulgaria să încheie o asigurare medicală de sănătate sau să obțină Cardul European de Sănătate înainte de a lucra în Bulgaria.

În cazul îmbolnăvirii sau producerii unui accident de muncă și nu numai al unui cetățean roman pe teritoriul Bulgariei, pe durata unei șederi temporare, formularul E112 sau *Cardul european de asigurări sociale de sănătate* va da acces la îngrijirile medicale necesare.

Acest card va permite primirea asistenței medicale necesare în timpul șederii temporare în Bulgaria.

Este recomandabil a se încheia și o *asigurare medicală* suplimentară, valabilă în țara de destinație Bulgaria, dar și în cele de tranzit. În baza unei asemenea asigurări facultative, cetățenii români au acces la serviciile de urgență atât din sistemul public de sănătate, cât și din cel privat (în funcție de tipul poliței de asigurare). La încheierea unei asemenea asigurări verificați coordonatele partenerului societății de asigurare în țara de destinație și de tranzit.

Asigurarea de viață s-a dovedit benefică pentru familiile celor decedați în urma unor accidente sau din motive de boală.

În Uniunea Europeană și implicit în Bulgaria, nu este nevoie de vaccinări speciale.

Precizăm că zilele de sărbătoare oficiale ale Republicii Bulgaria pentru 2018 - 2019 sunt următoarele:

- 1 ianuarie - Anul Nou (zi liberă)
- 3 martie - Ziua Eliberării Bulgariei (zi libere 3 și 4 martie)
- 26-29 aprilie - Paștele (zile libere)
- 1 mai – Ziua Muncii (zi liberă)
- 6 mai - Sf. Gheorghe, Ziua Armatei Bulgare (zi liberă)
- 24 mai - Ziua Educației și Culturii bulgare și a Scrierii Slavone (zi liberă)
- 6 septembrie - Ziua Unirii Principatului Bulgariei cu Rumelia de Est (zi liberă)
- 22 septembrie - Ziua Independenței Bulgariei (zile libere 22 și 23 septembrie)
- 24 – 26 decembrie – Crăciunul (zile libere)

3. Forme atipice de muncă (Necesitatea flexibilizării relațiilor de muncă în actualul context social) - contract individual de muncă pe durată determinată, munca prin agent temporar, contractul de ucenicie la locul de muncă, contractul individual de muncă la domiciliu, etc.

Angajarea în munca înseamnă, în principiu, încheierea unui raport juridic de munca. Raportul juridic cel mai frecvent întâlnit este cel întemeiat pe **contractul individual de munca**. În acest caz există un angajator și un salariat, între care s-a încheiat un contract prin care cel de al doilea prestează, în beneficiul primului, o muncă remunerată.

Potrivit art. 10 din Codul muncii, 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.

Codul muncii prevede diferite tipuri de contracte de muncă:

– **contractul încheiat pe durată nedeterminată**

Acest tip de contract constituie regula, potrivit art. 12⁶⁰ din Codul muncii. Aceasta înseamnă că, dacă părțile nu au prevăzut nimic cu privire la durata contractului încheiat, acesta se va considera încheiat pe durată nedeterminată.

– **contractul încheiat pe durată determinată**

Acest tip de contract nu se poate încheia decât în anumite împrejurări, prevăzute expres în art. 82⁶¹ din Codul muncii, astfel cum a fost modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65/2005, aprobată prin Legea nr. 371/2005:

⁶⁰ **Art. 12**

(1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului sau de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participa la greva.

Exemplu: *În perioada în care o salariază beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, angajatorul poate încadra pe durata determinată o altă persoană care să-i preia temporar atribuțiile.*

- b) creșterea temporară a activității angajatorului

Exemplu: *Pe durata verii, o societate al cărei obiect de activitate este distribuția de băuturi răcoritoare încheie un număr mare de contracte comerciale pe care nu le poate onora decât angajând personal suplimentar. Pe durata derulării acestor contracte, societatea poate opta pentru încheierea unor contracte pe durata determinată.*

- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier

Exemplu: *Pe durata sezonului rece, o societate comercială de profil închiriază echipamente destinate sporturilor de iarnă. Pentru desfășurarea acestei activități, societatea va putea încheia contracte de muncă pentru perioada decembrie-martie.*

- d) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă etc.

Exemplu: *O unitate care are ca obiect de activitate construcțiile civile contractează cu primăria locală o lucrare care constă în construirea unui pasaj subteran. Pentru realizarea lucrării, societatea de construcții angajează persoane care se afla în căutarea unui loc de muncă, beneficiind de facilitățile acordate potrivit Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.*

- e) pentru angajarea unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplinește condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;

- f) la ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului.

Exemplu: *Contractul de muncă al liderului de sindicat este suspendat pe durata mandatului. Pe aceeași perioadă, el va fi încadrat ca salariat al organizației sindicale și remunerat din fondurile acesteia.*

- g) la angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

⁶¹ **Art. 82**

(1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

h) in alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea de lucrări, proiecte, programe, in condițiile stabilite prin contractul colectiv de munca la nivel național sau de ramura.

– **munca la domiciliu**

Potrivit art. 105 din Codul muncii, sunt considerați salariați cu munca la domiciliu salariații care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției. In vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.

– **munca prin agent de munca temporară**

Munca prin agent de munca temporara este, potrivit art. 87 din Codul muncii, munca prestata de un salariat temporar care, din dispoziția agentului de munca temporara, prestează munca in favoarea unui utilizator.

– **contractul de munca cu timp parțial**

Un asemenea contract se încheie pentru munca prestata mai mult de 2 ore pe zi si 10 ore pe săptămână. Potrivit art. 101 din Codul muncii, angajatorul poate încadra salariați cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de norma de cel puțin doua ore pe zi, prin contracte individuale de munca pe durata nedeterminata sau pe durata determinata. Asemenea contracte se încheie numai in forma scrisa.

– **contractul de ucenicie**

Contractul de ucenicie a fost aprobat prin Legea nr. 279/2005, publicata in Monitorul Oficial nr. 907 din 11 octombrie 2005, lege care a intrat in vigoare la data de 8 februarie 2006.

Potrivit art. 4 alin. (1) din Legea nr. 279/2005, contractul de ucenicie la locul de munca este un contract individual de munca de tip particular, încheiat pe durata determinata, in temeiul căruia o persoana fizica, denumita ucenic, se obliga sa se pregătească profesional si sa muncească pentru si sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obliga sa-i asigure plata salariului si toate condițiile necesare formarii profesionale.

Unele dintre aceste tipuri de contracte de munca se pot combina.

Exemplu: Se poate încheia un contract cu timp parțial pe durata determinata, sau un contract pe durata determinata încheiat prin agent de munca temporara munca la domiciliu poate fi prestata atât in baza unui contract de munca pe durata nedeterminata, cat si a unui contract de munca încheiat pe durata determinata etc.

Raporturile juridice in temeiul cărora se prestează munca nu se limitează însă la cele întemeiate pe contractul individual de munca. Ele sunt numeroase si diverse. Nu toate presupun o angajare in munca. Unele fac parte din categoria raporturilor de munca, altele sunt raporturi juridice civile, unele au la baza un contract, altele nu, unele sunt guvernate de legislația muncii, altele nu. Începeți prin a identifica tipul de raport juridic in temeiul căruia prestați munca sau in temeiul căruia beneficiați de munca prestata de o alta persoana.

Câteva dintre raporturile juridice in temeiul cărora se mai poate presta munca:

– raporturi bazate pe **contracte civile, încheiate in temeiul Codului civil.**

Exemplu: Poate fi cazul activității prestate de către instalatorul chemat sa efectueze o reparație, sau de către persoana care desfășoară o activitate punctuala de topometrie, realizează un control, o măsurătoare, o verificare.

Aceste activități urmează sa se desfășoare pe baza unor simple contracte de prestări servicii, încheiate in temeiul Codului civil si neînregistrate la Inspectoratul teritorial de munca. Încheierea lor nu conferă prestatorului de servicii calitatea de salariat si nici unul dintre drepturile care ar decurge din aceasta calitate. Beneficiarul nu va avea de achitat contribuțiile de asigurări sociale la care este obligat un angajator. Relația juridica este una de drept civil, nu de dreptul muncii.

Așadar, exista posibilitatea încheierii între cele două părți (cel care prestează activitatea și cel în beneficiul căruia se prestează) a unor contracte întemeiate pe Codul civil.

Ca urmare a modificării Codului muncii prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2006, publicată în Monitorul Oficial nr. 788 din 18 septembrie 2006, se pot încheia contracte de muncă și pentru perioade mai restrânse de 2 ore/zi. Aceasta înseamnă că o sferă însemnată de convenții civile sunt transformate în contracte individuale de muncă.

Legea nr. 571/2003 - Codul fiscal face de altfel referire la această categorie de activități atunci când prevede obligația de reținere la sursă a impozitului corespunzător veniturilor «din activități desfășurate în baza contractelor/convențiilor civile încheiate potrivit Codului civil». Este o recunoaștere expresă a valabilității acestor contracte civile.

– raporturi bazate pe **convenții civile, încheiate în temeiul unor legi speciale**

Exemplu: Normele metodologice privind organizarea și funcționarea asociațiilor de proprietari, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 400/2003, modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.386/2003 și prin Hotărârea Guvernului nr. 781/2006, prevăd în art. 22 că *„activitatea de management de proprietate și management financiar se asigură fie de către persoane fizice angajate prin contracte individuale de muncă sau prin convenții civile de prestări servicii, fie de persoane juridice, prin contracte de administrare, în funcție de hotărârea adunării generale a proprietarilor”*. Atragem atenția asupra faptului că acesta este un act normativ ulterior Codului muncii.

e. Dar și multe acte normative anterioare Codului muncii, care fac referire la încheierea de convenții civile de prestări-servicii, sunt în continuare în vigoare: Ordonanța Guvernului nr. 66/2000, republicată, privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier în proprietate industrială; Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2000 privind organizarea și funcționarea cabinetelor de liberă practică pentru serviciile publice conexe actului medical; Legea nr. 184/2001 privind organizarea și exercitarea profesiei de arhitect etc.

– raporturi bazate pe un **contract de voluntariat**

Reglementarea acestui tip de activitate se găsește în Legea voluntariatului nr. 195/2001, modificată prin Ordonanța Guvernului nr. 58/2002. Este vorba despre munca neremunerată, prestată în interes public. Din păcate, legislația noastră nu prevede facilități fiscale semnificative pentru persoana care prestează acest tip de activitate, așa cum sunt prevăzute în alte sisteme de drept, ceea ce face ca, în prezent, munca voluntară să nu fie prestată frecvent.

– **raporturile de serviciu** ale funcționarilor publici

Funcționarii publici nu sunt salariați, munca prestată de ei nu este reglementată prin Codul muncii, ci prin Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, modificat prin Legea nr. 251/2006, publicată în Monitorul Oficial nr. 574 din 4 iulie 2006, precum și prin anumite statute speciale, aplicabile anumitor categorii de funcționari.

Pe lângă raporturile juridice mai sus menționate, există și alte tipuri de raporturi juridice în temeiul cărora se poate presta munca.

Exemplu: Munca poate fi prestată și de către liber-profesioniști, de către persoană fizică autorizată să desfășoare activități economice, de către membrii cooperatori, de către personalul clerical etc., în diferite temeiuri juridice. Se stabilesc, de asemenea, raporturi juridice între asociat și societatea comercială, în cazul unui aport în industrie.

4. Drepturile și obligațiile angajatului din contractul individual de muncă; Drepturile salariaților/angajaților

Calitatea de salariat conferă persoanei respective anumite drepturi, și, în același timp, presupune un anumit comportament, respectarea anumitor obligații. Cu caracter general, drepturile și obligațiile salariaților sunt reglementate de Codul muncii dar pentru anumite categorii de personal sunt prevăzute și de statutele profesionale sau disciplinare. De asemenea ele pot fi precizate în contractele colective de muncă și în regulamentele interne.

Potrivit art. 37 din Codul muncii, drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă. Dar libertatea contractuală a părților contractului individual de muncă este restrânsă, în sensul că disponibilitatea renunțării, tranzacționării sau limitării drepturilor ce le sunt recunoscute prin lege salariaților, cu ocazia încheierii și negocierii contractului, este diminuată.

Prin „drepturile recunoscute de lege” se înțelege drepturile statuate prin acte normative dar și prin contracte colective de muncă, fiind vorba de drepturile fundamentale ale salariaților. Alte drepturi pot fi tranzacționate de către salariați⁶².

Drepturile salariaților consfințite de Codul muncii.

Astfel, potrivit art. 39 alin. 1 din Codul muncii⁶³ „Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă⁶⁴;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal⁶⁵;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual⁶⁶;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.”

Cu privire drepturile consfințite de textul enunțat precizăm următoarele:

1.1 Dreptul la egalitate de șanse și de tratament (lit. d a art. 39 alin. 1 din Codul muncii).

⁶² I. T. Ștefănescu, *Considerații referitoare la aplicarea art. 38 din Codul muncii*, în „Dreptul” nr. 9/2004, p. 79-83.

⁶³ Prevederile art. 39 alin. 1 din Codul muncii se circumscriu principiilor înscrise în art. 6 din Codul muncii potrivit căuia: „(1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.”

⁶⁴ Salarizarea este tratată în capitolul 7.

⁶⁵ Timpul de muncă și timpul de odihnă sunt tratate distinct în capitolul 8.

⁶⁶ Idem.

Codul muncii în art. 5 și 6 preiau principiul egalității de tratament⁶⁷ și nediscriminării⁶⁸ din dispozițiile generale din Constituție (art.16 alin. 1 și art.41 alin. 4), și sintetizează prevederile altor acte normative interne (Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare⁶⁹ și Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați⁷⁰), precum și o serie de norme internaționale⁷¹, adaptându-le specificului relațiilor sociale de muncă. Egalitatea de tratament funcționează atât în ceea ce privește salariații, dar și angajatorii.

Fiecare angajator nu trebuie să-și discrimineze proprii salariați pe nici un motiv, la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de muncă, dar, nici organizațiile salariaților (sindicatelor) teritoriale, pe grupuri de unități, ramuri sau la nivel național nu trebuie să-i trateze diferit pe angajatori sau asociațiile acestora. Același comportament se cere și angajatorilor ori asociațiilor patronale față de organizațiile sindicale.

La rândul lor, autoritățile publice (Agenția pentru ocuparea forței de muncă, Inspekția muncii, ministerele etc.) trebuie să trateze de pe aceleași poziții de egalitate - fără nici o discriminare, salariați și angajatori, organizațiile acestora, să nu-i avantajeze pe unii și să-i discrimineze pe alții⁷².

Însă, asigurarea egalității de tratament, fie că este vorba de salariați sau de angajatori nu înseamnă neapărat uniformitate, neluarea în considerare a particularităților, a cerințelor specifice⁷³.

1.2. Dreptul la demnitate în muncă

Potrivit art. 1 alin. 3 din Constituția României: „România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor ... reprezintă valori supreme ... și sunt garantate”.

Dreptul la muncă derivă din acest drept constituțional și este statornicit în art. 6 alin. 1 și art. 39 alin. 1 lit. e din Codul muncii. Acesta este proclamat de mai multe documente

⁶⁷ A se vedea privind această lege: I. T. Ștefănescu *Considerații referitoare la Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu privire specială asupra domeniului muncii*, în „Revista română de dreptul muncii” nr.2/2002, p.9-14; M. Volonciu, *Sesizări, reclamații și plângeri împotriva măsurilor de discriminare pe criteriul sexului*, în „Revista română de dreptul muncii” nr.1/2003, p.27-32.

⁶⁸ A se vedea problematica acestui act normativ, Ș. Beligrădeanu, *Impactul Ordonanței Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare asupra legislației muncii*, în „Dreptul” nr.1/2001, p.3-22.

⁶⁹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 431 din 2 septembrie 2000, aprobată cu modificări de Legea nr. 48/2002 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 69 din 31 ianuarie 2002), modificată și completată ulterior, inclusiv prin Legea nr. 27/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 216 din 11 martie 2004).

⁷⁰ Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 150 din 1 martie 2007.

⁷¹ Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.111/din anul 1958 privind discriminarea în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei, ratificată de România prin Decretul nr.284/1973 (publicat în Buletinul Oficial nr.81 din 6 iunie 1973); Pactul internațional cu privire la drepturile economice sociale și culturale; Protocolul nr.12 la Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și Libertăților fundamentale; Directiva 76/207/CEE din 9 februarie privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în privința accesului la angajare, la formare și la promovare profesională și în privința condițiilor de muncă; Protocolul opțional din 6 octombrie 1999 la Convenția Organizației Internaționale a Muncii asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, ratificat prin Legea nr. 283/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 477 din 4 iulie 2003)

⁷² A se vedea și planul național de acțiune pentru combaterea discriminării, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1258/2004 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.775 din 24 august 2004).

⁷³ I. T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, p. 89-90.

internaționale: Declarația Universală a Drepturilor Omului⁷⁴, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, Carta socială europeană revizuită⁷⁵.

Necesitatea instituirii și ocrotirii dreptului la demnitate în muncă decurge din relația de subordonare specifică raporturilor de muncă. Angajatorul are dreptul de a da ordine, instrucțiuni, de a stabili sarcinile de serviciu ale salariatului și de a controla îndeplinirea acestor sarcini, dar în exercitare acestora angajatorul trebuie să respecte drepturile fundamentale ale salariaților.

Hărțuirea sexuală⁷⁶, morală, discriminarea pe orice motiv reprezintă încălcări ale demnității în muncă. Există și alte acțiuni prin care angajatorul poate încălca dreptul la demnitate în muncă. Constituie încălcare a demnității în muncă orice comportament al angajatorului abuziv, malițios, insultător față de salariat, orice comportament guvernat de scopul de a intimida salariatul, și criticile nejustificate la adresa salariatului, cu atât mai mult cu cât aceste critici au loc în fața tuturor colegilor, fără a se da dreptul la replică, făcute cu scopul de a umili salariatul reprezintă o încălcare a acestui drept. Distrugerea fizică a lucrării salariatului, în fața tuturor colegilor, menținerea aceluiași salariu al unui angajat cu studii superioare cu cel al unui angajat cu studii medii, cu intenția vădită de a pune salariatul cu studii superioare într-o situație de inferioritate reprezintă o încălcare a demnității umane⁷⁷.

Art. 39 alin. 1 lit. e și f din Codul muncii acoperă doar parțial hărțuirea morală a salariaților și doar în cazurile în care hărțuirea a dus la îmbolnăviri care pot fi dovedite cu documente medicale; nu și situația în care salariații sunt supuși unei hărțuiri, fără însă a se ajunge la înrăutățiri ale stării sănătății, precum, spre exemplu, situația degradării morale a relațiilor de muncă. Persoana care se consideră a fi victima hărțuirii morale are la îndemână mijloacele procedurale specifice conflictelor de muncă. În privința sarcinii probei se aplică art. 287 din Codul muncii. Așadar, în cazul hărțuirii morale, salariatul care se consideră a fi hărțuit va prezenta elementele de fapt susceptibile de hărțuire morală, urmând ca angajatorul să probeze că acțiunile sale nu constituie hărțuire și că decizia sa este justificată de elementele obiective, străine de orice hărțuire⁷⁸.

1.3. Dreptul la securitate și sănătate în muncă

Dreptului la securitate și sănătate în muncă al salariatului îi corespunde obligația corelativă a angajatorului de asigurare a securității și sănătății în muncă a salariaților stabilită de dispozițiile art. 171 din Codul muncii.

Securitate și sănătatea în muncă este definită de art. 5 lit. n din Legea nr. 319/2006 a sănătății și securității în muncă⁷⁹ ca fiind „ansamblul de activități instituționalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității fizice și psihice, sănătății lucrătorilor și a altor persoane participante la procesul de muncă”⁸⁰.

⁷⁴ Adoptată de Organizația Națiunilor Unite la 10 decembrie 1948. Art. 12 - „Nimeni nu va fi supus la imixțiuni arbitrare în viața sa personală, în familia sa, în domiciliul lui sau în corespondența sa, nici la atingeri aduse onoarei și reputației sale. Orice persoană are dreptul la protecția legii împotriva unor asemenea imixțiuni sau atingeri.”

⁷⁵ Ratificată de România prin Legea nr. 74/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 193 din 4 mai 1999).

⁷⁶ A se vedea și E. Tanislav, E. Tanislav jr., *Infrațiunea de hărțuire sexuală a angajatului. Propuneri de „lege ferendă” privind forma agravantă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2003, p. 65-67.

⁷⁷ C. Gîlcă, *Demnitatea în muncă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2004, p. 71-73

⁷⁸ C. Gîlcă, *Hărțuirea morală la locul de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 1/2005, p. 105.

⁷⁹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 646 din 26 iulie 2006.

⁸⁰ „Sănătate și securitate în muncă” și „protecție socială a muncii” sunt sinonime.

Desfășurarea activităților de producție este condiționată de asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității fizice și psihice, sănătății lucrătorilor și a altor persoane participante la procesul de muncă. Acesta presupune prevenirea ca ansamblu de dispoziții sau măsuri luate ori prevăzute, în toate etapele procesului de muncă, în scopul evitării sau diminuării riscurilor profesionale, informarea, consultarea, participarea și instruirea lucrătorilor și a reprezentanților lor, și toate celelalte măsuri menite să asigure realizarea acestor condiții.

Măsurile de asigurare a sănătății și securității muncii se iau fie înainte de începerea activităților de producție ori de servicii, fie se iau în faza dotării tehnologice.

Angajatorii au obligația să obțină autorizația de funcționare din punct de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități (art. 3 din Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006⁸¹). Nu se autorizează, potrivit prevederilor normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, persoanele fizice, asociațiile familiale și persoanele juridice pentru care autorizarea funcționării, inclusiv din punct de vedere al securității și sănătății în muncă, se efectuează în temeiul Legii nr. 359/2004 privind simplificarea formalităților la înregistrarea în registrul comerțului a persoanelor fizice, asociațiilor familiale și persoanelor juridice, înregistrarea fiscală a acestora, precum și la autorizarea funcționării persoanelor juridice⁸² (art. 4 din Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006).

Normele privind sănătatea și securitatea în muncă se aplică în toate sectoarele de activitate, atât publice, cât și private, angajatorilor, lucrătorilor și reprezentanților lucrătorilor (art. 3 din Legea nr. 319/2006)⁸³.

Prin lucrător se înțelege „persoana angajată de către un angajator, potrivit legii, inclusiv studenții, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum și ucenicii și alți participanți la procesul de muncă, cu excepția persoanelor care prestează activități casnice” (art. 5 lit. a din Legea nr. 319/2006). Alți participanți la procesul de muncă sunt „persoanele aflate în întreprindere și/sau unitate, cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării, persoanele care prestează activități în folosul comunității sau activități în regim de voluntariat, precum și șomerii pe durata participării la o formă de pregătire profesională și persoanele care nu au contract individual de muncă încheiat în forma scrisă și pentru care se poate face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă” (art. 5 lit. c din Legea nr. 319/2006).

Angajatorul este „persoana fizică sau juridică ce se afla în raporturi de muncă ori de serviciu cu lucrătorul respectiv și care are responsabilitatea întreprinderii și/sau unității” (art. 5 lit. b din Legea nr. 319/2006).

Codul muncii⁸⁴, în corelație cu Legea nr. 319/2006 instituie măsurile obligatorii de protejare a sănătății și securității muncii. Măsurile obligatorii de asigurare a sănătății și

⁸¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 882 din 30 octombrie 2006.

⁸² Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 839 din 13 septembrie 2004, modificată. Potrivit art. 15 alin. 1 lit. b al Legii nr. 359/2004(1): „În vederea eliberării de către biroul unic din cadrul oficiului registrului comerțului de pe lângă tribunal a certificatului de înregistrare conținând codul unic de înregistrare sau, după caz, a certificatului de înscriere de mențiuni, solicitantul are obligația să depună, o dată cu cererea de înregistrare și actele doveditoare, declarația-tip pe propria răspundere, semnată de asociați sau de administratori, din care să rezulte, după caz, ca: persoana juridică îndeplinește condițiile de funcționare prevăzute de legislația specifică în domeniul prevenirii și stingerii incendiilor (P.S.I.), sanitar, sanitar-veterinar, protecției mediului și protecției muncii, pentru activitățile precizate în declarația-tip.

⁸³ Art. 4 alin. 1 din Legea nr. 319/2006 Face excepție de la prevederile art. 3 alin. (1) cazurile în care particularitățile inerente ale anumitor activități specifice din serviciile publice, cum ar fi forțele armate sau poliția, precum și cazurile de dezastre, inundații și pentru realizarea măsurilor de protecție civilă, vin în contradicție cu prezenta lege.

⁸⁴ Art. 171 alin. 1 și alin. 2, art. 173 alin. 1, art. 175, art. 176 alin. 1, art. 177 alin. 1, alin. 2 și alin. 3 și art. 182.

securității în muncă au ca finalitate asigurarea dreptului salariaților la securitate și sănătate în muncă, drept consacrat expres prin dispozițiile art. 39 alin. 1 lit. e din Codul muncii.

În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia (art. 173 alin. 1 din Codul muncii).

Codul muncii stabilește în art. 171 alin. 5⁸⁵ faptul că măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

1.4. Dreptul la acces la formarea profesională

Art. 32 Constituție consacră dreptul la învățătură. Potrivit alin. 1 dreptul la învățătură este asigurat prin învățământul general obligatoriu, prin învățământul liceal și prin cel profesional, prin învățământul superior, precum și prin alte forme de instrucție și de perfecționare.

Formarea profesională a salariaților, potrivit art. 188 din Codul muncii, are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

Acesta se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat (art. 189 din Codul muncii).

1.5. Dreptul la informare și consultare⁸⁶

Legea nr. 467/2006⁸⁷ stabilește cadrul general de informare și consultare a angajaților. În unitățile cu mai mult de 20 de angajați la data începerii procedurilor de informare, angajatorii, potrivit art. 5 alin. 1 din Legea nr. 467/2006, au obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților cu privire la:

- a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;

⁸⁵ În concordanță cu art. 21 din Convenția O.I.M. nr. 155 (1981) privind securitatea și sănătatea în muncă a lucrătorilor.

⁸⁶ A se vedea art. 21 din Carta socială europeană revizuită, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 193 din 4 mai 1999).

⁸⁷ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 1.006 din 18 decembrie 2006.

b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

Consultarea are loc, potrivit alin. 2 al art. 5 din Legea nr.467/2006,:

a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților să examineze problema în mod adecvat și să elaboreze un punct de vedere;

b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;

c) pe baza informațiilor furnizate de angajator și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul să îl formuleze;

d) astfel încât să permită reprezentanților angajaților să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;

e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

Dreptul la informare și consultare nu este reglementat unitar în cazul salariaților. Acest drept are ca obligații corelative îndatorirea angajatorului de a informa salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă, obligația de a comunica salariaților situația economică și financiară a unității periodice și obligația de a-i consulta pe salariați în timp util asupra deciziilor propuse care sunt susceptibile să le afecteze substanțial interesele, obligația de a-i informa cu privire la locurile de muncă vacante ș.a.

Legea prevede ca, spre exemplu, Regulamentul intern trebuie afișat la sediul angajatorului. Or, prin acest regulament se statuează sarcinile ce revin fiecărei părți componente a întreprinderii, precum și relațiile în dublu sens între aceste părți, respectiv factorii de răspundere din fiecare parte componentă cunosc detaliat atribuțiile ce le revin, precum și drepturile și obligațiile care decurg din acestea. Este deci o prima modalitate de informare a salariaților asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă.

Angajații trebuie, de asemenea, să cunoască exact riscurile și pericolele posibile la locul de muncă și modul corect de a acționa pentru evitarea unor accidente sau îmbolnăviri.

Precizarea potrivit căreia angajatorul are obligația să comunice salariaților situația economică și financiară a unității periodice, periodicitate stabilită prin contractul colectiv de muncă, este în concordanță cu rolul negocierii colective în materia raporturilor de muncă. Deoarece este posibil să nu existe contracte colective de muncă la anumite unități, se impune ca, pentru astfel de situații, să fie incluse clauze cu privire la periodicitatea în discuție în contractul colectiv de muncă unic la nivel național și în cele pe ramură⁸⁸. Dispozițiile cuprinse în alin. 2 lit. d al art. 39 din Codul muncii „nu obligă angajatorul la comunicarea unor informații cu caracter de secret profesional ori confidențiale, care sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Obligația comunicării vizează date generale privind situația economică și financiară a unității, informații care trebuie date publicității și prin bilanțul contabil periodic ce se publică

⁸⁸ I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 44.

în Monitorul Oficial al României, tocmai pentru asigurarea respectării principiilor economiei de piață și a cerințelor concurenței loiale.... salariații au un interes legitim pentru a cunoaște situația economică și financiară a unității în cadrul căreia lucrează, putând astfel să aprecieze, în cunoștință de cauză, stabilitatea raporturilor de muncă, perspectivele de realizare a drepturilor lor, precum și modul cum trebuie să acționeze în vederea protejării intereselor lor comune cu cele ale angajatorului”⁸⁹.

Consultarea salariaților se poate face individual sau colectiv - prin reprezentanții acestora sau prin liderii de sindicat.

În acest sens, Legea nr. 54/2003 cu privire la sindicate prevede că ele au dreptul să fie consultate cu privire la proiectele de acte normative în materie, să primească informații cu privire la protecția muncii spre a putea să negocieze contractele colective, să-i apere pe salariații care au suferit un accident de muncă sau o boală profesională etc. Nimic nu oprește însă sindicatele să aducă - eventual chiar să negocieze - propuneri concrete pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă cu referire la: amenajarea căilor de acces; asigurarea gabaritelor de trecere; construirea de scări, platforme, împrejmuiri; îmbunătățirea iluminatului și a ventilației; ecrane și apărători de protecție; combaterea zgomotului și a trepidațiilor; limitatoare de cursă etc.

1.6. Dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă

Obligația de a asigura permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă îi incumbă angajatorului.

Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea unor condiții normale de lucru, reducerea noxelor, prevenirea accidentelor de muncă sau a îmbolnăvirilor profesionale. Părțile (angajatorul și salariații) trebuie să aibă consultări obligatorii pentru găsirea celor mai eficiente măsuri de îmbunătățire a condițiilor de muncă. La stabilirea acestor măsuri, principiul de bază este omul și sănătatea sa și nu compensarea materială.

Pe lângă opiniile personale - exprimate sau nu de către salariat - în vederea ameliorării condițiilor de muncă, există și un cadru legal în care are loc determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă: Comitetul de securitate și sănătate în muncă.

1.7. Dreptul la protecție în caz de concediere

Legislația muncii prevede numeroase situații în care salariatul are drept la protecție:

- concedierea salariaților nu poate fi dispusă în cazurile prevăzute la art. 60 din Codul muncii;

- ascultarea prealabilă în caz de concediere pentru necorespondere profesională și pentru motive disciplinare (art. 63 din Codul muncii);

- în cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. f), art. 64 din Codul muncii prevede că angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii. Dacă angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător

⁸⁹ Decizia Curții Constituționale nr. 24/2003 asupra sesizării de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 40 alin. (2) lit. d), art. 52 alin. (1) lit. c), art. 53 alin. (1), art. 69, 70, 71, 129, 164 și 223 din Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I-a, nr. 72 din 5 februarie 2003.

pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii, urmând să îi comunice salariatului soluțiile propuse de agenție.

- în cazul concedierii pentru inaptitudine fizică sau psihică a salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

- potrivit art. 67 din Codul muncii, salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

- persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare.

- tot ca o măsură de protecție în caz de concediere, Codul muncii prevede că concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută (art. 76).

1.8. Dreptul la negociere colectivă și individuală

Codul muncii stabilește, la art. 37, că drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.

Ca orice contract, și contractul colectiv de muncă presupune autonomia de voință a partenerilor sociali între care se încheie, aplicându-se principiul libertății contractuale din dreptul civil, în sensul că nici una din părți nu poate impune alteia, în mod unilateral, intrarea într-un raport juridic și nici conținutul acestui raport .

Prin încheierea contractului colectiv, dreptul muncii devine un drept negociat, de origine convențională creat de patroni și salariați în funcție de condițiile economice și sociale, precum și de interesele celor două părți .

Clauzele fiecărui contract colectiv au valoare normativă; ele alcătuiesc un drept al muncii propriu al celor care îl încheie. Prin intermediul contractului colectiv de muncă se realizează nu numai reglementarea drepturilor și obligațiilor părților, ci și armonizarea unor interese ale salariaților și ale angajatorilor, promovarea unor relații de muncă echitabile de natură să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea sau eliminarea conflictelor de muncă, ori evitarea declanșării grevelor.

Contractul colectiv de muncă se încheie ca urmare a negocierii purtate între partenerii sociali - angajatori și salariați. Prin intermediul acestei negocieri, este stabilit conținutul raportului juridic de muncă, sunt fundamentate drepturile și obligațiile celor două părți în procesul muncii.

Spre deosebire de Legea nr.130/1996 care prevede obligativitatea negocierii doar la nivelul unităților cu peste 21 de salariați, art.3 alin. 1 din Codul muncii, fără să facă distincție, dispune, cu caracter general, că negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați art.236 alin. 2.

Prin urmare, se poate aprecia că a operat o modificare implicită a Legii nr.130/1996 prin Codul muncii, negocierea devenind obligatorie la orice nivel național, ramuri de activitate, grupuri de angajatori și angajatori care au cel puțin 21 de salariați.

Credem că se impune o atare soluție, pe baza unei interpretări logice și sistematice. Într-adevăr, textul respectiv al Codului muncii este plasat în cuprinsul art.236 care privește negocierea în general (la orice nivel). Astfel, în alin.1 este definit contractul colectiv de muncă, una din părțile sale fiind angajatorul sau organizația patronală. Or, se știe că o asemenea organizație este o parte a unui contract încheiat la nivel superior unității. Alin.3 privește egalitatea părților contractului colectiv, iar alin. 4 dispune că asemenea contracte încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților.

1.9. Dreptul de a participa la acțiuni colective

Prin acțiuni colective se înțelege acțiuni cu specific sindical, greve, demonstrații etc.

Art. 43 din Constituție consacră dreptul la grevă în alin. 1: „Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.”

Legiuitorul român recunoaște, dreptul salariaților de a recurge la grevă, ca cea mai violentă formă de soluționare a conflictelor de muncă, pentru apărarea propriilor interese⁹⁰.

Intereselor apărute prin declanșarea grevei sunt limitate de lege la interesele profesionale, economice sau sociale.

Deși apare ca o prerogativă individuală, exercitarea dreptului la grevă nu se poate realiza decât printr-o decizie luată de colectivitatea salariaților. Așadar, dreptul la grevă nu reprezintă numai exercițiul unui drept individual, ci are și o puternică configurație de drept colectiv.

Așadar, greva prezintă două mari caracteristici⁹¹:

- constituie o încetare colectivă și voluntară a lucrului. Această trăsătură trebuie înțeleasă, în primul rând prin faptul că declararea grevei trebuie să îndeplinească adeziunea numărului necesar de salariați pentru a hotărî încetarea lucrului;

- greva poate fi declarată numai pe durata desfășurării conflictelor de interese.

Conduita pe care o au salariații unui angajator față de greva ce se desfășoară în unitatea unde ei prestează munca trebuie să fie aleasă liber de către aceștia.

Se interzice în acest sens orice constrângere, indiferent din partea cui va veni, asupra salariatului pentru a-l determina pe acesta să participe sau nu la grevă.

Dreptul la grevă nu poate fi interzis sau limitat salariaților decât în anumite condiții expres prevăzute de lege și doar pentru anumite categorii profesionale, după cum urmează: judecători, procurori polițiști, funcționarii publici din Administrația Națională a Penitenciarelor aflați în misiune etc.).

Deși legea interzice categoriilor de personal enumerate să declare grevă, prevederile acesteia nu interzic expres declanșarea conflictelor de interese între aceste categorii de personal și unitățile respective⁹², care pot fi soluționate numai prin conciliere, mediere și/sau arbitraj. Întrucât prevederile referitoare la interzicerea grevei au caracter de excepție, acestea trebuie interpretate restrictiv.

Având în vedere libertatea de participare la grevă, în doctrină există opinia⁹³ potrivit căreia, pot proceda la încetarea lucrului și salariații unor compartimente care nu au participat la declanșarea grevei, cu păstrarea însă a acelorași revendicări cu privire la care au fost îndeplinite condițiile legale ale declanșării grevei.

Dreptul la grevă este un drept fundamental recunoscut tuturor salariaților indiferent de angajatorul (persoană fizică, persoană juridică, societate comercială, companie națională, etc.) la care aceștia își desfășoară activitatea lucrativă.

Cadrul general pe care îl conferă Codul muncii raporturilor juridice de muncă nu permite detalierea tuturor aspectelor care definesc greva. În acest sens legiuitorul face trimitere la legea specială (Legea nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă⁹⁴) în ceea ce privește modul de exercitare a dreptului la grevă, organizarea grevei, declanșarea și

⁹⁰ Ș. Beligrădeanu, *Dreptul la grevă și exercitarea lui*, în “Dreptul” nr.6/1990, p.17.

⁹¹ A se vedea Al. Țiclea, A. Popescu, Marioara Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, pag.778.

⁹² A se vedea în acest sens Al. Athanasiu și L. Dima, *Dreptul muncii, Curs universitar*, Editura All Back, București, 2005, p.344.

⁹³ A se vedea I. T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, vol. II, Editura Lumina Lex, București, 2003, p.287-288.

⁹⁴ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.582 din 29 noiembrie 1999, modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr.138/2000 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.479 din 2 octombrie 2000), aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 219/2005 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 609 din 14 iulie 2005);

desfășurarea acesteia, procedurile prealabile declanșării grevei, suspendarea și încetarea grevei cât și toate celelalte aspecte legate de grevă.

În cazul în care în unitate nu există sindicat sau acesta nu îi cuprinde pe toți salariații, hotărârea de declarare a grevei se ia prin vot secret de către salariații unității sau subunității, precum și de cei care au aceeași meserie sau profesie, adică de grupul care se află în conflictul de muncă.

În doctrină sunt menționate drept cazuri de grevă ilegală, următoarele situații: când greva a fost declanșată pentru rezolvarea unui conflict de drepturi, iar nu de interese, când greva vizează atingerea unor scopuri politice, cazul declanșării grevei pe perioada derulării contractului colectiv de muncă, cazul declanșării grevei cu încălcarea formalităților legale, cum ar fi declararea acesteia înainte de parcurgerea etapei concilierii sau după ce s-a convenit recurgerea la arbitraj sau în timpul medierii. Se poate reține caracterul ilegal al grevei și atunci când obiectivul acesteia este prejudicierea angajatorului⁹⁵.

1.10. Dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat

Pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, salariații se pot asocia în *organizații sindicale*, iar angajatorii în *asociații patronale*, care au în virtutea legii, calitatea de *parteneri sociali*.

Dreptul de asociere în sindicate derivă din dreptul general de asociere prevăzut de art. 37 din Constituție, potrivit căruia "cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate și în alte forme de asociere" (alin. 1). În același sens, art. 2, alin. 1 din Legea nr. 54/2003 prevede că "persoanele încadrate în muncă ... au dreptul să constituie organizații sindicale și să adere la acestea". Aceasta înseamnă că sindicatele se întemeiază pe libertatea sindicală care antrenează, drept consecință și pluralismul sindical.

Dreptul de asociere în sindicate se impune ca un principiu al relațiilor de muncă pe considerentul că organizațiile sindicale, constituind cadrul organizatoric prin care se asigură unitatea de acțiune a salariaților, reprezintă unul din cei doi parteneri sociali în procesul muncii. Potrivit legii, sindicatele, ca organizații constituite în scopul apărării și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor lor, au dreptul, în vederea realizării acestui scop, să folosească mijloacele specifice cum sunt negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin mediere sau conciliere, petiția, protestul, mitingul, demonstrația și greva.

Cea mai elocventă expresie a activității acestora o constituie încheierea contractelor colective de muncă⁹⁶.

Dar, asocierea salariaților și angajatorilor intervine nu numai pentru a da satisfacție dialogului dintre cele două părți, ci și pentru a facilita raporturile cu alte persoane fizice și juridice, inclusiv cu autoritățile publice (ministere, Guvern etc.).

2. Obligatiile salariaților

Obligațiile salariaților, asemenea drepturilor acestora, sunt prevăzute cu caracter general în Codul muncii, iar pentru unele domenii de activitate și pentru anumite categorii de personal în acte normative speciale, inclusiv contracte colective de muncă și regulamente interne.

Potrivit art.39 alin. 2 din Codul muncii: „Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de munca sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;

⁹⁵ A se vedea O. Ținca, *op. cit.*, p.229-230.

⁹⁶ I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, p.97.

- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu.”

2. 1. *Obligația de a realiza norma de munca sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului*

Acestei obligații a salariatului îi corespund drepturile corelative ale angajatorului⁹⁷ prevăzute de lit. b și d ale art. 40 alin.1 din Codul muncii:

Dreptul de a stabili atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități și dreptul de a exercita controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu. Angajatorul este îndreptățit, în temeiul raportului de subordonare să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat. Chiar dacă textul nu o spune în mod expres, angajatorul trebuie să țină seama și de clauzele contractului colectiv de muncă din unitatea sa, dacă există⁹⁸.

Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauzele legale în cadrul programului de muncă (art.126 din Codul muncii).

Norma de muncă constituie un instrument al angajatorului în relațiile contractuale cu salariații săi. Ea servește la precizarea drepturilor și obligațiilor celor două părți:

- dreptul angajatorului de a cere salariaților ca într-un timp determinat să presteze o anumită muncă sau să producă o anumită cantitate de produse și obligația acestuia din urmă de a satisface aceasta cerere;
- dreptul salariatului de a pretinde conducerii întreprinderii să-i acorde remunerația corespunzătoare pentru rezultatele muncii sale prestată într-un anumit timp și obligația conducerii unității de a onora acest drept⁹⁹;

Normele de muncă sunt stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual și o tensiune nervoasă care să conducă la oboseala excesivă a salariaților.

Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecăruia și se bazează pe tehnicile normării muncii: ea se desfășoară ca un proces continuu, în permanență concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

În cadrul unităților productive, felul muncii se stabilește în mod concret fie prin norme de muncă (pentru personalul productiv și indirect productiv), fie prin fișe ale postului¹⁰⁰. Norma de muncă se grefează pe anumite cerințe concrete de calificare profesională și pe specificul unui anumit proces tehnologic. În acest fel, indiferent de forma sa (normă de timp,

⁹⁷ A se vedea O. Tinca, *Poziția angajatorului în raport cu salariatul sau în cadrul contractului individual de muncă*, în „Revista romana de dreptul muncii” nr.2/2004, p.48-55

⁹⁸ I. T. Ștefănescu, *Modificările Codului muncii, comentate*, Ordonanța de urgență nr. 65/2005, Editura Lumina Lex, București, 2005, p.43-44

⁹⁹ Al. Ticlea, A. Popescu, C. Tufan, M. Tichindeleanu, O. Tinca, op.cit., p.44.

¹⁰⁰ I. T. Ștefănescu, op.cit., vol.II, p.406

normă de producție, normă de personal, sferă de atribuții etc.), norma de muncă specifică unui proces tehnologic – definește însuși felul muncii (nu numai cantitatea de muncă).¹⁰¹

În organizații, activitatea de control¹⁰² permite autorităților superioare sa constate dacă instituția în ansamblul ei și-a îndeplinit sau nu obiectivele prin activitatea desfășurată. Aceasta se face după realizarea unei evaluări pertinente, bazată pe criterii bine formulate și concret specificate. Sesizarea unor deficiente, unor respectări a etapelor din realizarea programelor și politicilor organizaționale specifice, determină luarea unor decizii de natura să corecteze în mod corespunzător starea de fapt.

Din prevederile art.129 din Codul muncii, rezultă că pentru aplicabilitatea normelor de muncă este necesar acordul sindicatelor sau al reprezentărilor salariaților, acest acord fiind un aviz conform, obligatoriu¹⁰³.

Cu privire la neconstituționalitatea dispozițiilor art.129 Codul muncii prin care s-ar încălca prevederile art.40 alin.1 și ale art.134 alin.1 și 2.Constitutia României, pe considerentul că obligativitatea solicitării ale sindicatelor la elaborarea normelor de muncă încalcă drepturile și îndatoririle angajaților, Curtea Constituțională a reținut că obligația impusa angajatorului, de a solicita acordul sindicatelor sau reexaminarea normelor de muncă, nu este contrară dispozițiilor constituționale menționate, ci dimpotrivă, ele au la bază dispozițiile art.9 din Constituție. De asemenea, Curtea Constituțională a susținut ca textul legal invocat se armonizează cu dispozițiile cuprinse în art. 8 pct.11 lit. c din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, social, și culturale, potrivit cărora statele parte la pact se angajează să asigure dreptul pe care îl au sindicatele de a-si exercita liber activitatea, fără alte limitări decât cele prevăzute de lege și care constituie masuri necesare într-o societate democratica în interesul securității naționale sau al ordinii publice ori pentru a ocroti drepturile și libertățile altora¹⁰⁴. Angajatorii trebuie sa stabilească norme de lucru astfel încât sa asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual și o tensiune nervoasa care sa nu conducă la oboseala excesiva a salariaților.

2.2. Obligația de respecta disciplina muncii și prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă

Ordinea și disciplina în muncă constituie o necesitate pentru orice proces de muncă deoarece condiționează derularea normală și eficientă a muncii depuse.

Ordinea interioară poate fi considerată ca fiind aplicarea normelor de drept în realizarea raporturilor juridice de muncă¹⁰⁵.

Disciplina muncii este un mijloc indispensabil pentru realizarea ordinii interioare, iar înfăptuirea ordinii interioare este un rezultat al aplicării disciplinei muncii în cadrul oricărei unități.¹⁰⁶

Pe timpul executării raportului de muncă este necesară o anumită ordine, o anumită disciplină. Acea ordine care trebuie în timpul executării raporturilor sociale de muncă, ordine

¹⁰¹ Ibidem.

¹⁰² Pentru detalii privind monitorizarea salariatilor în ceea ce priveste utilizarea internetului la locul de muncă, a se vedea: Al. Ticlea, Tratat .., 2006, p.401-403; B. Manelea, Aspecte ale monitorizarii angajatilor la locul de munca, în ceea ce priveste utilizarea internetului, în „Pandectele romane” nr.5/2004, p.240

¹⁰³ Al. Ticlea, A. Popescu, C. Tufan, M. Tichindeleanu, O. Tinca, op.cit., p. 420

¹⁰⁴ Decizia nr.24 din 22.01.2003 (publicată în Monitorul Oficial al Romaniei, Paetea I. Nr.72 din 5.02.2003)

¹⁰⁵ I.Ceterchi și colectivul, Teoria statului și dreptului, Ed. Didactică și Pedagogică București, 1967,p.493; M Luburici, Notiunea de drept și ordine publică în teoria și practica instanțelor judecătorești/ în „Justitia nouă” nr.1/1961,p.19).

¹⁰⁶ Gh. Filip, C. Badea, Consideratii asupra notiunii de ordine interioară, în „Revista romana de dreptul muncii” nr.1/2002,p.80

decurgând din respectarea întocmai de către angajat a obligațiilor care intră în conținutul raportului juridic de muncă. Este ceea ce denumim disciplina muncii. Prin urmare, a respecta disciplina muncii înseamnă a respecta toate obligațiile rezultând din lege (în sens larg), din regulamentul intern, colectiv de muncă sau contractul individual de muncă, asigurându-se prin aceasta ordinea necesară bunei organizări a procesului de muncă.

În acest sens, s-a arătat că în doctrină¹⁰⁷ că obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă constituie parte integrantă din obligația de a respecta disciplina muncii.

2.3. Obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu și obligația de a respecta secretul de serviciu

Obligația de fidelitate și obligația de a respecta secretul de serviciu configurează legal, prin corelarea lor, obligația de neconcurență și obligația de confidențialitate¹⁰⁸.

Raportul de muncă stabilit între salariat și angajator, datorită caracterului intuitu personae al contractului individual de muncă implică o încredere specială a angajatorului în salariatul sau. Acestei încrederii îi corespunde o obligație de fidelitate din partea salariatului¹⁰⁹. Obligația de fidelitate constituie o componentă a disciplinei muncii¹¹⁰ și este o obligație principală a salariatului, pe durata executării contractului său individual de muncă, de a se abține de la săvârșirea oricărui act sau fapt ce ar putea dăuna intereselor angajatorului, fie prin concurență, fie prin lipsă de discreție cu privire la informațiile confidențiale (secrete) privindu-l pe angajator, de natura tehnică, economică, managerială, comercială etc., la care au acces permanent sau ocazional, prin activitatea pe care o desfășoară¹¹¹.

Înainte de începerea executării raportului juridic de muncă, dar mai ales pe parcursul acestuia, salariatul intră în contact cu o serie de informații care se bucură de anumite niveluri de protecție. Informațiile se clasifică astfel:

- informații a căror divulgare constituie infracțiune, ele atrăgând răspunderea penală și automat, răspunderea disciplinară, independent de existența unei consacrări exprese a caracterului secret;
- informații a căror divulgare constituie abatere disciplinară, chiar dacă nu s-a stipulat contractual caracterul confidențial al acestora;
- informații a căror divulgare este interzisă numai în caz de prevedere contractuală expresă;
- informații nesecrete, care sunt accesibile publicului.

Informațiile secrete de care salariatul ia cunoștință pe parcursul executării contractului individual de muncă nu pot fi divulgate nici după încetarea contractului, indiferent dacă există sau nu o clauză contractuală în acest sens. Pentru protejarea intereselor angajatorului art. 196 alin. 1 din Codul penal prevede: „Divulgarea, fără drept, a unor date, de către acela căruia i-au fost încredințate, sau de care a luat cunoștință în virtutea profesiei ori funcției, dacă fapta este de natură a aduce prejudicii unei persoane, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă”.

¹⁰⁷ I. T. Stefanescu, Dreptul muncii, vol.I. Ed. Lumina Lex, București, 2003, p.391.

¹⁰⁸ Ibidem

¹⁰⁹ I. T. Stefanescu, op.cit., p.417; R. Dimitriu, Obligația de fidelitate în raporturile de muncă, Ed. Tribuna Economică, București, 2001, p.12; I. T. Stefanescu, O. Macovei, B. Vartolomei, Corelația dintre obligația de fidelitate și clauza de neconcurență înserată în contractul individual de muncă, în „Dreptul” nr.11/2005, p.88 și urm.

¹¹⁰ I. T. Stefanescu, op.cit., p.417

¹¹¹ Ș. Beligrădeanu, I. T. Stefanescu, Dictionar de drept al muncii, Ed. Lumina Lex, București, 1997, p.116

2.4. Obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii¹¹²

Potrivit Legii nr. 319/2006, angajatorului îi revin obligații cu caracter general, între care:

- obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă;

- angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru: asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor, prevenirea riscurilor profesionale, informarea și instruirea lucrătorilor;

- angajatorul are obligația să implementeze toate măsurile prevăzute de art. 6-7 din Legea nr. 319/2006.

5. Drepturile și obligațiile angajatorului din contractul individual de muncă,

Drepturile angajatorului:

Potrivit alin. 1 al art. 40 din Codul muncii, angajatorul are, în principal următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

Cu privire la drepturile angajatorului facem următoarele observații¹¹³:

a) Activitatea unei unități, în ansamblul ei, reprezintă sinteza activităților la fiecare loc de muncă. Deci, organizarea rațională a locului de muncă - care prezintă veriga de baza a producției - are o deosebită importanță pentru organizarea științifică a întregului proces de producție al unității, acesta cuprinzând toate locurile de muncă ce participă la realizarea diferitelor produse. Totodată, eficientă muncii, pe ansamblul unității, se concretizează în însumarea rezultatelor obținute la fiecare loc de muncă în parte.

b) Angajatorul este îndreptățit, în temeiul raportului de subordonare să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat. Chiar dacă textul nu o spune în mod expres, angajatorul trebuie să țină seama și de clauzele contractului colectiv de muncă din unitatea sa, dacă există¹¹⁴.

Norma de muncă constituie un instrument al conducerii unității în relațiile contractuale cu salariații din acea unitate. Ea servește la precizarea drepturilor și obligațiilor celor două părți :

- dreptul unității de a cere salariaților ca într-un timp determinat să presteze o anumită muncă sau să producă o anumită cantitate de produse și obligația acestuia din urmă de a satisface aceasta cerere;

¹¹² A se vedea infra. C VII.

¹¹³ Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *Dreptul muncii*, Editura Rosetti, București, 2004, p. 419-423; A se vedea și O. Ținca, *Poziția angajatorului în raport cu salariatul său în cadrul contractului individual de muncă*, în „Revista română de dreptul muncii” nr. 2/2004, p. 48-55.

¹¹⁴ I. T. Ștefănescu, *Modificările Codului muncii, comentate*, O.U.G. nr. 65/2005, Editura Lumina Lex, București, 2005, p. 43-44.

- dreptul salariatului de a pretinde conducerii întreprinderii să-i acorde remunerația corespunzătoare pentru rezultatele muncii sale prestată într-un anumit timp și obligația conducerii unității de a onora acest drept.

Normele de muncă sunt stabilite încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților.

Activitatea de normare a muncii se referă la toate categoriile de salariați, potrivit specificului activității fiecăruia și se bazează pe tehnicile normării muncii: ea se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

c) Pe timpul executării raportului de muncă este necesară o anumită ordine, o anumită disciplină. Acea ordine care trebuie să existe în timpul executării raporturilor sociale de muncă, ordine decurgând din respectarea întocmai de către angajat a obligațiilor juridice care intră în conținutul raportului juridic de muncă. Este ceea ce denumim disciplina muncii. Prin urmare, a respecta disciplina muncii înseamnă a respecta toate obligațiile rezultând din lege (în sens larg), din regulamentul intern, contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă, asigurându-se prin aceasta ordine necesară bunei desfășurări a procesului de muncă.

d) În organizații activitatea de control permite autorităților superioare să constate dacă instituția în ansamblul ei și-a îndeplinit sau nu obiectivele prin activitatea desfășurată. Aceasta se face după realizarea unei evaluări pertinente, bazată pe criterii bine formulate și concret specificate. Sesizarea unor deficiențe, unor nerespectări a etapelor din realizarea programelor și politicilor organizaționale specifice, determină luarea unor decizii de natură să corecteze în mod corespunzător starea de fapt.

Obligațiile angajatorului

Angajatorului îi revin, conform art. 40 alin. 2 din Codul muncii, în principal, următoarele obligații:

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

Cu privire la obligațiile angajatorului menționăm¹¹⁵:

a) Obligația de a informa salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă

Legea prevede ca, spre exemplu, Regulamentul intern trebuie afișat la sediul angajatorului. Or, prin acest regulament se statuează sarcinile ce revin fiecărei părți componente a întreprinderii, precum și relațiile în dublu sens între aceste părți, respectiv factorii de răspundere din fiecare parte componentă cunosc detaliat atribuțiile ce le revin, precum și drepturile și obligațiile care decurg din acestea. Este deci o prima modalitate de informare a salariaților asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă.

Angajații trebuie, de asemenea, să cunoască exact riscurile și pericolele posibile la locul de muncă și modul corect de a acționa pentru evitarea unor accidente sau îmbolnăviri.

Legea nr. 467/2006 stabilește cadrul general de informare și consultare a angajaților. Angajatorii cu sediul în România care au cel puțin 20 de angajați au obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, potrivit art. 5 din lege, cu privire la:

a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a întreprinderii;

b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

b) Obligația de a asigura permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă.

Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea unor condiții normale de lucru, reducerea noxelor, prevenirea accidentelor de muncă sau a îmbolnăvirilor profesionale. Părțile (angajatorul și salariații) trebuie să aibă consultări obligatorii pentru găsirea celor mai eficiente măsuri de îmbunătățire a condițiilor de muncă. La stabilirea acestor măsuri, principiul de bază este omul și sănătatea sa și nu compensarea materială.

c) Precizarea potrivit căreia angajatorul are obligația să comunice salariaților situația economică și financiară a unității periodic, periodicitate stabilită prin contractul colectiv de muncă, este în concordanță cu rolul negocierii colective în materia raporturilor de muncă.

Deoarece este posibil să nu existe contracte colective de muncă la anumite unități, se impune ca, pentru astfel de situații, să fie incluse clauze cu privire la periodicitatea în discuție în contractul colectiv de muncă unic la nivel național și în cele pe ramură¹¹⁶.

d) Obligația de a se consulta cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora

Conform Legii nr. 54/2003 cu privire la sindicate, în vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizațiile sindicale au dreptul să folosească mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin mediere, arbitraj sau conciliere, petiția, protestul, mitingul, demonstrația și greva, potrivit statutelor proprii și în condițiile prevăzute de lege.

e) Obligația de a înființa registrul general de evidență a salariaților și de a opera înregistrările prevăzute de lege.

¹¹⁵ Al. Țiclea, A. Popescu, M. Țichindelean, C. Tufan, O. Ținca, *op. cit.*, p. 423-437.

¹¹⁶ I. T. Ștefănescu, *op. cit.*, p. 44.

Hotărârea Guvernului nr. 161/2006 privind întocmirea și completarea registrului general de evidența a salariaților¹¹⁷ stabilește metodologia de întocmire și completare a registrului general de evidența a salariaților, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu acesta. Potrivit alin. 2 și 3 al art. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 161/2006, fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidența a salariaților și de a-l prezenta inspectorilor de munca, la solicitarea acestora, iar în cazul angajatorilor care au înființat sucursale, agenții, reprezentante sau alte asemenea unități fără personalitate juridică, cărora le-au delegat competența încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de munca, putând delega acestora și competența înființării registrului¹¹⁸.

Nu au obligația de a înființa registru misiunile diplomatice, oficiile consulare străine cu sediul în România, precum și reprezentantele din România ale persoanelor juridice străine pentru perioadele în care contractele individuale de munca încheiate cu cetățenii romani se înregistrează la inspectoratul teritorial de munca.

Registrul se întocmește în forma electronică și se completează în ordinea angajării și cuprinde următoarele elemente:

- a) elementele de identificare a tuturor salariaților: numele, prenumele, codul numeric personal (CNP);
- b) data angajării; c) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România (COR) sau altor acte normative;
- d) tipul contractului individual de munca;
- e) data și temeiul încetării contractului individual de munca.

Acesta se transmite la inspectoratul teritorial de munca în a cărui rază teritorială își au sediul sau domiciliul, în format electronic, în termen de 20 de zile de la data angajării primului salariat, prin utilizarea uneia dintre următoarele modalități:

- a) prin completarea on-line a bazei de date existente pe portalul Inspecției Muncii;
- b) prin e-mail, pe baza de semnătură electronică;
- c) prin depunerea la sediul inspectoratului teritorial de munca în format electronic, însoțit de o adresă de înaintare semnată de angajator.

Registrul se păstrează în forma electronică la sediul angajatorului și, după caz, la sediul sucursalei, agenției, reprezentantei sau al altor asemenea unități fără personalitate juridică. Pentru a certifica legalitatea și corectitudinea completării în registru angajatorul are obligația de a întocmi un dosar personal pentru fiecare dintre salariați și de a-l prezenta inspectorilor de munca, la solicitarea acestora. Dosarul personal al salariatului cuprinde cel puțin: actele necesare angajării, contractul individual de munca, actele adiționale și celelalte acte referitoare la modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de munca, precum și orice alte documente care.

La solicitarea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să îi elibereze copii, certificate de reprezentantul legal al acestuia sau de persoana împuternicită de angajator pentru conformitate cu originalul, ale documentelor existente în dosarul personal, ale paginii/paginilor din registrul electronic, care cuprinde/cuprind înscrierile referitoare la

¹¹⁷ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 172 din 22 februarie 2006.

¹¹⁸ Pct. I.2. din Anexa la Ordinul ministrului muncii, securității sociale și familiei nr. 20/2007 privind aprobarea procedurii de transmitere a registrului general de evidența a salariaților în format electronic: „Entitățile fără personalitate juridică ale angajatorilor – sucursale, agenții, reprezentanțe, puncte de lucru, alte sedii secundare ale angajatorilor – au obligația de a înființa, completa și transmite registrul în format electronic dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- a) au primit delegare de competență pentru încadrarea personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă;
- b) au primit delegare de competență pentru înființarea și completarea Registrului general de evidența a salariaților în format electronic.

persoana sa și/sau un document care sa ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în munca, în meserie și în specialitate, astfel cum rezulta din registrul general de evidență și din dosarul personal.

Programul de lucru (inclusiv regulamentele orelor suplimentare și schimburile de noapte)

Strict necesar pentru refacerea capacității de muncă, dar și pentru rezolvarea problemelor cu caracter personal ce intervin în viața fiecărui salariat (ca de altfel în viața fiecărei persoane), timpul de odihnă se prezintă sub următoarele forme : pauza pentru masă, repausul zilnic (timp de odihnă între două zile de muncă), repausul săptămânal, zile de sărbători legale și concediile.

Vom acorda tratare reglementărilor juridice privind timpul de odihnă, făcând convențional următoarea divizare :

- a. forme ale timpului de odihnă, altele decât perioadele de concediu și,
- b. concediile.

Din prima categorie fac parte :

a) Pauza pentru masă - este reglementată de art.134 alin.1 din Codul muncii astfel: „În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul de muncă intern”.

Pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani, durata pauzei de masă va fi de cel puțin 30 de minute dacă timpul de muncă zilnic este mai mare de 4 ore și jumătate.

Durata pauzelor nu se include, de regulă, în durata zilnică normală a timpului de muncă, ci excede acestei durate. Prin excepție, durata pauzelor va fi inclusă în durata timpului de muncă, dacă, fie în contractul colectiv de muncă, fie în regulamentul intern se prevede expres această dispoziție.

b) Timpul de odihnă între două zile de muncă - este reglementat de către Codul muncii¹³⁸ în mod distinct:

- în cazurile ce exprimă regula, repausul între două zile de muncă trebuie să fie de cel puțin 12 ore consecutive;
- în cazul muncii în schimburi - aceasta fiind excepția - între ora de ieșire dintr-un schimb și ora de intrare în schimbul următor, trebuie să existe un repaus (interval) de cel puțin 8 ore.

c) Repausul săptămânal. Reglementând durata săptămânii de lucru la 5 zile, Decretul - lege nr. 95/1990 a reglementat, implicit, dreptul la un repaus săptămânal cu durata de 2 zile.

Acest drept a căpătat o statuare constituțională prin prevederea duratei medii a săptămânii de lucru de 40 de ore.

Codul muncii oferă o prevedere explicită prin art.137 alin.1 : "Repausul săptămânal se acordă în 2 zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica". De la regula acordării repausului săptămânal în zilele de sâmbătă și duminică este admisă excepția acordării și în alte zile ale săptămânii dacă :

- repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității ;
- acordarea repausului săptămânal în alte zile decât sâmbăta și duminica este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern.

¹³⁸ **Art. 135**

(1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Precizare:

a) salariații care nu vor putea beneficia de repaus săptămânal în zilele de sâmbătă și duminică, vor beneficia - compensatoriu - de un spor la salariu ce se stabilește prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă (art.137 alin. 2 și 3 din C. muncii¹¹⁹);

b) salariații care, în situații de excepție, nu pot beneficia de repausul săptămânal într-o perioadă de activitate continuă de maximum 14 zile calendaristice, vor primi aceste zile de repaus cumulat (în acest caz se cere autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților). Totodată, acești salariați vor beneficia - compensatoriu - de un spor echivalent cu dublul sporului negociat pentru munca suplimentară (acesta, potrivit art. 123 alin. 2 C. muncii nu poate fi mai mic de 75 % din salariul de bază).

Suspendarea repausului săptămânal. Codul muncii, prin prevederea art. 138 alin. 1 C. muncii¹²⁰ dă posibilitatea angajatorului de a dispune suspendarea repausului săptămânal " în cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor produse de accidente..."

Și în cazul acestei suspendări, salariații au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. 2 C. muncii¹²¹.

Zilele de sărbători legale, devin timp de odihnă ca urmare a reglementărilor Codului muncii. Astfel, potrivit art. 139 alin. 1 C. muncii¹²², s-a stabilit ca fiind zile de sărbători legale.

¹¹⁹ **Art. 137**

(1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regula sâmbăta și duminica.

(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.

(4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2) .

(Art. 137 alin. 1 modificat prin Legea 97/2015)

¹²⁰ **Art. 138**

(1) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(2) Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (1) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2) .

¹²¹ **Art. 123**

(1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 122 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1) , se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

¹²² **Art. 139**

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- 1 mai;

Salariații care lucrează pe locuri de muncă în care activitatea de muncă nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității (unitățile sanitare și cele de alimentație publică) vor beneficia de timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile, iar dacă acest lucru nu este posibil, vor beneficia de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

Dispozițiile Codului muncii privitoare la timpul de muncă și timpul de odihnă sunt în general concordante cu dispozițiile Directivei Consiliului 93/104/CE din 23.11.1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului...

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

Conform Codului muncii pentru salariații cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână (art.112)¹²³.

Durata de 8 ore a zilei de muncă asigură desfășurarea, în condiții obișnuite, a procesului de producție, răspunzând cerințelor de ordin biologic, material, spiritual și social al salariaților. Nu mai puțin însă această durată este justificată din punct de vedere istoric, fiind rezultatul unei lungi evoluții; ea este susceptibilă de a fi redusă în funcție de stadiul dezvoltării economice și sociale.

Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile repaus.

În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână (art.112).

Modul concret de stabilire a unui astfel de program – prevede art.113 din Cod- va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut prin regulamentul intern¹²⁴.

- prima și a doua zi de Rusalii;

- 1 iunie;

- Adormirea Maicii Domnului;

- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;

- 1 decembrie;

- prima și a doua zi de Crăciun;

- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

¹²³ **Art. 112**

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

¹²⁴ **Art. 113**

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

În temeiul art.115¹²⁵, angajatorul are posibilitatea să stabilească programe individuale de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective aplicabile la nivelul sau, în absența acestora, în regulamentul intern.

Într-o atare situație, durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

Conform art.116 din Codul muncii, angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

Durata redusă a timpului de muncă - Sunt situații în care durata timpului de muncă se situează sub 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

O primă situație este cea a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, în cazul cărora durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână (art.112).

O a doua situație privește salarialele care alăptează și solicită ca pauzele de alăptare să fie înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului lor de muncă cu două ore zilnic.

O altă situație: salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă noaptea (între orele 22,00-6,00 – art.125¹²⁶) beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de minimum 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată (art.126)¹²⁷.

¹²⁵ **Art. 115**

(1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

¹²⁶ **Art. 125**

(1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

(5) În situația prevăzută la alin. (4), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

(6) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

¹²⁷ **Art. 126**

Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Este interzisă folosirea la muncă în timpul nopții a tinerilor sub 18 ani, iar femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă noaptea (art.125)¹²⁸.

Stabilirea categoriilor de personal, a activităților și locurilor de muncă pentru care durata timpului de lucru se reduce sub 8 ore pe zi se face pe baza următoarelor criterii:

- a) natura factorilor nocivi-fizici, chimici sau biologici și mecanismul de acțiune al acestora asupra organismului;
- b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori;
- c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi;
- d) existența unor condiții de muncă ce implică un efort fizic mai mare, în condiții nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibrații;
- e) existența unor condiții de muncă ce implică o solicitare nervoasă deosebită, atenție foarte încordantă și multilaterală sau concentrare intensă și un ritm de lucru intens;
- f) existența unor condiții de muncă ce implică o supra solicitare nervoasă determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire;
- g) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă;
- h) alte condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase care pot duce la uzura prematură a organismului.

Durata timpului de lucru se reduce, ținându-se seama de acțiunea factorilor enumerați asupra stării de sănătate și capacității de muncă și de măsura în care consecințele acțiunilor acestor factori pot fi diminuate sau eliminate prin micșorarea timpului de expunere.

Timpul de muncă peste durata normală (munca suplimentară)¹²⁹

Art.120 din Codul muncii prevede că munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal (peste 40 de ore) este considerată muncă suplimentară.

Posibilitatea existenței unei durate zilnice a timpului de muncă mai mare de 8 ore este prevăzută și de art.112 din Cod. Atunci când această durată este de 12 ore, trebuie să urmeze o perioadă de repaus de 24 de ore.

Pentru anumite categorii de personal este prevăzută uneori, o durată maximă a timpului de lucru superioară duratei normale.

De exemplu, în cazul conducătorilor de vehicule, durata de conducere cuprinsă între două perioade zilnice de odihnă sau între o perioadă zilnică de odihnă și o perioadă săptămânală de odihnă nu trebuie să depășească 9 ore. Aceasta se poate extinde până la 10 ore de două ori pe săptămână.

Durata totală de conducere pe parcursul unei perioade de două săptămâni consecutive nu trebuie să depășească 90 de ore.

Având ca sursă dreptul comunitar (Directiva nr.93/104/CE din 23 noiembrie 1993 privind unele aspecte ale organizării timpului de muncă, modificată prin directiva 2000/34/CE din 22 iunie 2000) legiuitorul nostru a prevăzut (la art.114¹³⁰ din Codul muncii) că durata

¹²⁸ A se vedea și art.19 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

¹²⁹ **Art. 120**

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

¹³⁰ **Art. 114**

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin

maxima legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Însă, atunci când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă maximă de 3 săptămâni, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

Aceste prevederi nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani. Este logică această ultimă dispoziție, având în vedere că în baza art.109 alin.2, durata timpului de muncă pentru tinerii respectivi este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

Într-o interpretare strict juridică a prevederilor menționate se va ajunge la următoarele concluzii:

- regula este că durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, ceea ce, evident presupune și depășirea duratei zilei de lucru de 8 ore pe zi, având în vedere că săptămâna de lucru este de 5 zile;

- excepțional, pot fi depășite cele 48 de ore, atunci când munca se efectuează în schimburi, dar numai cu condiția ca pe o perioadă maximă de 3 săptămâni, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână;

- durata zilnică maximă a timpului de muncă poate fi de 12 ore, stabilită prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative, pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii.

Într-o asemenea situație, numai prin analogie putem considera că astfel pot fi depășite și cele 48 de ore săptămânal, cu condiția ca pe o perioadă maximă de 3 săptămâni să nu fie depășită media de 8 ore pe zi și 48 de ore pe săptămână.

Constatăm că și în ceea ce privește durata maximă legală a timpului de muncă, legiuitorul a preluat într-o manieră incompletă dispozițiile corespunzătoare din dreptul comunitar, ca urmare există dificultăți în aplicarea dispozițiilor respective ale Codului muncii.

Astfel, normele Directivei 93/104 CE se aplică tuturor sectoarelor de activitate, cu excepția transporturilor aeriene, feroviare, rutiere, maritime, fluviale și lacustre, pescuitului maritim, altor activități maritime, ca și activității medicilor în formare¹³¹. Directiva are în vedere săptămâna de lucru de 7 zile (art.5 și 6), iar în cadrul unei perioade de 24 de ore, lucrătorul trebuie să beneficieze de un repaus de cel puțin 11 ore consecutive (art.3) și în sfârșit, țările membre (Uniunii Europene) pot impune respectarea regulii de 48 de ore pe săptămână în cadrul unei perioade de referință care poate atinge 4 luni (art.6 și 16).

În ipoteza cumulului de funcții nu mai funcționează interdicția referitoare la cele 48 de ore de muncă pe săptămână.

O altă condiție pentru efectuarea muncii suplimentare (alături de limita sa maximă) constă în acordul salariatului. Nu se cere acest acord în caz de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

În acest sens, conform art.56 alin.2 din Legea nr.346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale prevede că salariații au obligația de a participa la acțiuni privind adoptarea unor măsuri de securitate și sănătate în muncă.

contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) -(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Prevederile alin. (1) -(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

¹³¹ A se vedea Ovidiu Ținca, *Dreptul social comunitar*, Editura Lumina Lex, București, 2002, p.156.

Regula este că munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia (art.119 alin.1).

Atunci când compensarea nu este posibilă în luna următoare, cel în cauză va primi un spor la salariu, stabilit prin negociere (contractul colectiv de muncă, sau după caz, contractul individual de muncă) și nu poate fi – prevede art.120 din Cod – mai mic de 75% din salariul de bază.

Dacă este vorba de zile de sărbătoare legală în care nu se lucrează (art.134), sporul nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază.

Asemănător prevede și Contractul colectiv de muncă unic la nivel național. Numai că, potrivit acestui contract, orele care nu au putut fi compensate până la sfârșitul lunii se plătesc sub formă de spor (art.15), iar sporul este de 50% din salariul de bază (art.40 alin.2 lit.c).

Observăm că unele prevederi contractuale sunt mai favorabile salariaților față de cele ale Codului muncii, altele nu.

Prin urmare, minimul sporului de 75% reglementat de Codul muncii (art.120) a fost ridicat de Contractul colectiv de muncă unic la nivel național la 100% (art.40 alin.2 lit.c).

Însă, Codul muncii nu reduce sporul la 50% pentru ceea ce depășește 120 de ore/salariat/an. Această dispoziție contractuală este nelegală, fiind contrară art.8 din Legea nr.130/1996¹³², conform căruia:

- clauzele contractuale colective de muncă pot fi stabilite numai în limitele și condițiile prevăzute de lege (alin.1).
- la încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au caracter minimal (alin.4).

Trebuie menționat că spre deosebire de reglementările din statele europene, Codul muncii nu implică direct sindicatele sau reprezentanții salariaților în domeniul muncii suplimentare, în special în ceea ce privește limitarea acesteia¹³³. De asemenea, nu prevede nici o sancțiune în cazul nerespectării dispozițiilor referitoare la munca prestată peste programul normal de lucru.

6. Concediile anuale

Concediul de odihnă reprezintă, fără nici un dubiu, forma principală a dreptului la odihnă, drept de natură convențională fiind fundamentat pe contractul individual de muncă¹³⁴.

Dreptul la concediul de odihnă se definește prin legătura indisolubilă a două laturi:

- **nepatrimonială**, constând în însăși efectuarea concediului, în folosirea timpului liber, în suspendarea obligației salariatului de a presta munca și,
- **patrimonială**, care constă în dreptul la indemnizația de concediu, ce nu poate fi mai mică decât media zilnică a drepturilor salariale din ultimele trei luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicat cu numărul de zile de concediu¹³⁵.

¹³² Privind contractul colectiv de muncă (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.184 din 19 mai 1998).

¹³³ Excepție face art.112 alin.1 din Codul muncii care se referă doar la posibilitatea ca, pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii, să se stabilească prin negocieri colective „o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore”.

¹³⁴ **Art. 144**

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

¹³⁵ **Art. 150**

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

Dreptul la concediul de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Durata efectivă a concediului de odihnă anual¹³⁶ se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile și se acordă proporțional cu durata activității prestate într-un an calendaristic.

Pentru personalul didactic din învățământul preuniversitar și superior durata concediului anual de odihnă este de 78 zile calendaristice corespunzătoare normei didactice de bază (potrivit Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ), iar pentru magistrați durata concediului de odihnă anual este de 35 zile lucrătoare (art. 79 alin. 1 din Legea nr. 303/2004 privind Statutul judecătorilor și procurorilor).

Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin negocierea contractului colectiv de muncă și se prevede în contractul individual de muncă. Durata acestui concediu va fi proporțională cu activitatea prestată într-un an calendaristic (art. 145 alin. 2 C. muncii).

Precizăm că în durata concediului de odihnă anual nu se includ sărbătorile legale în care nu se lucrează și nici zilele libere plătite stabilite astfel prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

Concediul de odihnă suplimentar se acordă salariaților care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, salariaților nevătători și altor persoane cu handicap, precum și tinerilor în vârstă de până la 18 ani. Durata concediului suplimentar de odihnă este de cel puțin trei zile lucrătoare (art. 147 C. muncii¹³⁷), însemnând că, prin negociere se stabilește durata efectivă pentru fiecare salariat aflat într-una din categoriile menționate.

Salariații care se încadrează în muncă în timpul anului au dreptul la un concediu de odihnă proporțional cu perioada lucrată în anul calendaristic respectiv.

Nu au dreptul la concediu de odihnă salariații care au lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fiind în concedii medicale sau în concedii fără plată.

Dacă persoana prestează muncă cu jumătate de normă la două unități, atunci are dreptul să primească concediul de odihnă de la ambele unități, având durata proporțională cu timpul lucrat.

Efectuarea concediului de odihnă implică respectarea următoarelor reglementări:

- concediul de odihnă se efectuează în fiecare an și numai prin excepție - în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil - este permisă efectuarea concediului de odihnă în anul următor;

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

¹³⁶ **Art. 145**

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.

(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(Alin. 2 al art 145 modificat prin Legea 12/2015)

¹³⁷ **Art. 147**

(1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevătători, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.

- angajatorul este obligat să acorde concediul până la sfârșitul anului următor tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul (art. 146. alin. 3 C. muncii¹³⁸);

- data programată pentru începerea concediului de odihnă va fi modificată la cererea salariatului (reglementarea vizează salariații din administrația publică, regii autonome cu specific deosebit, unitățile bugetare¹⁴², justiție¹⁴³, parchete¹⁴⁴, dar **poate fi** extinsă la toate categoriile de salariați) dacă:

- a. se află în concediu medical;
- b. cere concediul de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
- c. este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- d. este chemat să satisfacă obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
- e. urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare;

f. are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneo-climaterică și deci, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;

g. se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani;

- în anumite situații, când nevoile de serviciu neprevăzute fac necesară prezența salariatului în unitate (în caz de forță majoră sau pentru interese urgente), concediul de odihnă se întrerupe prin **rechemarea din concediu** în baza dispoziției scrise a angajatorului. În acest caz, angajatorul suportă cheltuielile salariatului și familiei necesare pentru revenirea la locul de muncă;

- concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea salariatului pentru motive obiective (art. 151 alin. 1¹³⁹).

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă (iar în cazul magistraților numai în situația încetării activității la instanța sau parchetul la care funcționa judecătorul sau procurorul).

Indemnizația pentru concediul de odihnă¹⁴⁰ se acordă cu minimum 5 zile lucrătoare înaintea plecării în concediu și nu va fi mai mică decât salariul de bază, indemnizația și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă.

¹³⁸ **Art. 146**

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

¹⁴² Art. 10 din Hotărârea Guvernului nr. 250/1992.

¹⁴³ Art. 9 din Regulamentul personalului instanțelor judecătorești.

¹⁴⁴ Art. 10 din Regulamentul... salariaților din procuratură.

¹³⁹ **Art. 151**

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

¹⁴⁰ **Art. 150**

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

În acest sens, se face media zilnică a acestor drepturi salariale din ultimele trei luni și se înmulțește cu numărul zilelor de concediu.

Zilele libere¹⁴¹, cu plată, reprezintă un drept al salariaților în cazul unor evenimente familiale deosebite (nașteri, căsătorii, decese, etc.). Nominalizarea acestor evenimente precum și numărul zilelor libere plătite se stabilesc prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Concediile fără plată¹⁴² se acordă salariatului pentru rezolvarea unor situații personale.

Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Spre exemplu, se acordă concediu fără plată salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu o durată însumată ce nu poate depăși 90 de zile anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale¹⁴⁵:

a. susținerea examenului de bacalaureat, a examenelor de admitere în instituțiile de învățământ superior, a examenelor universitare;

b. susținerea examenului de admitere la doctorat precum și a examenului de doctorat;

c. prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

În următoarele situații, se acordă concediul fără plată, fără o limită de zile:

a. îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată de certificatul medical;

b. tratament medical efectuat în străinătate pe perioada recomandată de medic, precum și pentru însoțirea soțului, soției, a unei rude apropiate (copil, frate, soră, părinte) pe timpul cât aceștia se află în tratament în străinătate.

Concediile fără plată nu afectează vechimea în muncă, iar pe durata lor, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

Concediile pentru formarea profesională

Concediile pentru formarea profesională se pot acorda cu sau fără plată, la cererea salariaților.

a. *Concediul fără plată pentru formare profesională.* Se acordă la solicitarea salariatului pe durata formării profesionale pe care salariatul o urmează din proprie inițiativă. Angajatorul poate respinge cererea salariatului numai dacă absența salariatului din unitate ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic pentru :

- susținerea examenului de absolvire a unor forme de învățământ;

- susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

¹⁴¹ Art. 152

(1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

(2) Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

¹⁴² Art. 153

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.

(2) Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

¹⁴⁵ Art. 25 alin. 1 din H. G. nr. 250/1992.

b. Concediul pentru formare profesională plătit de angajator.

Potrivit art. 157 alin. 1 din C. muncii¹⁴³ în cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, **salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.**

Cererea de concediu plătit se înaintează angajatorului cu cel puțin o lună înainte, iar perioada în care salariatul va beneficia de concediul plătit pentru formare profesională se stabilește de comun acord.

Durata concediului pentru formare profesională este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ce privește drepturile cuvenite salariatului (altele decât salariul).

Potrivit Codului muncii orice angajat care urmează o facultate sau cursuri de formare profesională are dreptul la **concediu de studii**. Acesta poate fi luat fractionat în decursul unui an, în funcție de nevoile angajatului. Există două posibilități în ceea ce privește acordarea concediului de studii: **concediu fara plata** pe perioada absentei sau concediu cu plata în cazul în care angajatul urmează cursuri de formare profesională care să-l ajute în domeniul de activitate pe care-l desfășoară.

Angajatorul este obligat să accepte **cererea de concediu de studii** a angajatului doar în cazul în care lipsa acestuia nu perturbă grav activitățile din cadrul firmei. Potrivit legislației muncii, salariații au dreptul la 30 de zile calendaristice de **concediu fara plata** pentru pregătirea **sesiunii de examene** sau pentru susținerea lucrărilor de absolvire (licență, disertație, doctorat etc.). Perioada de concediu pentru studii și formări profesionale nu este scăzută din perioada de vechime în muncă.

Cererea de concediu de studii: un demers obligatoriu în obținerea concediului de studii

Pentru a putea obține **concediul de studii**, salariații trebuie să urmeze procedura unui concediu obișnuit, medical sau de odihnă. În acest sens, **concediul fara plata** sau cu plata pentru continuarea studiilor sau pentru formare profesională trebuie anunțat cu o lună înainte de efectuarea acestuia. Salariații trebuie să completeze o **cerere de concediu** pe care să o înainteze **angajatorului**. Cererea de concediu este ulterior verificată, putând fi aprobată sau respinsă în funcție de anumiți factori care țin de rolul profesional al angajatului care solicită concediul, dar și de motivele enumerate în cererea de concediu. Dacă motivele amintite sunt plauzibile și dacă lipsa salariatului nu influențează activitatea companiei, angajatorul este obligat să aprobe **cererea de concediu**.

7. Remunerarea și deducerile statutare. Impozitul pe venit și contribuțiile la asigurările sociale - Ce este important să știm: cine le plătește, sumele plătite, unde să le plătească prin încadrarea în muncă transfrontalieră, de ex. Cetățeni bulgari care lucrează în România și cetățeni Români care lucrează în Bulgaria.

O persoană fizică rezidentă pe teritoriul român (ex. cetățenii bulgari care lucrează în România) este obligată să își declare în România veniturile obținute, indiferent de forma obținerii acestora (sub formă de salarii, drepturi de autor, venituri din freelancing etc) și indiferent din ce țară provin acestea. Dacă o persoană fizică este rezidentă pe teritoriul României, se consideră din punct de vedere fiscal ca acesta obține veniturile în România.

¹⁴³ **Art. 157**

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 150.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la art. 156 alin. (1).

Conform Art. 60 din Codul Fiscal, persoanele fizice care isi desfasoara activitatea in Romania si obtin venituri sub forma de salarii din strainatate au obligatia declararii acestora lunar, pana pe 25 ale lunii urmatoare pentru luna in care s-a obtinut venitul, la organul fiscal competent.

Organul fiscal competent este reprezentat de administratia financiara unde isi are persoana fizica domiciliul.

Declararea venitului obtinut sub forma de salarii din strainatate se face prin formularul 224 "Declaratie privind veniturile sub forma de salarii din străinătate obținute de către persoanele fizice care desfășoară activitate in Romania si de către persoanele fizice romane angajate ale misiunilor diplomatice si posturilor consulare acreditate in Romania" care se descarcă in mod gratuit de pe site-ul ANAF.

Când este considerat rezident fiscal un cetățean bulgar in Romania?

Orice persoana fizica ce are o perioada sau mai multe perioade de ședere pe teritoriul României ce depășesc un total de 183 de zile pe parcursul unui interval de 12 luni consecutive este considerat rezident fiscal in Romania (art 7 alin. 1 pct. 23 din Codul Fiscal).

Astfel persoanele fizice ce prestează o munca de pe teritoriul României pentru un angajat din afara României, au obligația de a declara veniturile respective in vederea impozitării. Impozitul aplicat este cel stabilit de legislația romana.

Cum anunță statul un cetățean român ca nu mai locuiește in Romania, pentru a nu mai fi impozitat?

Persoanele care doresc sa plece in strainatate si care aproximeaza ca vor sta plecati mai mult de 183 de zile trebuie sa depuna la organul fiscal competent (ANAF-ul sectorului unde domiciliaza) documentul „Chestionar pentru stabilirea rezidentei fiscale a persoanei fizice la plecarea din Romania” (conform OMFP nr. 74/2012 publicat in Monitorul Oficial nr. 73/30.01.2012). Chestionarul se depune cu 30 de zile inainte de plecare.

Daca plecati intr-un stat cu care Romania are incheiata conventie de evitare a dublei impuneri sunteti obligat sa va dovediti rezidenta fiscala printr-un certificat de rezidenta emis de catre autoritatea fiscala competenta din celalalt stat sau printr-un alt document eliberat de catre o alta autoritate de catre cea fiscala, care are atributii in domeniul certificarii rezidentei.

Documentul este valabil doar pentru anul in care este emis, de unde rezulta faptul ca documentul trebuie obtinut anual (art. 40 alin. 6 din Codul Fiscal).

Daca plecati intr-un stat cu care Romania nu are incheiata conventie de evitare a dublei impuneri (România - Bulgaria), sunteti obligat la plata impozitului, atat in Romania cat si in afara ei, pentru anul in curs in care se paraseste teritoriul tarii plus inca 3 ani consecutivi celui in care s-a parasit teritoriul (art. 40 alin 7 din Codul Fiscal).

In urma depunerii acestui chestionar veti primi in termen de 15 zile de la depunere o Notificare privind indeplinirea conditiilor de rezidenta fiscala in care ANAF va va instiinta daca aveti in continuare obligatii fiscale in Romania sau veti fi scos din evidentele fiscale.

In concluzie: persoanele fizice rezidente in Romania care realizeaza venituri din contracte de munca incheiate cu societati din strainatate au obligatia declararii lunare a acestor venituri si impozitarea acestora conform legislatiei in vigoare.

Cum se impoziteaza veniturile din salariile obtinute din strainatate (ex. Bulgaria)?

Veniturile din salarii obtinute din strainatate se impoziteaza conform art. 57 din Codul Fiscal, cu impozit pe venit in cota de 16% si se declara in declaratia 224. In afara de impozitul pe venitul din salarii, se datoreaza si contributi de asigurari sociale.

8. Călătorii de afaceri (Deplasarea în interes de serviciu)

Salariații care se deplasează în interes de serviciu au dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, conform Codului muncii. Aceasta indemnizație de delegare, denumită și diurna, se acorda pe zi calendaristică atât pentru deplasările în interiorul țării, cât și pentru cele în străinătate, într-un cuantum stabilit expres de lege. Afla din materialul de mai jos care sunt condițiile de acordare a diurnei, dacă este sau nu supusă impozitului pe venit, precum și în baza a ce documente contabile se va realiza decontarea ei.

Diurna este un **drept legal al oricărui salariat** angajat în baza unui contract de muncă, după cum se arată și în Codul Muncii: *"Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil"*.

Același act normativ¹⁴⁴ stabilește ca delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. "Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia", se menționează în legislația muncii.

În cazul societăților comerciale, drepturile bănești pe perioada delegării și detașării se acorda în condițiile prevăzute în contractele colective sau individuale de muncă.

În cazul în care societatea nu are încheiat un contract colectiv de muncă, atunci stabilirea diurnei și a celorlalte condiții pe perioada deplasării se poate face printr-un act adițional la contractul individual de muncă. Diurna se acorda atât în țară, cât și în străinătate.

Conform normelor autohtone, diurna se acorda pe zi calendaristică.

În **interiorul țării**, diurna este stabilită la nivelul legal acordat instituțiilor publice, indexată cu 2.5, și se va acorda în cazul în care delegarea se realizează într-o localitate situată la o distanță mai mare de 5 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă, se arată în *HG nr. 1860/2006*. Indemnizația se va acorda salariatului indiferent de funcția pe care acesta o îndeplinește și de autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea.

Numărul zilelor calendaristice în care persoana se afla în delegare se socotește de la data și ora plecării până la data și ora înapoierii mijlocului de transport din și în localitatea unde își are locul permanent de muncă, considerându-se fiecare 24 de ore ca o zi de delegare.

Pentru delegarea cu o durată de o singură zi, precum și pentru ultima zi, în cazul delegării de mai multe zile, indemnizația se acorda numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore. Nivelul stabilit pentru instituțiile publice este, începând din 27 ianuarie 2015, de **17 lei/zi**.

În ceea ce privește **diurna externă**, aceasta este reglementată de *HG nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar*. Diurna este stabilită la nivelul legal al diurnei stabilit pentru fiecare țară în parte indexat cu 2.5.

Perioada pentru care se acorda diurna în valută se determină în funcție de mijlocul de transport folosit, avându-se în vedere momentul decolării avionului, la plecarea în străinătate,

¹⁴⁴ **Art. 44**

(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

si momentul aterizării avionului, la sosirea in tara, de si pe aeroporturile care constituie puncte de trecere a frontierei de stat a României.

In cazul călătoriilor cu trenul sau mașina, se va lua in considerare momentul trecerii cu trenul sau cu mijloacele auto prin punctele de trecere a frontierei de stat a României, atât la plecarea in străinătate, cat si la înapoierea in tara.

In schimb, pentru fracțiunile de timp care nu însumează 24 de ore, diurna se acorda astfel: 50% pana la 12 ore si 100% pentru perioada care depășește 12 ore.

Diurna acordata pentru deplasările in străinătate **acoperă inclusiv costul transportului in interiorul localității.**

Potrivit normelor legale, **nu se vor acorda tichete de masa** pentru perioada in care salariatul se afla in delegare/detașare si primește indemnizație zilnica de delegare (diurna). Acesta prevedere este cuprinsa de *HG nr. 23/2015*, care aproba normele de aplicare a Legii tichetelor de masa. "Nu se considera zile lucrate perioadele in care salariații sunt delegați sau detașați in afara localității in care își au locul permanent de munca si primesc indemnizație zilnica sau lunara de delegare sau de detașare", se precizează in actul normativ citat.

Persoana trimisa in delegare sau detașare are dreptul sa primească, in condițiile legii, un avans in numerar, stabilit in raport cu numărul zilelor de deplasare, dar nu mai mult decât totalul cheltuielilor de delegare sau de detașare pentru 30 de zile calendaristice, prevederea fiind cuprinsa de *HG 1860/2006*. De asemenea, si sumele in valuta cuvenite personalului trimis in străinătate se acorda sub forma de avans, așa cum se arata in *HG 518/1995*.

Totuși, prin excepție, in practica, pot exista situații in care compania poate sa acorde diurna si după delegarea sau detașarea persoanelor.

Acordarea avansului in lei si justificarea acestuia se fac in condițiile prevăzute de reglementările legale privind operațiunile de încasări si plăți in numerar prin casierie. Astfel, înainte de deplasare, compartimentul financiar-contabil va întocmi, in doua exemplare, pentru persoana trimisa in delegare/detașare, o Dispoziție de plata (încasare), potrivit Ordinului Ministerului Economiei si Finanțelor nr. 3512/2008 privind documentele financiar-contabile.

Mai departe, salariatul care va efectua deplasarea, pentru fiecare deplasare si pentru justificarea avansurilor acordate in vederea procurării de valori materiale cu plata in numerar, va întocmi un exemplar de document numit *Ordin de deplasare*.

In plus, persoana trimisa in delegare sau detașare este obligata sa obțină, pe acest ordin, de la unitatea la care se deplasează, viza si stampila conducătorului unității sau înlocuitorului acestuia, indicând data si ora sosirii si a plecării.

In cazul avansului acordat in valuta, justificarea sumelor cheltuite in valuta, cu excepția celor reprezentând drepturile de diurna, se face pe baza de documente si se aproba de către conducătorii unităților trimitătoare.

Așadar, documentul financiar-contabil utilizat pentru decontarea banilor primiți de persoana trimisa in delegare sau detașare in străinătate, altele decât drepturile de diurna, va fi *Decontul de cheltuieli (pentru deplasări externe)*.

"Regulile de impunere proprii veniturilor din salarii se aplica si (...) indemnizației si oricărei alte sume de aceeași natura, primite de salariați pe perioada delegării si detașării in alta localitate, in tara si in străinătate, in interesul serviciului, pentru partea care depășește limita a de 2,5 ori nivelul legal stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru personalul din instituțiile publice. Aceste prevederi se aplica si in cazul salariaților reprezentanților din Romania ale persoanelor juridice străine", se menționează in Codul fiscal.

Astfel, potrivit reglementarilor, indemnizația pe perioada delegării si detașării in alta localitate, in tara si in străinătate, in interesul serviciului, a cărei valoare depășește de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru salariații din instituțiile publice **se supune impozitului pe**

salarii si se include in baza lunara de calcul a contribuțiilor sociale obligatorii, indiferent de entitatea plătitoare (plătitor de impozit pe profit, plătitor de impozit pe veniturile microîntreprinderilor, persoana fizica autorizata, întreprindere individuala, organizație neguvernamentală).

Practic, dacă se depășește de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru instituțiile publice, atunci diferența este considerată venit asimilat salariilor/avantaj în natură și se impozitează ca atare, atât cu impozit pe venit în cota de 16%, cât și cu contribuții sociale obligatorii, angajat și angajator.

Începând din 27 ianuarie 2015¹⁴⁵, valoarea diurnei pentru personalul bugetar a crescut cu 4 lei, ajungând la 17 lei/zi, astfel ca un salariat angajat în mediu privat poate primi, o diurnă neimpozabilă pentru o delegație în țară în suma de $17 \text{ lei} \times 2,5 = 42,5 \text{ lei/zi}$.

Începând de la 1 iunie 2013, regula care nu a mai fost modificată de atunci, fiind valabilă, deci, și în 2017, pentru diurnă se aplică regula generală de deductibilitate, astfel încât angajatorii pot stabili ca diurnă orice sumă de bani, aceasta fiind deductibilă integral la calculul profitului impozabil.

Este indicat ca fiecare firmă să dețină o procedură internă pentru delegații în care să fie prezentate în mod transparent tuturor angajaților care sunt obligațiile care le revin.

Înainte de plecarea în delegație angajatul poate solicita avans, pe baza unei estimări a cheltuielilor care urmează a fi efectuate, urmând ca la întoarcerea din delegație și depunerea decontului să primească sau să restituie diferența.

- angajatul poate primi diurnă pentru fiecare zi de deplasare conform deciziei entității;
- pe perioada în care angajatul este în deplasare/detașare și primește diurnă, nu se acordă tichete de masă;
- angajatul va trebui să completeze ordinul de deplasare pe care va trebui să-l predea departamentului contabilitate la întoarcerea din deplasare. Ordinul de deplasare servește ca: dispoziție către persoana delegată să efectueze deplasarea, document pentru decontarea de către titularul de avans a cheltuielilor efectuate, document pentru stabilirea diferențelor de primit sau de restituit de titularul de avans, document justificativ de înregistrare în contabilitate.
- angajatul va trebui să anexeze la ordinul de deplasare toate documentele justificative (bonuri, facturi, bilete de transport, etc.) care dovedesc cheltuieli efectuate în cursul delegației.

9. Încetarea contractului de muncă – cazurile de încetare a contractului individual de muncă (încetarea de drept a contractului individual de muncă, încetarea contractului individual de muncă din motive care țin de persoana angajatului, , încetarea contractului individual de muncă din motive care nu țin de persoana angajatului, concedierea)

Contractul individual de muncă este considerat, în general, legislația muncii din România, ca fiind sursa unică a raportului juridic de muncă în baza căruia o persoană dobândește calitatea de angajat.

De altfel, art. 10 din Codul Muncii definește contractul individual de muncă ca fiind contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumită salariu.¹⁴⁶

¹⁴⁵ Ordinului MFP nr. 60/2015, publicat în Monitorul Oficial nr. 68, valoarea diurnei pentru personalul bugetar a crescut cu 4 lei, ajungând la **17 lei/zi**.

¹⁴⁶ **Ș. Beligrădeanu, I.T. Ștefănescu** – ”Dicționar de drept al muncii”, Editura Lumina Lex, București, 2002, pag. 159.

În noțiunea de “încetare” a contractului de muncă pot fi cuprinse și alte temeiuri care, însă, au ca rezultat final sfârșitul (ruperea, stingerea) acestui raport juridic de muncă între părți. Astfel, în situația funcțiilor publice pentru care legea prevede, în vederea încheierii contractului individual de muncă, alegerea sau numirea în funcție (cum este cazul senatorilor, deputaților, primarilor, viceprimarilor etc.), stingerea raporturilor juridice de muncă este consecința revocării, eliberării, demisiei etc., înaintea expirării mandatului pentru care a fost investit.

Concedierea presupune măsura luată de angajator (patron), motivată prin lipsa de interes față de continuarea raportului juridic de muncă cu salariatul în cauză și care poate duce la scoaterea din muncă a persoanei angajate. Însă, temeiurile de concediere (de încetare a contractului de muncă) sunt prevăzute prin norme imperative, nefiind posibilă modificarea acestora sau stabilirea altora de către părțile raportului juridic de muncă. Reglementarea prin norme imperative a temeiurilor și a condițiilor de încetare a contractului de muncă asigură respectarea intereselor ambelor părți ale raportului juridic de muncă.

Clasificarea cazurilor de încetare a contractului individual de muncă

Art. 55 lit. a-c din Codul Muncii¹⁴⁷ reglementează trei ipoteze (moduri) de încetare a contractului de muncă, iar în art. 81 alin. 1 lit. a-b din Codul muncii, sunt reglementate două asemenea moduri de încetare a raporturilor juridice de muncă. Din cuprinsul textelor de lege respective, rezultă că, în toate aceste ipoteze, încetarea contractului de muncă se realizează printr-un act juridic, fie printr-o manifestare unilaterală de voință, inițiativă a uneia dintre părți (angajat sau angajator), fie printr-o manifestare bilaterală de voință, (ca urmare a acordului părților), sau în circumstanțe ce nu depind de voința nici uneia dintre părțile raportului juridic de muncă.

Faptele și actele juridice care justifică încetarea contractului individual de muncă constituie motivele de încetare a contractului de muncă. Reglementarea, prin lege, a motivelor de încetare a contractului de muncă asigură garantarea stabilității în muncă.

De aceea, în toate cazurile de încetare a contractului de muncă, prin concediere (individuală sau colectivă), ca urmare a voinței unilaterale a angajatorului, precizarea motivelor în conținutul deciziei date cu privire la încetarea raportului de muncă este obligatorie. Dacă încetarea contractului de muncă intervine, ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea sau ca urmare a voinței unilaterale a salariatului, aceasta nu mai trebuie să fie obligatoriu motivată.

Stingerea raportului juridic de muncă necesită stabilirea motivelor care conduc la aceasta, cunoașterea cazurilor și a modurilor de a pune capăt acestui raport și îndeplinirea unor condiții; în lipsa acestora, încetarea contractului de muncă nu își produce efectele. Există o singură excepție și anume: când raportul juridic de muncă încetează de drept, adică în circumstanțe ce nu depind de voința părților. Ipotezele prevăzute de legislația muncii, în care poate avea loc încetarea contractului de muncă, în modurile și pentru motivele stabilite de lege, formează cazurile de încetare a contractului de muncă. Însă, pe lângă stabilitatea modurilor, a motivelor și a cazurilor de încetare a contractului de muncă, legislația muncii prevede anumite condiții, fie de fond și de formă, fie procedurale, care să justifice, să valideze încetarea contractului de muncă, ca act juridic.

Astfel, în situația în care intervine concedierea individuală a salariatului (art. 61 lit. a-e) sau colectivă (art. 68 din Codul Muncii modificat și completat ulterior), angajatorul are

¹⁴⁷ **Art. 55** - Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

obligatia să emită o decizie, în formă scrisă, care să cuprindă arătarea motivelor, prevederile legale pe care se întemeiază, a termenelor, precum și organele la care măsura se poate ataca. Acestea sunt condiții de formă, fără de care raportul juridic de muncă nu poate avea loc. Dar, în legislația muncii se regăsesc și condiții procedurale, care, așa cum apreciază literatura de specialitate, au o natură complexă. Unele din aceste condiții nu au o tangență cu fondul actului juridic al încetării raportului de muncă, așa cum ar fi obligația angajatorului de a comunica, în termen de 30 de zile, persoanei respective despre încetarea contractului de muncă, în condițiile art. 62 alin. 2 din Codul Muncii modificat și completat ulterior.

Alte condiții procedurale vizează validitatea încetării contractului de muncă, cum ar fi: obligația angajatorului de a acorda un preaviz persoanelor concediate în temeiul art. 61 lit. c-e, al art. 65 și art. 66 din Codul Muncii; obligația angajatorului ca, în cazul concedierii pentru motivele prevăzute de art. 61 lit. c-e, precum și în cazul în care contractul de muncă a încetat de drept conform art. 56 lit. f din Codul Muncii, să-i propună salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea sa, iar dacă nu dispune de asemenea locuri, să solicite sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii sale. Cazurile care determină încetarea contractului de muncă din inițiativa angajatorului au fost analizate și în doctrina juridică din România, care aprecia că singurul criteriu care împarte motivele încetării raportului juridic de muncă din inițiativa angajatorului în „imputabile” și „neimputabile” este atitudinea culpabilă a persoanei angajate, culpa sa. Având în vedere acest criteriu, s-a efectuat o clasificare a cazurilor de încetare a contractului de muncă, astfel: cauze care exclud culpa persoanei încadrate în muncă și cauze care presupun culpa persoanei încadrate în muncă. Într-o altă opinie, cauzele care determină încetarea contractului de muncă pot fi clasificate după: natura lor juridică; modul de reglementare și împrejurarea care le determină.

Potrivit reglementărilor referitoare la încetarea contractului de muncă, stipulate în Legea nr. 53/2003 (Codul muncii) din România, modificată și completată ulterior, cauzele distincte de încetare a contractului de muncă, sunt: încetarea de drept a contractului individual de muncă, prevăzută de art. 56 lit. a-k din Codul Muncii¹⁴⁸, modificat și completat ulterior; ca

¹⁴⁸ **Art. 56**

(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de varsta standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c) - j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a

urmare a acordului părților, la data convenită de acestea, potrivit art. 55 lit. b din Codul Muncii și art. 74 alin.1 lit.a și b din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2005-2006 din România și ca urmare a voinței unilaterale a uneia din părți, în cazurile și condițiile limitativ prevăzute de lege – concedierea prevăzută de art. 61 lit. a-e ; art 65 alin.1 și 66 din Codul Muncii și demisia (art. 79 din Codul muncii).

Din inițiativa unilaterală a angajatorului, putem distinge:

- concedierea pentru motive care depind de persoana salariatului, reglementate de art. 61 lit a-e din Codul Muncii, modificat și completat ulterior

- concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului, prevăzute de art. 65 alin. 1 și 66 (concediere individuală și colectivă) din Codul Muncii¹⁴⁹, modificat și completat ulterior.

Încetarea contractului individual de muncă ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea

Un temei distinct de încetare a contractului de muncă este cel stipulat de art. 55 lit. b din Codul Muncii: „ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea“. În dreptul românesc, contractul de muncă este considerat ca fiind sursa principală a raportului juridic de muncă în baza căruia o persoană fizică dobândește calitatea de angajat. Însă contractul de muncă constituie și un instrument juridic care în același timp dă naștere unui raport juridic de muncă prin încheierea contractului individual de muncă, dar concretizează și drepturile și obligațiile părților, prevăzute în constituția României ca: dreptul la muncă, dreptul la ocrotire socială, dreptul la asociere, dreptul la grevă etc. În legislația muncii din România, regula generală este încheierea contractului de muncă pe durată nedeterminată, excepția fiind încheierea acestui contract pe o perioadă determinată, ce nu poate fi mai mare de 24 luni și numai în condițiile prevăzute de lege (art. 81 lit. a-e)¹⁵⁰.

angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.
(Art. 56 alin. 1 lit c modificat prin Legea 12/2015)

¹⁴⁹ **Art. 65**

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

Art. 66

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

¹⁵⁰ Ar. 81 - 1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

(6) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

10. Compensații prin încetarea/rezilierea contractului de muncă

În sectorul public, conform **art. 67 din Codul muncii**, salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

În sectorul privat, modalitatea de acordare a salariilor compensatorii nu este reglementată de lege. Astfel, cuantumul plăților compensatorii, data acordării, alte condiții de acordare se stabilesc prin contractul de muncă. Chiar dacă Codul muncii nu prevede în mod expres, apreciem că acordarea plăților compensatorii poate fi stabilită și prin contractul individual de muncă situație în care condițiile de acordare se stabilesc prin acest contract.

Totodată, considerăm că nimic nu împiedică angajatorul să acorde salariaților concediați și alte compensații decât cele prevăzute în contractul individual de muncă și în contractul colectiv de muncă.

Însă, dreptul la plăți compensatorii se stabilește anterior încetării contractului individual de muncă, deci în timpul executării acestuia. După încetarea contractului individual de muncă, când încetează calitatea de angajator și calitatea de salariat, nu se mai pot stabili drepturi în favoarea fostului salariat. Întrucât, legea nu reglementează condițiile de acordare a plăților compensatorii, acestea sunt stabilite de către părți, angajator și salariat.

În practică, de regulă, salariile compensatorii se acordă la încetarea contractului individual de muncă odată cu lichidarea drepturilor salariale.

Dispozițiile art. 65 alin. (1) Codul muncii, republicat, reglementează posibilitatea încetării contractului individual de muncă din motive care nu țin de persoana salariatului determinată de desființarea locului de muncă, iar alin. (2) al acestui articol specifică că desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

11. Drepturi prin concediere ilegală

În cazul concedierii ilegale, constatate de instanța de judecată, angajatorul poate fi obligat (în cazul în care se constată că fiind nelegală decizia de concediere) la:

- plata unei despăgubiri egale cu drepturile salariale majorate și a tuturor drepturilor salariale indexate și actualizate ce i se cuvin angajatului, drepturi aferente perioadelor în care a fost concediat ilegal;
- plata unei despăgubiri egale cu drepturile salariale majorate și a tuturor drepturilor salariale indexate și actualizate, inclusiv sporurile ce i se cuvin, aferente zilelor de sâmbătă lucrate (acolo unde este cazul) din ultimii 3 ani anteriori datei introducerii acțiunii în instanță, în cazul în care angajatul a lucrat efectiv în această perioadă, fără a beneficia de drepturile ce i se cuvin;
- obligarea angajatorului să vireze pentru angajat contribuțiile datorate bugetelor de stat pentru sumele neacordate și, totodată, să depună cuvenitele diligențe în vederea înscrierii într-o adeverință doveditoare a mențiunilor privind drepturile susmenționate.

Concedierea prin desființarea locului de muncă implică și respectarea unei anumite proceduri impuse de Codul Muncii. Mai precis, angajatorul are obligația de a acorda salariatului concediat un termen de **preaviz de minim 20 de zile lucrătoare**. "În cazul în care contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil prevede un termen de preaviz mai mare, atunci acesta va fi acordat, întrucât este favorabil salariatului", punctează expertul.

Mai mult chiar, legislația muncii prevede ca salariatul concediat pentru motive care nu țin de persoana lui beneficiază de **masuri active de combatere a șomajului**. În practică, angajatorul notifica agenția teritorială de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului. Alți angajatori oferă suport salariaților concediați prin consiliere în vederea găsirii unui nou loc de muncă sau prin contractarea unei agenții de plasare de personal. "Deși nu este prevăzut de lege, unii angajatori acorda salariaților concediați un număr de ore libere plătite în perioada preavizului în vederea căutării unui loc de muncă. De regulă, acestea se acorda cumulat, în ultima parte a perioadei de preaviz

12. Compensații de securitate socială - de ex. Compensații pentru șomaj, drepturi la pensie etc.

După aderarea la Uniunea Europeană, se depun eforturi pentru modificarea cadrului legislativ și instituțional specifice sistemelor politice comuniste, adaptându-se principiilor și standardele din Statele Membre ale UE. Tarile integrate trebuie să se adapteze și modificărilor permanente din Uniunea Europeană, caracteristice procesului de aprofundare a integrării. Unul dintre criteriile integrării la Uniunea Europeană îl reprezintă preluarea acquis-ului comunitar. Acest criteriu este dificil de realizat deoarece presupune atât negocieri bilaterale pe capitole de legislație europeană, cât și procese interne de adaptare legislativă și instituțională.

Orice stat are obligația de a-și proteja cetățenii. De aceea, numărul mare și în creștere al cetățenilor români care lucrează în străinătate a generat creșterea preocupărilor statului român pentru protecția socială a acestor persoane. Importanța politică a integrării europene pentru România și necesitatea protejării intereselor cetățenilor români impun o analiză a modului în care se desfășoară, în domeniul securității sociale a lucrătorilor migranți, după aderarea României la Uniunea Europeană.

Securitatea socială constituie, în prezent, o preocupare majoră, atât pentru guverne, cât și pentru indivizi. Perioada de după 1989 a fost bogată în transformări, atât în ceea ce privește cadrul juridic de funcționare a relațiilor pe piața muncii, cât și mecanismele de asigurare a protecției și incluziunii sociale. În această perioadă, realitățile unor fenomene sociale precum îmbătrânirea populației și scăderea demografică, modificările de pe piața muncii, dar și adaptarea la standardele comunitare au determinat modificări profunde ale sistemului de securitate socială în România.

Ministerul Muncii și Justiției Sociale, instituția responsabilă pentru politica socială în România, și-a propus o schimbare radicală în abordarea politicii sociale. Astfel, se urmărește crearea unor condiții decente de participare efectivă a cetățenilor la viața socială, prin asigurarea garanțiilor colective, legislative sau de altă natură, în paralel cu creșterea continuă a gradului de responsabilitate individuală. "Modelul social" promovat se bazează pe echilibrul dintre competiție, colaborare și solidaritate.

Exigentele economiei de piață și pregătirea pentru aderarea la Uniunea Europeană au impus adoptarea unor instrumente juridice flexibile, care să impulsioneze dinamica pieței muncii, a relațiilor de muncă în ansamblul lor, astfel încât aplicarea unui cadru juridic modern să devină motorul unor schimbări profunde în societate.

Actualul Cod al Muncii reglementează raporturile de muncă și propune soluții legislative care, din punct de vedere conceptual, urmăresc să asigure coerența, corectitudinea, flexibilitatea și stabilitatea în timp a legislației muncii. Totodată, extinderea domeniului de aplicare a prevederilor Codului muncii întărește principiul aplicării nediscriminatorii a legislației muncii.

În prezent, legislația românească de securitate socială reglementează:

4. Sistemul public de pensii din România:

- Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 257/2011 pentru aprobarea normelor de aplicare a Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

5. Asistență socială

- Legea 197/2012 privind asigurarea calității în domeniul serviciilor sociale
- Legea nr. 292 din 20 decembrie 2011 - Legea asistentei sociale
- Ordonanța de urgență nr. 124 din 27 decembrie 2011 pentru modificarea și completarea unor acte normative care reglementează acordarea de beneficii de asistență socială
- Legea nr. 74 din 03 mai 1999 pentru ratificarea Cartei sociale europene revizuite, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996
- Legea nr. 47 din 08 martie 2006 privind sistemul național de asistență socială

6. Persoane cu handicap:

- Hotărârea nr. 89/05.02.2010 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 268/2007 (M.O. nr. 103/15.02.2010)

Asigurările sociale dețin cea mai mare parte din sistemul de securitate socială. Din bugetul asigurărilor sociale de stat sunt finanțate cheltuielile cu următoarele prestații de securitate socială: pensii pentru limita de vârstă, pensii de invaliditate, pensii de urmaș, prestații pentru boli profesionale și accidente de muncă, prestații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, indemnizații pentru maternitate, indemnizații pentru creșterea și îngrijirea copiilor, alocații pentru deces. Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă este cofinanțată de bugetul asigurărilor sociale de stat și angajator. Contribuțiile sociale acoperă asigurările sociale, asigurarea de somaj și asigurarea de sănătate, precum și contribuția la fondul de stat pentru persoanele cu handicap.

Sistemul public de pensii din România este unul atipic. De la crearea sa, acest sistem nu s-a referit numai la pensii, ci a integrat multe tipuri de prestații pe termen scurt sau necontributive, cum ar fi: maternitatea, concediile medicale, concediile de creștere și îngrijire a copilului, decesul. Nu a existat o separare a contribuțiilor de asigurare în funcție de prestații, bugetele de asigurări sociale și executia acestora fiind elaborate și urmărite global.

Pentru creșterea sustenabilității sistemului public de pensii, în ultimii ani au fost stabilite diverse măsuri, printre care și transferul unor prestații necontributive din bugetul asigurărilor sociale la bugetul de stat (indemnizația pentru creșterea copilului până la vârsta de doi ani sau până la vârsta de trei ani, în cazul copilului cu handicap) sau la bugetul asigurărilor sociale de sănătate (indemnizațiile care se acordă pe baza certificatelor medicale, respectiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă, maternitate, îngrijirea copilului bolnav, trecerea temporară în altă muncă, reducerea timpului de muncă, carantina).

Reforma sistemului de pensii și alte drepturi de asigurări sociale constituie un răspuns la realitățile economico-sociale cu care se confruntă sistemul public de pensii. Reforma a însemnat separarea bugetului asigurărilor sociale de bugetul de stat și a administrării fondurilor de pensii de administrația centrală, precum și prelungirea perioadei de cotizare, diferențierea contribuțiilor, schimbarea metodologiei de calcul a pensiei și înasprirea condițiilor de pensionare anticipată. Toate aceste modificări s-au realizat prin acte normative privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

Totodată, a fost definit mai precis și s-a extins domeniul personal pentru acordarea prestațiilor de securitate socială din sistemul public. Astfel, principalele categorii de asigurați în sistemul public de pensii sunt:

- persoanele încadrate cu contract individual de muncă;

- autoritati publice alese sau persoane numite in cadrul autoritatii executive, legislative ori judecatoresti, pe durata mandatului;
- somerii inregistrati si care intra sub incidenta Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca;
- persoane autorizate sa desfasoare activitati independente, asociat unic, asociati, comanditari sau actionari, administratori sau manageri;
- membri ai asociatiei familiale;
- lucratori agricoli si in domeniul forestier, proprietari de bunuri si/sau arendasi de suprafete agricole si forestiere, membrii ai societatilor agricole sau ai altor forme de asociere din agricultura;
- persoane angajate in institutii internationale;
- persoanele care desfasoara activitati exclusiv pe baza de conventii civile de prestari de servicii;
- persoane incadrate in unitati de cult recunoscute potrivit legii.

Legea pensiilor¹⁵¹, care a intrat in vigoare in 2010, distribuie sarcina platii contributiilor pentru asigurari sociale de stat intre salariat si angajator. Cuantumul pensiei depinde de valoarea contributiilor platite pe parcursul vieții active. Pentru diminuarea efectelor inflatiei asupra pensiilor, s-au aplicat mecanisme de indexare trimestriala si de corelare graduala a pensiilor. Pentru a aduce nivelul pensiilor cat mai aproape de nevoile beneficiarilor, in conditiile in care numarul populatiei active este cu mult depășit de numărul pensionarilor, importanta sistemului de pensii „pay as you go” va scădea treptat, in favoarea asigurarilor de pensii private.

Reforma sistemului public de pensii din Romania a avut in vedere respectarea prevederilor comunitare, in cadrul pregătirii pentru aderarea la Uniunea Europeana. Astfel, a fost eliminata discriminarea pe baza de cetățenie in ceea ce privește asigurările sociale, a fost prevăzuta posibilitatea exportului prestațiilor si totalizarea perioadelor de asigurare.

Asigurările sociale de sănătate reprezintă principalul sistem de ocrotire a sanatatii populatiei, drept garantat de Constitutia Romaniei. Legea nr. 145/1997 privind asigurarile sociale de sanatate a reglementat o noua forma de asigurari sociale de stat, respectiv asigurarile sociale de sanatate.

In prezent, domeniul asigurarilor sociale de sanatate este reglementat de OUG nr. 150/2002 privind organizarea si functionarea sistemului de asigurari sociale de sanatate. OUG nr. 150/2002 consacra principiul nediscriminarii in ceea ce priveste dreptul la servicii medicale al asiguratilor si membrilor lor de familie, in cadrul asigurarilor sociale de sanatate.

Asigurarile sociale de sanatate sunt obligatorii, acoperind practic toata populatia tarii: salariatii, pensionarii, somerii, persoanele care lucreaza pe baza de conventii civile, persoanele care nu sunt salariate, dar au obligatia sa-si asigure sanatatea.

Sunt supuși asigurării obligatorii de sănătate cetățenii romani cu domiciliul in tara, dar si cetățenii străini si apatrizii care au domiciliul sau reședința in Romania.

13. Litigii de muncă (Jurisdicția muncii) - protecția dreptului salariatului

Etimologic, cuvântul „jurisdicție” provine din latină , de la cuvintele „ juris ” , care înseamnă „ drept ” și „ dico ” care înseamnă „ a spune ” , ceea ce în limba română s-ar traduce prin „ a pronunța dreptul, sau a pronunța ceea ce consacră legea ” ¹⁵².

¹⁵¹ Legea 263/2010 - Legea nr. 172/2016 pentru completarea art. 158 din Legea nr. 263/2010 in ceea ce priveste sistemul unitar de pensii publice a fost publicata in Monitorul Oficial, Partea I, nr. 808 din 13 octombrie 2016 si a intrat in vigoare la data de 12 noiembrie 2016.

¹⁵² A se vedea Sanda Ghimpu , Alexandru Țiclea., *Dreptul muncii* , ediția a II a, editura All Beck, 2001, p787

Activitatea de jurisdicție sau de judecată are în vedere soluționarea de către anumite organe și potrivit unei proceduri prevăzute de lege a litigiilor , a cauzelor care se ivesc între subiecții raporturilor juridice , în legătură cu drepturile și obligațiile ce formează conținutul acestor raporturi. Dacă legea recunoaște și formulează persoanelor anumite drepturi subiective, era imperios necesar să le pună la îndemână și un mijloc legal pentru realizarea acestora .Mijlocul procedural la care titularul recurge pentru realizarea dreptului încălcat , sau pentru confirmarea judecătorească a dreptului său , îl reprezintă acțiunea.

Înfăptuirea justiției este atribuția instanțelor judecătorești, iar în mod excepțional ea este dată în competența altor organe , care alcătuiesc jurisdicțiile speciale.

Justificarea acestui fapt o constituie natura litigiilor pe care jurisdicțiile speciale sunt chemate să le rezolve.

Codul muncii dedică Titlul al IX-lea ”Conflictele de muncă”, reglementărilor privind Jurisdicția muncii. Aceasta are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau, după caz , colective de muncă prevăzute de cod , precum și cererile privind raporturile juridice dintre partenerii sociali ⁴.

Așadar, organizarea jurisdicției muncii ca jurisdicție specială , rezidă în particularitățile raporturilor juridice de muncă și în considerarea tocmai a acestor particularități . Ea îndeplinește o funcție de protecție , la fel ca și normele dreptului muncii.

Economia de piață a impus recunoașterea existenței a celor doi parteneri sociali salariații și patronatul , fără de care nici o activitate utilă social și productivă nu ar fi de conceput.

Scopul comun este acela al desfășurării unei activități rentabile , eficiente și cu beneficii cât mai mari ,care să le asigure fiecăruia dintre ei , prosperitate , stabilitate ,progres social, profesional și economic .

Nu întotdeauna însă cele două părți se înțeleg și pentru acest motiv, pot apărea dispute, neînțelegeri, conflicte .Este de remarcat faptul că nu orice disensiune conduce automat la un conflict, în accepțiunea juridică a termenului. Conflictul apare ca iminent atunci când¹⁵³, unul din cei doi parteneri sociali , nu respectă drepturile celuilalt, nu își îndeplinește obligațiile pe care și le-a asumat, ori sesizează că există pericolul declanșării conflictului și anunță pe celălalt partener că se va recurge la presiuni .

O primă reglementare a conflictelor de muncă după 1989 , a reprezentat-o Legea nr. 15/1991 pentru soluționarea conflictelor colective de muncă, lege menită să răspundă unei realități sociale ce caracteriza perioada de tranziție pe care o traversa România.

Ulterior , pentru a armoniza legislația noastră cu cea europeană , a fost adoptată legea - cadru în domeniu și anume Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă , lege prin care au fost reglementate toate categoriile de conflicte de muncă, atât pe cele individuale , cât și pe cele colective.

Vechiul Cod al muncii utiliza terminologia de „ litigii de muncă ” și le definea ca fiind litigiile dintre persoanele încadrate în muncă și unități , în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă . Art. 172 alin 3 din Codul muncii unde regăsim această definiție , avea în vedere doar conflictele individuale de drepturi.

Noul Cod al muncii adoptat prin Legea nr. 53/2003 , a inclus în categoria conflictelor de muncă „, orice dezacord intervenit între partenerii sociali , în raporturile de muncă ” În noua reglementare , legiuitorul s-a rezumat a include în Titlul IX al Codului muncii , doar 6 articole , de la art. 231 la art.236 , articole de lege care conțin prevederi principiale , precum și trimeri la legea special.

¹⁵³ A se vedea Philippe Bois ,Etudes de droit social, vol. 3 , Vorlag, Zurich, 1991, p.19

Putem aprecia că exista similitudine între termenii de „litigii de muncă ” și ” „conflicte de drepturi”, cu cele două componente ale sale, conflicte de muncă individuale și colective .

Diferența ar consta în faptul că litigiul de muncă reprezintă un conflict dedus judecății, sau altfel spus un diferend privitor la care a fost sesizat deja organul de jurisdicție competent să îl soluționeze.¹⁵⁴

Articolul 3 din Legea nr. 168/1999¹⁵⁵ definea conflictele de muncă ca fiind acele conflicte dintre salariați și unitățile la care aceștia sunt încadrați , cu privire la interesele cu caracter profesional, social, sau economic , ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

Preluând o clasificare existentă și în alte sisteme de drept, legea română împarte conflictele de muncă , în conflicte de drepturi și conflicte de interese.

Conflictele de interese sunt acele conflicte care au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă și apar cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă. Ele sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților.

Orice conflict care intervine între salariați și unități în legătură cu începerea , desfășurarea , ori încheierea negocierilor colective privind contractul colectiv de muncă, este un conflict de interese. Conflictele de interese sunt determinate și apar ca urmare a neînțelegerilor intervenite între partenerii sociali și care sunt legate de negocierea și încheierea contractelor colective de muncă.

Nu toate conflictele de muncă sunt conflicte de interese , ci numai acelea care se nasc în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor colective și care urmăresc încheierea contractelor colective de muncă , în care să fie stabilite cel puțin două obiective, și anume :condițiile de muncă și salarizarea.

În legătură cu această din urmă trăsătură enunțată , trebuie să facem o remarcă și anume aceea că, în desfășurarea raporturilor de muncă , un rol deosebit de important îl au atât contractele colective cât și cele individuale de muncă , iar atunci când neînțelegerile privesc stabilirea condițiilor de muncă din contractul colectiv de muncă, conflictul este unul de interese

Conflictele de interese nu pot fi decât conflicte colective de muncă , iar fazele care pot fi urmate în vederea soluționării lor sunt : concilierea (care este o fază obligatorie de urmat) , medierea și arbitrajul (care sunt etape facultative) ; consecința nesoluționării diferendelor părților prin epuizarea acestor posibilități conferite de lege , o constituie recurgerea la grevă, ca ultima fază a conflictului de interese .

Conflictele de drepturi , așa cum sunt ele definite prin art. 5 din Legea nr. 168/1999 , sunt acele conflicte ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi sau alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă .

Conflictele de drepturi pot fi atât colective, atunci când privesc un contract colectiv de muncă , cât și individuale, atunci când privesc un contract individual de muncă.

Conform legislației privind soluționarea conflictelor de muncă, se consideră conflicte de drepturi :

- a. conflictele în legătură cu încheierea, executarea , modificarea , suspendarea, încetarea contractelor individuale de muncă ;
- b. conflictele în legătură cu executarea contractelor colective de muncă ;
- c. conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul prin contractul individual de muncă ;

¹⁵⁴ C. Călinoiu , Jurisdicția muncii, Editura Lumina Lex , București, 1998, p. 24

¹⁵⁵ Abrogată prin intrarea în vigoare a Legii nr. 62/2011 – Legea dialogului social

- d. conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale sau colective de muncă , ori a unor clauze ale acestora ;
- e. conflictele în legătură cu constatarea încetării aplicării contractelor colective de muncă.

Legea menționează expres că nu sunt considerate conflicte de drepturi , conflictele dintre unitățile și persoanele care prestează diferite activități acestora, în temeiul altor contracte , decât contractul individual de muncă.

Dintre principiile generale ale procesului civil , care provin din normele constituționale și care sunt comune tuturor activităților de judecată și pe care le regăsim și în activitatea de jurisdicție a muncii, amintim :

Principiul legalității , este un principiu ce rezultă din normele referitoare la organizarea și înfăptuirea justiției și care impune respectarea cu strictețe a Constituției și a celorlalte acte normative care i se subordonează acesteia. Rezolvarea oricăror litigii se poate face numai de către organele abilitate și numai potrivit procedurii prevăzute de lege. Atât instanțele judecătorești cât și celelalte organe de jurisdicție a muncii , înfăptuiesc justiția în scopul apărării drepturilor și libertăților cetățenești

Egalitatea părților , este un principiu general a activității de jurisdicție și care se manifestă ca formă specifică a principiului constituțional a egalității în drepturi a tuturor cetățenilor . El este consacrat de art. 16 alin .1 din Constituție și prevede că „ cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări".

Unele reguli specifice materiei pe care o studiem, asigură o protecție eficientă salariaților participanți la procese , astfel că potrivit reglementărilor privind soluționarea conflictelor de muncă , în cazul judecării litigiilor având ca obiect măsurile unilaterale dispuse de angajatori, aceștia au obligația ca până la prima zi de înfățișare , să depună dovezile în baza cărora au luat măsura contestată.

Limba oficială în justiție este limba română. Potrivit art. 128 alin. 1 și 2 din Constituție, „ procedura judiciară se desfășoară în limba română. Cetățenii aparținând minorităților naționale au dreptul să se exprime în limba maternă în fața instanțelor de judecată, în condițiile legii organice ".

Dintre principiile constituționale cu privire la activitatea de judecată în general , enumerăm următoarele :

Independența judecătorilor , care este un principiu general ce își găsește consacrarea în articolul 124 alin. 3 din Constituție ,în conformitate cu care , „ judecătorii sunt independenți și se supun numai legii ".

Dreptul la apărare reprezintă un principiu esențial al activității jurisdicționale, întrucât numai prin respectarea lui hotărârea pronunțată de instanță , va reflecta adevărul și numai în baza probelor administrate și a verificărilor efectuate pe apărărilor formulate de părți .

Exercitarea cu bună credință a drepturilor procesuale este un principiu general a activității de judecată înscris în art. 57 din Constituție și care stipulează că "cetățenii români, cetățenii străini și apatrizii trebuie să-și exercite drepturile și libertățile constituționale cu bună credință, fără să încalce drepturile și libertățile celorlalți".

Inamovibilitatea judecătorilor , este un principiu general a activității procesuale , prin care se sprijină independența și imparțialitatea judecătorilor și implicit, o corectă administrare a justiției.

Controlul judiciar, este un alt principiu important al activității de judecată , ce face posibilă organizarea instanțelor pe grade diferite de jurisdicție , instituirea apelului , ori recursului , precum și a căilor extraordinare de atac, ce fac posibilă cenzurarea unor hotărâri nelegale și netemeinice de către instanțele superioare ori de către cele abilitate a reevalua hotărârile anterioare , dacă în primele cicluri procesuale nu s-a împlinit acest deziderat.

Rolul activ al instanței, este un principiu cu rol de garantare a respectării drepturilor și intereselor părților aflate într-un litigiu . Pentru ca hotărârea ce se pronunță să exprime o soluție justă, trebuie ca instanța de judecată să aibă orice inițiativă pe care o consideră necesară , care să fie utilă și de natură să conducă la aflarea adevărului în cauză.

Contradictorialitatea este un alt principiu general a activității de judecată, ce se regăsește și în activitatea de jurisdicție a muncii și care dă posibilitatea părților de a discuta în contradictoriu , orice chestiune de fapt sau de drept care are legătură cu cauza, în sprijinul unei soluționări juste a conflictului de muncă . Nu se poate concepe o activitate jurisdicțională , fără ascultarea concluziilor fiecărei părți, întrucât chestiunile de fapt și de drept proprii oricărei cauze deduse judecătii , urmează a fi lămurite pe parcursul cercetării judecătorești.

Principiul continuității , este principiul care exprimă cerința ca judecarea pricinii să se facă de la început și până la sfârșit de același complet de judecată , care deliberează și pronunță hotărârea în cauză.

Principiul adevărului obiectiv , este de fapt o concretizare a principiile analizate mai sus , întreaga activitate a organelor de jurisdicție centrându-se pe efortul de lămurire și stabilire completă și exactă a faptelor, evenimentelor și a împrejurărilor cauzei

Acest principiu obligă pe judecător „ să stăruie prin toate mijloacele legale, pentru a descoperi adevărul și a preveni orice greșală în cunoașterea faptelor". Numai așa, sentința pronunțată de instanță va fi justă, legală și temeinică.

Jurisdicția muncii este o jurisdicție ale cărei particularități sunt conferite de specificul raportului juridic de muncă , generat de contractul de muncă.

Apropierea judecătii de locul de muncă, operativitatea în rezolvarea cauzelor, și înlăturarea ori reducerea cheltuielilor de judecată, sunt numai câteva din particularitățile acestei jurisdicții.

Dintre principiile specifice dreptului muncii , enumerăm următoarele :

Accesibilitatea

Accesibilitatea organelor de jurisdicție a muncii, este asigurată de gratuitatea actului de justiție și de proximitatea instanței, de apropierea judecătii de locul de muncă al reclamantului.

Potrivit Codului muncii este competentă, instanța de la domiciliul ori reședința reclamantului , deosebit de dreptul comun , unde competența revine instanței de la domiciliul ori reședința debitorului .

Scutirea de orice taxă de timbru a cererilor și actelor procedurale privind conflictele de muncă , este expres stipulată. Trebuie precizat însă , că această gratuitate a organelor de jurisdicție a muncii nu poate fi generală și nu se extinde asupra tuturor laturilor procesului, astfel că vor putea exista unele cheltuieli , cum ar fi spre exemplu , cele ocazionate de plata onorariilor avocaților , sau de plata cheltuielilor de transport, etc.

Rezolvarea , dacă este posibil, pe cale amiabilă a conflictelor de muncă.

Judecătorul are obligația înainte de a intra în dezbateri , de a încerca soluționarea amiabilă a conflictului de drepturi, dând părților sfaturi de împăcare¹⁵⁶. Este obligatorie încercarea de a soluționa pe cale amiabilă orice conflict de muncă, inclusiv a conflictelor de drepturi.¹⁵⁷ Această obligație incumbă atât instanței , cât și ambelor părți litigante .

Sarcina probei revine angajatorului

¹⁵⁶ Legea 62/2011 - Legea dialogului social: „La prima zi de înfățișare, înainte de intrarea în dezbateri, instanța are obligația de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împăcarea părților.”

¹⁵⁷ I. T. Ștefănescu, Tratat de dreptul muncii, vol. II, Editura Lumina Lex, București, 2003, pag. 335.

În spiritul general al Codului muncii, salariatul are o poziție mai favorabilă în conflictul de muncă¹⁵⁸, întrucât sarcina probei îi incumbă angajatorului, situație diferită față de dreptul comun. Prin excepție de la regula că reclamantul trebuie să-și dovedească pretențiile, indiferent dacă este reclamant sau pârât, în cadrul jurisdicției muncii, salariatul va putea pretinde angajatorului să depună dovezi în susținerea poziției sale. Această răsturnare a sarcinii probei, faptul că angajatorul pârât trebuie să facă dovada falsității celor afirmate de angajat, nu poate fi considerată ca fiind contrară prezumției de nevinovăției a acestuia. Afirmările salariatului capătă valoarea unor prezumții, iar angajatorul trebuie să le răstoarne, cu dovezile produse, dovezi care pot fi directe, sau măcar circumstanțiale.

Celeritatea.

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență¹⁵⁹, la fel ca și administrarea probatoriului, care urmează aceeași procedură de soluționare a cauzelor, de urgență și cu precădere. Alte particularități ale jurisdicției muncii, le reprezintă absența căii de atac a apelului și faptul că hotărârile pronunțate de către prima instanță în litigiile de muncă, sunt executorii de drept.

Compunerea instanței

În procesele de jurisdicție a muncii, apar și alte persoane decât părțile și aceasta constituie o altă particularitate existentă în ramura dreptului muncii. Judecătorii care soluționează în primă instanță litigiile de muncă sunt ajutați de asistenții judiciari, ca reprezentanți ai intereselor părților în litigiu, ale salariaților și ale angajatorilor. Asistenții judiciari participă la procesul jurisdicțional, dar numai în mod consultativ și nu decizional.

Specializarea completului de judecată

Judecarea cauzei se realizează numai de către complete specializate, aceasta fiind o cerință obligatorie în litigiile de muncă. Completele care se pronunță în conflictele de muncă, sunt întotdeauna specializate, atât atunci când există o secție specializată în cadrul instanțelor, cât și atunci când nu există o astfel de secție și completele specializate funcționează în cadrul secțiilor civile ale instanțelor.

Protecția dreptului salariatului¹⁶⁰

1. Dreptul la protecție în caz de concediere

Legislația muncii prevede numeroase cazuri în care salariatul are drept la protecție:

Concedierea salariaților nu poate fi dispusă în cazurile prevăzute la art. 60¹⁶¹ din Codul muncii. Evaluarea prealabilă în caz de concediere pentru necorespondere profesională

¹⁵⁸ Art. 272 din Codul muncii: „Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.”

¹⁵⁹ Art. 271 alin. 1 din Codul muncii.

¹⁶⁰ Art. 6 Codul muncii – (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

¹⁶¹ **Art. 60**

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d) pe durata concediului de maternitate;
e) 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;

și ancheta prealabilă în caz de concediere pentru motive disciplinare (art. 63 alin. (2) din Codul muncii).

În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61¹⁶² lit. c) și d), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 alin. (1) lit. e), art. 64 din Codul muncii prevede că angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii. Dacă angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii, urmând să îi comunice salariatului soluțiile propuse de agenție.

În cazul concedierii pentru inaptitudine fizică sau psihică salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

Potrivit art. 67¹⁶³ din Codul muncii, salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare. Fac excepție persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d) (necorespondere profesională), care se află în perioada de probă.

Menționăm însă că adesea contractele colective de muncă la diverse niveluri prevăd termene de preaviz mai mari, care trebuie respectate ca atare de angajator.

Tot ca o măsură de protecție în caz de concediere, Codul muncii prevede că concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută (art. 76)¹⁶⁴

f) 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;

(Declarat neconstitucional prin Decizia nr. 814/2015 a Curtii Constitutionale)

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

¹⁶² **Art. 61** - Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

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.

¹⁶³ Art. 67 - Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

¹⁶⁴ **Art. 76** - Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art. 69 alin. (2) lit. d) , numai în cazul concedierilor colective;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64.

14. Recomandări și propuneri

I. Legislație

1. Constituția României din anul 2003 - forma revizuită și republicată a Constituției României din 1991, cu actualizarea denumirilor și renumerotarea articolelor, revizuită prin Legea nr. 429/2003, aprobată prin Referendumul național din 18-19 octombrie 2003, confirmat prin Hotărârea Curții Constituționale nr. 3 din 22 octombrie 2003. Textul Constituției din anul 2003 a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 669 din 22 septembrie 2003.
2. Legea nr. 53/2003 - Codul muncii;
3. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 65 din 29 iunie 2005 privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, aprobată prin Legea nr. 371 din 13 decembrie 2005 (Monitorul Oficial nr. 1147 din 19 decembrie 2005)
4. Ordonanța de Urgență nr. 55 din 30 august 2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 788 din 18 septembrie 2006.
5. Legea nr. 94 din 16 aprilie 2007 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 264 din 19 aprilie 2007
6. Legea nr. 237 din 12 iulie 2007 privind modificarea alineatului (1) al articolului 269 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 497 din 25 iulie 2007
7. Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010, încheiat potrivit art. 10 și 11 din Legea nr. 130/1996, republicată, înregistrat la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei cu nr. 2895/29.11.2006
8. Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2003/88/CE din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de muncă.

II. Tratat. Cursuri. Monografii

1. Alexandru Țiclea, „Tratat de dreptul muncii”, Editura Universul Juridic, București, 2007.
2. Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, “Dreptul muncii”, Editura All Beck, București, 2005.
3. Luminița Dima, „Codul muncii și legile uzuale”, ediția a III-a, Editura All Beck, București, 2006
4. Luminița Dima, „Codul muncii și legile conexe”, ediția 2007, Editura C.H. Beck, București, 2007
5. Ion Traian Ștefănescu, „Dreptul muncii”, Editura Wolterskluwer, București, 2007
6. Constantin Sava, Stelian Ivan, „Dreptul muncii”, Editura Fundației „Andrei Șaguna”, Constanța, 2004,
7. Stelian Ivan, Adrian Osolinschi, „Dreptul muncii - Curs universitar”, Editura AXA, Botoșani, 2006.
8. Ion Traian Ștefănescu, „Modificările Codului muncii - comentate”, Ed. Lumina Lex, București, 2006.

9. Ion Traian Ștefănescu, „Modificările Codului Muncii - comentate. Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 65/2005”, București, Editura Lumina Lex, 2005.
10. A. Țiclea (coordonator), “Codul muncii. Adnotat și comentat”, Ediția a II-a, Editura Lumina Lex, București, 2006
11. Alexandru Țiclea, „Acte normative noi - Codul muncii”, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 1/2003.
12. Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, „Codul muncii”, Editura Lumina Lex, București, 2003;
13. Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, „Prezentarea de ansamblu și observații critice asupra noului Cod al muncii”, în Revista Dreptul, nr. 4/2003;
14. Andrei Popescu, „Dreptul internațional al muncii”, Editura All Beck, București, 2006.
15. Andrei Popescu, „Reglementarea relațiilor de muncă. Practică europeană”, București, Editura Tribuna economică, 1998;
16. Andrei Popescu, Nicolae Voiculescu, Dreptul social european”, București, Editura Fundației “România de mâine”, 2003;
17. Nicolae Voiculescu, „Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare”, Editura Wolters Kluwer, București, 2007
18. Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Constantin Tufan, Marioara Țichindelean, Ovidiu Ținca, „Dreptul muncii”, Editura Rosetti, București, 2004;
19. Șerban Beligrădeanu, „Legislația muncii, comentată”, Editura Lumina Lex, București, 2003.
20. Vasile Popa, Ondina Pană, „Dreptul muncii comparat”, Editura Lumina Lex, București, 2003.
21. Alexandru Athanasiu, Luminița Dima, “Regimul juridic al raporturilor de muncă în reglementarea noului Cod al muncii”, Partea IV-a, în Revista Pandectele Române nr. 6/2003.
22. Augustin Fuerea, „Manualul Uniunii Europene”, Editura Actami, București, 2004;
23. Nicolae Voiculescu, „Drept comunitar al muncii”, Editura Rosetti, București, 2005.